



# Revue Annuelle D'Exécution 2019

## Stratégie Emploi Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie 2016-2020



## 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                                                                                                   | EFPA           | Etablissement de Formation Professionnelle des Adultes                                                      |
| AF-BTP        | Association de formation dans le bâtiment et les travaux publics                                                            | EFT            | Enquêtes 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                                                                 | EMIM           | 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)                            | FEF            | Fonds Européen de Développement                                                                             |
| CANC          | Chambre d'Agriculture de Nouvelle Calédonie                                                                                 | FIAP           | 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 C                                                |
| CCT           | Commission consultative du travail                                                                                          | IFAP           | Institut de Formation à l'Administratoir Publique                                                           |
| 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                                                                               | MIJ Sud        | Mission D'insertion des Jeunes de la province Sud                                                           |
| CFA           | Centre de Formation des Apprentis                                                                                           | MIJ 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                                                                                     |
| CFTMC         | 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                                                                                  |
| CI            | 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                                                                 |
| CITESS        | 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                                                                                       | REUEF          | Réseau d'Echange et de Liaison d'Information pour l'Emploi et la                                            |
| 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 télésecrétariat                                                                                                 | 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)                                                                       | SIMAG          | Salaire minimum agricole garanti                                                                            |
| DE            | Demandeur d'emploi                                                                                                          | SMG            | salaire minimum Garanti                                                                                     |
| DEFE          | Direction de l'Economie, de la Formation et de l'Emploi de 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                                                                      |
| DEFU          | Direction de l'enseignement, de la formation, de l'insertion des jeunes (province Nord)                                     | SOAP           | Section Orientation et Accompagnement des Parcours                                                          |
| DEFIPE        | Direction de l'Enseignement, de la Formation 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

---

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Avant-propos, rae et covid 19 .....                                                                                  | 7  |
| Résumé de la rae .....                                                                                               | 8  |
| 1. Première partie, éléments de repères .....                                                                        | 12 |
| 1.1. stratégie et appui de l'Union européenne.....                                                                   | 12 |
| 1.2. Précisions pour la lecture de ce document .....                                                                 | 13 |
| 1.3. Les niveaux de formation.....                                                                                   | 13 |
| 1.4. Le franc CFP et la conversion avec l'Euro .....                                                                 | 14 |
| 1.5. Processus de conception de la rae.....                                                                          | 14 |
| 1.6. Portrait-robot de la Nouvelle Calédonie .....                                                                   | 16 |
| 1.7. La situation institutionnelle de la Nouvelle Calédonie en 2019 .....                                            | 16 |
| 1.8. La situation de l'emploi en 2019.....                                                                           | 16 |
| 1.9. l'économie calédonienne en 2019.....                                                                            | 17 |
| 1.10. Le coût de la stratégie en 2019.....                                                                           | 19 |
| 1.10.1. Global .....                                                                                                 | 19 |
| 1.10.2. Les budgets du gouvernement .....                                                                            | 20 |
| 1.10.3. L'appui financier du fonds européen de développement (FED).....                                              | 21 |
| 2. Deuxième partie : les résultats de la stratégie.....                                                              | 22 |
| 2.1. Avant-propos, lecture du document et processus d'insertion .....                                                | 22 |
| 2.2. Introduction générale .....                                                                                     | 24 |
| 2.3. Quelques points de repères .....                                                                                | 26 |
| 2.4. Synthèse des résultats de la stratégie en 2019 .....                                                            | 27 |
| 2.5. Objectif spécifique 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail 29 |    |
| 2.5.1. Introduction.....                                                                                             | 29 |
| 2.5.2. Bref aperçu volumétrique.....                                                                                 | 31 |
| 2.5.3. Action 1 : caractériser les publics cibles .....                                                              | 32 |
| 2.5.3.1. Sous action 1 : mobiliser les réseaux de proximité (réseau des primo informateurs).....                     | 40 |
| □ Les réseaux de primo-information .....                                                                             | 40 |
| □ Le réseau « information jeunesse » .....                                                                           | 42 |
| 2.5.3.2. Sous action 2 : relief.....                                                                                 | 44 |
| 2.5.4. Focus sur : l'accueil des publics et la prescription de dispositifs .....                                     | 45 |
| 2.5.4.1. Les structures d'insertion .....                                                                            | 46 |
| 2.5.4.2. Le point apprentissage (point A).....                                                                       | 55 |
| 2.5.4.3. Le service IOEPA.....                                                                                       | 56 |
| 2.5.4.4. L'activité des fiches parcours .....                                                                        | 58 |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action « caractériser les publics cibles » .....                               | 63 |

|                                                                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.5.5. Action 2 : renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours.....                                                                         | 65  |
| 2.5.6. Action 3 : mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue d'assurer<br>l'employabilité – refonder les dispositifs de formation..... | 71  |
| 2.5.6.1. Sous action 1 : connaissance partagée sur les dispositifs.....                                                                                              | 71  |
| 2.5.6.2. Sous action 2 : validation à chaque étape du parcours, le CCE.....                                                                                          | 73  |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action « refonder les dispositifs de formation ».....                                                                          | 73  |
| 2.5.6.3. Sous action 4 : prise en charge de la problématique du handicap.....                                                                                        | 74  |
| 2.5.6.4. Focus sur quelques dispositifs spécifiques porteurs, les outils d'insertion/formation .....                                                                 | 77  |
| □ Le jardin d'insertion professionnelle (province des îles loyales) .....                                                                                            | 77  |
| □ Parcours lutte contre les exclusions saint louis 2019 .....                                                                                                        | 77  |
| □ Le dispositif SPOT .....                                                                                                                                           | 80  |
| □ Le régiment du service militaire adapté (RSMA).....                                                                                                                | 84  |
| □ Les contrats d'insertion par le travail .....                                                                                                                      | 87  |
| □ Le parcours « réussir » 2019 de l'école de la réussite .....                                                                                                       | 88  |
| □ Le parcours “trampo ligne” 2019 de l'école de la réussite / lutte contre l'illettrisme.....                                                                        | 90  |
| □ Les chantiers d'insertion .....                                                                                                                                    | 90  |
| 2.5.6.5. Focus : la formation professionnelle continue .....                                                                                                         | 90  |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif.....                                                                                                       | 95  |
| 2.5.7. Action 4 : améliorer l'accès à l'information des publics .....                                                                                                | 96  |
| □ Les espaces publics numériques (EPN) .....                                                                                                                         | 96  |
| 2.5.8. Conclusion et perspectives sur l'objectif 1 .....                                                                                                             | 99  |
| 2.6. Objectif spécifique 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi .....                                                                  | 101 |
| 2.6.1. Introduction.....                                                                                                                                             | 101 |
| 2.6.2. Action 1 : créer les conditions d'une GPEC en entreprise .....                                                                                                | 102 |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif.....                                                                                                       | 105 |
| 2.6.3. Action 2 : développer les certifications calédoniennes .....                                                                                                  | 106 |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif.....                                                                                                       | 106 |
| 2.6.4. Action 3 : mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle – créer des<br>outils innovants .....                                   | 107 |
| 2.6.4.1. Sous action 1 : réformer l'alternance.....                                                                                                                  | 107 |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif.....                                                                                                       | 110 |
| 2.6.4.2. sous action 2 : accompagner la mise en œuvre du fonds interprofessionnel d'assurance formation<br>(FIAF) .....                                              | 111 |
| 2.6.5. Action 4 : mobiliser les mesures de maintien dans l'emploi et d'aides à l'emploi.....                                                                         | 115 |
| 2.6.6. Action 5 simplifier l'embauche pour les contrats de courte durée .....                                                                                        | 118 |
| 2.6.7. Conclusion et perspectives sur l'objectif 2 .....                                                                                                             | 120 |
| 2.7. Objectif 3 : assurer l'efficacité de l'action publique.....                                                                                                     | 122 |
| 2.7.1. Introduction.....                                                                                                                                             | 122 |
| 2.7.2. Action 1 : organiser la gouvernance.....                                                                                                                      | 123 |

|                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| □ Indicateurs de performance liés à l'action .....                                              | 125 |
| 2.7.3. Action 2 : connaître et objectiver la situation de l'emploi.....                         | 125 |
| 2.7.3.1. Sous action 1 : système d'information partagé .....                                    | 126 |
| 2.7.3.2. Sous action 2 : enquête sur les forces de travail .....                                | 132 |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action .....                                              | 132 |
| 2.7.3.3. Focus sur les données de l'emploi en 2019 .....                                        | 133 |
| 2.7.3.4. L'activité des services de placement en 2019.....                                      | 145 |
| 2.7.4. Action 3 : fluidifier le marché de l'emploi.....                                         | 150 |
| □ Indicateurs de performance liés à l'action .....                                              | 153 |
| 2.7.5. Conclusion et perspectives sur l'objectif 3 .....                                        | 154 |
| 2.8. Conclusion générale .....                                                                  | 156 |
| 3. Annexes.....                                                                                 | 158 |
| 3.1. L'architecture de la stratégie.....                                                        | 158 |
| 3.2. Indicateur IR1' taux de prescription, détail du calcul .....                               | 159 |
| 3.3. E-letter septembre 2019 .....                                                              | 160 |
| 3.4. L'offre de formation du RSMA en 2019 .....                                                 | 162 |
| 3.5. Les formations en alternance en 2019.....                                                  | 163 |
| 3.6. Les définitions liées au projet de SPE.....                                                | 164 |
| 3.7. Schéma de fonctionnement des services provinciaux de placement, prise en charge du DE..... | 165 |

## *Avant-propos, RAE et Covid 19*

Comme l'indiquent les éléments de description du processus de conception de la Revue Annuelle d'Exécution (RAE) décrits plus bas, les données permettant sa rédaction sont transmises par les différents contributeurs au premier trimestre de l'année N+1. Or, en mars 2020, la pandémie mondiale de Covid 19 a frappé la Nouvelle Calédonie, contraignant le Gouvernement et le Haut-Commissaire (représentant de l'Etat français), en lien avec l'ensemble des institutions, à prendre des mesures de restriction de déplacement et d'activité. Ainsi, les activités non essentielles ont rapidement été suspendues, de nombreux établissements fermés et le recours au télétravail a été fortement mobilisé. Toutefois, cette situation a entraîné un inévitable report de la production et de la transmission des données susmentionnées. Ainsi, le 23 mars 2020, date à laquelle le confinement général de la population a été mis en place, moins de 5% de ces données avaient été transmises. Par conséquent, cette situation totalement inédite et exceptionnelle a généré une impossibilité de suivre la chronologie du processus de production et de validation de la RAE initialement prévu. La date limite de restitution des données a été décalée du 17 avril au 29 mai, et la date de livraison finale de la RAE a été décalée du 25 juin au 16 septembre. Les deux planifications, initiale et réactualisée, sont présentées ci-dessous.

Par ailleurs, la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (SEIP-NC), comme toute stratégie, est bien entendu inscrite dans une perspective dynamique, avec la mise en œuvre d'actions sur du moyen, voire long terme. La crise sanitaire qui a frappé la Nouvelle-Calédonie a porté un coup d'arrêt sévère à son économie et plus généralement à sa société toute entière, avec des impacts sur tous les secteurs. Si l'année 2019 s'inscrivait dans une continuité et une « normalité » de l'environnement, ce n'est pas le cas de l'année 2020. Il y a un avant et un après crise Covid 19 et ce qui était vrai il y a encore un an ne l'est plus aujourd'hui. Ainsi, cette RAE, décrivant des situations, événements et réalisations d'avant la crise, a forcément un aspect quelque peu déconnecté d'avec la réalité de 2020.



# Résumé de la RAE

## Contexte, une année complexe

En 2019, la stratégie s'est déployée dans un environnement économique qui, malgré une légère embellie sur certains indicateurs, reste préoccupante. Par ailleurs, 2019 était l'année d'organisation d'élections provinciales qui ont généré une réorganisation de l'échiquier politique.

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

La caractérisation des publics était une nécessité pour améliorer leur prise en charge. Une étude sur ces publics a donc été menée en 2019, qui a confirmé les perceptions des différents acteurs sur les difficultés vécues par ces populations en mal d'insertion. Ils sont relativement jeunes, (20-25 ans), la population mélanésienne est surreprésentée, la moitié ne sont pas diplômés, six non-insérés sur dix évoquent des difficultés les freinant dans leur démarche d'insertion (matérielles, niveau de qualification trop faible, et difficultés personnelles (familiales, psycho-comportementales)).

Une cartographie des réseaux de primo-informateurs (membres d'associations, coutumiers, religieux, ...) qui connaissent ces publics pour les rencontrer au quotidien aurait également contribué à une meilleure connaissance de ces publics. Le très faible taux de retour de l'enquête auprès des structures du réseau information insertion formation emploi (RIIFE), a condamné la démarche.

Les différentes structures « porte d'entrée » du système information insertion formation emploi ont enregistré plus de 75 000 accueils en 2019 (ce chiffre ne prend pas en compte le volume de personne inscrites ultérieurement dans les dispositifs tels que la formation professionnelle continue). Il ne s'agit pas de 75 000 personnes différentes, une grande majorité de cet effectif aura fréquenté plusieurs établissements ou dispositifs, mais ce chiffre donne une idée du volume d'activité dans le secteur. Une grande majorité de ce public ne dispose d'aucune qualification. La mise en œuvre prochaine de l'application « Relief » permettra de centraliser l'ensemble des données de ces différentes structures et de disposer de données précises sur les flux de publics. Certains acteurs de ces différents dispositifs prescrivent des actions en direction des publics. **Le taux de prescription (IR1')** se monte à 50,8% soit 0,2% en deçà de la cible (51%).

Ainsi, de nombreux dispositifs ont été mobilisés au bénéfice de ces populations, tels que des stages en entreprises, des chantiers d'insertion, différents parcours de remobilisation et d'insertion, une large gamme de formations professionnelles, et pour certains d'entre eux, sanctionnées par le certificat de compétences essentielles (CCE), outil créé par la Nouvelle-Calédonie pour valider la capacité d'un stagiaire à intégrer le monde de l'entreprise avec toutes les garanties d'employabilité. **Le taux de réussite au CCE (IR3)** en 2019 s'élève à 82% (trois points au-dessus de la cible)

Les taux d'insertion dans l'emploi de ces populations varient de 30 à près de 80% (le RSMA affichant le taux d'insertion le plus élevé avec 79,2% d'insertion (CDD ou CDI ou poursuite en formation) en fonction des typologies de profils des publics ou des dispositifs. **Le taux d'insertion (IR4')** à l'issue des formations financées par la Nouvelle-Calédonie en 2019 (apprentissage et formation professionnelle continue) se monte quant à lui à 53% (soit onze points au-dessus de la cible).



L'un des grands enjeux par rapport à cet objectif reste la rationalisation du parcours d'insertion. Les réflexions à venir devront permettre de rendre plus accessibles les dispositifs et plus lisible le processus d'insertion, pour les publics et les professionnels.

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

Cet objectif est axé sur deux volets. Le premier concerne des actions d'ordre structurel, visant à accroître l'intervention des entreprises dans les domaines de la formation et de l'évolution des compétences.

Ainsi, la DTE NC a accompagné en 2019 la branche BTP dans la constitution de grilles d'identification des emplois et des compétences (cible de **l'indicateur IR5 atteinte, deux grilles créées**). Cette démarche prend place dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui à terme, devrait déboucher sur la révision des conventions collectives, de manière à placer l'emploi et les compétences de manière centrale dans les démarches « ressources Humaines » des entreprises. L'objectif est d'améliorer la performance et de favoriser la montée en compétences des salariés, en générant par là même un phénomène d'aspiration sur les emplois les moins qualifiés.

Les acteurs économiques ont également été associés aux démarches de création de certifications en 2019 via notamment les travaux engagés par la commission consultative de la certification professionnelle (CCCP). Ainsi, en 2019, sept créations de certifications sont recensées, et la cible 2019 est atteinte avec un total de 81 certifications versus une cible à 62 concernant **l'indicateur IR6**.

Le FIAF a quant à lui vu son activité croître en 2019 de manière significative (de 489 en 2018 à 710 entreprises bénéficiaires en 2019, et 2481 stagiaires versus 1669 l'année précédente).

L'alternance procède également de cet accroissement voulu de l'implication du monde de l'entreprise dans le domaine de la formation. Suite au vote des textes par le congrès fin 2018, la réforme est entrée en application en 2019. Six organismes ont obtenu leur agrément en tant que centre de formation par alternance (CFA). L'impact de la réforme est encore difficile à apprécier d'autant que cette première année de mise en œuvre se conjugue à des difficultés sur le marché du travail liées notamment au ralentissement économique. Au-delà du suivi statistique annuel, une évaluation plus qualitative devrait être engagée, quatre ans après la réforme, c'est-à-dire début 2023. En raison de la dégradation de la situation économique, **l'indicateur IR7** dévisse pour la seconde année consécutive, avec un volume de 711 places en alternance versus une cible à 875.

Le second volet de cet objectif concerne les mesures prises pour préserver l'emploi dans les entreprises en lien avec la dégradation de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie. Le chômage partiel faisait partie de ces mesures, et il a été convenu de conduire une évaluation de la pertinence de cette mesure. Cette évaluation a été réalisée via un questionnaire transmis aux entreprises en ayant bénéficié. Globalement, lesdites entreprises se disent plutôt satisfaites de la mesure. Le nombre d'emplois préservés est estimé à 59 (chiffre relativement modeste mais qui doit être mis en perspective avec le fait que neuf entreprises bénéficiaires sur dix estiment que le chômage partiel leur a permis de maintenir leur activité et de résoudre leur difficultés).

L'impact des démarches structurelles engagées dans le cadre de cet objectif devra impérativement être mesuré à moyen terme.

### **Objectif 3 : assurer l'efficience de l'action publique**

Cet objectif devait se traduire par la mise en œuvre d'une gouvernance solide du secteur, et par le déploiement d'un véritable service public de l'emploi à l'échelle pays, appuyé sur des données robustes sur le marché de l'emploi.

Mise en œuvre fin 2018, la nouvelle gouvernance est désormais effective et s'est traduite concrètement en 2019 par la tenue de deux séances plénières, et dix séances des commissions techniques. En revanche, aucune conférence des exécutifs n'a été organisée en 2019. Toutefois, **l'indicateur IR8** (mise en œuvre de la gouvernance) atteint sa cible.

S'agissant du marché de l'emploi, la troisième enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée par L'ISEE montre un taux de chômage en repli de un point en 2019 par rapport à 2018 (1 200 chômeurs de moins). La population active comptabilise 125 700 personnes, soit 65 % de la population en âge de travailler<sup>1</sup>. Elle comprend 111 900 personnes en emploi (actifs occupés) et 13 800 chômeurs au sens du Bureau International du Travail (BIT). Le taux d'emploi s'établit à 58 %. Phénomène probablement lié aux incertitudes économiques, ce sont les CDD qui progressent en matière de contrat de travail. Le chômage touche plus massivement les jeunes (26,5%), mais il recule (-1,8%), et si le chômage des femmes reste supérieur (11,6%) à celui des hommes (10,4%), il recule régulièrement depuis deux ans. **L'indicateur IR 9** (mise en œuvre de l'EFT) atteint donc clairement sa cible depuis trois ans.

Les structures provinciales de placement ont enregistré en 2019 28 764 demandeurs d'emploi, dont une majorité de femmes de plus de 26 ans, faiblement qualifiées. Un peu moins de douze personnes sur cent enregistrées comme demandeurs d'emploi ont fait l'objet d'un placement (total de 3 330 placements, en légère augmentation par rapport à 2018)<sup>2</sup>. Le nombre de postes offerts via des offres d'emploi progresse de 26% par rapport à 2018, ce qui tendrait à confirmer la légère embellie perçue sur le marché de l'emploi, avant l'apparition de la crise sanitaire. La cible fixée à 10,5% pour **l'indicateur IR10** « taux de dépôt d'offres » est largement atteinte avec un score à 14,8%

Le projet de mise en œuvre d'un service public de l'emploi (SPE) a avancé en 2019 et 2020, suite à la restitution de la mission de diagnostic réalisée par Pôle Emploi en 2018 en présence des trois services de placement provinciaux, le projet a été clairement déterminé et cadré. La démarche a été officialisée par la transmission d'un courrier aux exécutifs provinciaux en octobre 2019 suite à quoi des groupes de travail ont été organisés en 2020. Ce projet se heurte à la question du Système d'Information, question centrale qui devra être traitée avec la mise en œuvre d'un outil unique partagé entre les trois services de placement, ce qui n'est plus le cas depuis 2019 et la mise en place du système BOOST par la province Sud. De par les contraintes d'avancée de ce projet, la cible fixée pour **l'indicateur IR11** « institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement » n'est pas atteinte en 2019 (le texte devait être institutionnalisé).

---

<sup>1</sup> En complément, 67 300 personnes sont considérées comme inactives au sens du BIT (étudiants ou personnes en formation, retraités, personnes au foyer, personnes qui pensent ne pas trouver d'emploi...), soit 35 % des 15-64 ans. Parmi elles, 8 500 personnes souhaitent travailler mais ne répondent pas aux conditions fixées par le BIT pour être comptabilisées comme chômeurs. Elles forment le halo autour du chômage

<sup>2</sup> L'indicateur IR 12 « taux d'accès à l'emploi » ne peut plus être consolidé compte tenu de la problématique du SI. Son calcul « à la main » donne un score de 11,4%, en deçà de la cible fixée à 13%,.

### **Synthèse : la vigilance est de mise**

Les avancées de la Stratégie peuvent être considérées comme modestes en 2019. Diminutions de budgets générées par les difficultés financières des collectivités, nouvel échiquier politique, situation économique dégradée, l'environnement s'est révélé peu propice à la mise en œuvre de progrès significatifs. Les grands enjeux à venir concernent une mutation du processus d'insertion, qui devra se centrer sur l'individu et son parcours, sur l'implication toujours plus importante de l'Entreprise dans ce parcours, enfin sur la réaffirmation d'une gouvernance dotée de véritables outils de pilotage opérationnels. Ces éléments devront être intégrés dans le cadre de la préparation d'une future stratégie, qui succéderait à la SEIP-NC dont le terme est proche (fin 2020).

L'un des autres enjeux essentiels dans les années à venir concerne l'impérieuse nécessité de mise en œuvre d'une véritable synergie entre les parties prenantes de la stratégie, au niveau politique, consultatif et opérationnel. Les espaces de coopération doivent progresser, en qualité comme en quantité, au regard des difficultés pointées au cours de l'année 2019 sur ce sujet, au risque d'affaiblir la crédibilité de la stratégie, son efficience et l'atteinte des résultats attendus.

Le détail synthétique des résultats via le cadre d'évaluation de la performance (CEP) est présenté infra, au paragraphe 2.4.

# 1. Première partie, éléments de repères

## 1.1. Stratégie et appui de l'Union européenne

Le principal instrument d'aide communautaire pour la coopération au développement dans les pays ACP<sup>3</sup> et les PTOM<sup>4</sup> est le Fonds Européen de Développement (FED). La Nouvelle-Calédonie avait choisi comme secteur de concentration pour les 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> FED la formation professionnelle. Pour le 11<sup>ème</sup> FED, l'option prise a été de faire porter l'appui budgétaire sur la stratégie sectorielle « Emploi insertion professionnelle » (SEIP-NC).

Cette stratégie a été élaborée conjointement par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les provinces durant les années 2014 et 2015, lors de comités de pilotages techniques et politiques. Elle a été partagée et discutée avec le congrès de la Nouvelle-Calédonie, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) et le Sénat Coutumier. Elle a été discutée avec les partenaires sociaux notamment dans le cadre du Conseil du Dialogue Social. Une fois finalisée, la Stratégie a été formellement validée par les quatre présidents des collectivités le trois novembre 2015 lors de la Conférence des Présidents. Elle a été présentée en collégialité du gouvernement le dix novembre 2015 et validée par le gouvernement collégial le dix-sept novembre 2015. Par la suite, un document de programmation a été signé entre la Nouvelle-Calédonie et l'Union européenne le vingt-quatre février 2017 en marge du Forum UE-PTOM à Aruba et la convention de financement le six avril 2017.

L'allocation territoriale de la Nouvelle-Calédonie dans le cadre de ce 11<sup>ème</sup> FED (2014-2020) s'élève à 29,8 millions d'euros (3,6 milliards XPF). La logique d'appui budgétaire prévoit des décaissements annuels successifs conditionnés par

- le maintien de la pertinence et de la crédibilité de la SEIP-NC (tranche fixe) ;
- l'évaluation des politiques macro-économiques axées sur la stabilité (tranche fixe) ;
- la poursuite de la bonne gestion des finances publiques ainsi que leur transparence (tranche fixe) ;
- l'atteinte des cibles de certains indicateurs choisis parmi le cadre d'évaluation de la performance<sup>5</sup> du secteur de concentration (tranche variable).

Ces différents éléments sont notamment intégrés dans la note de demande de décaissement de l'Ordonnateur territorial à laquelle est adjointe la revue annuelle d'exécution, approuvée par les parties prenantes de la SEIP-NC. Celle-ci a vocation à traduire les résultats de la stratégie année après année.

---

<sup>3</sup> Asie Caraïbe et Pacifique

<sup>4</sup> Pays et Territoires d'Outre Mer

<sup>5</sup> Ces indicateurs, au nombre de douze, sont définis dans un cadre d'évaluation de la performance (CEP). Celui-ci a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018.

**A noter** : compte tenu de la crise sanitaire et de la crise économique déclenchée par celle-ci, l'Union européenne a accepté de modifier profondément les conditions de décaissement de la convention de financement pour 2019, en réallouant les montants prévus des tranches variables 2020 et 2021 vers les tranches fixes 2020 et 2021, et en réallouant un montant d'1 million d'euros prévu au titre de la tranche fixe 2021 vers la tranche fixe 2020.

Ainsi, en 2020, un montant de 1 054 877 200 XPF (8 840 000 Euros) a été versé à la Nouvelle-Calédonie de manière anticipée, et sans condition.

**Cette décision de l'Union européenne est à saluer en ce sens qu'elle avait pour objectif d'accompagner au mieux la Nouvelle-Calédonie dans la situation particulièrement complexe de cette crise économique et sanitaire.**

## 1.2. Précisions pour la lecture de ce document

Avec le souci de toujours améliorer la fluidité et la clarté de la Revue Annuelle d'Exécution, si globalement sa structure reste la même, son architecture globale a été revue et simplifiée dans sa première partie « Avant-Propos » de manière à en permettre une appropriation plus aisée. Ainsi, deux grandes parties sont dorénavant proposées :

- Une première partie dans laquelle sont réunis les éléments de contexte et d'environnement de la stratégie ainsi que les éléments permettant de guider la lecture du document ;
- Une deuxième partie présentant les résultats de la stratégie, objectif par objectif et action par action.

Par ailleurs, dans le but d'éviter des redites et d'alléger la lecture de la RAE, l'ensemble des éléments invariants de contextes et de description de dispositifs et de structures ont été extraits de cette RAE pour intégrer un document « Environnement SEIP-NC ». Des références à ce document sont systématiquement indiquées dans les parties concernées.

## 1.3. Les niveaux de formation

L'ancienne nomenclature qui associait les chiffres les plus hauts avec les niveaux de qualification les plus faibles et inversement a été abandonnée au profit d'une nouvelle nomenclature :

| Années avant/après le Bac | Titre du diplôme                                                                                      | Niveau de diplôme                   |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| avant le Bac              | aucun                                                                                                 | 1 et 2 (anciennement infra V et VI) |
|                           | CAP, BEP                                                                                              | 3 (anciennement V)                  |
| Bac                       | Baccalauréat                                                                                          | 4 (anciennement IV)                 |
| Bac+2                     | DEUG, BTS, DUT, DEUST                                                                                 | 5 (anciennement III)                |
| Bac+3                     | Licence, licence professionnelle                                                                      | 6 (anciennement II)                 |
| Bac+4                     | Maîtrise, master 1                                                                                    | 6 (anciennement II)                 |
| Bac+5                     | Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur | 7 (anciennement I)                  |
| Bac+8                     | Doctorat, habilitation à diriger des recherches                                                       | 8 (anciennement I)                  |

Toutefois, un grand nombre d'acteurs n'a pas encore intégré cette modification. C'est la raison pour laquelle de manière à simplifier la compréhension de ce mode de description des niveaux, cette RAE utilisera uniquement les terminologies associant le niveau au diplôme correspondant dans les référentiels Education Nationale (les plus claires pour les non-initiés), « niveau CAP/BEP (anciennement niveau V, maintenant niveau III), niveau Bac (niveau IV dans l'ancienne et la nouvelle nomenclature) niveau BTS (anciennement niveau III, maintenant niveau V).

## 1.4. Le Franc CFP et la conversion avec l'Euro

On parle en Nouvelle-Calédonie de «Franc Pacifique». Il s'agit avec l'Euro de l'une des deux monnaies officiellement utilisées au sein de la République française. Également connu sous le nom de «franc CFP», il a cours dans les collectivités françaises de l'océan Pacifique : Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna.

Abrégé en «F» ou «CFP» (d'abord « *Colonies Françaises du Pacifique puis Communauté Financière du Pacifique*» puis aujourd'hui «*Change Franc Pacifique*», le code standardisé s'exprime sous la forme «XPF», norme monétaire Iso 4217) qui sera utilisée dans ce document.

La parité officielle du franc Pacifique a été dans un premier temps fixée par l'arrêté du 31 décembre 19984, puis par le code monétaire et financier<sup>5</sup>, à :

- 1 000 XPF = 8,38 € (exactement)
- 1 XPF = 0,008 38 €
- 1 € ≈ 119,33174 XPF (environ)

**L'enveloppe du XIème FED qui s'élève à 29 800 000 € représente donc 3 556 034 000 XPF**

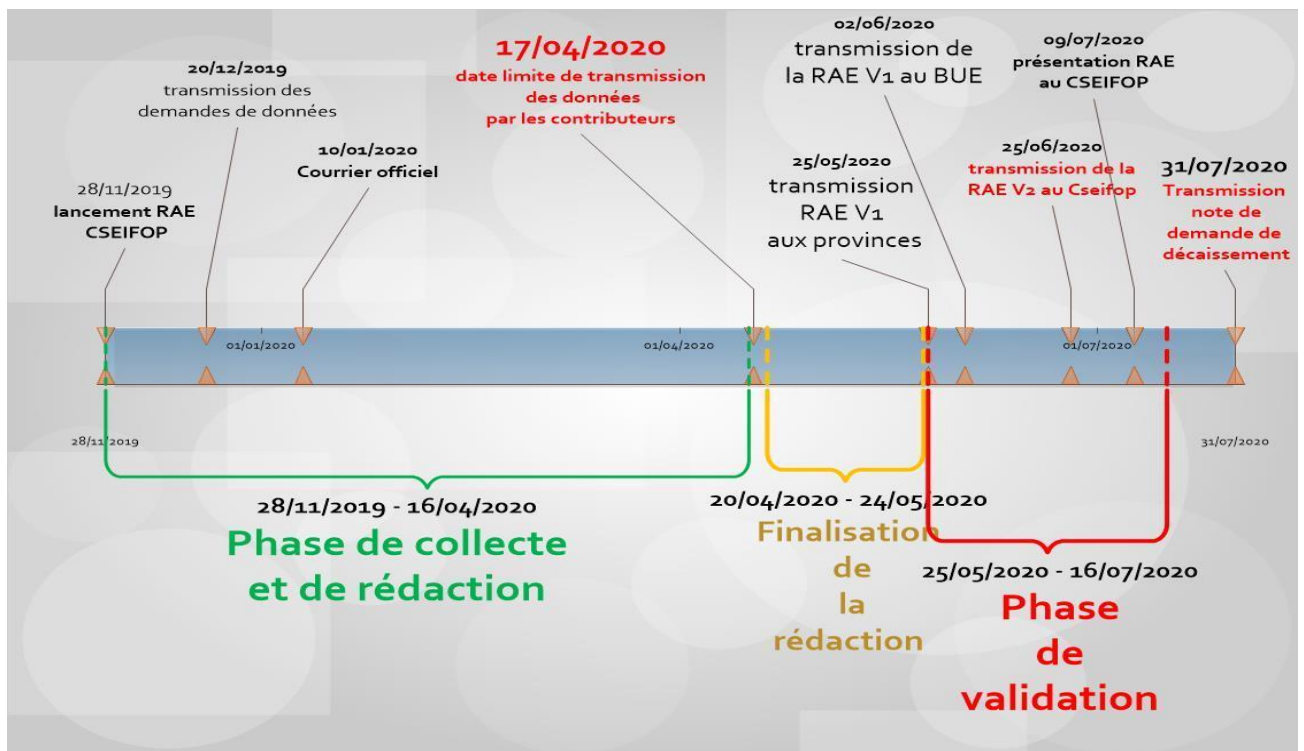
## 1.5. Processus de conception de la RAE

La conception de la RAE 2019 a débuté en novembre 2019 avec la présentation de son processus de conception au Conseil Stratégique de l'Emploi, de l'insertion, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CSEIFOP). Le processus de conception s'est ensuite poursuivi par :

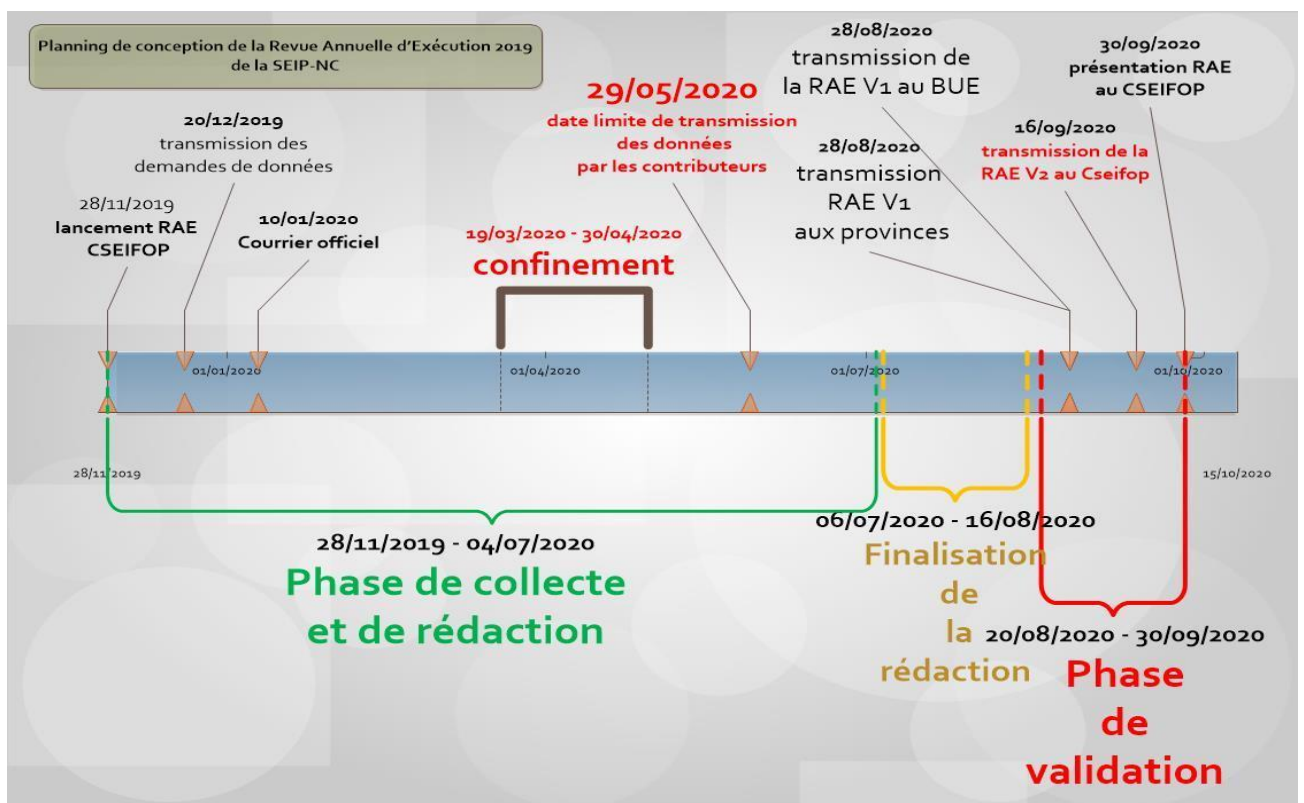
- Une information officielle par courrier aux exécutifs des collectivités et aux principales structures ;
- La transmission aux différents contributeurs de documents de collecte de données ;
- La collecte des données auprès desdits contributeurs puis les échanges avec ces derniers visant la consolidation des données et informations fournies ;
- La rédaction de la RAE à l'aide des données fournies ;
- L'ajustement et la consolidation de la RAE via des échanges avec les provinces ;
- La présentation de la RAE en CSEIFOP, puis au gouvernement et au congrès ;
- La transmission de la RAE à l'Union européenne ;

L'ensemble de ce processus était adossé à un calendrier initial, mais la crise sanitaire Covid 19 ayant rebattu totalement les cartes, celui-ci n'a pu être maintenu.

## Planification initiale



## Planification réactualisée





## ***1.6. Portrait-robot de la Nouvelle Calédonie***

**Histoire et peuplement, démographie, contexte institutionnel et politique, socio-économie de la Nouvelle-Calédonie, description du contexte provincial : cf document «Environnement SEIP-NC»**

## ***1.7. La situation institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie en 2019***

Le premier semestre de l'année 2019 a été marqué par des élections provinciales, qui ont quelque peu rebattu les cartes. Le scrutin a en effet vu la victoire des partis loyalistes, qui gardent la majorité absolue au Congrès, «L'Avenir en confiance<sup>6</sup>» progressant au détriment de «Calédonie ensemble<sup>7</sup>». Les partis indépendantistes conservent la majorité au sein des provinces Nord et des îles Loyauté, mais échouent à remporter la majorité au Congrès. Le rapport de force électoral entre indépendantistes et loyalistes reste sensiblement le même que lors des précédents scrutins, avec 42,4% VS 54,1% des suffrages exprimés) Le 17 mai 2019, les exécutifs de chaque assemblée provinciale sont constitués. Sonia Backès devient présidente de l'assemblée de la province Sud grâce au soutien du nouveau parti communautaire wallisien et futunien, «L'Éveil océanien»; Paul Néaoutyine obtient un cinquième mandat à la tête de l'assemblée de la province Nord; Jacques Lalié est élu pour diriger l'assemblée de la province des îles Loyauté. Le nouveau président du Congrès est élu le 24 mai 2019. Il s'agit de l'indépendantiste Rock Wamytan, élu par 29 voix sur 54 grâce aux élus de L'Éveil océanien. Après deux semaines de blocage, le nouveau président de la Nouvelle-Calédonie est élu le 28 juin 2019 par le gouvernement collégial, l'anti-indépendantiste Thierry Santa recueillant six voix sur onze.

## ***1.8. La situation de l'emploi en 2019***

### **Un taux de chômage qui diminue**

Sous l'effet conjugué d'un recul du nombre de chômeurs (-7,4%) et d'une hausse du nombre d'actifs occupés (+2,0%), le taux de chômage en 2019 s'élève à 10,9%, il est en baisse de un point par rapport à 2018, et de 0,7 points par rapport à 2017.

Le taux de chômage des femmes continue lui aussi de baisser, et s'élève à 11,6 % en 2019, après 12,1 % en 2018, et 13,4 % en 2017.

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi est contrastée. On note une nette diminution (7,4 points) du taux de chômage des 15-24 ans par rapport à 2018 (29% VS 36%), mais à l'inverse une augmentation du taux de chômage des 25-29, de 2 points par rapport à 2018 (+5,5 points en deux ans).

---

<sup>6</sup> Coalition de droite non-indépendantiste

<sup>7</sup> Parti de centre droit

## 1.9. L'économie calédonienne en 2019

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 le début des années 2010 un ralentissement de sa croissance.

L'année 2019 se caractérise par un contexte général plutôt morose, avec une situation économique calédonienne « à marée basse » selon les rapports de l'Institut de la statistique et des Etudes Economiques (ISEE) et l'Institut d'Emission D'Outre-Mer (IEOM). L'indicateur du climat des affaires (ICA) de l'économie calédonienne demeure fragile, même s'il a connu une amélioration tout au long de l'année 2019, effaçant le décrochage enregistré au 3<sup>ème</sup> trimestre 2018. Cet indicateur s'est progressivement amélioré tout au long de l'année 2019 (+11,7 pts) pour retrouver en fin d'année 2019 son niveau de 2015. En moyenne sur l'année il affiche un léger mieux par rapport à 2018 (+2,3 pts). Toutefois, l'indice demeure installé dans une zone traduisant une croissance positive mais ralentie, associée à une économie fragilisée (l'ICA se situe à 90,3 pts en moyenne en 2019, soit un niveau inférieur à la moyenne de long terme retraçant une période de croissance économique autour de 3,0 % en moyenne).

Au-delà d'une certaine normalisation par rapport à l'année 2018 fortement anxiogène, l'image d'ensemble d'un climat de confiance moins dégradé trouve quelques fondements, certes timides, dans l'économie réelle. L'emploi privé affiche notamment une légère amélioration en 2019, avec une tendance plus favorable après des trimestres successifs de dégradation. Mais « l'heure de la reprise n'a pas encore sonné dans le secteur privé » selon la note de conjoncture de l'ISEE d'août 2019.

Par ailleurs, le taux d'investissement s'est stabilisé à un niveau élevé (3.3%). La transition énergétique a favorisé les importations de ce secteur notamment.

Le dynamisme de l'activité bancaire se maintient, malgré des signes d'essoufflement, tant au niveau de l'épargne de la clientèle locale que des crédits aux ménages. Les encours de crédit à destination des entreprises restent soutenus, tirés notamment par le secteur des transports et la demande des collectivités locales progresse encore en 2019.

En outre, la fragilité de l'économie se note à travers une consommation des ménages atone (+0,8 % en volume) qui reste inférieure à l'augmentation de la population et ne contribue qu'à hauteur de 0,5 points à la croissance, et l'aggravation des tensions financières des entreprises.

Selon l'IEOM, le besoin de relais de croissance est prégnant, d'autant plus que la situation financière de la sphère publique (recettes fiscales plutôt stagnantes, endettement mature, déséquilibre des comptes sociaux dont les problèmes de trésorerie se cumulent depuis plusieurs années) laisse peu de marge de manœuvre. Elle continue toutefois d'exercer un rôle d'amortisseur important.

Après avoir connu une année record en 2018, les exportations se contractent (- 8,8%) mais restent à un niveau élevé (180 milliards de francs CFP), grâce aux exportations de minerai (37 milliards francs CFP). Les importations progressent rapidement (+ 8,9%) dans le sillage des investissements, notamment dans le domaine des transports et de la reconstitution des stocks. En conséquence le déficit commercial augmente en 2019, passant à 130 milliards de francs CFP.

Au niveau sectoriel, le bilan 2019 est mitigé avec des disparités importantes. Le BTP est au plus bas et n'entrevoit pas d'amélioration. Les secteurs de l'élevage, de l'aquaculture et de la pêche enregistrent des volumes de productions en progression, contribuant ainsi à dégager des excédents pour l'export. La fréquentation touristique atteint un nouveau record en 2019 avec un peu plus de 130.000 touristes (+ 8.4% par rapport à 2018) tandis que le tourisme de croisière est en repli pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive. Cette tendance s'explique principalement par les choix opérés par les compagnies maritimes qui renouvellent leurs flottes pour de plus gros navires.

Dans le secteur du nickel, on observe une baisse des stocks mondiaux au LME à un niveau équivalent à celui de 2011, ce qui contribue à une hausse du cours moyen du nickel (+6% / 2018). Cette embellie des cours ne suffit pas à masquer les difficultés de la filière métallurgique qui souffre de son manque de compétitivité et d'une baisse de la production tant dans la métallurgie que les mines. En conséquence, les exportations de métal régressent (- 19,6% en volume et -11% en valeur), tout comme celles de cobalt (- 34,6% en volume) dont les cours ont été divisé par deux sur l'année. Cependant, grâce à de nouvelles autorisations administratives les exportations de minerai non valorisé progressent (+ 16,3%).

Ces résultats conduisent les industriels à changer leurs modèles économiques et à poursuivre leurs plans de maîtrise des coûts pour gagner en productivité. Ces restructurations aboutissent à l'abandon d'activités non rentables pour privilégier les productions dont les débouchés sont assurés (marchés des véhicules électriques notamment). La projection d'une hausse de la demande chinoise dans un contexte de stocks réduits permet d'entrevoir une perspective positive.

D'après les analyses de l'IEOM et de l'ISEE, il semblerait que la Nouvelle-Calédonie s'oriente vers une stagnation de son économie hors nickel, avec une possible embellie du nickel mais dont l'impact sur la fiscalité resterait négligeable. Cette embellie ne se traduirait pas de manière immédiate par une amélioration concrète des résultats des entreprises calédoniennes du secteur, d'autant que les exportations de nickel sont en baisse en 2019.

Pour l'IEOM, l'indicateur du climat des affaires (ICA) est fortement corrélé aux prix du nickel. Ainsi, une amélioration des cours du nickel contribuerait à rétablir un climat de confiance chez les acteurs économiques.

Compte tenu de la spécialisation de l'économie sur le secteur du nickel et de la mine, l'évolution des cours mondiaux et de la situation conjoncturelle des principaux pays clients sera déterminante.<sup>8</sup>

L'ISEE a estimé la croissance du PIB à 0,6 % pour 2018 (les données pour 2019 ne sont pas disponibles au moment de la publication).

Ainsi, en 2019 l'économie calédonienne se caractérise par un léger mieux sur fond de fragilités et d'incertitudes, liées notamment à la détérioration des finances publiques et des comptes sociaux. Selon la synthèse annuelle 2019 de l'IEOM (parue en avril 2020), « les perspectives plus favorables en fin d'année, avec notamment certains effets attendus du plan de soutien à l'économie du gouvernement seront à reconsidérer au regard des conséquences économiques induites par la pandémie mondiale Coronavirus COVID-19 ».

---

<sup>8</sup> Conjoncture outre-mer 2019 et perspectives 2020 : un rattrapage compromis, mai 2020 IEOM

## 1.10. Le coût de la Stratégie en 2019

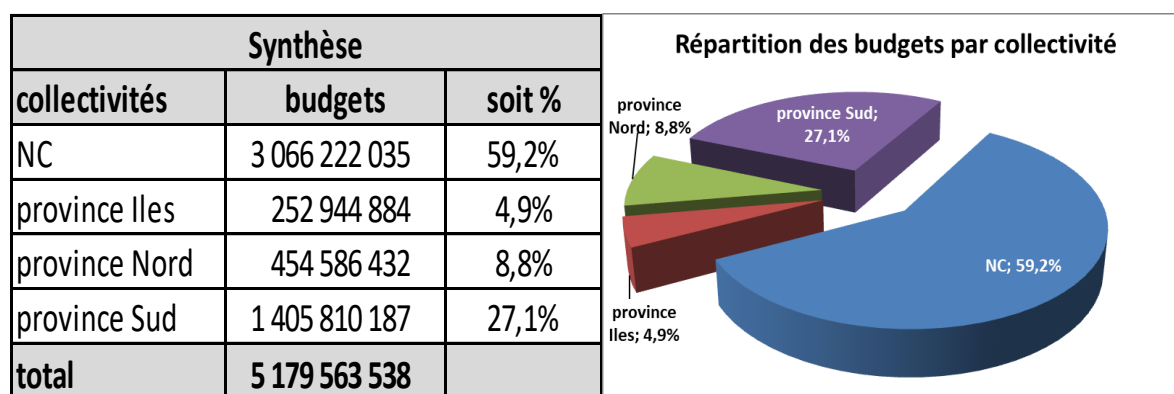
### 1.10.1. Global

En 2019, le budget total investi dans la stratégie s'est élevé à **5 179 563 538 XPF (43 405 376 euros)** soit une diminution par rapport à 2018 de **3,3%**.

Dans le même temps, les crédits européens versés dans le cadre de l'allocation du XIème FED pour l'année 2019 se sont montés à **1 054 877 200 XPF** (en augmentation de **338 897 200 XPF (+47%)** par rapport à 2018). Cette somme versée par l'UE est équivalente à **20,4 %** du montant total investi par les quatre collectivités dans la stratégie en 2019. En 2018, ce pourcentage était significativement inférieur et se montait à **13,4%**. Augmentation de l'allocation européenne d'une part et diminution des budgets NC et provinces alloués à la SEIP-NC d'autre part, expliquent cette augmentation significative de la part des crédits de l'Union européenne dans le budget global.

|                          | GNC / M12<br>Formation<br>professionnelle | GNC / M13 Emploi | PIles / budget<br>propre SEIP-NC<br>(Epefip) | PNord / Budget<br>propre SEIP-NC | PSud / Budget<br>propre SEIP-NC | total                | dont budget FED | soit          |
|--------------------------|-------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| 2018                     | 2 158 274 952                             | 1 059 279 956    | 239 051 206                                  | 452 685 758                      | 1 448 038 321                   | <b>5 357 330 193</b> | 715 980 000     | <b>13,36%</b> |
| 2019                     | 2 020 328 368                             | 1 045 893 667    | 252 944 884                                  | 454 586 432                      | 1 405 810 187                   | <b>5 179 563 538</b> | 1 054 877 200   | <b>20,37%</b> |
| Evolution<br>2018 / 2019 | <b>-6,4%</b>                              | <b>-1,3%</b>     | <b>5,8%</b>                                  | <b>0,4%</b>                      | <b>-2,9%</b>                    | <b>-3,3%</b>         | <b>47,3%</b>    |               |

Si les budgets des provinces Nord et Îles sont en légère augmentation entre 2018 et 2019, en revanche les budgets de la Nouvelle-Calédonie et de la province Sud sont en diminution, plus sensible sur les crédits alloués à la formation professionnelle continue financée par le gouvernement. Il est bien évident que l'environnement économique peu favorable n'influe pas favorablement sur les capacités budgétaires de la puissance publique. Globalement la diminution budgétaire est toutefois relativement contenue, pour un budget global en baisse de « seulement » 3,3 % (env. 170 M XPF).

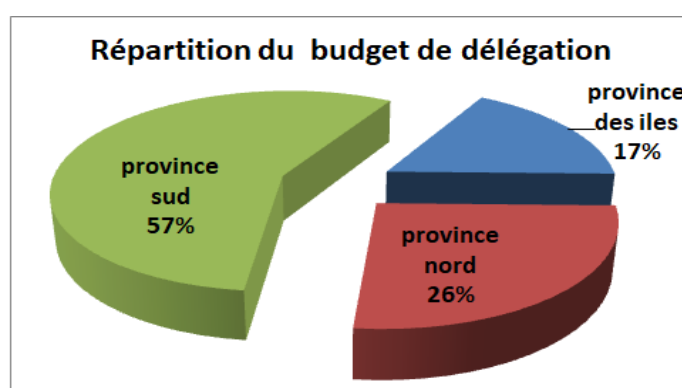


La part la plus importante de l'investissement dans la stratégie est assurée par la Nouvelle-Calédonie (59,2%), suivie de la province Sud avec 27,1%, de la province Nord avec 8,8% et enfin de la province des Îles avec 4,9%.

Une part importante des budgets affectés à la ligne M13 Travail et Emploi du gouvernement est reventilée vers les budgets provinciaux dans le cadre de la délégation de compétences pour le placement des demandeurs d'emploi. Ce budget délégué représente près des trois quarts du budget global de la ligne. Ainsi, sur un budget total de **1 045 893 667 XPF** la Nouvelle-Calédonie reverse aux provinces **755 225 000 XPF, soit 72,2%**.

|                             |               | Délégation aux provinces pour le placement des DE | soit  |
|-----------------------------|---------------|---------------------------------------------------|-------|
| Ligne M13 travail et emploi | 1 045 893 667 | 755 250 000                                       | 72,2% |

| budget emploi     |               |                                    |                                        |                                                                       |
|-------------------|---------------|------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|                   | budget propre | budget délégué par le Gouvernement | total (budget propre + budget délégué) | part du budget de délégation dans le budget emploi de chaque province |
| province des îles | 46 021 237    | 128 392 500                        | 174 413 737                            | 73,6%                                                                 |
| province nord     | 30 000 000    | 199 386 000                        | 229 386 000                            | 86,9%                                                                 |
| province sud      | 123 150 828   | 427 471 500                        | 550 622 328                            | 77,6%                                                                 |
| total             | 199 172 065   | 755 250 000                        | 954 422 065                            | 79,1%                                                                 |



Ce budget vient en complément des budgets propres de chaque province, mais il en constitue logiquement la part la plus importante, avec 74 % pour la province des Îles, 78% pour la province Sud et jusqu'à 87% pour la province Nord.

### **1.10.2. Les budgets du Gouvernement**

En 2019, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a investi un budget de 3 066 222 035 XPF dans la stratégie.

Les éléments budgétaires présentés ci-dessous sont issus du compte administratif 2019.

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

| lignes budgétaires NC                | prévision 2018       | réalisé 2018         | prévision 2019       | réalisé 2019         | tendance 2018/2019 (réalisé) |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------------|
| <b>M12 formation professionnelle</b> | 2 522 915 277        | 2 158 274 952        | 2 071 694 632        | 2 020 328 368        | <b>-6,4%</b>                 |
| <b>M13 travail et emploi</b>         | 1 113 128 488        | 1 059 279 956        | 1 058 926 777        | 1 045 893 667        | <b>-1,3%</b>                 |
| <b>total</b>                         | <b>3 636 043 765</b> | <b>3 217 554 908</b> | <b>3 130 621 409</b> | <b>3 066 222 035</b> | <b>-4,7%</b>                 |

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 2019, 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.

### **1.10.3. L'appui financier du Fonds Européen de Développement (FED)**

Les crédits européens alloués pour 2019 se montent quant à eux à **1 054 877 200 XPF (8 840 000 Euros)**, correspondant à la quatrième tranche de financement du programme d'appui du 11<sup>ème</sup> FED, dont il est nécessaire de rappeler que **l'Union européenne a accepté son décaissement de manière anticipée et dans des conditions très favorables, pour apporter son soutien à la Nouvelle-Calédonie en réponse aux problématiques économiques générées par la crise sanitaire du Covid 19.**

Cette tranche de **1 054 877 200** correspond à **20,4%** de l'investissement global de la puissance publique dans la SEIP-NC en 2019.

**Compte tenu de la proximité du terme de la SEIP-NC (fin 2020), de la disparition programmée du FED en appui à cette stratégie, et étant donné l'importance de cet appui, une réflexion partagée par les quatre collectivités parties prenantes sur le maintien des crédits affectés à la Stratégie va rapidement s'avérer nécessaire.**

## ***2. Deuxième partie : les résultats de la stratégie***

### ***2.1. Avant-propos, lecture du document et processus d'insertion***

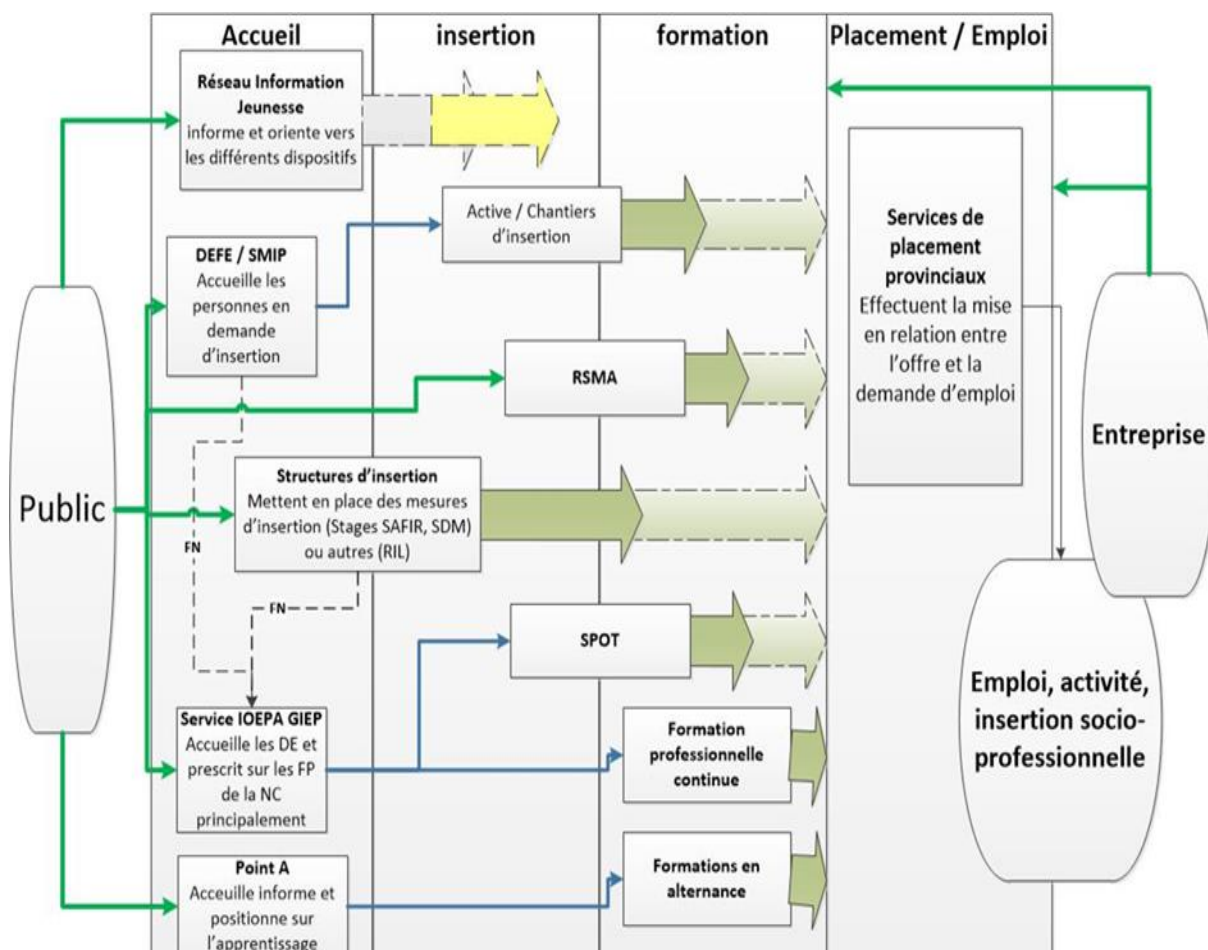
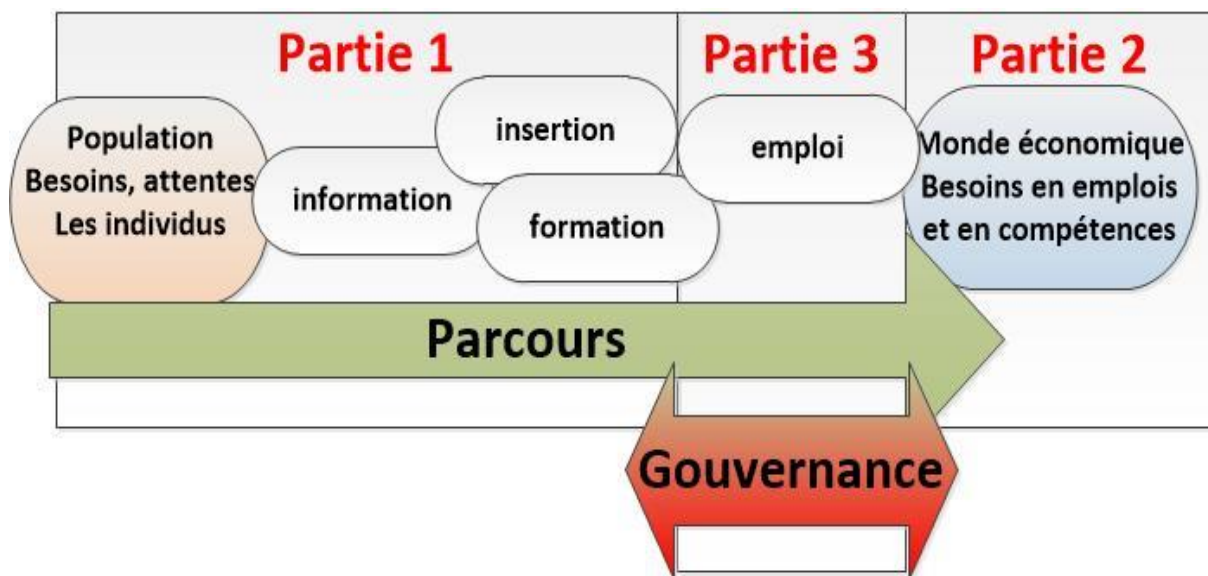
De manière à offrir une lecture du document qui présente un certain parallélisme entre d'une part les étapes du processus d'insertion, d'autre part la structure de la SEIP-NC, la présente partie présentant les résultats de la Stratégie reprendra ces étapes en les suivant une à une, selon les deux schémas présenté ci-dessous.

Il faut toutefois considérer ces deux schémas avec une certaine prudence ; ils ne prétendent pas décrire de manière exhaustive l'ensemble des interactions et des flux de publics dans le cadre de ce parcours. Ils entendent illustrer les principales modalités d'interaction et de circulation des publics entre les différents acteurs et étapes du parcours.

Il est en effet bien entendu que les typologies de parcours sont nombreuses, et que les itinéraires linéaires que ces schémas pourraient laisser supposer ne constituent probablement pas la majorité des parcours

Ainsi, cette vaste deuxième partie s'intéressera

- Tout d'abord aux résultats de la stratégie en matière de caractérisation et prise en charge des publics les plus éloignés de l'emploi par l'ensemble des acteurs, ainsi qu'aux différents dispositif mis en œuvre pour les rapprocher de l'insertion socio-professionnelle qu'ils recherchent (partie 1)
- Puis aux outils créés en lien avec le monde économique pour améliorer la situation de l'emploi et des compétences dans l'entreprise, ainsi qu'aux mesures mises en œuvre pour contribuer à la sauvegarde de l'emploi (partie 2)
- Enfin à la politique globale de l'emploi en Nouvelle-Calédonie et à la gouvernance du secteur (partie 3)





## 2.2. 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 trois provinces une stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle (SEIP-NC). Celle-ci est directement issue du schéma d'aménagement NC 2025<sup>9</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 trois objectifs spécifiques, i : **Objectif 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail**, ii : **Objectif 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi** et iii : **Objectif 3 : assurer l'efficacité de l'action publique**.

Ces trois objectifs sont déclinés en douze 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 2019, et, *in fine*, les avancées de cette stratégie (l'architecture de la stratégie est décrite sous forme de schéma en annexe 1).

### 2019

Sur l'échiquier politique et institutionnel, la stratégie en 2019 s'inscrit dans le contexte particulier des premières élections provinciales organisées après le référendum d'autodétermination de novembre 2018. Si globalement les cartes ont été quelque peu rebattues (alternance dans le camp loyaliste entre l'Avenir en Confiance et Calédonie Ensemble, avènement du parti communautaire Eveil Océanien, changement à la tête des provinces Sud et Îles ainsi qu'à la tête du congrès, nouveau gouvernement...) l'équilibre des forces en présence entre les deux grands blocs, indépendantistes et anti-indépendante, reste globalement le même (cf paragraphe 1.7 supra).

Du point de vue socio-économique, l'année 2019 a marqué un léger mieux par rapport aux années précédentes avec notamment un taux de chômage en léger recul (à 10,9 %, moins 1 point par rapport à 2018) et une timide reprise de l'emploi salarié.

2019 est la quatrième année de mise en œuvre de la stratégie emploi insertion professionnelle de la Nouvelle Calédonie. Elle s'inscrit dans une logique de poursuite des travaux engagés et de lancement de nouveaux projets. Elle présente par ailleurs la particularité d'être l'année au cours de laquelle une première réflexion a vu le jour quant à la mise en place d'un projet de construction d'une nouvelle stratégie, dans la continuité de la SEIP-NC 2016 2020. Ce projet fera l'objet d'une brève description en partie « perspective » de la présente RAE (conclusion générale).

Parmi les grands sujets abordés en 2019 figurait celui du Service Public d'Orientation (SPO) que la DFPC, pilote du projet, avait l'ambition d'institutionnaliser au cours de cette année. Cela n'a pu être

---

<sup>9</sup> <https://sap.gouv.nc/nc-2025>

le cas, pour diverses raisons, principalement liées à un déficit d'adhésion des structures concernées au projet.

2019, c'est aussi l'année de la montée en puissance du CSEIFOP, instance consultative de la nouvelle gouvernance du secteur mise en œuvre de manière institutionnelle en 2018, après de longs travaux préparatoires. Si son pendant décisionnaire, la conférence des exécutifs, n'a malheureusement pas pu être organisée en 2019 il n'en demeure pas moins que les réunions des séances plénières et des commissions du CSEIFOP ont permis de rassembler les acteurs du secteur et de conduire des échanges avec ces derniers sur de nombreux sujets. La particularité de ce CSEIFOP est d'être une instance de partage, au sein de laquelle tous les membres sont acteurs, et de ce fait susceptibles d'apporter leur contribution sous forme de sujets à partager. On verra plus loin que cette dimension de multilatéralisme demeure encore à l'heure de rédaction de ces lignes à l'état de vœu pieu.

## 2.3. Quelques points de repères

- En 2019 l'investissement public dans la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle en Nouvelle-Calédonie s'élève à 5 071 112 090 XPF. La dotation de l'Union Européenne se monte quant à elle à 1 054 877 200 XPF, soit plus de 20 % du budget total

5 071 112 090



- 200 emplois créés après des années de destruction, le début d'un nouveau cycle (que la crise Covid 19 aura mis à mal) ?

200



- les structures "porte d'entrée" du système ont enregistré près de 78 000 accueils en 2019 (il ne s'agit pas d'individus différents mais bien d'accueils (de nombreuses personnes frappent à plusieurs portes)

78 000



- Le taux de chômage recule d'un point en 2019, à 10,9% (versus 11,9% en 2018)

10,9%



- 8 indicateurs sur 12 atteignent leur cible, c'est moins bien qu'en 2018 (11 sur 12)

8



## 2.4. Synthèse des résultats de la Stratégie en 2019

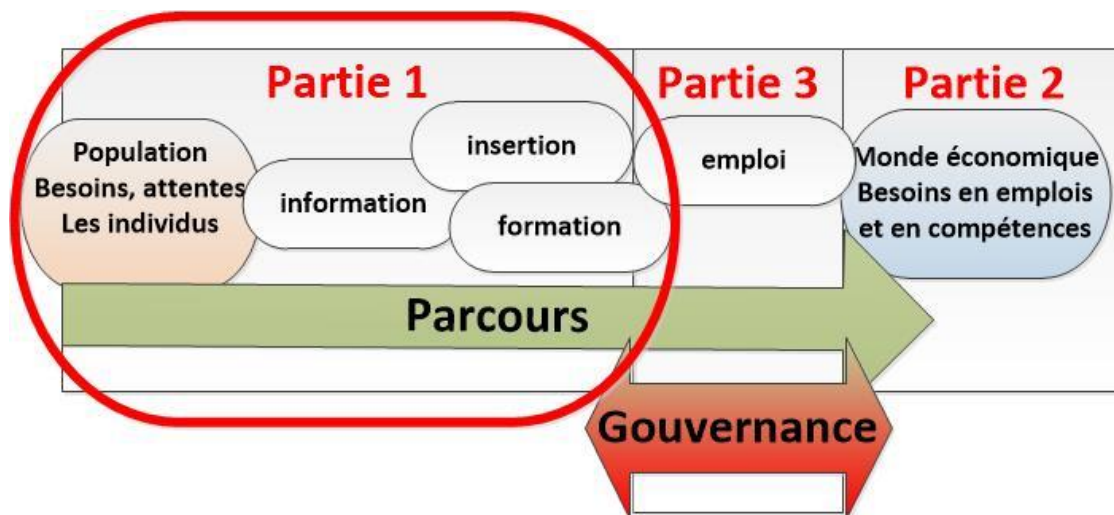
Le tableau ci-dessous présente une synthèse 2019 des résultats de la stratégie au regard de son cadre d'évaluation de la performance.

| Cadre d'Evaluation de la Performance                                                        |                                                                                                                    |                                                                                                                                                          | permet le<br>décaissement<br>des Tranches<br>variables<br>(oui/non) | valeurs de<br>référence<br>2016 | 2018                            |                                 |             | 2019                            |                                 |             | 2020                            |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------|---------------------------------|-------|
| Objectif spécifique                                                                         | Action                                                                                                             | indicateurs de référence                                                                                                                                 |                                                                     |                                 | cibles                          | score                           | atteint ?   | cibles                          | score                           | atteint ?   | 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     | 51,0%                           | 50,8%                           | non atteint | 52%                             |       |
|                                                                                             |                                                                                                                    | IR.2' : effort de prise en charge de demandeurs d'emploi non qualifiés                                                                                   | non                                                                 | 1,17                            | 1,45                            | 1,80                            | atteint     | 1,50                            | 1,80                            | atteint     | 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%                             | 82%                             | atteint     | 85%                             |       |
|                                                                                             |                                                                                                                    |  IR.4' : Taux d'insertion                                               | oui                                                                 | 41%                             | 40%                             | 50,40%                          | atteint     | 42%                             | 53%                             | atteint     | #REF!                           |       |
| 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                               | 2                               | atteint     | #REF!                           |       |
|                                                                                             | 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                              | 81                              | atteint     | #REF!                           |       |
|                                                                                             | 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 | 875                             | 711                             | non atteint | #REF!                           |       |
| 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 | atteint     | mise en place et fonctionnement |       |
|                                                                                             | Action 3.2 : Connaître et objectiver la situation de l'emploi                                                      | IR.9 : Réalisation de l'enquête sur les Forces de Travail (EFT)                                                                                          | non                                                                 | /                               | EFT                             | EFT                             | atteint     | EFT                             | EFT                             | atteint     | EFT                             |       |
|                                                                                             |                                                                                                                    | IR.10 : Taux de dépôt d'offres d'emploi                                                                                                                  | non                                                                 | 8,7%                            | 10%                             | 12,30%                          | atteint     | 10,5%                           | 14,8%                           | atteint     | 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    | modification code du travail    | non atteint |                                 |       |
|                                                                                             |                                                                                                                    | IR.12' : Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement                                                                                   | non                                                                 | 12,28%                          | 12,50%                          | 14,00%                          | atteint     | 13,00%                          | 11,43%                          | non atteint | 13,50%                          |       |

Ainsi sur les douze indicateurs présentant des cibles pour l'exercice 2018, quatre n'atteignent pas les résultats escomptés :

- L'IR 1', taux de prescription : la cible était fixée à 51%, le score est de 50,8% (l'écart à la cible, n'est que de 0,2 points) ; la baisse du taux de prescription s'explique principalement par la diminution du nombre d'actions de formations mises en place qui a donc un impact sur le nombre de places offertes. D'autre part, les modalités de recrutement se sont diversifiées pour répondre aux besoins notamment des employeurs, (ainsi par exemple, les 48 places offertes sur la formation d'opérateur de tombereau sur mine sont pourvues par un processus de recrutement impliquant les employeurs finaux et le RSMA, lequel processus n'est pas tracé dans l'application Sefora, les candidats étant réorientés directement vers les employeurs).
- L'IR 7', volume de places conventionnées en apprentissage : La baisse du nombre de places dans les filières d'apprentissage et les difficultés pour les employeurs à embaucher des apprentis expliquent ce score médiocre.
- L'IR 11, « Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement inscrites au Code du Travail de Nouvelle-Calédonie » : Le cadre légal n'est pas institutionnalisé mais les travaux sont en cours.
- IR 12', « Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement » : le calcul est à prendre avec précaution, puisque réalisé non pas de manière automatique sur la base de l'application informatique ODE comme les années précédentes, mais « manuellement » sur la base des données fournies par les services provinciaux. Une partie de ces données est fournie par la nouvelle application BOOST dont les règles de gestion ont changé. Il est donc délicat de vouloir prétendre à établir une continuité d'observation entre les données des années précédentes et les données 2019.

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



### 2.5.1. Introduction

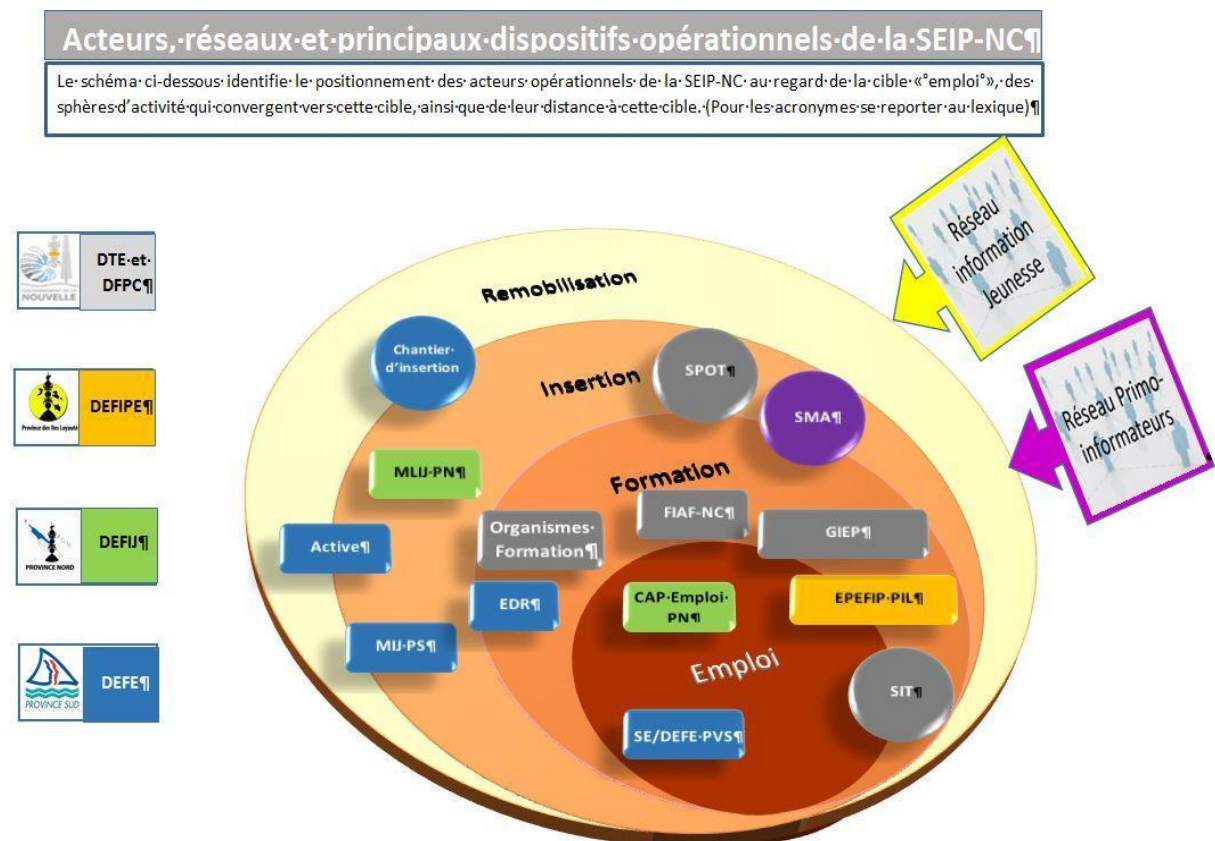
La situation économique de la Nouvelle-Calédonie en 2019 est marquée par une dégradation qui se poursuit depuis plusieurs années (encore empirée en 2020 par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Coronavirus). Cette situation provoque des conséquences inévitables sur le financement par la puissance publique des différents dispositifs, structures et mesures, notamment celles concernant les publics en recherche d'insertion. A l'autre bout du processus, malgré une légère embellie fin 2019, la situation de l'emploi est médiocre, et les débouchés en termes d'insertion professionnelles sont réduits. Les structures qui accueillent et traitent ces publics ont toutes sans exception à faire face à des restrictions de leurs budgets impactant de manière qualitative et quantitative leur capacité à prendre en charge ces publics. Or, cette situation se manifeste alors que l'environnement, le système insertion-formation-emploi, est loin d'être structuré au mieux pour faire face à l'afflux des populations en demande.

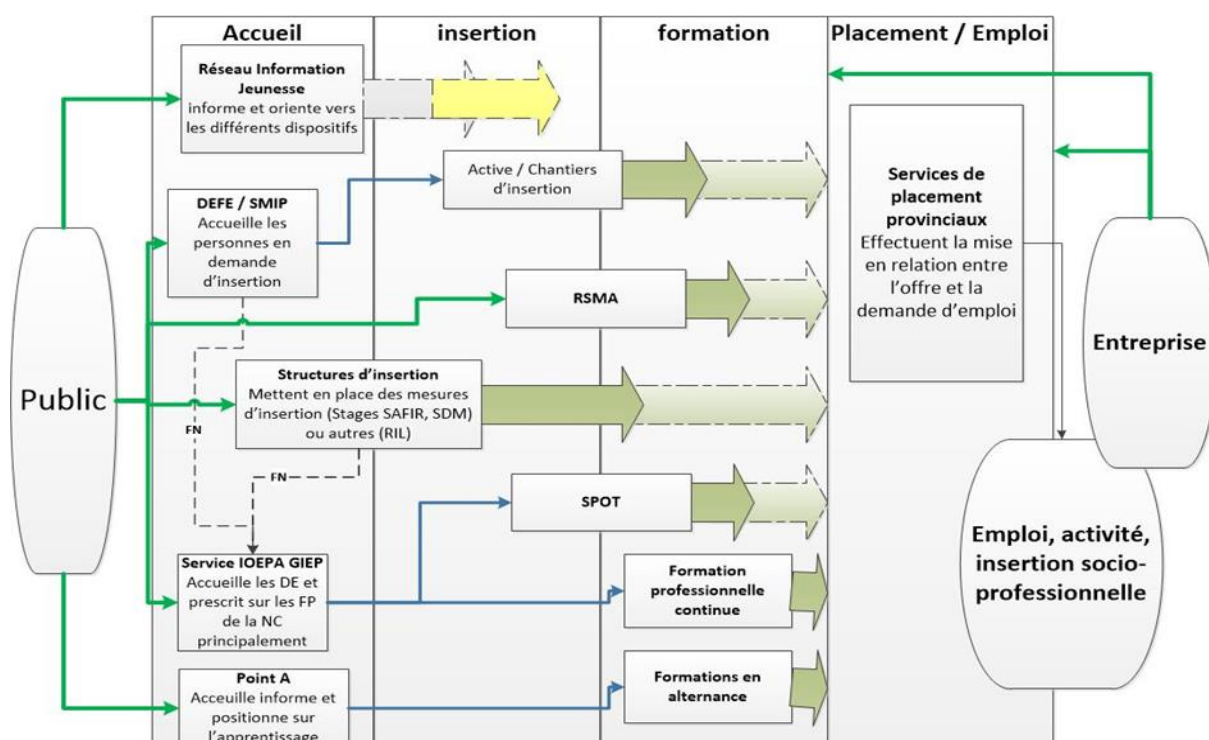
En Nouvelle-Calédonie, le processus d'insertion socio-professionnelle s'inscrit dans une logique interinstitutionnelle et politique complexe. La répartition des compétences voulue par les textes fondateurs du contexte institutionnel actuel génère une organisation particulière, dans laquelle les *segments* du parcours relèvent de compétences partagées entre Nouvelle-Calédonie et provinces et même Etat lorsqu'il s'agit de certification (l'Etat, via certaines directions affiliées à des ministères, reste le « certificateur » de la plus grande partie des diplômes délivrés en Nouvelle Calédonie). La recherche d'optimisation entre les différents dispositifs apparaît ainsi comme difficile, même si avec la signature d'une charte du réseau en 2019, le RIIFE a manifesté sa volonté d'œuvrer dans la direction d'une collaboration plus fluide entre les différentes structures qui le composent.

Les pages qui suivent présenteront donc les avancées constatées en 2019 sur le parcours d'insertion, principalement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, en débutant par les actions destinées à mieux appréhender les problématiques qui affectent ces publics. La notion de parcours est bien entendu centrale dans cette perspective, et l'application RELIEF sera à ce titre déterminante, dans la mesure où elle permettra de centraliser toutes les données sur les parcours des individus, quelle que soit la structure fréquentée. Un point sera donc fait sur les progrès du projet de mise en service de cette application. Viendra ensuite une description des actions mises en œuvre dans le cadre de la poursuite des travaux de structuration du réseau RIIFE, environnement essentielle à la bonne marche du processus d'insertion. L'activité des différents dispositifs permettant à ces publics d'acquérir compétence et employabilité sera à son tour décrite, de même que les opérations visant à déployer l'information sur les différents dispositifs et favoriser l'accès des publics au sein de ceux-ci.

### **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





### 2.5.2. *Bref aperçu volumétrique*

Les points d'accueil principaux du public (les « portes d'entrée » du système, information jeunesse, structures et services d'insertion, services de placements, service IOEPA, point A, RSMA) recensent en 2019 **près de 78 000 accueils**. Il s'agit bien d'accueils et non de personnes différentes, puisque de nombreuses personnes frappent à plusieurs portes pour solliciter une prise en charge, un accompagnement, une information....

Toutefois, ce chiffre donne une idée assez précise du volume d'activité de ces structures, et de l'importance de la demande d'insertion en Nouvelle Calédonie. Encore faut-il ajouter que ces données ne comptabilisent pas les autres contacts, types téléphone, mails ou autre outils numériques, ou encore les nombreuses interactions réalisées lors des événements tels que les salons, ni même les accueils réalisés par d'autres structures types organismes de formation, qui voient de plus en plus des personnes se présenter directement à leur porte.

Ramené à l'échelle de la Nouvelle Calédonie, ce chiffre de la fréquentation de ces structures représente un volume de personnes équivalent à **plus d'un quart de la population globale**.

A noter toutefois :

- Ce chiffre est une donnée globale, il ne prétend pas à l'exhaustivité, ni à une parfaite exactitude en raison notamment de l'absence de systèmes d'information précis et consolidés sur l'ensemble du secteur, et de la difficulté à obtenir des informations comparables de toutes les structures.



- Ce chiffre comptabilise bien évidemment les personnes les plus éloignées de l'emploi, mais également d'autres types de publics, qui ne relèvent pas de cette qualification.

### **2.5.3. 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.**

#### **Etude « caractérisation des publics »**

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.* »

Le constat était réalisé depuis plusieurs années, au-delà de cette définition, de la difficulté de caractériser précisément les publics de la SEIP-NC (et au-delà) c'est à dire d'être en capacité d'identifier précisément leurs profils, leurs attentes, leurs caractéristiques sociales et environnementales.

En fin d'année 2019, Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, via la DFPC, a donc souhaité pouvoir disposer de données précises sur cette population, par le biais d'une enquête ayant pour objectif de caractériser ces publics « non insérés ». Cette enquête a été confiée à la société I-SCOPE. Elle s'est déroulée en plusieurs phases, intégrant :

1. une dizaine d'entretiens en face à face avec des acteurs du domaine et des personnes issues de la population visée ;
2. une centaine d'entretiens téléphoniques avec des acteurs qui interviennent dans le cadre du processus d'insertion (Réseau Information Insertion Formation emploi (RIIFE) et au-delà ;
3. environ deux cent entretiens téléphoniques avec des personnes issues de la population visée.

L'objectif était de pouvoir mieux qualifier leurs besoins, leurs attentes, leur motivation à « s'insérer » et les déterminants sociaux, éducationnels, sanitaires, comportementaux, ... qui représentent des freins à leur insertion/intégration sociale.

Mieux appréhender ces différents éléments permettrait de disposer d'une connaissance approfondie de ces publics et donc de travailler à l'ajustement des réponses qui leurs sont offertes d'un point de vue institutionnel.

Des dispositifs existent pour permettre à une partie de cette population de s'insérer et/ou de bénéficier d'une prise en charge des problématiques qui les affectent. Mais l'hypothèse qui est faite est qu'il existe un hiatus entre les dispositifs et mesures actuels (notamment dans le système information-insertion-formation-emploi), et les besoins des publics, tant du point de vue quantitatif que qualitatif. Autrement dit, il est possible qu'une partie du public ne puisse être pris en charge par ces structures, en raison d'un manque de moyen et/ou d'une incapacité de ces structures à traiter certaines des problématiques qui

les affectent, car celles-ci apparaissent comme trop prégnantes, dépassant la capacité desdites structures à les traiter.

Ainsi, cette étude devait également apporter des éléments permettant de comprendre ou résider ce hiatus, et ainsi de tenter d'y répondre.

### La démarche

L'ensemble du réseau RIIFE, mais également d'autres structures telles que des associations ou encore les mairies du Grand Nouméa, ont été destinataires d'une information sur la mise en œuvre de la démarche, ainsi que d'une lettre d'accréditation pour les experts de la société ISCOPE, signée par le membre du gouvernement en charge du secteur.

Ce courrier invitait notamment les structures destinataires à coopérer avec lesdits experts. Ces derniers ont donc approché les divers interlocuteurs pour constituer des listes de personnes à interroger puis sont passés à la partie réalisation de l'enquête proprement dite, via la réalisation de nombreux entretiens.

L'étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 220 personnes en insertion et de 105 professionnels.

Le déroulé de la démarche était le suivant :

#### Phase I : étude qualitative

- Détermination des postulats-freins-leviers observés par les organismes et les publics cible (étude documentaire et entretiens face à face)
- Projet d'échantillonnage et de questionnaire quantitatif pour la phase II

#### Phase II : étude quantitative

- État des lieux, mesure de l'importance des éléments recueillis en phase I (enquête téléphonique)

#### Phase III : compilation et synthèse, préconisations

- Analyse des informations recueillies, préconisation d'axes de développement.

### Les résultats

Représentativité/public enquête :

La première donnée issue de cette étude concerne sa surface d'observation, **malheureusement insuffisamment exhaustive du point de vue qualitatif**. En effet, en dépit d'une approche anticipée et des précautions prises pour garantir l'anonymat des répondants issus du public cible (il était demandé une liste de prénoms avec un numéro de téléphone), une majorité de structures n'a pas souhaité ou été en capacité de fournir des listings de leur public traité. De ce fait, la majorité des personnes répondantes était issues d'un listing fourni par la DFPC, constitué de personnes ayant suivi ou demandé une formation, donc de **public en voie d'insertion**. Il manquait donc dans ce panel une meilleure représentativité du public le plus éloigné de l'emploi, avec des personnes qui n'avaient pas ou que très peu entrepris de démarche pour s'insérer.

Plusieurs organismes ont été sollicités pour fournir des listes de personnes à contacter, mais certains n'ont pas donné suite :

- Les mairies (Nouméa, Mont Dore, Dumbéa) n'ont pas été en mesure de fournir des contacts du fait de la période pré-électorale ;
- Les MIJ (Sud et Nord), Cap emploi, l'EPEFIP n'ont pas répondu aux sollicitations malgré les relances ;
- Les PIJ : n'ont pas souhaité mettre à disposition des listes de publics suivis, pour motif du respect de la confidentialité (malgré la proposition de ne fournir qu'un prénom et un numéro de téléphone) ;

D'un point de vue purement statistique, cette sous-représentation nuit forcément à la pertinence des résultats.

### Les dispositifs

L'étude met en lumière l'existence de nombreux dispositifs destinés aux publics non insérés. Leur périmètre d'intervention semble à première vue en adéquation avec les étapes du parcours (information insertion formation emploi). Ils sont positionnés sur l'ensemble du territoire (mais, comme indiqué infra, avec de fortes disparités territoriale). Ces dispositifs sont pour la majorité connus de tous les publics interrogés, qui se disent satisfaits du professionnalisme, de l'accueil et de la prise en charge ainsi que de la qualité de ce qu'on y propose. Quant aux professionnels, ils reconnaissent l'étendue de l'offre (choix, localisation, adaptation aux besoins) et sa qualité (compétence des acteurs, implication).

La notoriété, la qualité et le choix des dispositifs, et indirectement la recommandation qui en découle, sont les leviers essentiels du développement de l'attractivité des dispositifs d'insertion.

Malgré cela, l'étude montre la **perfectibilité des dispositifs et de leur synergie**. Ainsi, certains d'entre eux sont moins connus et pâtissent d'une moins bonne exposition en termes d'orientation. Globalement **l'orientation n'est pas optimale** et une partie du public suit un dispositif par défaut plutôt que par choix ou par le fait d'une orientation pertinente. Les acteurs eux-mêmes déplorent une **communication globale imparfaite sur les structures et les dispositifs**.

Autre axe d'amélioration, le manque de suivi post-dispositif est pointé par les bénéficiaires. Autant l'accompagnement pendant le déroulement du dispositif est salué, autant est critiqué son déficit après ou entre les dispositifs. Les publics se sentent « lâchés dans la nature ». Les acteurs eux-mêmes disent ne pas avoir la capacité de mesurer l'atteinte de leurs objectifs en termes d'insertion dans l'emploi.

L'étude relève également un manque d'écoute dans certaines situations et de personnalisation des parcours, qui obère la capacité des personnes à régler leurs difficultés (de tous ordres, niveau, problèmes d'ordre social, financier, sanitaire, ...).

Une politique globale du secteur est d'après les professionnels ce qui fait le plus défaut. Actuellement, l'impression générale est celle d'un système faiblement coordonné (ce que relevait déjà l'étude de Jacques Freyssinet en 2011<sup>10</sup>) qui manque d'une synergie des acteurs et des dispositifs. Cette absence de

---

<sup>10</sup> « Eléments de réflexion pour la construction d'un plan pour l'emploi », Jacques Freyssinet, pour le compte du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, 2011

synergie s'entend tant de manière horizontale, entre les différentes structures du RIIFE, que verticale, entre ces dernières et les dispositifs de prévention en amont du parcours, ce qui freine considérablement l'efficacité de l'ensemble. Autre frein à cette efficacité d'ensemble, la dispersion des points d'entrée, qui génère de la confusion, tant chez les publics que chez les professionnels.

La question des moyens est elle aussi cruciale, avec globalement un ensemble de dispositifs sous-dimensionné en termes de volumes par rapport aux besoins des publics.

Le manque d'adaptation des dispositifs aux besoins réels des entreprises est lui aussi mis en avant, par exemple dans le cadre de formation dont les personnes qui les suivent estiment qu'elles ne permettent pas de répondre aux exigences des employeurs.

Enfin, sont déplorées la faiblesse de la couverture géographique (avec une disparité forte entre Nouméa et le reste de la Nouvelle-Calédonie) et de ce fait des difficultés pour les populations éloignées pour accéder aux dispositifs, les niveaux de prérequis qui éloignent *de facto* certaines personnes, et une gamme de dispositifs insuffisamment diversifiée pour répondre aux besoins des entreprises comme des publics.

### Les publics / Leurs profils

En synthèse :



- Ils sont relativement **jeunes**, (20-25 ans), mais la fourchette s'étend de moins de 16 ans à plus de 50 ans.
- Les **mélanésien**s sont surreprésentés.
- **La moitié ne sont pas diplômés**, ¼ a un BEP/CAP, ¼ a le Bac ou plus.
- **6 non-insérés sur 10 évoque des difficultés** les freinant dans leur démarche d'insertion : principalement matérielles (60%), puis le niveau de qualification trop faible, et les difficultés personnelles (familiales, psycho-comportementales);

**Ils se dirigent vers les dispositifs d'insertion les plus connus ou ceux qu'on leur recommande (entourage, travailleurs sociaux). Le choix et le contenu de l'offre sont ensuite pris en compte, avec les conditions d'accès.**

Les facteurs conduisant à l'éloignement de l'emploi, ainsi que les difficultés pour intégrer un dispositif ou décrocher un emploi sont clairement identifiés :

- Les non-diplômés évoquent des problèmes familiaux les obligeant à interrompre leur scolarité, puis le manque de motivation. Ce sont ces mêmes motifs qui les freinent dans l'entrée dans des dispositifs d'insertion.
- Les difficultés matérielles sont aussi largement évoquées, par l'ensemble des personnes interrogées (professionnels et publics cibles). En premier lieu, les problèmes de transport, puis les problèmes financiers plus globalement les contraignent à rechercher un travail (même

précaire, même en deçà de leurs compétences) et à interrompre leurs études ou à ne pas suivre de dispositif.

- Le manque de qualification et les difficultés psychologiques (peur, honte d'aller demander des renseignements, manque de confiance en soi pour se présenter, ...) sont à leur tour autant de freins évoqués pour intégrer le monde du travail.
- L'éloignement est également cité et lié aux facteurs précédents (manque de moyens notamment).

La moitié des acteurs interrogés fait part d'une évolution des publics cibles. Ils déclarent ainsi accueillir et prendre en charge :

- de plus en plus de personnes,
- qui sont de plus en plus âgées,
- et ayant de plus en plus de difficultés personnelles (jeunes parents, addictions, illettrisme, transport et logement...) et sociales (difficultés comportementales notamment).

La question du « niveau scolaire » évolue. Si les plus faiblement qualifiés sont toujours aussi nombreux, les acteurs voient arriver vers eux des personnes plus âgées possédant des qualifications, et parmi elles des anciens salariés qui pour certaines raisons, se voient contraints de changer d'orientation.

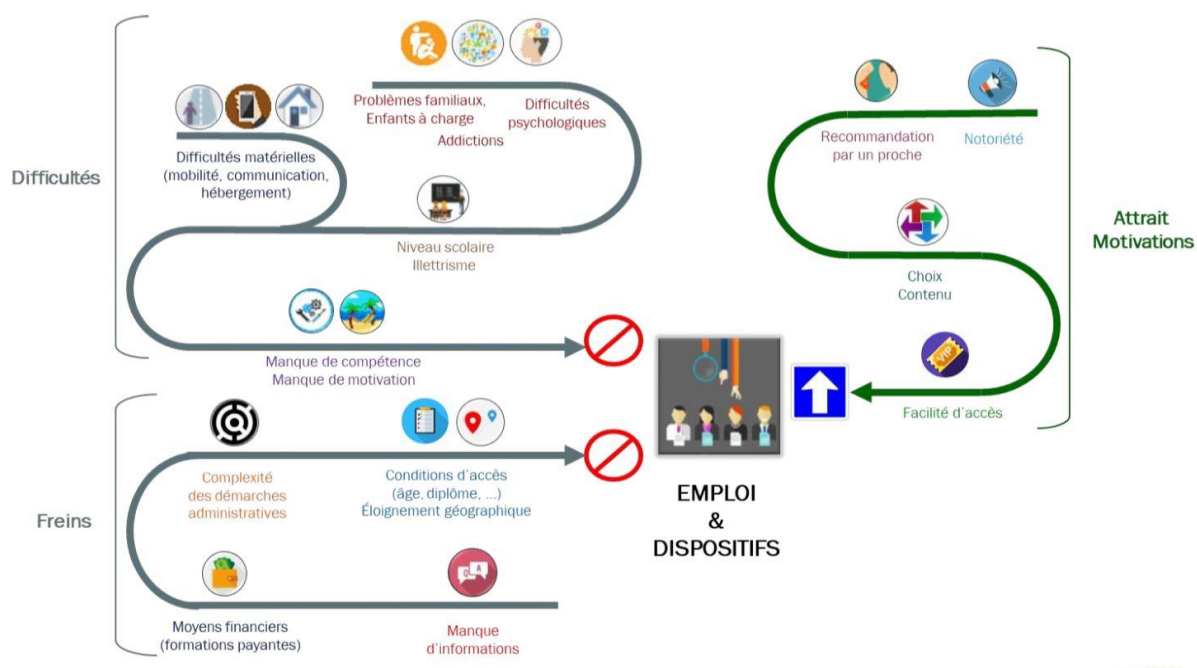
Ceux qui échappent complètement aux dispositifs seraient (hypothèse difficile à vérifier car l'enquête n'a pu s'appuyer sur des listes précises) des personnes présentant des difficultés matérielles (transport, logement, famille à charge), de niveau de qualification faible et présentant des problèmes psycho-comportementaux (sentiment d'exclusion, manque de confiance en soi, addictions, etc., liées en partie aux difficultés précédentes), les empêchant ou les freinant dans leur démarche d'insertion.

### **Les freins :**

Parmi les personnes interrogées, celles qui voudraient intégrer un dispositif mais sont freinées dans leurs démarches évoquent :

- Le manque d'information concernant les dispositifs. Ils ne savent tout simplement pas où aller, vers qui se tourner, comment faire ;
- La difficulté des démarches à réaliser : remplir des dossiers d'inscription, présenter des pièces justificatives de la situation peut devenir très compliqué pour des publics qui sont mal à l'aise avec l'écriture et les procédures,
- Le manque de confiance en soi et le fait de « ne pas oser » se présenter, expliquer sa situation (pudeur à exposer les problèmes qui ont conduit à être dans la demande, illettrisme...),
- Les problèmes financiers, qui impactent fortement la mobilité, l'accès aux moyens de communication (pas de téléphone ou partagé au sein du foyer) et limitant l'accès aux formations payantes.

### Les publics cibles / les parcours type



### **Focus sur les publics « sans domiciles fixes »**

L'association l'Accueil intervient depuis 1994 au bénéfice des publics les plus fragiles, les « sans Domiciles Fixes ». Elle s'appuie sur 3 lieux d'accueil, un centre d'accueil de jour et deux centres d'accueil de nuit, un pour les femmes et un pour les hommes.

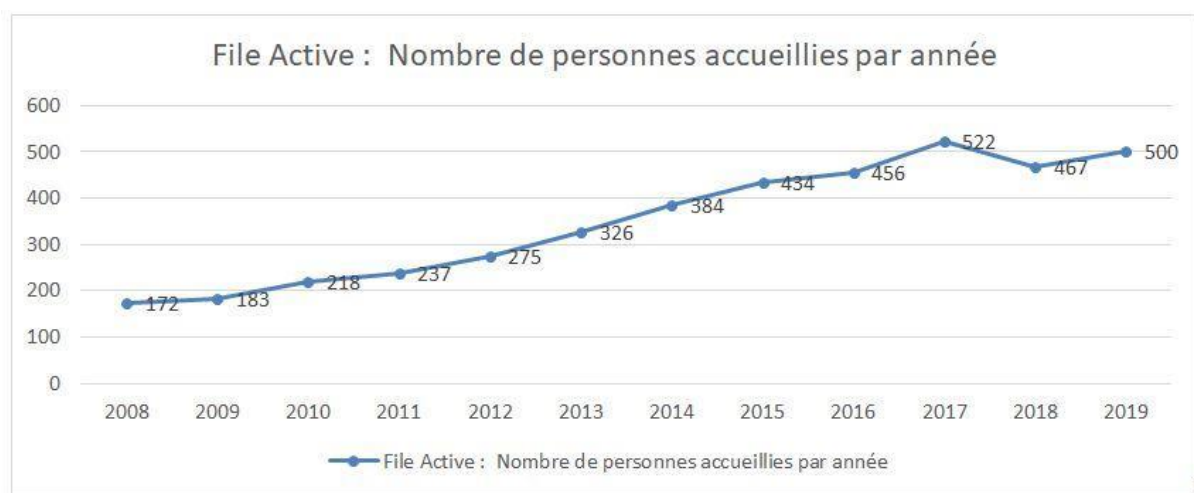
*« L'association a pour but d'accueillir de jour comme de nuit, de porter assistance et d'accompagner dans une démarche de réinsertion toute personne se trouvant en situation d'exclusion et sans logement ».*

Elle offre des prestations d'hygiène, d'alimentation et d'hébergement aux plus démunis. Elle les accompagne également, le cas échéant, dans leur démarche de réinsertion, notamment dans le cadre d'un chantier d'insertion, « les jardins de la solidarité », qui leur permet petit à petit de se représenter un avenir professionnel. Elle est à ce titre la première marche vers la réinsertion socio-professionnelle pour une catégorie de publics présentant des freins importants.

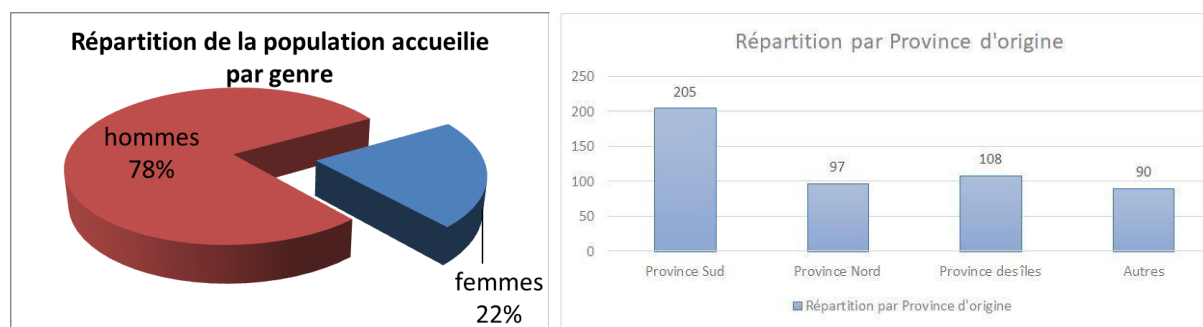
Compte tenu de la fragilité des personnes accueillies, la structure dispose de prestations type accompagnement social, médico-social et psychologique. Une partie des personnes accueillies souffre en effet de pathologies psychologiques de type schizophrénie.

Le volume de personnes accueillies par l'association est en augmentation constante depuis onze ans, comme le montre le graphique ci-dessous. Toutefois cette augmentation ne peut être lue comme traduisant un accroissement de cette population d'exclus. En effet, l'Accueil indique avoir largement étendu ses activités de « maraude » (rondes effectuées par des agents permettant d'identifier des personnes sans domicile fixe et de leur proposer les services de l'association).

La population globale de SDF représente donc en Nouvelle-Calédonie 0,2% de la population totale, soit un chiffre assez nettement inférieur à celui de la Métropole, où il s'élève à 0.3% de la population totale (200 000 personnes en 2018).



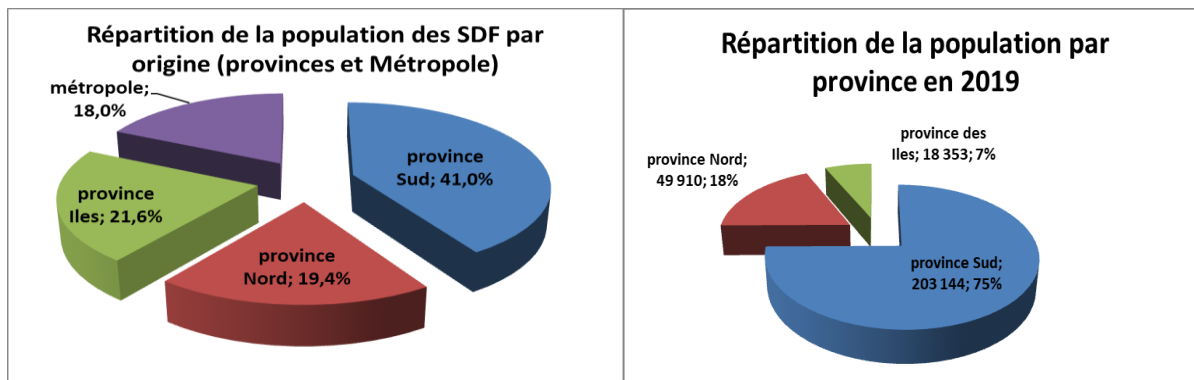
Sur les cinq cent personnes enregistrées sur l'année 2019, moins du quart sont des femmes (22%). Six personnes accueillies sur dix ont entre trente et cinquante ans.



Le nombre de femmes à la rue augmente progressivement même si elles restent moins nombreuses que les hommes. Les femmes se retrouvent généralement à la rue car elles ont été rejetées par la personne qui jusque-là subvenait à leurs besoins ... Le passage à la rue n'est donc pas progressif mais se fait sur un mode de rupture brutale.

Si les personnes originaires de la province Sud sont le plus nombreuses (41%) cette surreprésentation est bien inférieure à celle observée dans la population globale de la Nouvelle-Calédonie dont les résidents de la province Sud représentent 75%. Cette constatation renforce les observations sur le phénomène d'exode rural des autres provinces vers le Grand Nouméa, exode généré principalement par l'attrait de l'emploi et de conditions matérielles plus favorables, et qui ne débouche pas systématiquement, loin s'en faut, sur une amélioration de la situation initiale. En effet, comparativement, les personnes originaires des autres provinces sont surreprésentées dans la population des sans domiciles fixes. C'est notamment le cas pour les personnes issues de la province des îles qui sont plus nombreuses que celles issues de la province Nord (respectivement 21,6% et 19,4%) comme le montrent les deux graphiques ci-dessous.

La province des Iles compte pour 7% dans la population globale, mais ses ressortissants sont trois fois plus nombreux (21,6%) dans la population des SDF. L'attractivité de Nouméa pour la population des îles se transforme donc pour un certain nombre d'entre eux en miroirs aux alouettes. Ainsi, si la Nouvelle-Calédonie compte environ 0,2% de SDF, cette proportion grimpe à 0,6% soit trois fois plus pour la population des Iles.



Autre phénomène remarquable, la proportion de personnes se déclarant comme « métropolitains » s'élève à 18%, proche des chiffres des provinces Nord et Iles. Là aussi, le mirage d'une existence plus facile « sous les tropiques » aura pour beaucoup fait long feu.

### Les profils des personnes accueillies

#### Les personnes accueillies se caractérisent principalement par

- Une rupture sociale (parfois consécutive à divers événements de type décès, séparation, perte d'emploi, parfois en cascades) ou environnementale (expulsion coutumières et/ou judiciaire, choix de quitter son environnement socio-culturel)
- Un état de santé mentale fragile, qui compromet leur capacité à s'insérer (notamment des anciens patients de structures hospitalières spécialisées)
- Un « échouage » dans un environnement plus complexe qu'attendu (métropolitains n'ayant pas réussi à s'insérer, ou gens de tribus de l'intérieur et des îles ayant « tenté l'aventure de la ville » et qui ressentent une forme de honte à retourner chez eux)
- Une expérience carcérale récente
- Une précarité relative à une situation d'attente de reconnaissance de droits (minimum vieillesse, handicap, ...)
- ...

Ces personnes présentent de nombreux freins à leur insertion sociale dans de bonnes conditions. Parmi ces freins, si le problème des addictions diverses est courant, comme chez d'autres populations non insérées, l'une des problématiques majeures concerne l'oisiveté, le manque de capacité à se donner un cadre, une dynamique. L'association les accompagne sur ce point via notamment sa structure des jardins solidaires qui permet justement de remettre les personnes dans une logique de repères. D'autres freins à l'insertion existent, identiques à ceux qu'on retrouve chez les populations non insérées de manière



générale, manque de mobilité, situations administratives non résolues, problèmes de repères culturels, confiance en soi et en les autres, situation sanitaire, ...

### **Les sorties du dispositif**

En 2019 l'association a enregistré cent cinquante-quatre sorties, dont la moitié concernait des personnes qui n'ont plus donné signe de vie. Cinquante-neuf sorties (soit 39% du nombre de sorties et 12% du nombre total de personnes enregistrées) peuvent être considérées comme « positives » compte tenu de la situation initiale des personnes (retour en famille (21% des sorties, emploi (la plupart en CDD) (8%), orientation vers des partenaires (4%), ...).

### **Perspectives**

L'association déplore le manque patent de structures adaptées pour certaines personnes qui font appel à ses services. Etant l'une des rares, voire la seule, à traiter ce type de publics, elle est identifiée comme l'unique solution pour de nombreuses personnes, et se trouve confrontée aux limites de son exercice lorsqu'il lui est nécessaire de prendre en charge des publics qui relèveraient d'autres structures (foyer de jeunes travailleurs, foyer thérapeutiques, ...).

L'Accueil est donc la première porte qui s'ouvre pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Dans une perspective d'amélioration du système information insertion-formation-emploi, une coordination avec cette association et ses partenaires sera incontournable.

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

#### ☐ **Les Réseaux de Primo-Information**

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATION 2019**

#### **Projet de cartographie des réseaux de primo-informateurs**

Un projet a donc été proposé, intégré au travail conduit par le groupe projet DFPC sur les actions « animation du RIIFE » 2019. La première phase de ce projet consistait à réaliser une cartographie de ce réseau de primo-informateurs qui permettrait d'engager des travaux d'approche. Un questionnaire a donc été diffusé fin 2019 auprès de dix-huit structures du RIIFE, et a fait l'objet d'une relance trois semaines plus tard. Cinq structures ont répondu, soit un taux de retour de 28%. Sur ces cinq structures, deux n'entretiennent pas de relation avec un réseau de primo-informateur ce qui rend encore plus faible le taux de retour et la surface d'observation. Compte tenu de cette faiblesse du taux de retour qui ne permettait pas de disposer d'une vision globale de la situation, il n'est pas possible de tirer des enseignements pertinents de cette étude. **Ce projet a donc été abandonné.**

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

Aucune information sur l'activité (identification, volumétrie, interactions, ...) des réseaux de primo-informateurs en province des Iles n'est disponible pour 2019.

En matière de primo information, la province des Iles a organisé le 25 juillet 2019 un Salon de l'Emploi, de l'Orientation, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (SEOFIP) à la tribu de Wabao à Maré. Ce salon a réuni 41 structures sur les 88 invitées, et plus de 500 personnes y ont participé (dont près de 200 jeunes scolarisés). L'organisation de ce salon a mobilisé des moyens humains (associations et institutions) et financier à hauteur de près de 1,1 M XPF, budget allouée par la province des Iles.

### **Primo-information en province Sud, l'activité du SMIP**

L'activité du Service Médiation Prévention Insertion (SMIP) de la Direction de l'Economie de la Formation et de l'Emploi (DEFE) de la province Sud s'adresse avant tout aux personnes cumulant des difficultés professionnelles et sociales en lien avec leur âge, leur état de santé, la précarité de leur situation matérielle ou leur comportement et qui se trouvent durablement exclues du marché de l'emploi classique et nécessitent un accompagnement spécialisé à la fois social et professionnel. Les populations accompagnées sont caractérisées par une précarité de l'habitat (squat, foyers, ...), des conduites à risques (addictions, délinquance, ...) de l'isolement, des problèmes familiaux, un état sanitaire souvent dégradé. Par ailleurs, d'autres freins à l'insertion caractérisent ces populations, tels que le manque de mobilité, un niveau de qualification très faible (peu ou pas de diplôme, échec et décrochage scolaires), un manque d'autonomie dans la recherche d'insertion, des savoirs-être insuffisamment adaptés, ou encore la perte de repère identitaire et culturelle pour des personnes issues des cultures océaniques qui peinent à évoluer dans une société aux références sociales et économiques très empreintes d'occidentalisation comme celle qui prévaut dans le Grand Nouméa.

A travers ce service, la province Sud active depuis longtemps un réseau de médiateurs qui interviennent au plus près des populations pour les accompagner dans leurs démarches, quelles qu'elles soient.

En 2019, l'équipe du dispositif « médiateurs » est composée d'une responsable accompagnée de trois coordonnatrices qui encadrent dix-sept agents médiateurs. Les 3 coordonnatrices gèrent chacune les activités de leurs agents de l'Île des Pins à Bourail en passant par Yaté et Thio, les médiateurs interviennent auprès des habitants de onze communes réparties en trois zones dans toute la brousse.

En 2019, 2614 dossiers ont été traités, pour 3280 actions suivies, et 12 627 actions d'information réalisées.

Les outils d'information du dispositif « médiateur » se composent de huit points d'informations « médiateurs antenne provinciale », de vingt-quatre valises documentaires comprenant 303 fiches d'information classées par thèmes et enfin de deux structures spécialisées, les Maisons de l'Information du Livre et de l'Image (MILI), l'une située à Saint-Louis, l'autre à Grand-Borendy. Trente-cinq tribus du sud ont actuellement une salle informatique mais seules neuf ont accès à internet.

L'activité des médiateurs couvre un spectre d'intervention très large, depuis l'accompagnement aux démarches administratives jusqu'à l'environnement, en passant par l'accompagnement vers l'emploi ou

la formation, ou encore la prévention et l'hygiène, tout ce qui peut faciliter l'inclusion des personnes dans leur environnement socio-économique.

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. C'est 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.

A noter que ce dispositif « médiateur » de la province Sud a une double vocation d'insertion ; tout d'abord, bien évidemment pour les populations accompagnées, mais également pour les agents médiateurs eux-mêmes, qui sont tous bénéficiaires du Programme Provincial d'Insertion Citoyenne (PPIC). Ainsi, durant leur parcours PPIC les dix-sept bénéficiaires seront accompagnés par un conseiller à l'emploi dans leur processus d'insertion, ils pourront bénéficier de formation, acquérir de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que les savoir-être associés, voire, pour certains accéder par la formation à une qualification de niveau BAC +. **Le dispositif présente un taux de réussite de 95% d'insertion réussie (durable) en sortie.**

## □ Le réseau « Information Jeunesse »

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **Activité 2019**

Des difficultés avaient été notées en 2018 s'agissant de certaines structures. Ces difficultés ont conduit en 2019 à la fermeture des Points Information Jeunesse de Koumac et Poya. En raison du faible taux de fréquentation, le PIJ de Yaté n'assure plus qu'une permanence d'une journée, ce qui ne répond plus aux normes du cahier des charges d'un PIJ, et le Bus Infos Jeunes n'assure que très peu de rotations. Ainsi, la problématique des moyens alloués à l'activité Information Jeunesse se révèle-t-elle en 2019 de plus en plus prégnante, au point que le service n'est plus rendu dans certaines zones.

En revanche, l'activité IJ se structure en province des Iles Loyauté. De nouveau PIJ sont en construction, à Lifou (tribu de Qanono), à Tiga et à Ouvéa.

En 2019 l'activité du CIJ NC s'est poursuivie avec d'une part l'activité de structuration du réseau via notamment le renforcement des compétences des personnels, d'autre part l'accueil et l'information du public, avec en outre la gestion de la plateforme mobilité.

### **L'activité de structuration et de partenariat du réseau**

Le CIJ a mis en place en 2019 plusieurs opérations visant à maintenir ou développer les compétences de personnels des PIJ. Ainsi, le CIJNC s'est déplacé à Lifou pour sensibiliser les informateurs des futurs PIJ des Iles Loyauté sur les domaines fondamentaux de leur activité, connaissance du réseau, métier d'informateur Jeunesse, définition du public Jeunes et techniques documentaires.

Un agent du CIJ-NC a également bénéficié d'une formation aux techniques de groupes d'analyses de pratiques, formation réalisée dans le cadre des travaux d'animation du RIIFE portés par la DFPC.

Enfin, répondant à un besoin exprimé par les acteurs locaux, un travail de préparation d'une future formation initiale de base pour les informateurs jeunesse a été réalisé, en lien avec la tête de réseau au niveau national. Cette formation pourrait se concrétiser en 2020, sous réserve des possibilités de déplacement de la formatrice ou de l'organisation de cette formation en visio-conférence. Une réflexion est également engagée sur la création de modules de formation continue spécifiquement adaptée aux besoins des acteurs de l'IJ.

Par ailleurs le CIJ s'inscrit dans une dynamique partenariale avec des collaborations et participations à divers évènements (Etats Généraux de la Jeunesse (avril et mai 2019), séminaire des acteurs du RIIFE (avril 2019), ...).

Enfin, le CIJ a organisé deux journées de cohésion en 2019. La première s'est déroulée le 12 avril au Centre d'Accueil de Poé, avec 19 participants et la seconde a réuni 24 participants le 23 juillet à la Maison Municipale des Associations de Nouméa. Ces journées sont l'occasion pour les participants de se rencontrer et d'échanger, mais également d'aborder des sujets structurants via des ateliers de réflexion ou encore de suivre des formations courtes sur des points bien précis.

### **L'accueil et l'information aux publics**

Cette activité se met en place de deux manières. D'une part dans les PIJ et les BIJ, d'autre part dans le cadre d'évènements spécifiques auxquels le CIJ participe.

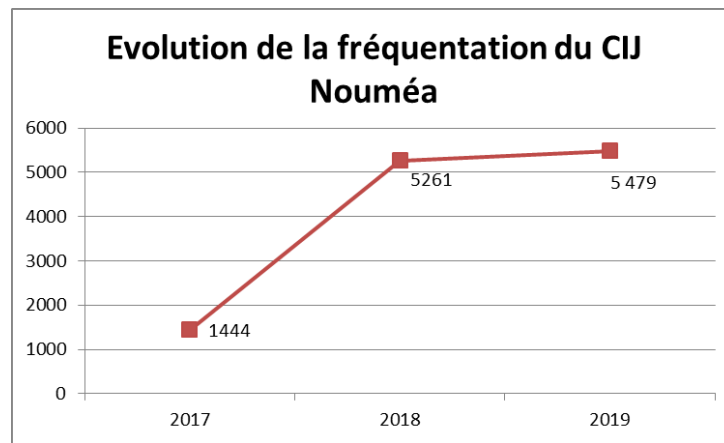
Des actions d'informations ont été réalisées via la participation à onze évènements au cours de l'année 2019.

#### L'information via le numérique :

Le CIJ assure une veille informationnelle sur le site Internet et les réseaux sociaux. Les contraintes budgétaires n'ont pas permis de développer de nouveaux outils types publiereportages à l'image de ce qui s'était fait les années précédentes, mais une diffusion progressive des mini-reportages réalisés en 2018 a été assurée. Afin de maintenir une dynamique audiovisuelle, l'informatrice jeunesse a également diffusé sur le site et les réseaux sociaux de nombreuses petites séquences vidéo créées par elle ou par des jeunes impliqués dans une action

### **L'accueil des publics, les données de fréquentation**

Les données de fréquentation des PIJ nord et des Iles n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de cette RAE, aucune analyse de la fréquentation de ces sites ne put être produit ici.



En raison de l'obligation d'anonymat faite au Réseau Information Jeunesse, il n'est pas possible d'identifier un volume différent d'individus, puisque chaque usager est susceptible de revenir plusieurs fois. Le comptage de la fréquentation se fait sur la base de passages et non d'individus.

En 2019 le CIJ-NC enregistre une fréquentation en hausse de 4,1% avec 5479 accueils contre 5261 en 2018. Une hausse de fréquentation qui contraste avec celle de la MIJ Sud, qui assure également une mission d'information.

Six personnes fréquentant le CIJ sur dix sont des femmes.

Les personnes reçues sont très majoritairement (80%) âgées entre 16 et 30 ans et constituent le public cible du CIJNC. Les autres sont, pour la plupart, des parents et des acteurs de jeunesse.

En termes de situation sociale, cinquante pour cent des usagers sont en recherche d'emploi, une personne sur quatre est sans activité ou déscolarisée, les autres sont scolarisées. Les salariés sont des parents venus chercher des informations pour leurs enfants

### **Les demandes**

La majorité des demandes des usagers porte sur la recherche d'emploi ou de stages. Viennent ensuite les démarches administratives. Ces deux sujets représentent au eux seuls près des tiers des demandes (31% et 28%). Les autres demandes ont trait à différents sujets tels que la mobilité et le volontariat, les initiatives et projets de jeunes (service civique, BAFA, ...), et autres.

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.

### **2.5.3.2. 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 fiabilisées et à jour, et de permettre de réaliser les indicateurs nécessaires au pilotage des

politiques publiques du domaine. Les données proviennent des applicatifs métiers des différents partenaires du RIFFE.

L'objectif de RELIEF est :

- d'être un outil à disposition des professionnels de l'insertion et de l'emploi pour consulter le parcours des demandeurs ;
- d'éviter aux conseillers de devoir redemander des informations administratives et de parcours au public ;
- fiabiliser et croiser les données de parcours pour optimiser le parcours d'insertion des usagers.

La direction de la formation professionnelle est le maître d'œuvre de ce projet.

En 2019, une première version de RELIEF a été mise en production qui permet la consultation des données de formation de la DFPC, des données CAFAT (activité salariale et activité de travailleur indépendant) et des données du service de placement de la province Sud (BOOST). Des droits d'accès ont été ouverts à une dizaine de conseiller pour tester l'application.

L'intégration de données en provenance notamment des structures d'insertion n'a pas encore pu être réalisée faute d'un accord formel de la MIJ Nord et de l'EPEFIP. Concernant la MIJ Sud les données seront intégrées dès que cette structure aura intégré ses données dans l'applicatif BOOST.

Un budget de 13 950 000 francs a été consacré à ce projet en 2019.

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

Le vaste système Insertion/Formation/Emploi est constitué de nombreux acteurs, structures et dispositifs. Les missions de ces acteurs s'étendent de l'information des personnes au placement des demandeurs d'emploi.

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

L'information aux personnes est précisée dans le paragraphe consacré au Réseau Information Jeunesse, supra. Le segment du parcours concernant les modalités de placement des demandeurs d'emploi est décrit dans la dernière partie de la présente RAE. Certains dispositifs de formation (au sens large) sont quant à eux décrits au paragraphe 2.5.6 infra.

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

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

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

#### **DESCRIPTION ET CONTEXTE : cf Document «Environnement SEIP-NC»**

#### **ACTIVITE DES STRUCTURES EN 2019**

##### **➤ L'EPEFIP**

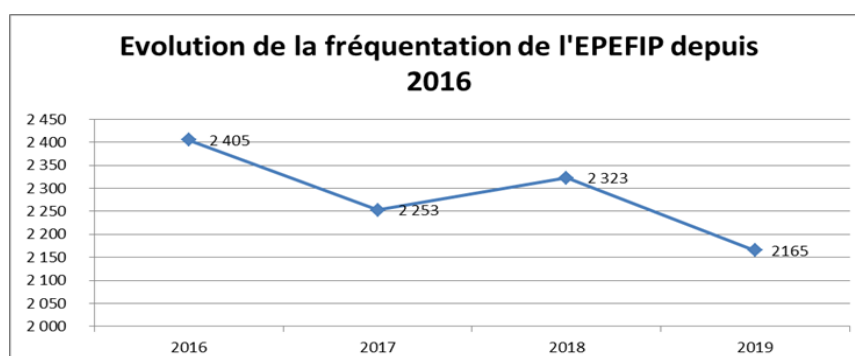
En 2019, l'EPEFIP a reçu 2165 personnes, soit 128 de moins qu'en 2018 (- 6,8%). La fréquentation de l'EPEFIP depuis 2016 est globalement en baisse, même si en 2018, une augmentation de cette fréquentation avait été constatée. Cette tendance à la baisse est générale dans les trois structures d'insertion provinciales.

Les personnes reçues sont jeunes et majoritairement des femmes (54%). Elles sont pour 53% âgées de plus de 26 ans. 41% ne possèdent aucun diplôme, 28% sont titulaires d'un baccalauréat, 21% détiennent un diplôme de niveau CAP/BEP. Enfin, une personne sur dix fréquentant l'EPEFIP est titulaires d'un diplôme de niveau III et plus.

Les plus de 26 ans sont plus nombreux à fréquenter l'EPEFIP, ce qui s'explique par la caractéristique de guichet unique de l'établissement et son offre de service tournée tant vers l'insertion que l'emploi ou encore la formation professionnelle. Autre explication, l'exode d'une partie de la jeunesse loyaltienne vers la capitale, Nouméa, en quête d'un d'environnement plus favorable en matière d'emploi.

Combiné à ce phénomène préoccupant et récurrent, la présence d'une population importante de bacheliers, qui semble peiner à s'insérer.

Le profil type d'une personne fréquentant l'EPEFIP en 2019 est celui d'une femme de plus de 26 ans sans qualification.



Ces personnes ont notamment été accompagnées via :

1. le Revenu des Iles Loyauté (RIL), dispositif ayant pour ambition d'accompagner les demandeurs d'emploi vers une insertion professionnelle, économique, sociale et culturelle. En 2019, 270 personnes ont bénéficié de ce dispositif. L'EPEFIP disposait pour ce dispositif d'une enveloppe de 100 000 000 XPF ;
2. Les emplois d'été : dispositif consacré aux jeunes encore solarisés pour leur permettre d'exercer une activité professionnelle durant la coupure des mois d'été. L'EPEFIP disposait en 2019 d'une enveloppe budgétaire de 41 000 000 XPF. 362 jeunes ont bénéficié de ce dispositif ;
3. Les stages en entreprises (mise en situation ou pré-qualification) qui n'ont bénéficié qu'à une personne en 2019 ;
4. La formation professionnelle, programmation dotée d'un budget de 27 000 000 XPF pour l'environnement stagiaire et 96 000 000 XPF pour les frais de formation. 67 actions de formation ont été réalisées en 2019, qui ont accueilli 508 stagiaires (359 en fin de formation, soit un taux d'érosion de 29%) ;
5. Le service emploi/placement : 1241 personnes ont été reçues pour une actualisation de leur situation de demandeur d'emploi (pointage) ;
6. Les jardins d'insertion : Un jardin d'insertion professionnel est actuellement mis en place dans la tribu de HNACAÏM depuis août 2019. Les bénéficiaires du « Jardin » sont employés comme ouvriers agricoles stagiaires par l'intermédiaire d'un RIL dès leur admission. Ils sont au nombre de dix jeunes de 21 à 35 ans, issus des tribus limitrophes (un descriptif de ce dispositif est proposé au paragraphe 2.5.6.4 « focus sur quelques dispositifs spécifiques »).

➤ **LA MLIJ NORD**

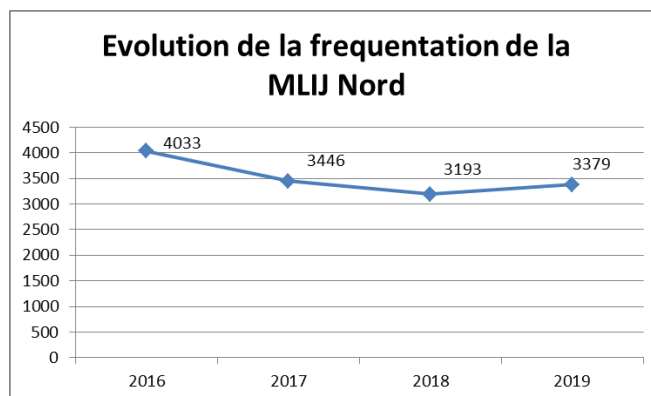
En 2019 la MLIJ Nord a accueilli 3379 personnes soit 186 personnes de plus qu'en 2018 (+ 5%). Malgré ce rebond, la fréquentation de la MLIJ Nord reste inférieure en 2019 aux valeurs enregistrées en 2016 et 2017.

Les femmes sont nettement plus nombreuses à se diriger vers la MLIJ Nord (55%), ce qui rejoint les observations menées les années passées. Le public accueilli est majoritairement âgé de plus de 25 ans, ce qui s'explique par le fait qu'en province Nord, le critère « jeune » s'applique jusqu'à l'âge de 35 ans (les plus de 26 ans représentent 53% des personnes accueillies).

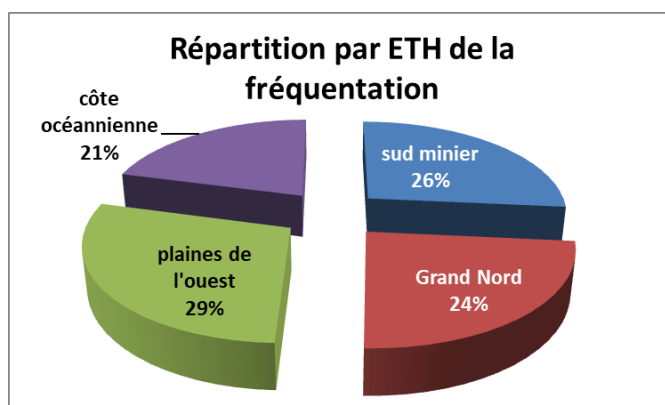
Si plus du tiers des personnes accueillies sont sans aucune qualification (36%), on remarque tout de même que 61% des publics sont détenteurs d'un diplôme, 33% soit un tiers pour le niveau CAP/BEP, et 28% (soit plus du quart) avec un niveau BAC.

Le profil type de la personne accueillie par les antennes de la MLIJ Nord est celui d'une femme de plus de 26 ans célibataire sans enfant, sans qualification, sans moyen de locomotion (quelques différences existent entre les ETH)





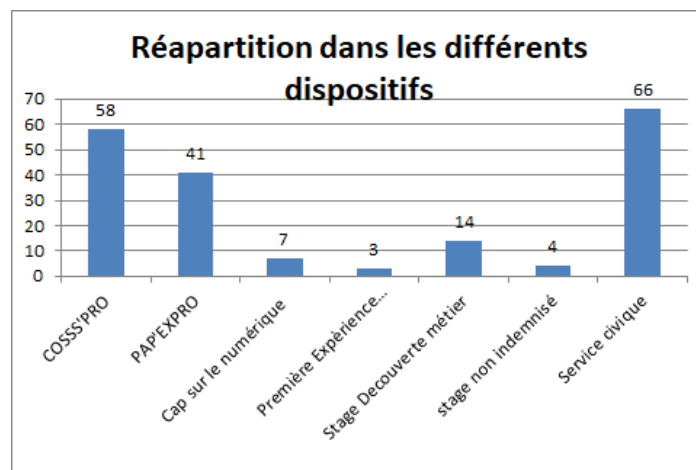
La fréquentation entre les différentes ETH est relativement homogène, (entre 21% et 28%) mais a quelque peu évolué depuis 2018. Les ETH « Côte Océannienne » et « Grand Nord » perdent du public au profit des ETH plaines de l'ouest et Sud Minier.



Les dispositifs et mesures proposés aux publics sont :

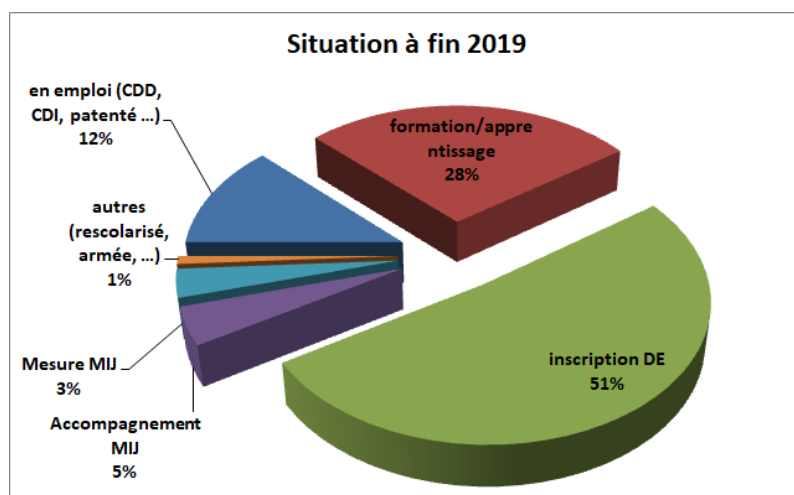
1. « Cap sur le numérique » qui a vocation à initier à l'outil informatique et à l'usage du Net ;
2. Le stage non indemnisé (SNI) : il s'agit d'un stage en entreprise dont la durée est inférieure à un mois ;
3. Le stage découverte métier (SDM) : il s'agit d'un stage en entreprise dont la durée est inférieure à trois mois ;
4. La première expérience professionnelle (PEP) : il s'agit de permettre à la personne d'acquérir de l'expérience et des compétences professionnelles pour le métier visé via un stage de trois mois renouvelable une fois ;
5. « Le cross pro » est un atelier collectif d'une durée de deux jours permettant au public de se sensibiliser au monde de l'entreprise, et notamment en matière de santé et de sécurité ;
6. « Le Pap'expro » est un atelier d'une durée de huit jours permettant aux personnes de définir leur projet professionnel ;

Ainsi, 84 jeunes ont pu bénéficier de ces différents dispositifs en 2019



En outre, 1026 personnes ont été orientées vers une formation ou d'autre dispositifs externes, que ce soit sur la programmation de la Nouvelle-Calédonie (363), celle de la province Nord (269) ou encore vers d'autres partenaires (RSMA...).

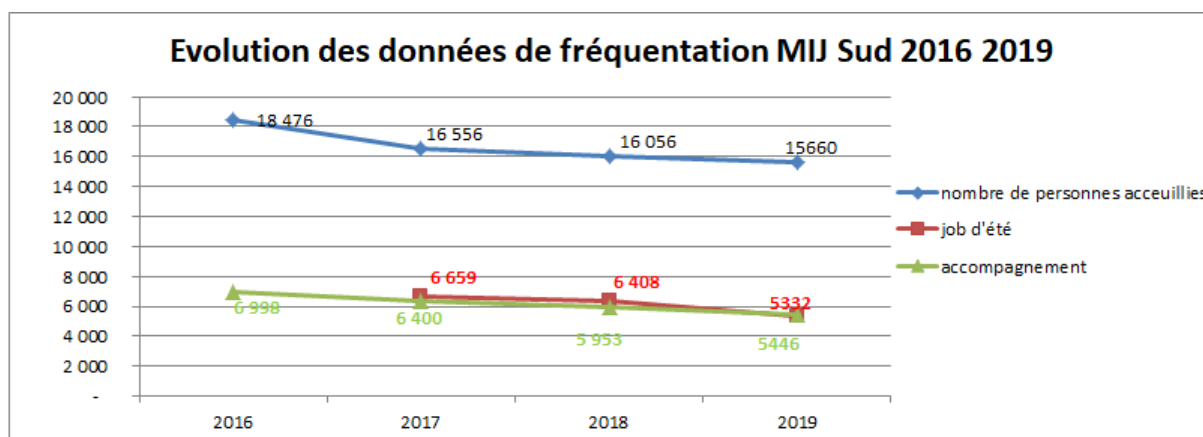
À l'issue de leur prise en charge par la MIJ fin 2019, 40% des jeunes sont soit en emploi soit en formation, et la moitié sont inscrits comme demandeurs d'emploi. Les autres se sont orientés vers l'armée, un retour à l'école, ou restent accompagnés par la MLIJ Nord.



### ➤ LA MIJ SUD

La MIJ Sud a reçu et/ou accompagné 15 660 jeunes en 2019 (**soit près de la moitié de la population des 16-26 ans de la province Sud**) dont une partie au titre de sa mission d'information jeunesse (ce chiffre est en diminution de 2% par rapport à 2018). Ces jeunes sont pour 40% âgés de 18 à 21 ans (19% sont mineurs), la majorité sont des filles (55%), 77% ont un niveau scolaire inférieur au Bac, 43% ne possèdent aucun diplômes, 21% sont titulaires d'un baccalauréat.

L'antenne de Nouméa est bien entendu celle qui reçoit le volume de public le plus important, avec 10 420 jeunes reçus.



Différents dispositifs, démarches et activités leurs sont proposés, parmi lesquels :

1. PILOT (Programme Local d'Insertion Orienté vers le Travail), programme permettant de préparer les jeunes au monde de l'Entreprise, qui se déroule en une phase de préparation intensive (cinq semaines) et une phase de stage en entreprise (cinq mois). Ce dispositif a accueilli **26 jeunes en 2019, avec un taux d'insertion de 62%** ;
2. Les stages en entreprise SAFIR (Stage d'Aide à la Formation et à l'Insertion Rapide) permettent de découvrir un métier, de consolider un projet professionnel, d'acquérir une première expérience professionnelle ou de se former sur un poste de travail. Ils sont de différentes natures en fonction de la maturité du projet du bénéficiaire et peuvent durer de moins d'un mois à plus de cinq mois. 709 jeunes ont bénéficié de ces stages en 2019 (dont certains à plusieurs reprises sur des formats différents) ;
3. Des ateliers collectifs (CV, lettre de motivation, alimentation-santé-addictions, ...) qui ont bénéficié à 226 jeunes ;
4. Les chantiers d'insertion : ces dispositifs permettant d'associer formation et production au plus près des lieux de résidences des jeunes ont bénéficié à 43 stagiaires en 2019 ;
5. Les Jobs d'été, permettant à des jeunes scolarisés d'avoir une première expérience en entreprise via un contrat financé par la province Sud. **2685 jeunes ont réalisé un job d'été en 2019 (au départ 5332 inscrits) ;**
6. L'Ecole 42<sup>11</sup>, structure à la pédagogie innovante permet de se former au métier de développeur. Le partenariat entre la MIJ et cette structure a permis à **75 jeunes de s'y former en 2019 ;**
7. Formation civique et citoyenne pour la province Sud, qui a permis de former **50 jeunes engagés de la province Sud ;**

<sup>11</sup> Les écoles 42 sont des établissements supérieurs d'autoformation non reconnus par l'État dont l'objectif est de former des développeurs à Paris, Lyon, Nice, Fremont en Californie et Lisbonne au Portugal. À l'issue d'une formation comprise entre 2 et 5 ans, l'établissement délivre des titres certifiés par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et labellisés Grande École du Numérique

8. En partenariat avec le service civique pour les auxiliaires de sécurité civile, la MIJ accompagne cette opération en sélectionnant et accompagnant les jeunes engagés en service civique. Ce partenariat a concerné **56 jeunes en 2019**.

D'autres opérations ont été conduites en 2019 dans le cadre des activités de la Mij Sud: mise sous pli des élections provinciales et européennes, poursuite de l'accompagnement de la commission jeunesse de la Ville de Paita, projet de lutte contre le décrochage scolaire à Bourail, projet de lutte contre l'illettrisme, brigades service Civique, ...

Par ailleurs la MIJ Sud a organisé en 2019 une vingtaine d'animations thématiques autour de sujets divers, emploi-insertion-formation, prévention santé environnement, engagement citoyenneté, culture-sport, qui ont réuni un total de 753 jeunes.

Plus de 150 réunions collectives d'information ont également été organisées, au cours de laquelle des partenaires institutionnels invités présentaient leurs activités. Ces réunions ont rassemblé 1810 participants.

En 2019, l'accompagnement vers l'emploi réalisé par la MIJ sud au bénéfice de ses publics jeunes se découpe en

- une phase d'accueil, au cours de laquelle le jeune est inscrit, informé sur l'offre de service de la MIJ, et au cours de laquelle sa demande est étudiée via un entretien ;
- une phase d'accompagnement, au cours de laquelle un ou plusieurs entretiens avec un conseiller en insertion sont réalisés, permettant de définir et de suivre la réalisation d'un plan d'action personnalisé, qui doit permettre de garantir au jeune une solution sur mesure pour son insertion socio-professionnelle.

En 2019, 5446 jeunes ont été accompagnés, dont 1334 premières inscriptions. Deux tiers de ces jeunes ont un niveau scolaire inférieur au baccalauréat, un tiers ne possède aucun diplôme, et un sur cinq est titulaire d'un baccalauréat.

Globalement, la fréquentation de la MIJ sud poursuit sa baisse, même si celle-ci est limitée (moins 2,5 points par rapport à 2018, mais tout de même 15% de baisse de fréquentation depuis 2016). Ce phénomène est une constante dans les trois structures d'insertion. En revanche, la proportion d'hommes et de femmes fréquentant la MIJ sud n'évolue pas depuis l'année dernière (respectivement 55 et 45%) de même que la part des non diplômés qui progresse même légèrement, passant de 61 à 62%

#### ➤ **DONNEES GLOBALES 2019**

Au total à elles trois, ces structures auront accueilli en 2019 21204 personnes, soit 1,5% de moins qu'en 2018. Ce volume de public accueilli reste très important, puisqu'il représente **7,6%** de la population totale de la Nouvelle-Calédonie (population estimée de 278 500 habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2018<sup>12</sup>). Ce chiffre doit probablement être quelque peu pondéré par le fait qu'en l'absence d'un système d'information commun aux trois structures, elles ne sont pas en mesure d'identifier dans leur population

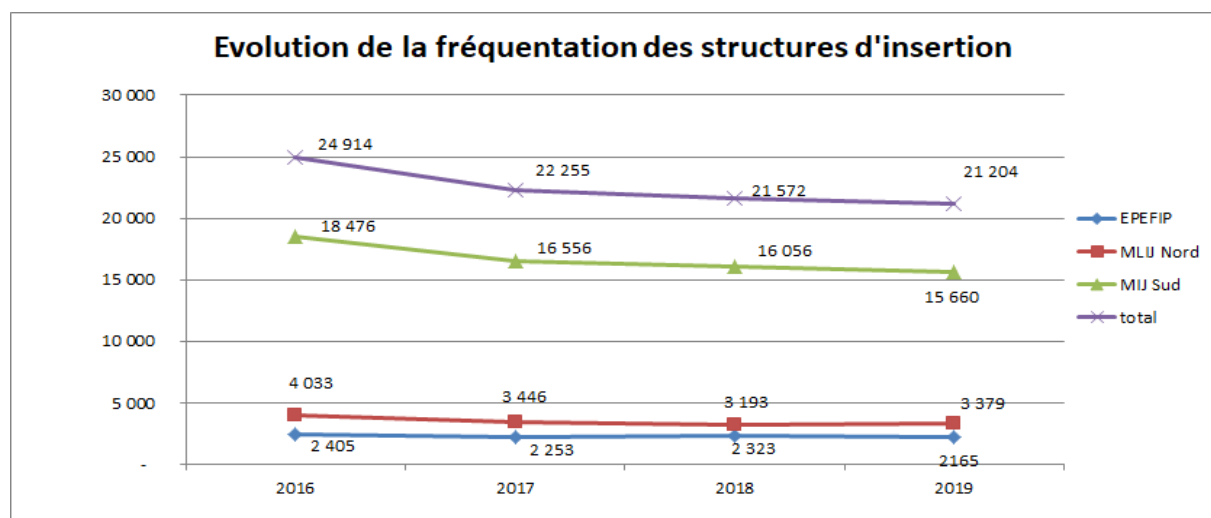
---

<sup>12</sup> Source : ISEE

les personnes qui se présentent à elles après s'être présentées dans une autre structure. Par ailleurs, il est nécessaire de préciser qu'en raison de la caractéristique de guichet unique de l'EPEFIP, il est impossible de distinguer dans le volume total de personnes accueillies celles qui relèvent de la mission spécifique d'insertion, ce qui permettrait d'établir un parallélisme des formes avec les deux autres structures.

Cette fréquentation est globalement en baisse ces quatre 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 2019 par rapport à 2018.

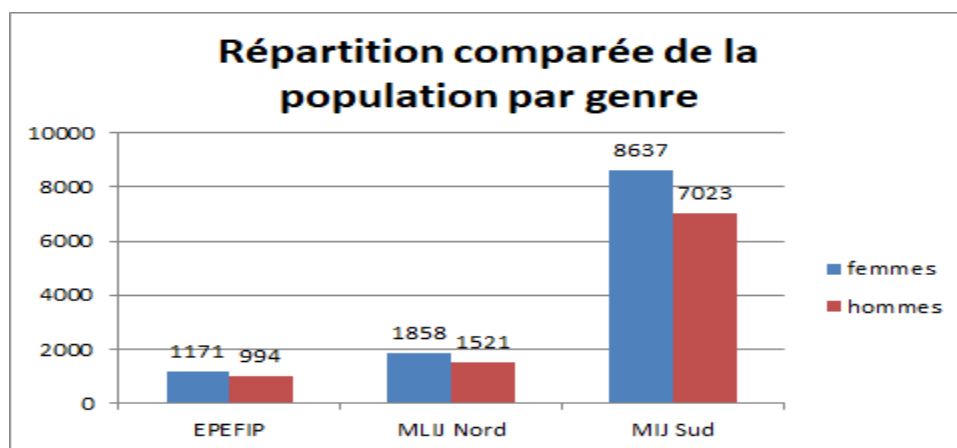
|                  | 2016          | 2017          | 2018          | 2019          | tendance 2016 2019 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|
| <b>EPEFIP</b>    | 2 405         | 2 253         | 2 323         | 2165          | -10,0%             |
| <b>MLIJ Nord</b> | 4 033         | 3 446         | 3 193         | 3 379         | -16,2%             |
| <b>MIJ Sud</b>   | 18 476        | 16 556        | 16 056        | 15 660        | -15,2%             |
| <b>total</b>     | <b>24 914</b> | <b>22 255</b> | <b>21 572</b> | <b>21 204</b> | <b>-14,9%</b>      |



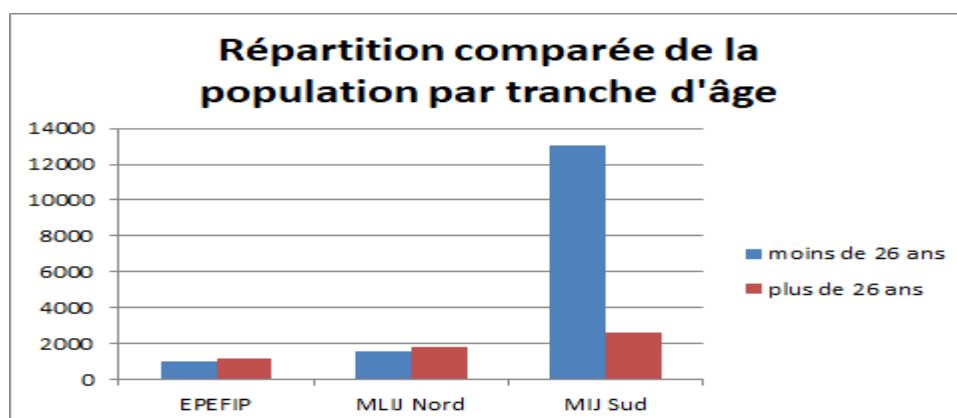
La répartition hommes femmes est quant à elle très proche entre les trois structures avec une surreprésentation de la population féminine (globalement dix points d'écart avec la population masculine).

| Structure        | Population accueillie | Femmes | Hommes | Sans diplôme | Moins de 26 ans | Plus de 26 ans |
|------------------|-----------------------|--------|--------|--------------|-----------------|----------------|
| <b>EPEFIP</b>    | 2165                  | 1 114  | 1 208  | 1 023        | 1025            | 1140           |
| <b>MLIJ Nord</b> | 3 379                 | 1 857  | 1 521  | 1 201        | 1598            | 1781           |

Globalement, les femmes représentent toujours la part la plus importante de la population fréquentant les structures d'insertion, avec près de 55% du public accueilli, de la même manière que les personnes sans diplômes, qui elles représentent plus de 55% de cette population.

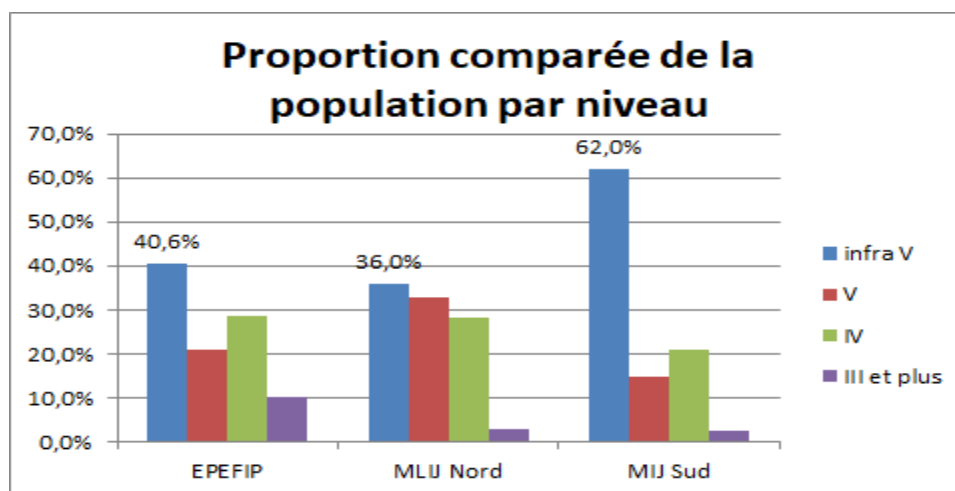


La population des moins de 26 ans est très significativement majoritaire, de manière logique puisque l'activité de la MIJ sud, qui accueille la population la plus importante, est destinée à ce public. Les différences sont d'ailleurs notables à ce sujet puisque si à la MIJ Sud, la part des moins de 26 ans représente 83% des personnes accueillies, il n'est que de 47% dans les deux autres structures.



Les écarts les plus importants se situent sur la population des personnes sans diplômes. En effet, à la MIJ Sud, cette population est de loin la plus importante, car ce sont plus de six personnes sur dix qui présentent cette caractéristique particulière. En revanche, à l'EPEFIP, ils ne sont "que" 47%, et ce chiffre tombe même à 35% à la MLJ Nord. Si cette différence s'explique pour l'EPEFIP par le fait, encore une fois, que sa caractéristique de guichet unique génère un flux de personnes tant vers la formation et l'emploi que vers l'insertion, et donc une plus grande mixité dans les profils, en revanche, pour la MLJ Nord, cette "sous représentation" est beaucoup plus surprenante. À peine plus du tiers des personnes accueillies présentent ce profil, c'est près de la moitié moins qu'à la MIJ sud en termes de proportion. Toutefois, cette surreprésentation est en fait probablement artificielle et davantage à mettre sur le compte de la manière décompter les populations. En effet, si à l'EPEFIP et à la MIJ Sud, le critère "niveau CAP/BEP" qualifie une personne ayant obtenu un diplôme de niveau CAP ou BEP, à la MLJ Nord, ce

critère qualifie une personne ayant suivi une partie d'une formation menant à l'obtention d'un diplôme de ce niveau. En conséquence, sont intégrés dans les calculs des populations de niveau CAP/BEP de la MLIJ rd des personnes qui à la MIJ Sud et à l'EPEFIP seraient qualifiés d'infra CAP/BEP.



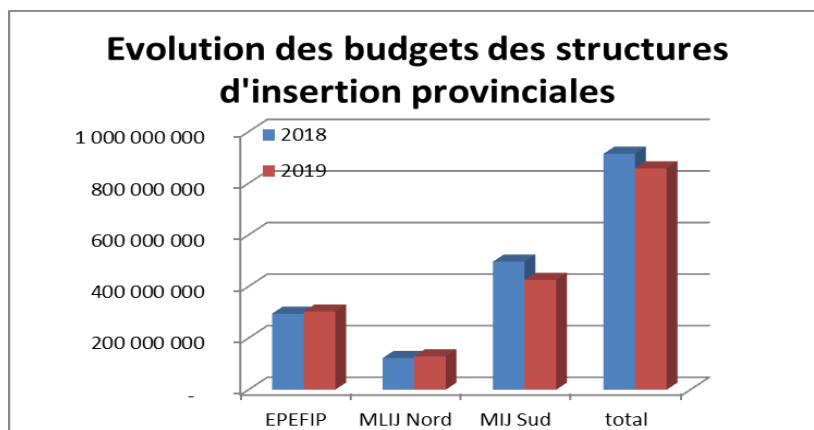
Les trois structures sont majoritairement fréquentées par des publics faiblement qualifiés, puisque trois personnes sur quatre qui poussent la porte de l'une de ces structures sont au mieux titulaires d'un diplôme de niveau CAP/BEP (niveau CAP), et même, plus d'une personne sur deux (55%) ne possède aucune qualification (ces données sont stables par rapport à l'année 2018).

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 (observation à pondérer en fonction des différences de critérisation de niveau) 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.

### **LES BUDGETS**

Les budgets de la MLIJ Nord et de l'EPEFIP sont en légère augmentation, contrairement à celui de la MIJ Sud qui continue pour la seconde année consécutive de diminuer, et ce de manière conséquente puisque cette diminution représente plus de 14% de son budget 2018 (pour une diminution de fréquentation qui elle n'est que de 2,5% (396 personnes)).

|                  | 2018               | 2019               |
|------------------|--------------------|--------------------|
| <b>EPEFIP</b>    | 295 000 000        | 303 000 000        |
| <b>MLIJ Nord</b> | 122 683 000        | 129 735 563        |
| <b>MIJ Sud</b>   | 496 917 917        | 425 477 998        |
| <b>total</b>     | <b>914 602 935</b> | <b>858 215 580</b> |



### ***2.5.4.2. Le point Apprentissage (point A)***

**DESCRIPTION ET CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATION 2019**

Avec le renforcement des messages sur la suppression de l'âge limite de 25 ans pour intégrer une formation en alternance, la hausse de fréquentation du point A se poursuit.

Ainsi, en 2019 11 136 personnes se sont présentées au point A, soit une augmentation de 1% entre 2018 et 2019 et de près de 12 % entre 2017 et 2019.

Les actions promotionnelles mises en œuvre par le point A consistent en une présence terrain permanente, via

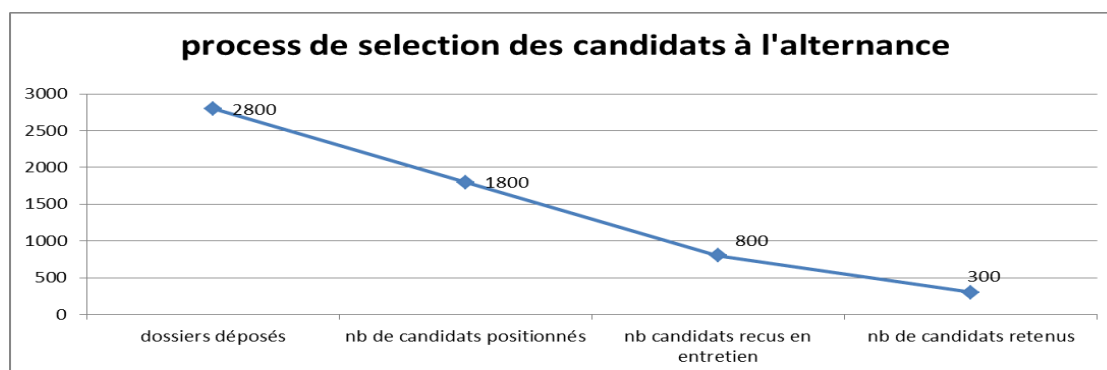
- des tournées en bus, le Bus de l'Apprentissage, qui ont généré plus de 300 contacts ;
- des interventions en mairie, au RSMA, dans différents établissements (MIJ, EPEFIP, ...) ou scolaire, (lycées et collèges) ;
- la présence sur des événements tels que salons, forum, semaine de l'apprentissage.

Les étapes du process de sélection :

1. Dépôt du dossier : 2800 dossiers de candidature ont été remis ;
2. Positionnement : 1600 candidats ont été positionnés (ce sont donc 1200 personnes ayant déposé un dossier qui n'ont pas été positionnés, ceci pour plusieurs raisons, impossibilité de recontacter le candidat, désistements, prérequis (administratifs ou de niveau) non valides, ...) ;
3. Entretien : 800 candidats ont été reçus en entretien (ce sont donc 800 candidats positionnés qui n'ont pas été retenus pour passer un entretien, ceci principalement en raison de leur éloignement à la cible en termes de niveau requis) ;
4. Recrutement ; 300 candidats ont été retenus pour intégrer une filière de formation en alternance (ce sont donc 500 candidats reçus en entretien qui n'ont pas été retenus pour intégrer une formation en



alternance, ceci principalement en raison d'une motivation et/ou d'une maturité de projet considérées comme insuffisamment solides au regard de l'investissement nécessaire).



Le taux d'intégration des candidats s'élève donc à 11%, ce qui signifie que 89% des personnes ayant manifesté un intérêt pour les formations en alternance ne sont en définitive pas intégrées sur ces formations.

Il est nécessaire de préciser à ce sujet qu'en tout état de cause, ce process de sélection fait face à deux contraintes fortes, d'une part l'attractivité forte de cette modalité de formation qui draine un public très nombreux et très souvent en incapacité d'intégrer une section d'apprentissage, et d'autre part le nombre limité de places dans les formations qui limite la capacité du dispositif à absorber les flux.

Ce nombre limité de places est principalement dû à un marché de l'emploi actuellement peu enclin aux embauches massives, et notamment celles d'alternants, en raison des incertitudes économiques.

### **2.5.4.3. Le service IOEPA**

**DESCRIPTION ET CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATION 2019**

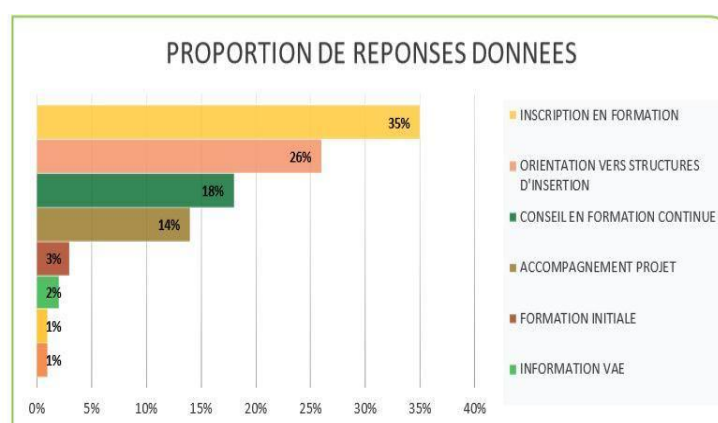
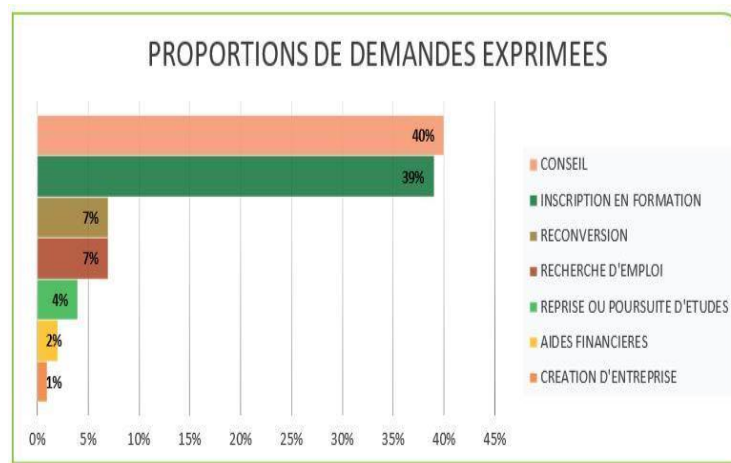
En 2019, 3 314 personnes ont été accueillies, contre 2360 en 2018 (accueillies par l'IDCNC), soit une hausse de la fréquentation de 40%.

Actuellement, faute d'outil dédié, l'accueil ne permet pas d'identifier une typologie des publics accueillis.

Le pôle IOEPA met à disposition du public un numéro vert (gratuit) à des fins d'information. Les caractéristiques des appelants sont décrites par le pôle IOEPA, permettant d'identifier qu'une majorité des personnes qui l'utilisent sont des demandeurs d'emploi de niveau CAP/BEP ou moins, âgés de moins de 36 ans. Les questions les plus fréquentes portent sur les formations professionnelles accessibles, de même que pour les questions posées par mail.

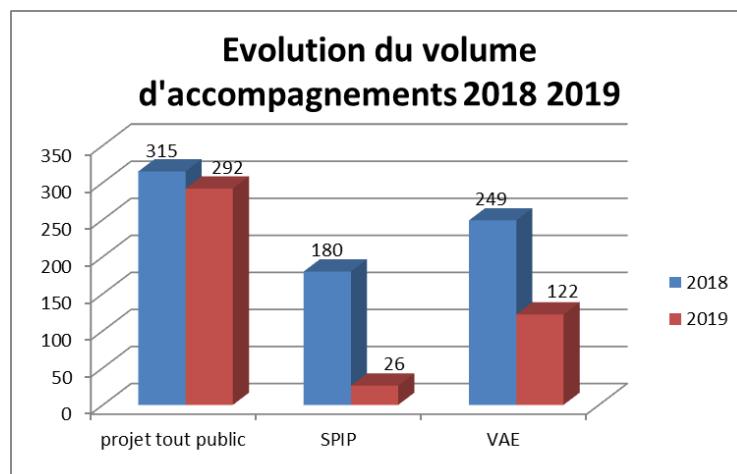
En 2019, 862 personnes ont assisté à des réunions collectives d'information (RCI) organisées par le service. Ces réunions portent sur la Validation des Acquis de l'Expérience ou sur la formation professionnelle.

Dans le cadre de la mission de conseil au public, 1 500 personnes ont été reçues selon les modalités d'accueil du flux (accueil sans rendez-vous) par des conseillères en 2019, dont 70% titulaires d'un niveau CAP/BEP ou inférieur. Ici encore, on note une surreprésentation des sujets traités en lien avec la formation professionnelle (près de huit demandes sur dix concernant une demande d'information sur ce sujet ou une demande d'inscription sur une formation). La majorité des personnes sont par la suite orientées vers une formation professionnelle ou une structure d'insertion, ainsi que le montrent les graphiques ci-dessous ;



Le pôle IOEPA a également pour mission d'évaluer la capacité des candidats à intégrer une action de formation, via des tests psychotechniques, de motivation, de connaissances. En 2019, les psychologues du pôle ont réalisé 852 passations de tests et 703 entretiens individuels de positionnement.

Enfin, le pôle IOEPA a vu le nombre d'accompagnements des publics (autre mission affectée au pôle) diminuer de manière significative entre 2018 et 2019 ;



La diminution significative des entretiens SPIP (Service Pénitentiaire d’Insertion et de Probation) est due à la mise en attente de la convention entre les deux structures, convention réactivée début 2020. La baisse également sensible du nombre d’accompagnement VAE est due à la réactualisation de la procédure, qui génère depuis 2019 l’orientation d’un certain nombre de candidats directement vers le certificateur.

Sur l’accompagnement « projet tout public », on remarque que le public accompagné s’est féminisé par rapport à celui reçu au flux. En effet, il est pour moitié homme et moitié femme. Il provient toujours presque exclusivement de Nouméa (63%) et de ses alentours (Dumbéa 19%, Mont-Dore 8% et Païta 8%). Ce sont pour 86% des demandeurs d’emploi et pour 9% des salariés (CDD ou CDI). La tranche d’âge la plus représentée dans ce public (près d’une personne sur deux) est celle des 27 à 36 ans. Un tiers de ces personnes ne possède aucun diplôme (ou simplement le brevet des collèges), mais 42 % sont détenteurs d’un niveau Bac ou plus.

#### ***2.5.4.4. L’activité des fiches parcours***

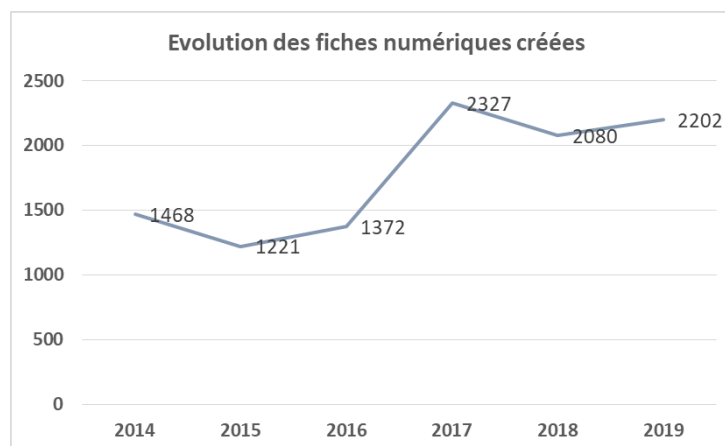
La fiche parcours (également appelée fiche numérique) est un outil numérique permettant aux professionnels du parcours de solliciter l’inscription d’une personne sur une formation professionnelle de la programmation de la Nouvelle Calédonie.

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

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

## **REALISATIONS 2019**

En 2019, 2202 fiches numériques ont été créées, soit 6 % de plus qu'en 2018. L'évolution du nombre de fiches numériques est dépendant principalement de deux facteurs : le contenu de la programmation proposée par la Nouvelle-Calédonie et notamment le nombre de places ouvertes en formation d'une part et l'implication des différentes structures prescriptrices dans l'orientation vers des formations.



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

L'augmentation du nombre de fiches numériques est d'autant plus remarquable qu'en parallèle le nombre de prescripteurs dans les différentes structures à encore diminué. Ainsi le nombre de producteurs de fiches numériques dans les structures de placement, d'insertion et d'orientation a reculé de 82 prescripteurs en 2017, à 70 en 2018 et à 67 en 2019.

L'évolution entre 2018 et 2019 du nombre de prescripteurs dans ces structures est la suivante :

|          | 2018 | 2019 |
|----------|------|------|
| ACTIVE   | 2    | 3    |
| DEFE     | 22   | 14   |
| EPEFIP   | 5    | 7    |
| DFPC     | 8    | 3    |
| GIEP     | 5    | 10   |
| MIJ Nord | 9    | 9    |
| MIJ Sud  | 19   | 21   |

On peut noter une diminution importante du nombre de conseillers prescripteurs à la DEFE (-8 prescripteurs) et un transfert des ressources entre le DFPC et le GIEP pour un effectif global qui reste constant.

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 dans les deux services de placement provinciaux du Nord et du Sud (- 55,6%), et Cap emploi n'en produit plus aucune pour la deuxième année consécutive, renvoyant systématiquement vers la MLIJ Nord les demandeurs de formation. Les organismes de formation produisent également moins de fiches numériques de même que les autres structures ;

En revanche, la production de fiches est en très nette hausse dans les structures d'insertion (+46,5%) et également à la DFPC comme dans le service IOEPA du GIEP.

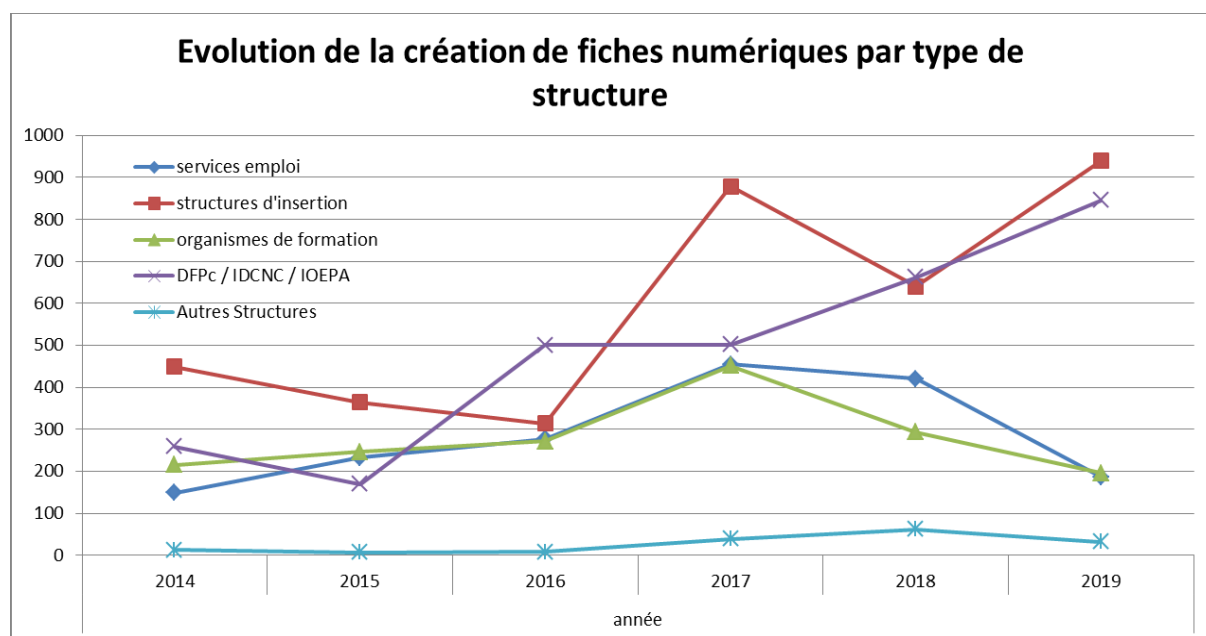
A elles seules, la MIJ Nord ou le service IOEPA ont créé plus de 62 % des fiches numériques.

| type de structure                                                      | structure                                             | 2014         | 2015         | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         | Evolution<br>2018 2019                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Services emploi                                                        | CAP EMPLOI (établissement public de la province Nord) | 45           | 23           | 3            | 2            | 0            | 0            |                   |
|                                                                        | DEFE (direction provinciale, P Sud)                   | 104          | 210          | 274          | 453          | 421          | 187          |                                                                                                      |
| <b>Total services emploi</b>                                           |                                                       | <b>149</b>   | <b>233</b>   | <b>277</b>   | <b>455</b>   | <b>421</b>   | <b>187</b>   | <b>-55,6%</b>                                                                                        |
| Structures d'insertion                                                 | EPEFIP (établissement public de la province des Iles) | 75           | 31           | 40           | 52           | 34           | 123          |                   |
|                                                                        | MLIJ NORD (association, tutelle P Nord)               | 175          | 168          | 142          | 646          | 451          | 679          |                                                                                                      |
|                                                                        | MIJ SUD (association, tutelle P Sud)                  | 199          | 165          | 132          | 181          | 156          | 137          |                                                                                                      |
| <b>Total structures d'insertion</b>                                    |                                                       | <b>449</b>   | <b>364</b>   | <b>314</b>   | <b>879</b>   | <b>641</b>   | <b>939</b>   | <b>46,5%</b>                                                                                         |
| Organismes de formation                                                | GIEP Formation                                        |              |              | 153          | 331          | 214          | 195          |                 |
|                                                                        | RSMA (service de l'Etat)                              | 1            | 30           | 1            | 0            | 0            | 1            |                                                                                                      |
|                                                                        | Autres OF (AF-BTP, IFPSS, CFTMC, ...)                 | 215          | 216          | 118          | 121          | 80           |              |                                                                                                      |
| <b>Total organismes de formation</b>                                   |                                                       | <b>216</b>   | <b>246</b>   | <b>272</b>   | <b>452</b>   | <b>294</b>   | <b>196</b>   | <b>-33,3%</b>                                                                                        |
| IDC-NC (établissement public de la Nouvelle Calédonie) puis GIEP IOEPA |                                                       | 224          | 122          | 69           | 66           | 42           | 703          |                 |
| DFPC                                                                   |                                                       | 35           | 48           | 432          | 436          | 620          | 142          |                                                                                                      |
| <b>Total DFPC / IDCNC / IOEPA</b>                                      |                                                       | <b>259</b>   | <b>170</b>   | <b>501</b>   | <b>502</b>   | <b>662</b>   | <b>845</b>   | <b>27,6%</b>                                                                                         |
| Autres Structures                                                      | ACESTE CNAM                                           |              |              |              | 2            | 1            | 0            |                 |
|                                                                        | DEFIJ (Direction provinciale, P Nord)                 |              |              |              | 7            | 14           | 6            |                                                                                                      |
|                                                                        | ACTIVE (association intermédiaire)                    | 4            | 4            | 7            | 17           | 24           | 11           |                                                                                                      |
|                                                                        | Ecole de la réussite (association)                    |              |              |              | 3            | 15           | 10           |                                                                                                      |
|                                                                        | C.D.E.C (SARL)                                        | 9            | 3            | 1            | 10           | 8            | 5            |                                                                                                      |
| <b>Total Autre</b>                                                     |                                                       | <b>13</b>    | <b>7</b>     | <b>8</b>     | <b>39</b>    | <b>62</b>    | <b>32</b>    | <b>-93,8%</b>                                                                                        |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                                                   |                                                       | <b>1 086</b> | <b>1 020</b> | <b>1 372</b> | <b>2 327</b> | <b>2 080</b> | <b>2 199</b> | <b>5,4%</b><br> |

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 Bac par exemple)

| Structures              | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Evolution sur 5 ans |   | Evolution 2018 2019 |   |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|---------------------|---|---------------------|---|
| services emploi         | 149  | 233  | 277  | 455  | 421  | 187  | 25,50%              | ➡ | -55,6%              | ➡ |
| structures d'insertion  | 449  | 364  | 314  | 879  | 641  | 939  | 109,13%             | ➡ | 46,5%               | ➡ |
| organismes de formation | 216  | 246  | 272  | 452  | 294  | 196  | -9,26%              | ➡ | -33,3%              | ➡ |
| DFPc / IDCNC / IOEPA    | 259  | 170  | 501  | 502  | 662  | 845  | 226,25%             | ➡ | 27,6%               | ➡ |
| Autres Structures       | 13   | 7    | 8    | 39   | 62   | 32   | 146,15%             | ➡ | -48,4%              | ➡ |



Le tableau et le graphique ci-dessus montrent que si globalement la production de fiches est en constante augmentation depuis le lancement de cet outil, cette évolution est loin d'être identique en fonction de la nature des structures productrices. Ainsi, les organismes de formation et les services de placement Nord et Sud semblent s'être emparés de cet outil jusqu'en 2017, année à partir de laquelle leur production de fiches amorce une baisse. Celle-ci peut s'expliquer par le contenu de la programmation de formation de la Nouvelle-Calédonie, mais également, chez les services de placement, par des choix stratégiques et/ou opérationnels qui les conduisent à ne plus se positionner en prescripteur de formation. Ce faisant, ils considèrent qu'ils se repositionnent sur le cœur de métier, le placement, renvoyant vers les structures d'insertion la responsabilité de construire des parcours passant par une étape formation. Ainsi, logiquement, les structures d'insertion produisent de plus en plus de

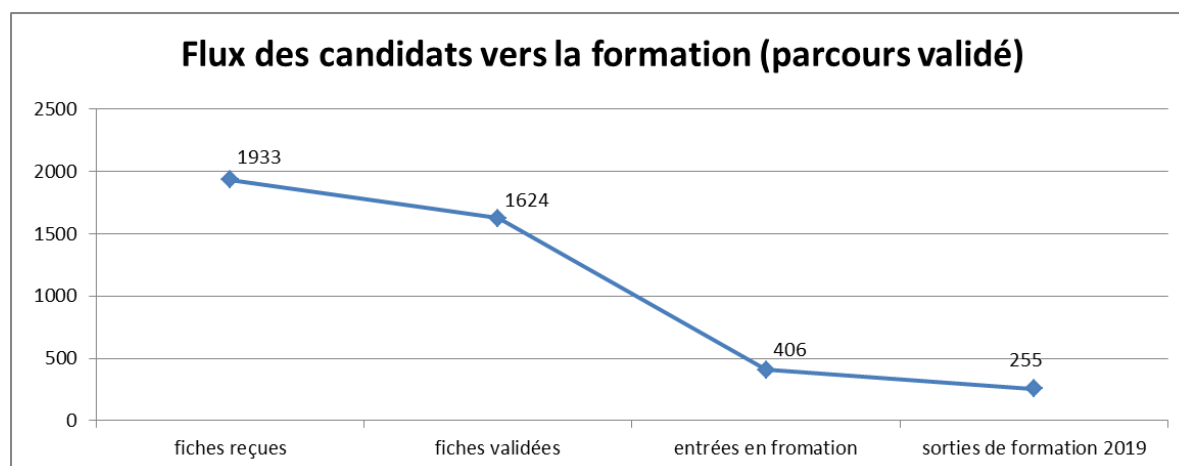
fiches numériques (malgré un creux en 2018), mobilisant la prescription de formation en outil complémentaire à leur gamme de services.

### **ANALYSE DU PROCESS**

Suite à leur réception par la section orientation et accompagnement des parcours, 84% des fiches sont validées (contre 82% en 2018), cette proportion est relativement constante depuis 4 ans. 12 % 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, 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, 25% des fiches numériques ont abouti en 2019 (contre 23% en 2018) à une entrée en formation du candidat alors que dans 35% des cas les candidats se sont désistés à un moment du processus de positionnement et 14 % des candidats ont été réorientés vers un autre dispositif ou vers un partenaire pour travailler le projet professionnel.

406 personnes sont entrées en formation en 2019, suite à la création d'une fiche numérique en 2019. Parmi elles 255 personnes sont sorties de formation la même année et 31 ont été exclues ou ont abandonné leur formation.



Il est bien évident que le point de préoccupation principal de ce process 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 1218 demandeurs qui n'ont pu intégrer une formation en 2019 (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>                                                                                   |                                                                                                                                                                                                   |                   |                  |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| <br><small>UNION EUROPEENNE</small> | Cet indicateur était 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 2019 | Réalisation 2019 | Atteint / non atteint |
|                                                                                                                      | 48,70%                                                                                                                                                                                            | 51,00%            | 50,80%           | <b>non atteint</b>    |
|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                   |                   |                  | Valeur cible 2020     |
|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                   |                   |                  | 52,00%                |

|              |                   |                  |
|--------------|-------------------|------------------|
| pour mémoire | valeur cible 2018 | réalisation 2018 |
|              | 49,50%            | 51,60%           |

**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**

**Cet indicateur n'atteint donc pas sa cible 2019, mais pour 0,2 point, ce qui représente un écart à la cible extrêmement faible.**



Par ailleurs, il est nécessaire de préciser que cet indicateur était l'un des quatre (puis trois suite à l'avenant signé en 2018) retenus pour le décaissement des parts variables de la tranche annuelle de l'enveloppe du 11<sup>ème</sup> FED. Toutefois, comme cela est rappelé en début de document, l'Union européenne a accepté de décaisser la quasi-totalité des crédits restants de manière anticipée, et dans des conditions très favorables. **Cet indicateur n'a donc pas été pris en compte dans la procédure de décaissement.**

**Les paramètres de cet indicateur, notamment son mode de calcul sont décrits dans le document «Environnement SEIP-NC», annexe, partie CEP.**

**Le calcul 2019 détaillé est quant à lui présenté en annexe 2 de la présente RAE.**

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 2.5.3.1. En synthèse :

- la MLIJ Nord a accueilli 3379 personnes. 938 personnes ont fait l'objet d'une prescription sur un dispositif (MLIJ PN ou autre) soit un taux de prescription de 28%.
- L'EPEFIP a accueilli 2165 personnes, dont 1241 uniquement pour une mise à jour de leur situation de demandeur d'emploi (pointage). 595 personnes ont été reçues par un CIIP, et pour bénéficier d'un dispositif. Toutes ces personnes ont bénéficié d'un dispositif d'insertion ou d'une inscription sur une formation de la province des Iles.
- La MIJ sud a accueilli 15 660 personnes. 5 446 personnes ont bénéficié d'un accompagnement soit un **taux d'accompagnement de 52%** (hors Job d'Eté). **1474** mesures ont été prescrites (dispositifs spécifiques MIJ) au bénéfice de ces 5446 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 2019</b> | <b>Réalisation 2019</b> | <b>atteint / non atteint</b> | <b>Valeur cible 2020</b> |
| <b>1,17</b>                                                                     | <b>1,50</b>              | <b>1,80</b>             | <b>atteint</b>               | <b>1,55</b>              |

| Pour<br>mémoire | valeur cible<br>2018 | réalisation<br>2018 |
|-----------------|----------------------|---------------------|
|                 | 1,45                 | 1,80                |

### **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 2019 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 ;

### ***2.5.5. 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.***

**Le système Information Insertion Formation Emploi et le Réseau Information Insertion Formation EMPLOI, DESCRIPTION CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

#### **Le projet de service public de l'orientation**

Suite à ces travaux engagés en 2018, un avant-projet a été finalisé par la DFPC comportant des projets de textes (loi du pays et délibération du congrès) définissant les missions et le cadre de fonctionnement des

structures ayant vocation à intégrer un service public de l'orientation ainsi que la charte de fonctionnement de ces structures.

Les avancées du projet ont été présentées en commission technique « orientation professionnelle » du CSEIFOP, le 4 avril 2019. Toutefois, les différents acteurs ayant fait part d'un certain scepticisme sur la démarche engagée par la DFPC (notamment formalisé dans un courrier adressé à la direction), il a été décidé l'organisation d'un séminaire de travail, pour réunir tous ces acteurs, et tenter de trouver avec eux un consensus sur la méthode et le contenu. Ce séminaire, regroupant l'ensemble des collectivités et des structures, a été organisé par la DFPC le 17 avril 2019 à Bourail (locaux du GIEP). Différents ateliers participatifs étaient organisés, ainsi que des restitutions en grand groupe et des présentations de projets en cours. Au-delà de l'objectif de rallier les différents acteurs au projet, il s'agissait également de travailler à la finalisation des textes et de la charte.

A l'issue de ces discussions, il est apparu que de nombreux points faisaient encore l'objet de fortes réticences. La DFPC a donc invité ses partenaires à émettre des contre-propositions afin d'amender le projet, de faire évoluer le dispositif envisagé pour aboutir à un consensus. A ce jour, aucune collectivité n'a transmis de propositions d'évolution. Le projet est donc en suspens.

**Il est à noter que l'absence d'impulsion politique partagée sur le sujet, impulsion attendue de la conférence des exécutifs notamment, a probablement obéré la capacité du projet à se déployer dans une logique d'adhésion des acteurs.**

### **Activité du réseau RIIFE en 2019**

Préfiguration de ce que pourrait être le service public de l'orientation (du moins en partie), le Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE) compte en 2019 vingt-deux structures représentées par un comité directeur.

En 2019, le réseau RIIFE a connu deux évolutions importantes :

- La formalisation du réseau par la **signature d'une Charte** de fonctionnement réalisée en commun
- Le **transfert de la responsabilité de l'animation** de l'IDCNC (dont les missions ont été transférées vers d'autres structures) vers la DFPC, donnant une légitimité différente.

L'existence de la charte permet une meilleure visibilité de l'appartenance au réseau pour les publics et renforce la cohésion entre les partenaires. Elle a également permis d'accueillir de nouveaux membres (vingt-deux membres mais également trois partenaires adhérents).

**Le plan d'action du réseau élaboré lors d'un séminaire s'est axé sur deux aspects**, la mutualisation des outils et le partage des pratiques d'une part, l'information des professionnels et du public d'autre part.

- **La mutualisation des outils et le partage des pratiques**

**Développer l'échange de pratiques en inter-structures : les GAPP (groupes d'analyses de pratiques professionnelles)**

Neuf membres du réseau, de différentes structures, se sont formés à cette pratique afin d'offrir dès 2020 ces espaces de professionnalisation où les acteurs du réseau pourront échanger, prendre du recul sur leurs pratiques et mutualiser leurs expériences. Deux GAPP d'expérimentation ont eu lieu et préfigurent un déploiement à tout le RIIFE avec une promotion de la démarche lors d'un séminaire en 2020.

### **Promouvoir le rôle des référents RECIIFE (portail collaboratif)**

Un travail conséquent a été mené sur l'appropriation du portail collaboratif Reciiife auprès des utilisateurs ainsi que sur l'optimisation de l'utilisation de l'outil : communication, démonstrations, mises à jour de bases de données, levées de bugs et évolutions techniques, hotline, tests... Il a également été procédé à l'identification et la fédération de dix-neuf référents dans le réseau assurant l'interface et le relais dans leur structure.

### **Rencontres des nouveaux arrivants**

Cet espace destiné à favoriser une interconnaissance actualisée du réseau et de ses dispositifs entre nouveaux et anciens membres a tout de suite été investi et sollicité, et les outils d'animation ludiques et interactifs créés pour cette animation sont appréciés. Sa fréquence semestrielle sera maintenue pour 2020 voire augmentée.

Les structures du RIIFE en 2019

|                                                                                                                                          |                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Aceste CNAM</b> (Association Calédonienne pour l'Enseignement Scientifique et Technique / Conservatoire National des Arts et Métiers) | <b>DSAP</b> (Direction de Services d'Animation et de Prévention de la mairie du Mont Dore)          |
| <b>ACTIVE</b> (association Calédonienne pour le Travail et l'Insertion vers l'Emploi)                                                    | <b>DTE</b> (Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle Calédonie)                              |
| <b>CANC</b> (Chambre d'agriculture de Nouvelle Calédonie)                                                                                | <b>EDR</b> (Ecole de la Réussite)                                                                   |
| <b>CAP Emploi</b> (Centre d'Action Pour l'emploi)                                                                                        | <b>EPEFIP</b> (Etablissement Provincial pour l'Emploi la Formation et l'Insertion Professionnelles) |
| <b>CFA CCI</b> Centre de Formation des Apprentis de la Chambre de Commerce et d'Industries)                                              | <b>GIEP</b> (Groupement pour l'insertion et l'Evolution Professionnelles)                           |
| <b>CFA CMA</b> Centre de Formation des Apprentis de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat)                                            | <b>IFAP</b> (Institut de Formation à l'Administration Publique)                                     |
| <b>CIJ-NC</b> (Centre Information Jeunesse de Nouvelle Calédonie)                                                                        | <b>MIJ</b> (Mission d'Insertion des Jeunes de la Province Sud)                                      |
| <b>CIO-NC</b> (Centre d'Information et d'Orientation de Nouvelle Calédonie)                                                              | <b>Mission Jeunesse</b> de la province Nord                                                         |
| <b>DEFE</b> (Direction de l'Economie de la Formation et de l'Emploi de la province Sud)                                                  | <b>MLIJ</b> (Mission Locale d'Insertion des Jeunes de la province Nord)                             |
| <b>DEFIJ</b> (Direction de l'Enseignement de la                                                                                          | <b>Point A</b> (Point Apprentissage)                                                                |

|                                                                                                                                |                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formation et de l'Insertion des jeunes de la province Nord)                                                                    |                                                                                                           |
| <b>DEFIPE</b> (Direction de l'Enseignement de la Formation de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi de province des Iles) | <b>RSMA</b> (Régiment du Service Militaire Adapté de Nouvelle Calédonie)                                  |
| <b>DFPC</b> (Direction de la Formation Professionnelle et Continue de Nouvelle Calédonie)                                      | <b>SAIO</b> (Service d'Affectation d'Information et d'Orientation du Vice Rectorat de Nouvelle Calédonie) |

### Les projets d'animation du réseau

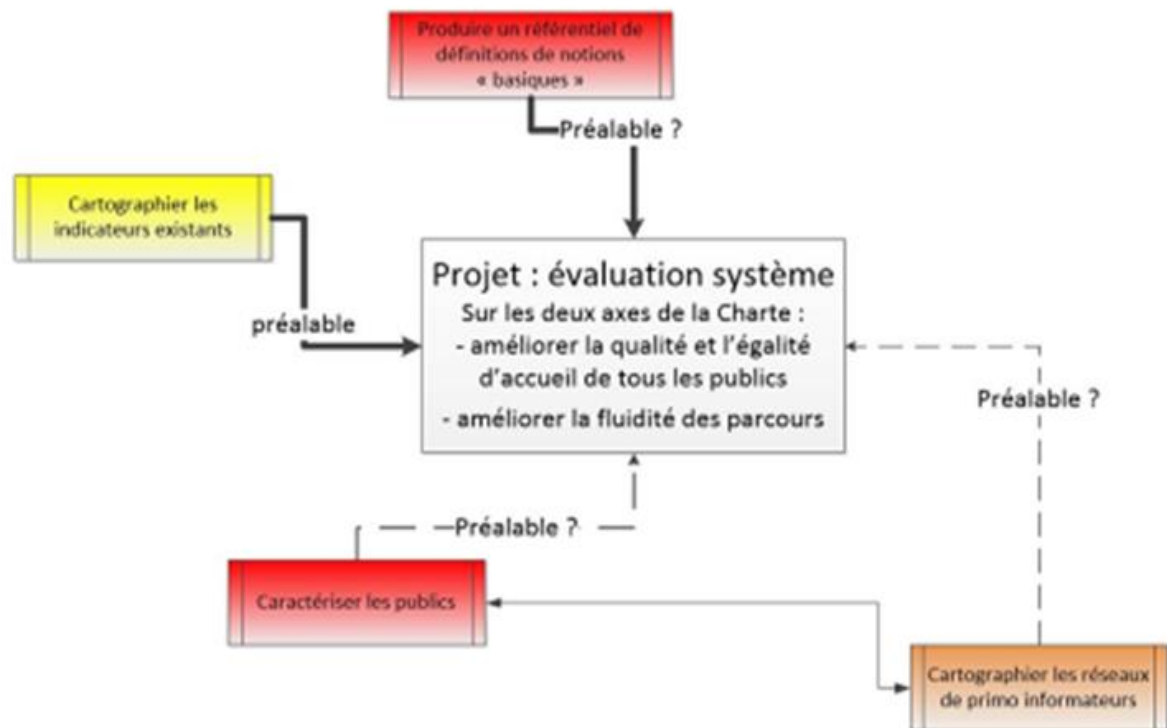
Dans la continuité des réflexions sur la mise en œuvre d'un Service Public de l'Orientation, la DFPC, en charge de l'animation du RIIFE a proposé aux structures du réseau la tenue d'un séminaire de travail début 2019. Ce séminaire avait pour but de réactiver l'adhésion des structures autour de sujets fédérateurs. Pour ce faire, une enquête a été réalisée en amont auprès de toutes les structures, de manière à identifier les sujets à traiter. Vingt-quatre participants étaient présents, représentant douze structures. En lien avec l'enquête réalisée au préalable, trois ateliers ont été proposés

- **Mutualisation des outils et partage des pratiques**
- **Information des professionnels et du public**
- **Professionnalisation et développement des compétences**

Chacun des ateliers a donné lieu à la formalisation d'objectifs spécifiques, lesquels ont intégré le plan d'action global « animation RIIFE », également abondé par des sujets mis en avant par les participants lors des restitutions et des présentations de sujets connexes.

Suite à ce séminaire, un groupe constitué d'agents de la DFPC a mis sur pied une démarche projet visant à faire aboutir les objectifs identifiés. Le schéma ci-dessous reprend de manière simplifiée cette démarche.

### schéma : projet « mère » et projets « infra »



Ainsi, un projet « mère » a-t-il été identifié, l'évaluation du Système Information Insertion Formation Emploi, auquel se rattachaient des projets « infra », dont certains étaient des préalables :

- La constitution d'un glossaire permettant de fixer les définitions des différentes notions du Système.
- Une étude permettant de caractériser les publics
- La cartographie des indicateurs existants
- La cartographie des réseaux de primo-informateur (CF supra 4.2.1)

Le glossaire a été réalisé en grande partie. Seuls certains termes concernant le domaine de l'emploi n'ont pas été définis, en raison des travaux sur la mise en place d'un Service Public de l'Emploi porté par la DTE et qui devrait produire ces définitions. Le glossaire a été présenté aux partenaires du RIIFE, mais les retours ont été peu nombreux, obérant la capacité à le valider. Une interrogation subsiste quant à son institutionnalisation, qui devra en tout état de cause passer par une étape de validation, au CSEIFOP par exemple.

L'étude sur la caractérisation des publics non insérés a été réalisée, elle a été diffusée aux membres du RIIFE ainsi qu'à tous les acteurs ayant contribué à sa réalisation, et même au-delà, à tous ceux qui ont été identifiés comme pouvant y trouver un intérêt. Seul bémol, la faiblesse volumétrique des listes de personnes très peu connues des différentes structures aura quelque peu obéré l'exhaustivité de

l'observation, et, de facto, la pertinence des résultats de l'étude. En effet, l'immense majorité (90%) des contacts fournis à la société ayant réalisé l'étude était issue des fichiers de la DFPC, lesquels sont constitués de personnes « en voie d'insertion ».

S'agissant du projet d'évaluation du système, il a été mis en attente, faute de participants identifiés pour les groupes de travail.

### Le plan d'action

Comme évoqué supra, l'ensemble des actions portées par la cellule d'animation du RIIFE ont été formalisées via un plan d'action qui a été conçu par ladite cellule en étroite collaboration avec les structures. Ce plan d'action comprenait d'une part un axe outillage et harmonisation des pratiques, d'autre part un axe projets de développement du réseau.

| AXE                                                      | ACTION                                                                          | REALISATION<br>2019 | PERSPECTIVES                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                          |                                                                                 |                     | 2020                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Développement des compétences RH</b>                  | Appui et échanges de pratiques sur les processus RH « gestion des compétences » | 0%                  | Report 2020-2021 suite aux travaux SPO en cours                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Mutualisation des outils et partage des pratiques</b> | Echange de pratiques en interstructures                                         | 90%                 | Certains GAPP expérimentaux n'ont pu avoir lieu : report 2020 + déploiement à tout le RIIFE avec une promotion de la démarche lors du séminaire de début d'année                                                                                            |
|                                                          | Promouvoir le rôle des référents RECIIFE                                        | 90%                 | Toutes les actions ont été menées mais de nouveaux membres ont fait leur entrée en fin d'année et seront à former et inclure dans le groupe                                                                                                                 |
|                                                          | Rencontre annuelle RIIFE                                                        | 100%                | séminaire avril 2020 pour tous les acteurs RIIFE                                                                                                                                                                                                            |
|                                                          | Rencontres des nouveaux arrivants                                               | 90%                 | Maintenir une fréquence semestrielle, la systématiser dans la procédure d'accueil d'un nouveau membre                                                                                                                                                       |
| <b>L'Information des professionnels et du public</b>     | Optimiser les outils existants                                                  | 80%                 | Maintenir un suivi serré de l'usage de ces outils pour garder le dynamisme d'utilisation et les faire évoluer en permanence. Pour 2020 : Développer l'usage du numérique et de la vidéo, ainsi que des modules « partage d'outils » du portail collaboratif |
|                                                          | Créer un guichet numérique unique Information Orientation pour les              | 5%                  | Identifier un nouveau pilote et à reprendre en 2020                                                                                                                                                                                                         |
|                                                          | L'identité commune du réseau                                                    | 50%                 | Continuer à inciter à afficher et mettre en avant « les couleurs » du RIIFE (signalétique structures et événement, signatures , usage systématique du site commun...)                                                                                       |
| <b>PROJETS RIIFE</b>                                     | Indicateurs communs d'évaluation de performance du réseau                       | 0%                  |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                          | Etape 1 = définitions / glossaire                                               | 75%                 | Cf supra                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                          | Caractérisation des publics                                                     | 100%                | Cf supra                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                          | Cartographie du réseau des informateurs de proximité                            | 0%                  | Cf supra                                                                                                                                                                                                                                                    |

Il est donc apparu que la conduite de plusieurs actions se voyait opposer une forme de doutes de la part du Réseau, qui s'incarne dans une certaine réticence à participer aux travaux proposés par le groupe projet. Cette réticence n'est pas anodine, elle trouve sa source dans les difficultés relationnelles et communicationnelles qui ont brouillé les messages diffusés par la DFPC aux différents acteurs, et elle doit impérativement interroger sur les modes de communication et de collaboration à mettre en place entre la DFPC, tête de réseau, et ses partenaires.

## **2.5.6. 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.**

### **2.5.6.1. 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.

#### **L'Information des professionnels et du public**

Il s'agissait en 2019 d'optimiser les outils existants, plébiscités et co-construits les années précédentes, notamment :

#### **Le portail collaboratif reciife.nc**

L'objectif de cet outil mis en ligne fin 2017 est avant tout le partage d'informations, base du travail en réseau.

Un travail terrain de rencontres et d'échanges sur les trois provinces a été mené sur le premier trimestre 2019. Une enquête/questionnaire a été diffusée pour d'une part démontrer les potentialités d'usage du portail, d'autre part pour collecter les besoins et identifier les freins liés, toujours dans une idée d'optimisation de l'outil. Quatorze visites terrain ont été réalisées pour un total de 113 collaborateurs rencontrés.

Cette démarche a généré l'activation de nombreux comptes, et a généré un développement de l'utilisation. A des pratiques consistant principalement en une alimentation de la rubrique « événements » ainsi qu'en sa lecture, a succédé une démarche beaucoup plus étoffée, notamment sur la partie « forum » du site qui a été investie de manière importante, générant un regain de réactivité et de collaboration entre acteurs de terrain.



|                                                     |                                                                                                                                                                                  |                    |             |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------|
| Utilisation professionnelle                         | <b>Audience du site reciife.nc</b>                                                                                                                                               |                    |             |
|                                                     | 254 comptes activés contre 175 comptes activés fin 2018<br>mais 112 nouveaux utilisateurs (car 33 comptes désactivés)<br>218 utilisateurs authentifiés pro. réguliers du portail |                    |             |
|                                                     | <b>Contenu du site reciife.nc</b>                                                                                                                                                | 82                 | événements  |
|                                                     |                                                                                                                                                                                  | 60                 | posts forum |
|                                                     |                                                                                                                                                                                  | 31                 | actualités  |
| 22                                                  |                                                                                                                                                                                  | documents partagés |             |
| Utilisation générale : professionnels + tout public | 195 contenus partagés (hors articles e-letter)                                                                                                                                   |                    |             |
|                                                     | 876 utilisateurs authentifiés et non authentifiés (= public inclus) qui ont initié au moins une session en 2019                                                                  |                    |             |
|                                                     | 2 770 sessions*                                                                                                                                                                  |                    |             |
|                                                     | Durée moyenne des sessions : 06 min                                                                                                                                              |                    |             |
| 19 014 pages vues soit 6,86 pages / session         |                                                                                                                                                                                  |                    |             |

(\*Session = la période pendant laquelle un utilisateur est actif sur son site Web, ses applications, etc. Toutes les données d'utilisation (visionnage de l'écran, événements, etc.) sont associées à une session)

## Publications d'e-letter

Le partage et l'échange d'informations est une attente forte des professionnels car la connaissance de leur environnement socioprofessionnel et institutionnel est au cœur de leur pratique. Mais le manque de temps, la complexification du réseau, la mouvance du contexte socioéconomique et la multiplicité des actions peuvent rendre la veille informative laborieuse.

Toutefois, une implication de l'ensemble des structures dans la rédaction des articles a été notée, sur des contenus divers : promotion d'une action, témoignage d'un bénéficiaire, partage de bilan, actualité de sa structure ou son secteur, relais d'une actualité d'un autre réseau, mouvement RH au sein de sa structure, renseignements pratiques...

Le taux d'ouverture est en progrès mais peut encore être amélioré (120 lecteurs en moyenne à chaque diffusion, pour 300 destinataires soit 36 % de taux d'ouverture).

Trois e-letters ont été publiées (juin/septembre/décembre), pour 363 ouvertures de e-letters, et un total de 48 articles (avec un format qui n'accepte que 18 articles par publication et oblige à prioriser). Un exemple de ces lettres d'information est présenté en annexe 3.

## L'annuaire riife.nc

L'annuaire du réseau permet un accès à une information fiabilisée en temps réel c'est un outil de « prise en mains » du réseau pour tout nouvel arrivant.

Il répond à l'objectif d'une qualité d'information égale sur l'ensemble des structures de Nouvelle-Calédonie mais également à la fluidification des parcours du public.

Son utilisation a connu une hausse en 2019 avec une moyenne de 300 utilisateurs par mois. Cet outil destiné initialement aux professionnels a vu son usage élargi pour répondre au besoin du public. Il comporte en 2019 21 fiches « structures » et 34 fiches « mesures ».

La mise à jour de cet annuaire qui doit être la cartographie du réseau est perpétuelle et les relances à faire nombreuses.

Plus d'usagers, plus de contributions, plus de contenus en 2019, les sites collaboratifs du réseau ont en 2019 bénéficié d'une nouvelle dynamique qui demandera une animation et un suivi réguliers pour être maintenue.

### **2.5.6.2. Sous action 2 : validation à chaque étape du parcours, le CCE**

**DESCRIPTION CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **RÉALISATIONS 2019**

Depuis 2014, cinq organismes (ACTIVE, CFPPA Sud, EFPA/GIEP13, AA Formation et l'Ecole du Multimédia et de l'Image) se sont inscrits dans cette démarche.

En 2019, quatre organismes étaient encore habilités (ACTIVE, CFPPA Sud, GIEP-NC et AA Formation) mais seuls deux d'entre eux ont inscrits des candidats (le GIEP et AA Formation). Seuls 22 stagiaires ont été présentés à la certification.

#### **Résultats pour l'année 2019 :**

Sur les vingt-deux stagiaires inscrits dans le dispositif en 2019, dix-neufs d'entre eux ont réussi à certifier le CCE.

Le taux de réussite élève donc à 82 %.

### **□ Indicateurs de performance liés à l'action « refonder les dispositifs de formation**

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

- Taux de réussite: 82 % (18 validés en 2019 /22 inscrits et présentés en 2019)

| <b>IR 3 : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles</b> |                          |                         |                              |                          |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <b>Valeur de référence 2016</b>                                          | <b>Valeur cible 2019</b> | <b>Réalisation 2019</b> | <b>Atteint / non atteint</b> | <b>Valeur cible 2020</b> |
| <b>65,00%</b>                                                            | <b>80,00%</b>            | <b>82,00%</b>           | <b>Atteint</b>               | <b>85,00%</b>            |

<sup>13</sup> Pour le dispositif SPOT

## HISTORIQUE

| indicateurs de référence                                               | permet le décaissement des tranches variables ? | 2016                     |       |           | 2017  |       |                                                                                                                                     | 2018  |       |           | 2019  |       |           |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------|-------|-----------|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----------|-------|-------|-----------|
|                                                                        |                                                 | valeur de référence 2016 | cible | atteint ? | cible | score | atteint ?                                                                                                                           | cible | score | atteint ? | cible | score | atteint ? |
| IR3 : taux de réussite au certificat de compétences essentielles (CCE) | non                                             | 65%                      | 65%   | ND        | 70%   | 65%   | non.<br>Mais indicateur précisé, car jusqu'en 2017, le calcul n'était pas celui d'un taux de réussite, mais d'un taux de validation | 75%   | 80%   | atteint   | 80%   | 82%   | 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.

### ***2.5.6.3. Sous action 4 : prise en charge de la problématique du handicap, Le conseil pour le handicap et la dépendance (CHD)***

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

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

## REALISATIONS 2019

### Les actions du FIPH 1

1. Les Nouveaux dispositifs

De nouvelles mesures ont été instaurées en 2019 afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap :

a. Accès à l'emploi salarié

Des aides à destination des employeurs ont été mises en place pour accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle du travailleur en situation de handicap. Ces aides sont financières (remboursement de cotisations patronales) et humaines (accompagnement par un conseiller en insertion professionnelle spécialisé dans la gestion du handicap). 9 entreprises ont pu bénéficier de cette aide entre juin et décembre 2019.

b. Compensation du handicap liée aux transports

Certaines personnes peuvent éprouver des difficultés pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de leur situation de handicap. Celles-ci peuvent – à terme – avoir un impact sur le maintien dans l'emploi et, en amont, à l'accès à l'emploi. C'est pourquoi une compensation financière a été instaurée à destination des personnes en situation de handicap afin de régler les frais de déplacements liés au handicap pour les trajets domicile / lieu de travail. Le FIPH prend ainsi 60% du montant total des dépenses liées au transport domicile/lieu de travail.

c. Prestation de compensation pour l'accès au code de la route et au permis de conduire

En Nouvelle-Calédonie, peu de personnes atteintes de surdité sévère détiennent le permis de conduire. Non pour inaptitude, mais du fait de l'inaccessibilité au code de la route et à la conduite. Le permis de conduire étant un vecteur non négligeable de l'insertion professionnelle, il semblait primordial que le code de la route et la conduite soient accessibles au public sourd. Pour cela, une prestation de compensation est proposée, se traduisant par la mise en place d'une aide humaine à la communication via l'interprétariat en LSF (Langue des Signes Française) ou la traduction en LfPC (Langue française Parlée Complétée).

2. Communication

a. Lancement de la page Facebook Handicap.nc

En septembre 2019, la page Facebook liée au site handicap.nc a été créée. L'objectif étant, d'une part, d'apporter une visibilité supplémentaire et complémentaire au site. D'autre part, Facebook permet d'être - d'une certaine manière - plus proche des gens, d'avoir leurs retours sur certaines actions et d'être en lien direct avec eux, via la messagerie instantanée.

b. Campagne de communication sur les nouvelles aides à l'embauche

Afin d'informer les employeurs sur les nouvelles aides mises en place pour favoriser l'embauche de travailleurs en situation de handicap, une campagne de communication a été lancée en fin d'année.

c. Adhésion au réseau RIIFE

Dans le but de promouvoir la prise en compte des problématiques du handicap au sein de l'environnement insertion formation emploi, le CHD a sollicité et obtenu son adhésion au réseau RIIFE. Cette adhésion permettra de faciliter la promotion et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les différents dispositifs.

3. Information et Sensibilisation

Afin d'informer les partenaires sur les aides mobilisables du FIPH et, au-delà, les sensibiliser sur le handicap en entreprise, des actions de sensibilisation et d'information ont été instaurées au cours de l'année 2019. Ces actions ont été réalisées auprès :

- a. des informateurs jeunesse de la MIJ
- b. d'un groupe de salariés d'une entreprise de plus de 600 salariés
- c. d'entreprises du Mont-Dore lors d'un café-rencontres organisé par le service emploi de la DEFE Mont-Dore

Les aides et actions du FIPH concernent l'ensemble du territoire. C'est pourquoi, en 2019, une action dans le Nord et une sur les îles ont été organisées :

- a. en province Nord, à Koné : une demi-journée d'information auprès des employeurs, des professionnels de l'emploi et des travailleurs en situation de handicap
- b. en province des Îles : trois journées sur Lifou (une demi-journée auprès du personnel de l'APAH, une journée auprès des conseillers emploi de l'EPIFE, une demi-journée auprès des employeurs et des travailleurs en situation de handicap).

#### Projet entreprise adaptée

Ce projet doit permettre à des personnes ayant le statut de travailleur handicapé en capacité de travailler d'occuper un emploi rémunéré dans une structure à vocation de production, mais dans un environnement spécialement adapté.

L'appel d'offre est paru en 2018. Compte tenu des éléments de cadrage qu'il présentait, une seule structure s'est positionnée, l'Association de Coopération Sociale et Médico-Sociale (ACSMS). A fin 2019, les éléments de cadrage de la prestation sont toujours en discussion, en vue de l'obtention d'un agrément.

#### Projets « compétences »

Une action est actuellement conduite avec le FIAF ; il s'agira de réserver pour les personnes en situation de handicap des places dans les formations que le FIAF organise. Ces places réservées seront financées par le FIPH. Une réflexion est également en cours pour la sensibilisation des formateurs à l'intégration des PSH dans ce cadre.

Une autre action portée par le CHD consistera à conduire une démarche de certification des compétences acquises par les personnes en situation de handicap lorsqu'elles sont en situation de travail dans un environnement professionnel sans aller jusqu'à la certification totale du diplôme

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

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

L'ambition du schéma du handicap et de la dépendance est de « favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et de dépendance dans la société calédonienne, d'œuvrer à leur bien-être et de permettre à chacun d'exprimer au mieux ses besoins, ses compétences et ses capacités pour être acteur

dans la mesure de ses moyens, de son parcours de vie,[...] tout en définissant un modèle de financement durable ».

Pour cela, quatre axes stratégiques ont été développés :

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

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

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

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

##### **□ Le jardin d'insertion professionnelle (Province des Iles Loyautés)**

Un jardin d'insertion professionnel est actuellement mis en place dans la tribu de Hnacaöm, à Lifou, depuis août 2019. Ce jardin d'insertion est un outil de socialisation et de pédagogie, dans la construction d'un parcours d'insertion professionnelle. Il permet de faciliter l'insertion ou la réinsertion ou le retour progressif à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Les bénéficiaires sont employés comme ouvriers agricoles stagiaires par l'intermédiaire d'un RIL (Revenu pour l'Insertion des Loyautés) dès leur admission. Ils sont au nombre de dix jeunes de 21 à 35 ans, issu des tribus limitrophes du district de Wetr (nord-est de l'île).

Le jardin d'insertion est basé sur la culture de l'igname avec l'accompagnement d'un formateur pour la partie pédagogique et des techniciens pour la partie technique.

La production issue de l'exploitation du jardin d'insertion est vendue directement à l'Unité de Conditionnement des Produits Agricoles (UCPA) par l'intermédiaire d'un contrat de production signé, soit directement avec les ouvriers agricoles stagiaires, soit avec l'EPEFIP, soit avec une structure créée spécialement à cet effet.

##### **□ Parcours lutte contre les exclusions Saint Louis 2019**

La tribu de Saint Louis, située sur la commune du Mont Dore, défraie l'actualité depuis des années, pour des faits de délinquance, voire de violences. La Route Provinciale 2 qui longe la tribu est régulièrement le

théâtre de violences, organisées ou plus ou moins spontanées, collectives et revendicatives ou simplement délictuelles. Toutefois, malgré la précarité, Saint-Louis est en partie préservé, pas seulement du fait de son cadre rural. Les structures coutumières sont très présentes, le lien à la terre est encore puissant et, surtout, partis et syndicats indépendantistes, fortement implantés, forment un tissu social dense, qui permet la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion, notamment celles portées par la province Sud.

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

#### **La méthode utilisée par la province pour la mise en œuvre de parcours d'insertion.**

En 2019, 230 parcours ont été mis sur pied, via un programme articulé autour de cinq axes :

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

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

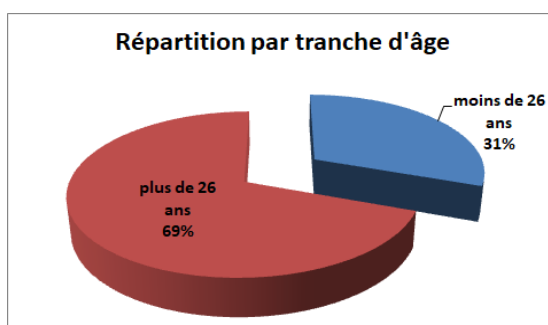
Le parcours démarre par un entretien de diagnostic permettant de déterminer les freins éventuels, présenter l'accompagnement et sa mise en place à chaque demandeur d'emploi. S'ensuit une phase d'élaboration et de suivi du projet professionnel qui va permettre d'élaborer un projet réaliste et réalisable adapté aux capacités de la personne, encadrer les enquêtes métiers, orienter et inscrire le bénéficiaire à des actions de formations nécessaire à la réalisation de son projet. D'autres mesures sont proposées, telle que le Trajet d'Accès à l'Emploi (TAL, pour confirmer le projet professionnel), des informations/orientations pour les bénéficiaires en situation de handicap, un soutien technique pour les Techniques de Recherche d'Emploi (réalisation du CV et lettres de candidatures, préparation aux entretiens d'embauches, l'activation le cas échéant de mesures d'aide à l'emploi (visite en entreprise, remobilisation, échanges réguliers pour faciliter l'insertion durable et éviter le décrochage), une aide à la recherche d'emploi (appels aux entreprises, relances...).

L'ensemble de ces éléments mis en œuvre permettent la réalisation d'une synthèse comprenant un plan d'action et un bilan de l'accompagnement, ainsi que des suivis en entreprise le temps de l'intégration du DE au poste et à son environnement.

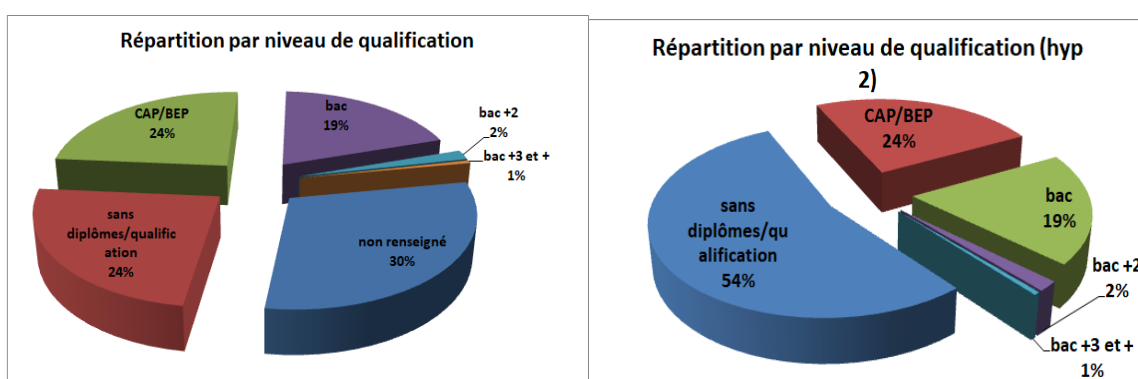
Ce dispositif permet donc de construire un plan d'action pour chaque stagiaire d'entrée en formation et des prestations de service pour le maintien en emploi.

### Le public bénéficiaire, quelques données chiffrées :

L'effectif global est de 586 personnes, avec une légère majorité de femmes (52%). Les personnes âgées de moins de 26 ans sont assez significativement minoritaires dans cet effectif (moins d'une sur trois).



Cette population est également marquée par un niveau de qualification faible, voire très faible. En effet, une personne sur quatre a interrompu sa scolarité avant l'obtention du moindre diplôme, et une personne sur quatre possède un diplôme de niveau CAP/BEP. Les détenteurs de niveau de qualification supérieurs au bac ne représentent que 3% de la population. Enfin une personne sur cinq est détentrice d'un bac. Phénomène particulier, pour 30% de cette population (soit 176 personnes) aucun niveau de diplôme n'a été renseigné. L'expérience nous apprend que de manière générale, cette absence d'information correspond dans une immense majorité des cas à une absence de qualification (les personnes sans diplôme évitant par crainte de la stigmatisation de faire connaître cette situation). Si tel est le cas ici, la population des personnes sans aucune qualification se monterait alors à plus de la moitié de la population observée, ce qui est particulièrement significatif, et dénote une situation spécifique de ces publics vis à vis de la scolarité.



### Transport

Pour accompagner les jeunes de la tribu, la province Sud a financé le transport pour 567 bénéficiaires en 2019. La mobilité représente une réelle plus-value pour les jeunes en difficulté d'insertion à Saint-Louis, en facilitant les déplacements vers les divers organismes de formation, les lieux de stage et les services administratifs, celle-ci garantit un meilleur taux de présence tout au long de leur parcours. La prise en charge de transports, dans le cadre de parcours d'accompagnement vers l'insertion sociale et



professionnelle concerne aussi bien les résidents de la tribu que ceux qui vivent à l'extérieur de la tribu mais originaires de Saint-Louis.

### **Les parcours « TAL » (Trajet d'Accès à l'Emploi)**

Ces parcours ont concerné 41 bénéficiaires de l'opération « Saint Louis ».

L'accompagnement individuel se finalise par une immersion professionnelle avec une période en entreprise possible avec la convention Trajet d'Accès à l'Emploi (TAL) ou la mesure chantier d'insertion. L'objectif de ce stage est de permettre aux jeunes de bénéficier d'une expérience professionnelle et d'une connaissance de l'entreprise, d'acquérir le sens des responsabilités, de l'initiative et de la conscience professionnelle, de développer des compétences techniques et des qualités relationnelles. C'est une clé d'intégration pour les publics en rupture avec le monde du travail.

### **Le dispositif SPOT**

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **RÉALISATIONS 2019**

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

En 2019, la commande publique initiale destinée au dispositif du Pôle préparatoire à l'emploi «SPOT» a été de 41 800 heures / stagiaires, pour 100 parcours. Fin 2019, un avenant à cette convention a porté cette commande à 51 800 heures / stagiaires pour 124 parcours.

Compte tenu de la diminution du nombre de places offertes en formation qualifiantes (en raison des restrictions budgétaires), les stagiaires du Spot sont lorsque c'est possible orientés vers une insertion professionnelle, avec si possible en poche le certificat de compétences essentielles.

Le nombre total de candidatures se monte en 2019 à 160. Les candidatures directes (orientées par des partenaires autres que le RIIFE) sont en 2019 les plus nombreuses. La majorité des stagiaires sont issus de la province Sud, et la répartition globale par province correspond à celle de la population de Nouvelle-Calédonie.

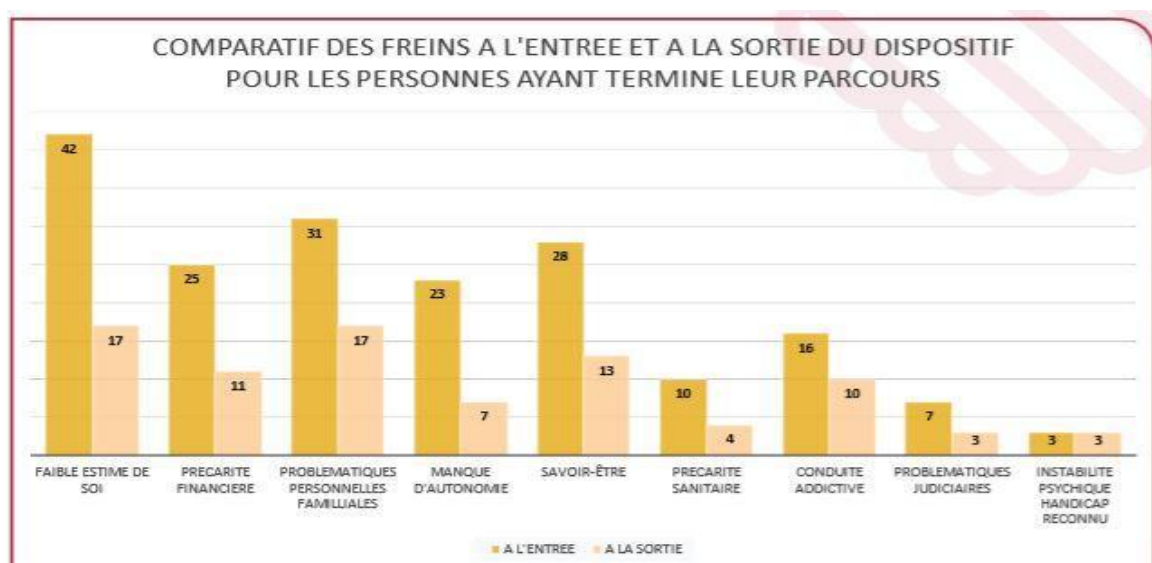
71% des stagiaires ont quitté l'école avant l'âge de 18 ans. 95% des stagiaires ont un niveau de scolarisation équivalent ou inférieur au CAP/BEP ; cette surreprésentation se confirme d'année en année, elle confirme que le dispositif SPOT accueille avant tout les publics les plus éloignés de l'emploi mais aussi ceux qui ont décroché du système initial, sans qualifications et pour une majorité avant même l'âge de 16 ans.

En termes de proportion homme femme, l'année 2019 est identique à l'année précédente avec 52% d'hommes contre 48% de femmes.

##### **L'observation des freins à l'insertion par le dispositif Spot**

Plus de huit stagiaires sur dix accueillis présentent des freins touchant à une faible estime de soi, une précarité financière importante, des problématiques personnelles et familiales. De plus en plus de stagiaires présentent des déficits d'autonomie, et de grandes difficultés à se repérer dans leur environnement (professionnel et / ou social). Par ailleurs, 30% des stagiaires ont un parcours portant la marque de problématiques judiciaires et des problèmes de gestion des addictions (alcool ou cannabis). Enfin, les freins liés au savoir-être sont en forte augmentation.

Le dispositif a un impact significatif en matière de levée de ces freins, ainsi que le montre le graphique ci-dessous. La majorité des freins diminue de manière significative entre l'entrée et la sortie du dispositif, ce qui doit permettre aux stagiaires d'accéder plus facilement à l'insertion.



## Parcours

La durée moyenne d'un parcours est majoritairement de plus de sept mois, un chiffre en nette augmentation et qui représente plus de la moitié du public.



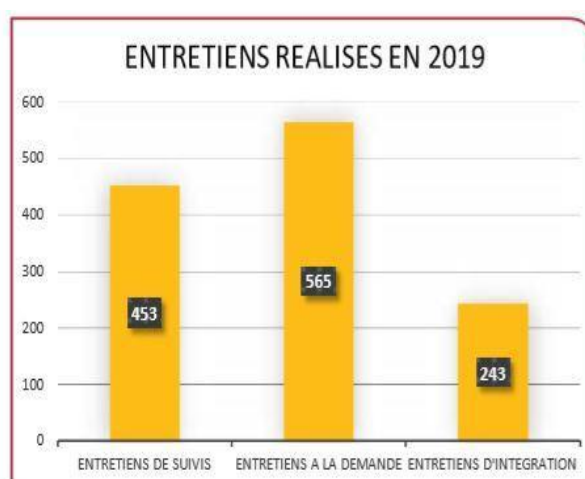
Des périodes de stage en entreprises sont régulièrement organisées. En 2019, 96 stages ont été effectués, pour une durée totale de 6 887 heures (VS 41 800 heures en centre).

Ces périodes de stage sont variables en fonction des objectifs à atteindre : d'une journée, destinée à observer le comportement en entreprise, à six semaines dans une même structure afin de favoriser l'insertion du stagiaire vers l'emploi et consolider les compétences à l'employabilité acquises. Ces stages de longue durée ont ainsi abouti à des CDD renouvelables puis à des CDI pour certains stagiaires. Les stagiaires font l'objet d'un suivi en entreprise (avec pour objectif d'une part d'évaluer les compétences acquises, d'autre part d'ajuster le parcours en fonction des éléments observés).

Durant le parcours les stagiaires bénéficient de suivis psycho-pédagogiques réalisés par les psychologues de l'équipe. Ces rendez-vous permettent de réajuster régulièrement le parcours en fonction de la progression du stagiaire. En 2019, 1261 entretiens ont été réalisés, soit plus de cinq par jour.

Les stagiaires ont également accès à des séances d'animation formative, dans une approche plus ludique de l'acquisition des compétences essentielles.

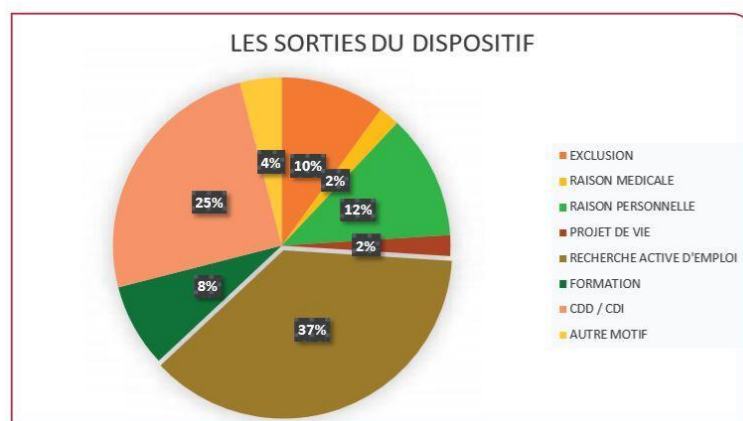
Pour les problématiques nécessitant l'intervention de professionnels spécialisés (santé et addictions), des partenariats existent qui ont permis en 2019 de faire suivre 71% des stagiaires.



La dimension partenariale est particulièrement importante dans le cadre de la mise en œuvre de parcours à destination de personnes éloignées de l'emploi et présentant de nombreux freins à l'insertion. C'est pourquoi le dispositif Spot a su nouer des relations partenariales privilégiées avec de nombreuses structures des domaines de la santé, du social, d'hébergement ou encore du secteur de la réinsertion.

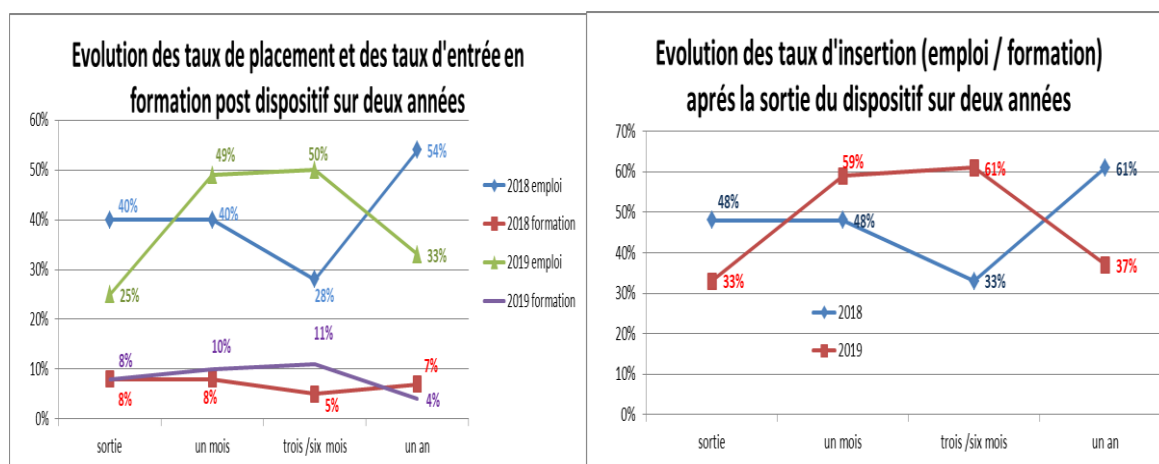
### **Les sorties du dispositif**

Les sorties vers l'emploi sont majoritairement des CDD qui, après renouvellement, ont conduit vers des CDI. L'augmentation du pourcentage d'insertion est beaucoup plus significative à partir d'un mois après la sortie. En revanche, peu de stagiaires s'orientent vers des contrats d'apprentissage, du fait de la saisonnalité de ce type de contrat, pas toujours en phase avec la durée d'acquisition des compétences essentielles au SPOT.



En sortie de dispositif seul un stagiaire (33%) sur trois est inséré dans l'emploi ou a rejoint une formation. Ce chiffre est en recul par rapport à 2018, où près d'un stagiaire sur deux (48%) intégrait un emploi ou une formation juste après la sortie du dispositif.

Toutefois, en 2019, ces taux augmentent de manière assez significative dans les mois qui suivent la sortie du dispositif, mais retombent à un niveau presque équivalent lors de l'observation réalisée à un an après la sortie. En 2018 le phénomène suivait une courbe plutôt inversée, avec des taux d'accès à la formation ou d'insertion dans l'emploi élevés à un an après la sortie du dispositif, ainsi que le montrent les graphiques ci-dessous.



## Synthèse

En 2019, en accord avec le commanditaire Nouvelle Calédonie, le SPOT a recentré son recrutement en direction d'un public à même d'utiliser pleinement le dispositif sur une période d'un an. Le recrutement s'est donc centré sur les candidats qui cumulaient trois ou quatre freins importants. Ce ciblage a permis au dispositif d'être plus performant dans l'accompagnement des personnes. En effet, le constat a été réalisé d'une efficacité insuffisante du dispositif pour accueillir un public cumulant des freins trop importants, obérant la capacité du bénéficiaire à suivre l'action avec une assiduité suffisante pour qu'elle soit véritablement porteuse de réussite.

En matière d'évolution des profils du public, le manque d'autonomie et l'une des caractéristiques les plus significatives, et le SPOT remarque que le pourcentage des personnes déscolarisées très tôt est toujours très important. Cette déscolarisation précoce favorise le cumul de freins.

Le profil type du stagiaire spot en 2019 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.

#### **REPERES CHIFFRES**

|             | <b>budget</b>      | <b>volume<br/>stagiaires</b> | <b>nb d'heures</b> | <b>femmes</b> | <b>hommes</b> | <b>non<br/>qualifiés</b> |
|-------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---------------|---------------|--------------------------|
| <b>2017</b> | <b>160 576 080</b> | <b>103</b>                   | <b>63 151</b>      | <b>52%</b>    | <b>48%</b>    | <b>62%</b>               |
| <b>2018</b> | <b>119 982 000</b> | <b>103</b>                   | <b>43 743</b>      | <b>47%</b>    | <b>53%</b>    | <b>74%</b>               |
| <b>2019</b> | <b>136 000 000</b> | <b>124</b>                   | <b>51 800</b>      | <b>48%</b>    | <b>52%</b>    | <b>57%</b>               |

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| <b>cout d'un stagiaire en 2018</b> | <b>1 164 874</b> |
| <b>cout d'un stagiaire en 2019</b> | <b>1 096 774</b> |

Ce coût par stagiaire ne prend pas en compte les relatifs aux indemnités versées. En intégrant ces données, le coût d'un stagiaire Spot pourrait s'élever à environ 2 M XPF.

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

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

Les stagiaires (« volontaires stagiaires ») inscrits au RSMA sont majoritairement sans diplôme, ils ont vécu une scolarité difficile, et peinent à trouver des voies d'insertion socio-professionnelle. Ils signent avec le régiment un contrat de six à douze mois (en fonction de la filière choisie) et se voient octroyer une « solde » de 41000 XPF / mois. Ils sont encadrés par un personnel militaire et par les volontaires techniciens, jeunes diplômés (souvent de niveau CAP/BEP) en recherche d'une première expérience professionnelle.

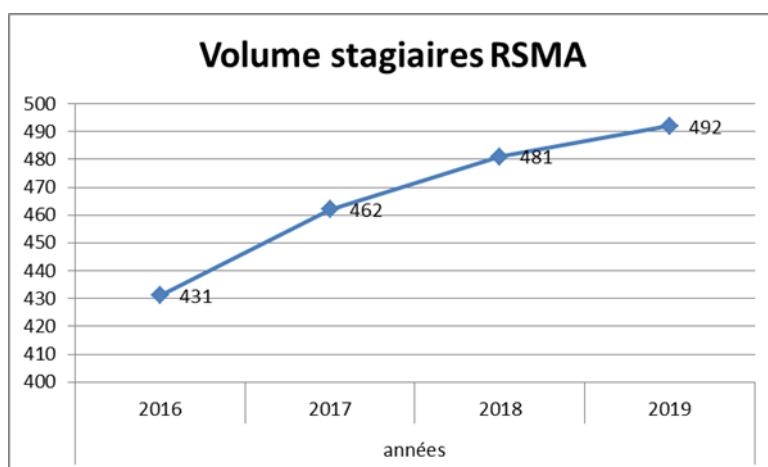
En 2019, l'effectif stagiaire est composé à 45% de femmes et à 55% d'hommes. 41% d'entre eux sont en situation d'illettrisme, soit 6% de moins qu'en 2018. Près de neuf stagiaires sur dix sont mélanésien. La majorité des stagiaires est issue de province Nord (45%), 44% sont issus de province Sud et enfin 11% sont issus de province des Iles.

Les vingt-et-une formations délivrées sont regroupées en six pôles (schéma en annexe 4).

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

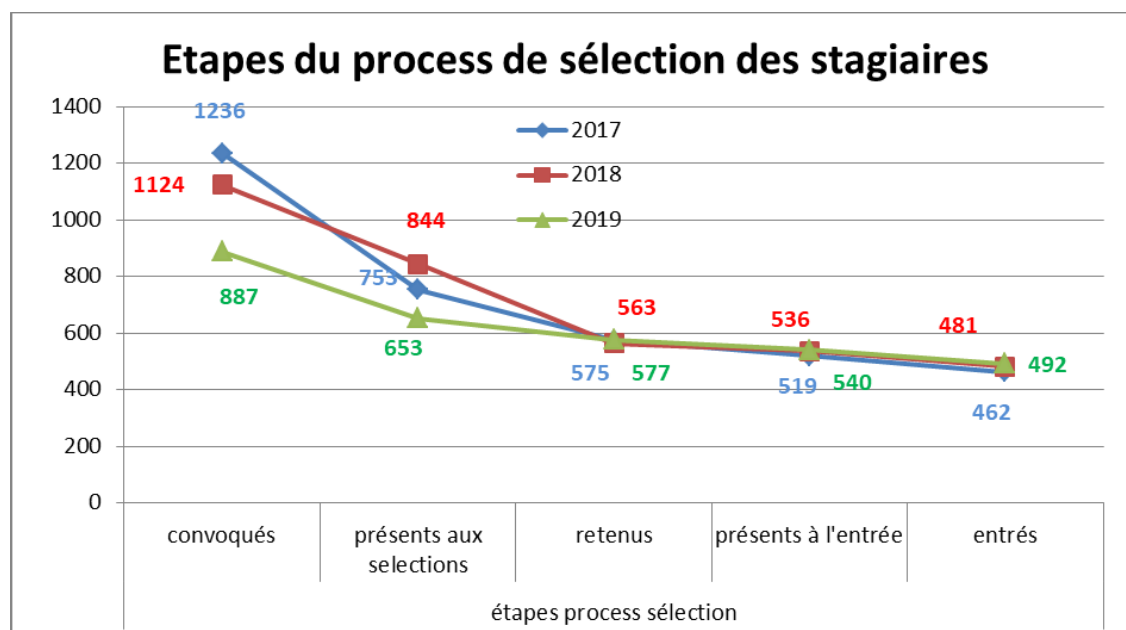
recrutement, la participation à des forums et des salons, les outils numériques (réseaux sociaux), et bien entendu les partenaires, les MIJ, le point Apprentissage, etc.)

Le RSMA voit la population de ses stagiaires progresser régulièrement, de 431 en 2016 à 492 en 2019.



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 cinq étapes. Le fait marquant pour 2019 concerne le nombre de convoqués, bien moins nombreux qu'en 2018 (887 vs 1124).



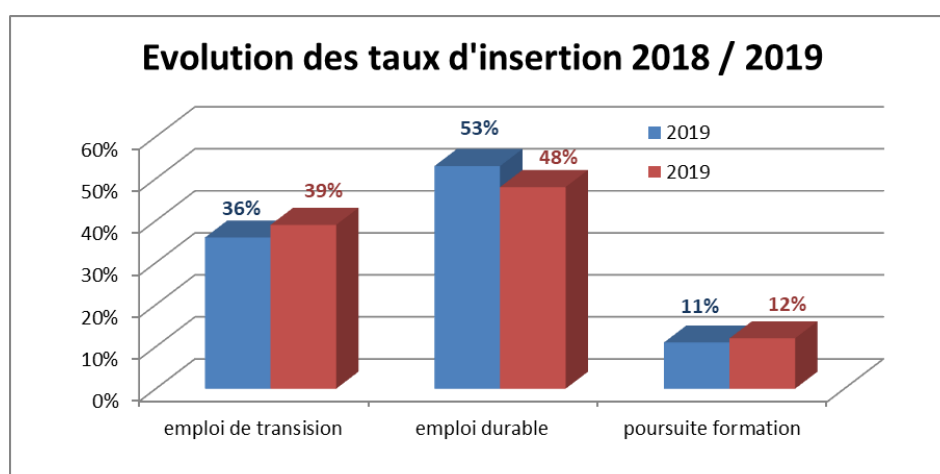
74% des jeunes convoqués sont présents lors de la phase de sélection (chiffre équivalent à celui de 2018).

Phénomène notable en 2019, la forme beaucoup plus aplatie de la courbe qui témoigne d'un processus moins sélectif. Moins de jeunes convoqués, plus de jeunes « incorporés », et donc moins de jeunes « écartés » du processus.

Afin de gérer et prévenir au mieux le sentiment de frustration vécu par les candidats qui ne peuvent intégrer, 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 partenaires.

A l'issue de la formation, le RSMA constate un « taux d'insertion global » de 79,2% (ce taux est stable par rapport à 2018. Parmi ces 79,2 % de jeunes insérés :

- Un peu moins de la moitié (48,2%) le sont dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Ce chiffre est en diminution sensible par rapport à 2018 (53%) ;
- 39,4% % le sont dans l'emploi dit « de transition » (les contrats de moins de 6 mois). Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2018 (36%) ;
- 12,3% sont orientés vers une formation qualifiante ; ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2018 (11%).



#### **REPERES CHIFFRES**

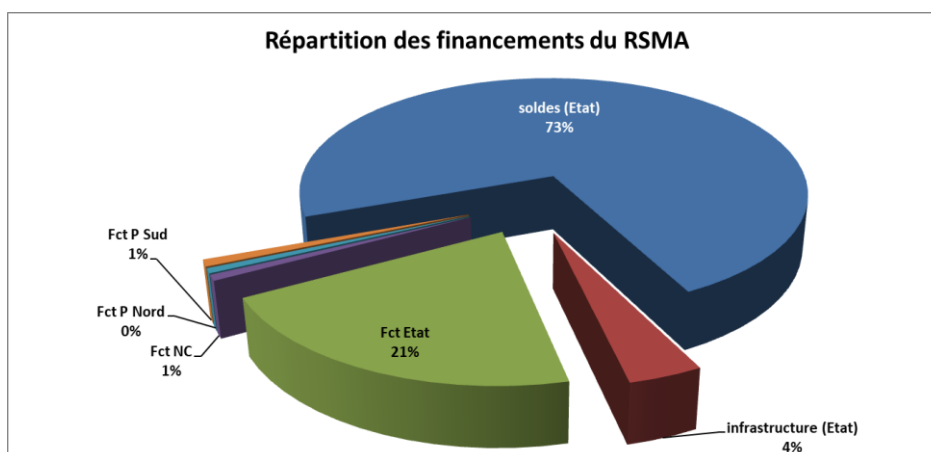
|             | <b>budget</b>        | <b>volume stagiaires</b> | <b>femmes</b> | <b>hommes</b> | <b>non qualifiés</b> |
|-------------|----------------------|--------------------------|---------------|---------------|----------------------|
| <b>2017</b> | <b>1 835 973 487</b> | <b>462</b>               | <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>2019</b> | <b>2 963 245 102</b> | <b>492</b>               | <b>45%</b>    | <b>55%</b>    | <b>ND</b>            |

|                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| <b>cout d'un stagiaire</b> | <b>5 789 406</b> |
|----------------------------|------------------|

Le budget global 2019 du RSMA s'élève à près de trois milliards XPF, financés en grande partie par l'Etat. Toutefois, les collectivités locales apportent leur concours financier au dispositif, les provinces Nord et

Sud par le financement de formations et de transport, et la Nouvelle-Calédonie par une contribution au réagencement de filières de formation.

La formation d'un stagiaire au RSMA coûte près de 6 millions XPF soit près de trois fois plus que pour le SPOT. Mais il s'agit là d'un investissement pertinent lorsqu'on le mesure à l'aune de la capacité des jeunes à s'insérer au sortir.



## ☐ Les contrats d'insertion par le travail

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **RÉALISATIONS 2019 / 2020**

Jusqu'à maintenant le dispositif était mis en œuvre en chevauchement sur deux années civiles et les résultats 2018-2019 avaient été valorisés dans la RAE 2018. La convention conclue en octobre 2018 avec ACTIVE pour le suivi de 22 parcours d'insertion est arrivée à échéance au mois d'octobre 2019. Pour 2019-2020, ACTIVE qui a été la seule candidate cette année pour accueillir à nouveau des personnes les plus en plus en difficultés d'insertion professionnelle, a signé une nouvelle convention le 02 décembre 2019, de manière à débiter le suivi de 19 parcours d'insertion au 1er trimestre 2020 pendant 9 mois maximum.

Un bilan du suivi de 22 personnes bénéficiaires des parcours à 6 mois depuis le début des parcours en février 2020, est présenté ici par ACTIVE, comme prévu dans la convention précitée.

Vingt-deux personnes sont entrées progressivement dans le dispositif entre février et mars 2020. Quatre personnes sont sorties prématurément du dispositif pour des motifs différents (retour en tribu, abandon du bénéficiaire en cours de parcours, licenciement, absence injustifiée) et trois d'entre elles ont été remplacées par d'autres bénéficiaires.

Le public est essentiellement masculin (86%) et se répartit assez équitablement entre moins de 26 ans (45%) et plus de 26 ans (55%).

Si un peu plus d'une personne sur trois (36%) détient un diplôme de niveau CAP/BEP (ou un niveau terminale) la grande majorité des participants (64%) est sans qualification. Globalement l'ensemble de ce public présente des freins à l'emploi.



Les caractéristiques des participants de ce dispositif correspondent donc pleinement au public cible de la SEIP, faible niveau de qualification, problématiques personnelles, familiales, comportementales, sanitaires, etc., autant de problématiques qui freinent leur accession à une insertion socio-professionnelle.

Les ateliers collectifs mis en œuvre à leur bénéfice par ACTIVE sont donc pleinement adaptés à leur situation et aux objectifs visés (remise à niveau, préparation à l'emploi, compétences essentielles (CCE), prévention). La démarche intègre également des entretiens individuels qui permettent la facilitation du dialogue et l'instauration d'un climat de confiance dans le parcours.

Enfin, en juillet, huit placements en entreprises, correspondant à la finalité du parcours, ont été mis en œuvre, sur des postes de niveau de qualification modeste, mais qui sont de véritables tremplins pour l'insertion de ces publics.

**Budget :** sur les six mois concernés par ce bilan, le budget engagé pour ce dispositif se monte à 23 925 181 XPF, soit un cout par participant d'environ 1,1 M XPF pour six mois.

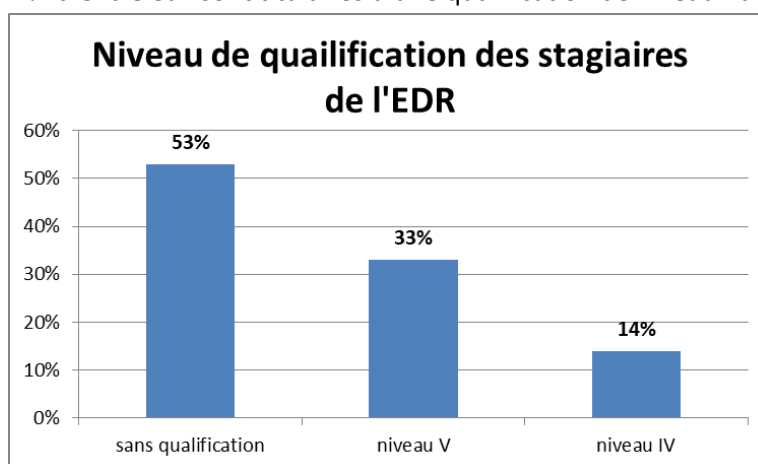
## □ Le parcours « REUSSIR » 2019 de l'école de la réussite

**CONTEXTE :** cf document «Environnement SEIP-NC»

### REALISATIONS 2019

Le parcours « Réussir » 2019 a accueilli 127 stagiaires en 2019, dont 89% de femmes et 11% d'hommes. La moitié des stagiaires est âgée de vingt à vingt-trois ans, 13,4% d'entre eux ont entre dix-huit et vingt ans, et 36% ont plus de vingt-quatre ans.

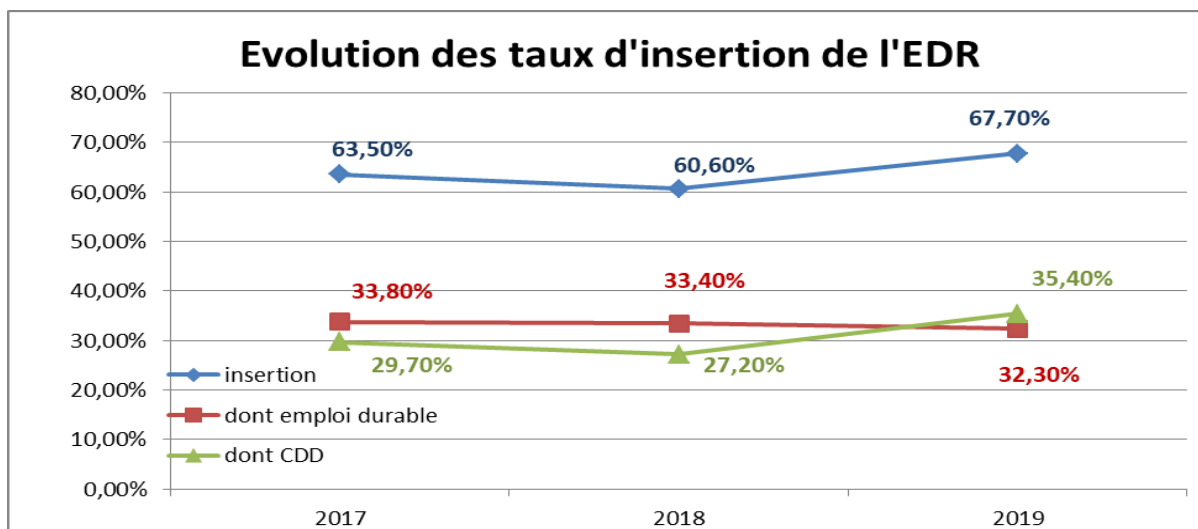
Plus de cinq stagiaires sur dix sont sans aucune qualification, 33% sont titulaires d'une qualification de niveau CAP/BEP, et 14% d'entre eux sont titulaires d'une qualification de niveau Bac.



Le public pris en charge par l'EDR présente donc les caractéristiques de celui de la SEIP-NC.

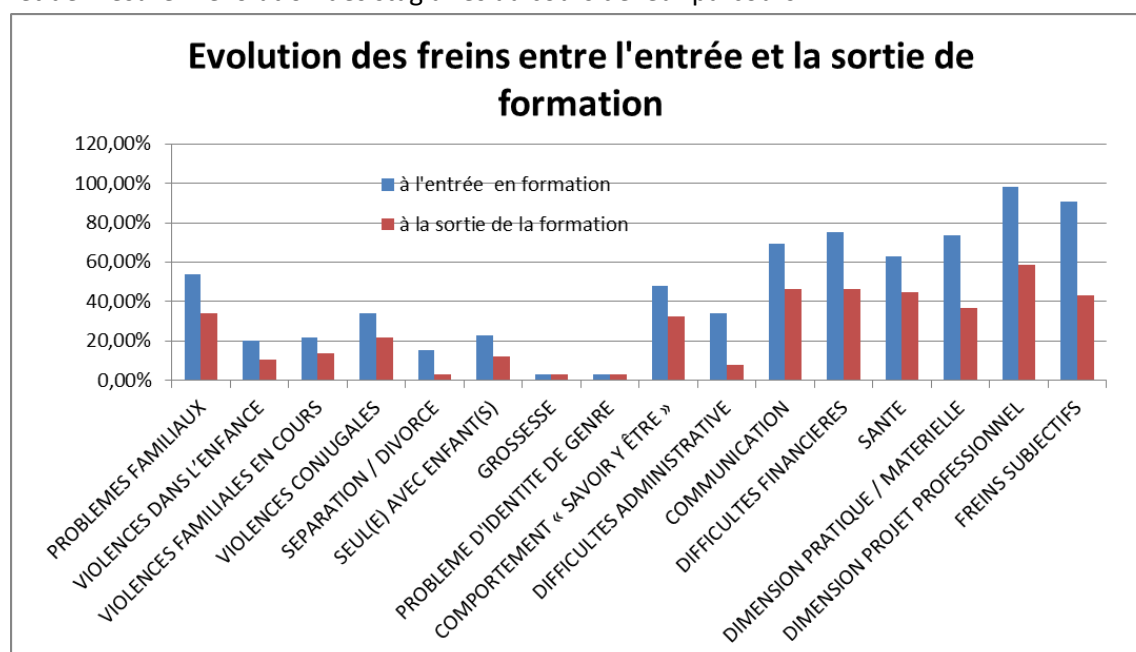
Quinze stagiaires ont quitté le parcours en période d'essai, mais 112 stagiaires l'ont suivi entièrement. Les entrées sur le parcours se font sous forme de sessions successives dans l'année, par petits groupes pour faciliter la réussite des stagiaires ;

Ainsi, seuls 65 stagiaires ont terminé leur parcours avant la fin de l'année. Le taux d'insertion de ces stagiaires se monte à 67,7 %, dont 32,3% dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois) et 35,4 % en CDD de moins de six mois.



Même si le taux d'insertion dans l'emploi durable a légèrement reculé, globalement, le taux d'insertion des stagiaires de l'EDR est satisfaisant puisque deux stagiaires sur trois trouvent une solution d'insertion à l'issue de leur parcours.

De la même manière que pour les autres dispositifs de formation et/ou d'insertion, les stagiaires accueillis présentent des difficultés sociales, comportementales, de vécu, d'addiction, que l'on a coutume de regrouper sous le terme de « freins à l'insertion ». Les parcours doivent impérativement travailler ces freins pour permettre à ces personnes d'être en capacité de s'insérer. L'EDR, comme le SPOT, réalisent un travail précis d'identification de ces freins, à l'entrée et en sortie de dispositif, qui permet de mesurer l'évolution des stagiaires au cours de leur parcours.



Bien entendu, plus la causalité des freins est externe à la capacité à agir du stagiaire et de ses accompagnateurs, plus il sera difficile de les lever. Ainsi en va-t-il des traumatismes liés à des violences conjugales ou familiales, en cours ou passées.

L'EDR s'inscrit, notamment pour le travail sur ces freins, dans un réseau partenarial dense (assistantes sociales, foyers d'hébergement, éducateurs, professionnels de la santé, ...)

**L'expertise dont disposent l'EDR et le SPOT en matière d'identification et de mesure des freins à l'insertion est une richesse sur laquelle il sera nécessaire de capitaliser.**

## ☐ **Le parcours "TREMPO LIGNE" 2019 de l'école de la réussite / lutte contre l'illettrisme**

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **RÉALISATIONS 2019**

Le dispositif Trempo Ligne de l'EDR a donc accueilli un groupe de dix personnes en situation d'illettrisme en 2019, dont une majorité d'hommes (sept sur dix), majoritairement âgés de plus de 30 ans (70%).

À l'issue de cette action, les objectifs de remise à niveau, d'autonomisation, de meilleure appréhension de son environnement et de construction de projet professionnel étaient acquis, ce qui a permis à sept stagiaires sur dix de trouver un emploi.

## ☐ **Les chantiers d'insertion**

**CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **REALISATIONS 2019**

En 2019, 141 stagiaires ont participé aux chantiers d'insertion. Ces chantiers étaient mis en œuvre par ACTIVE (80 bénéficiaires) ou directement par la province Sud (61 bénéficiaires).

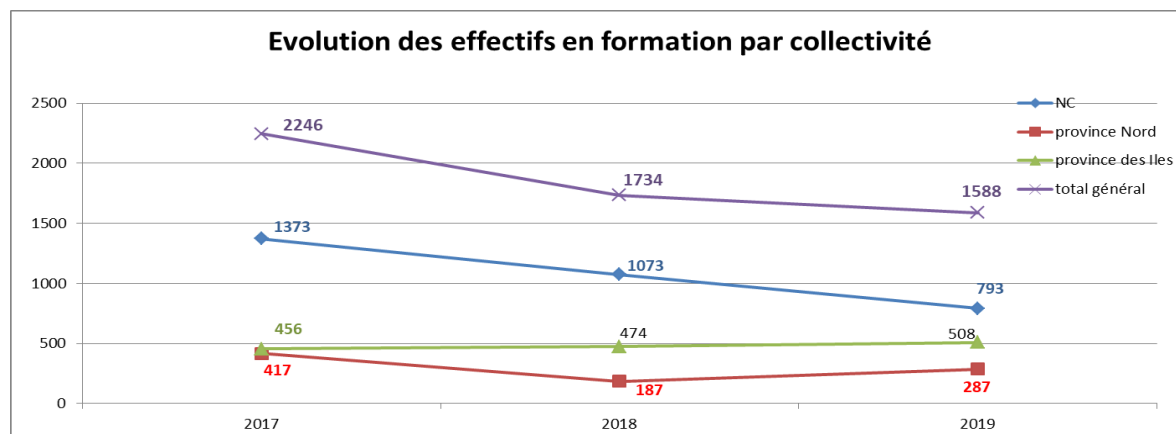
### ***2.5.6.5. Focus : la formation professionnelle continue***

Les collectivités partie prenante de la SEIP-NC mettent chacune en œuvre une programmation de formation professionnelle continue, hormis la province Sud, qui organise des formations dans des conditions spécifiques d'accès à l'emploi (adaptation pour les demandeurs d'emploi en vue de leur placement) ou à l'installation de projets.

Pour la Nouvelle-Calédonie, cette programmation est destinée à l'ensemble des populations (principalement les demandeurs d'emploi) en fonction de l'analyse des besoins du marché de l'emploi. La programmation des provinces Nord et Iles est plus spécifiquement destinée à leurs ressortissants en fonction de leurs orientations économiques.

NB : 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.

### **OBSERVATION QUANTITATIVE :**

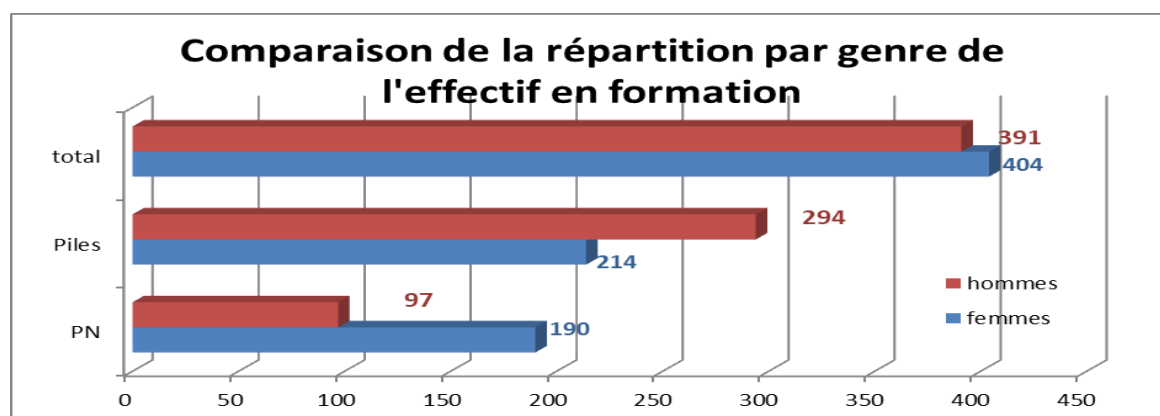


En dehors des formations de la province des Iles où les effectifs sont en augmentation, ceux des programmations de la Nouvelle-Calédonie et de la province Nord sont en baisse depuis deux années. Cette baisse des effectifs est directement liée aux restrictions budgétaires qui frappent les collectivités de Nouvelle Calédonie.

De manière globale, sur l'effectif global toutes collectivités confondues, cette baisse d'effectif se monte à 8,4% sur un an, et plus de 29% sur deux ans. Depuis 2017, c'est donc près du tiers des effectifs en formation qui ont disparu. En province Nord, même si les effectifs repartent à la hausse en 2019 (+53%) cette hausse ne compense pas la baisse de l'effectif depuis 2017 (- 31%).

### **Effectifs par genre**

La population globale en formation est (légèrement) majoritairement féminine, mais cette répartition est très inégale entre la province des Iles où les effectifs sont très majoritairement masculins (de même que pour le dispositif RIL, mais à l'inverse des jobs d'été, majoritairement féminins), et la province Nord où les femmes sont très majoritaires dans les effectifs en formation.



| effectifs en formation | moins de 26 ans | plus de 26 ans |
|------------------------|-----------------|----------------|
| PN                     | 129             | 148            |
| Piles                  | 72              | 260            |
| total                  | 201             | 408            |

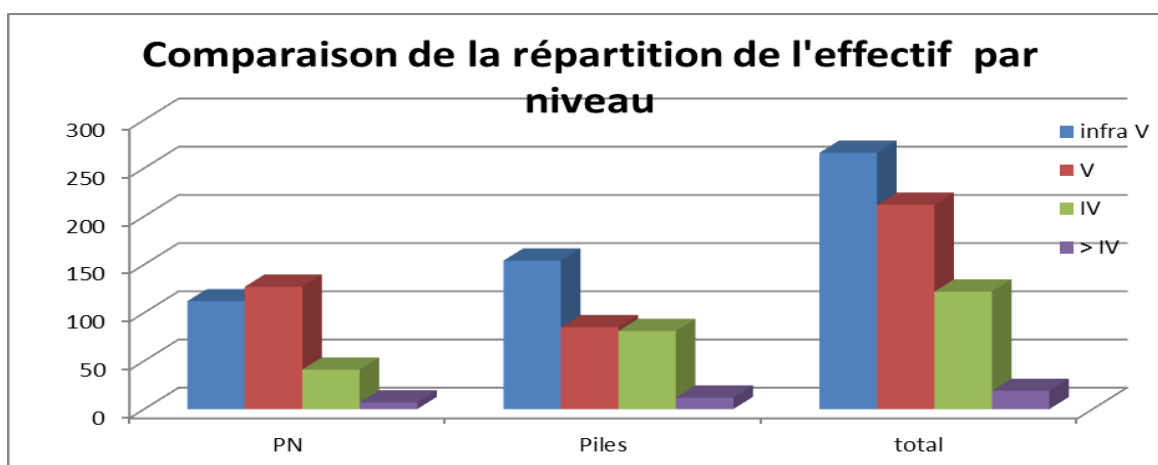
NB : données non disponibles pour les effectifs NC

### Effectifs par niveau

La majorité des stagiaires présents dans les programmations de formation provinciales ne disposent d'aucune qualification.

| effectifs en formation | infra V | V   | IV  | > IV |
|------------------------|---------|-----|-----|------|
| PN                     | 112     | 127 | 41  | 7    |
| Piles                  | 154     | 85  | 81  | 12   |
| total                  | 266     | 212 | 122 | 19   |

Cette observation se vérifie particulièrement en province des Iles. Il faut toutefois noter que le niveau observé en province Nord est celui dont disposent les stagiaires « en sortie de formation ».



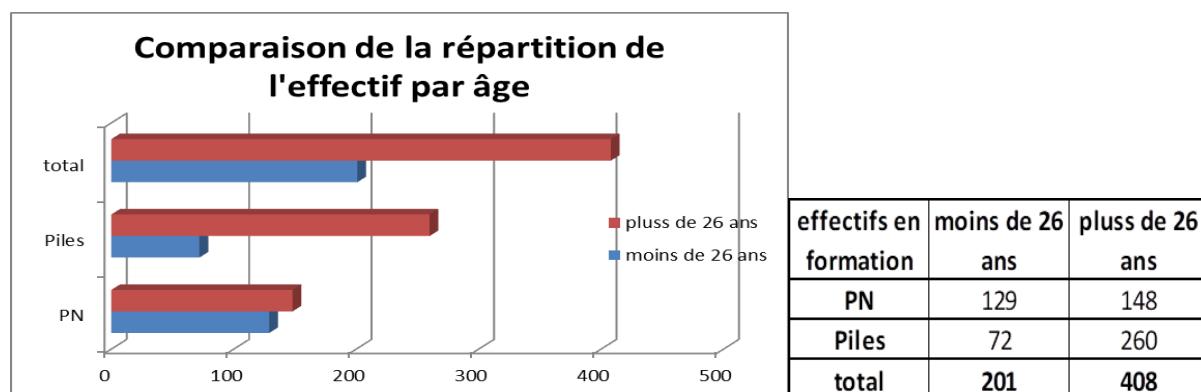
NB : données non disponibles pour les effectifs NC

NB : les données pour la province des Iles concernent les stagiaires ayant achevé leur formation en 2019.

La majorité des stagiaires en formation est donc de niveau inférieur au CAP/BEP, c'est à dire 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.**

### Effectifs par âge

Il est surprenant de constater qu'une grande majorité de stagiaires est âgé de plus de 26 ans, ceci dans les effectifs en formation des deux provinces, et ce de manière significative.



Le profil d'un stagiaire en formation professionnelle dans les programmations provinciales est celui d'une femme âgée de plus de 26 ans sans qualification.

## **LES RESULTATS**

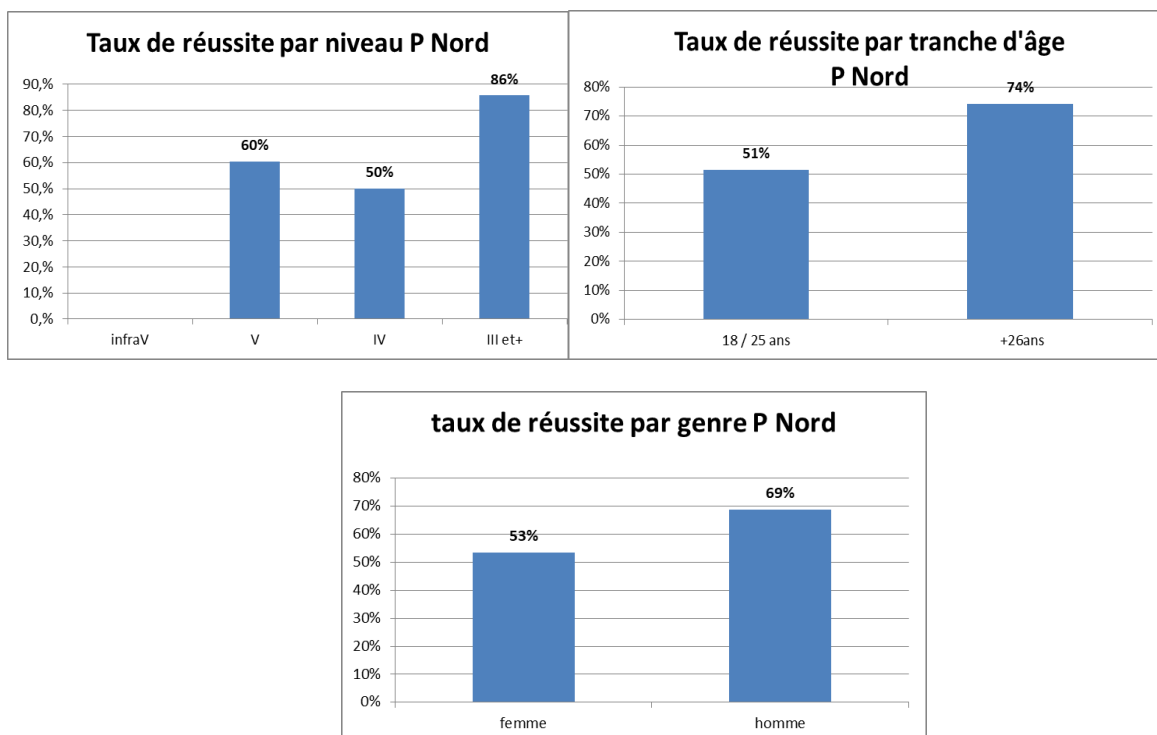
### **Réussite**

La notion de réussite en formation caractérise la situation du stagiaire ayant validé l'examen de fin de formation. On calcule le taux de réussite en divisant le nombre de stagiaires ayant validé leur examen par le nombre de stagiaires présentés à l'examen.

En province Nord, le taux de réussite pour les formations menant à une certification (hors CCE) est de 61%, un peu moins élevé que celui enregistré dans les formations de la Nouvelle Calédonie, où il culmine à 71%. En province des Iles, les formations n'étant pas certifiantes (formations thématiques), le taux de réussite de 69% ne peut être comparé. En province Sud, les formations organisées sont destinées à accompagner le placement des demandeurs d'emploi (formations courtes d'accès à l'emploi) et aucun taux de réussite n'est calculé.

L'observation en détail de ces résultats pour la province Nord (les résultats ne sont pas disponibles pour la NC), montre que les stagiaires de niveau III et plus réussissent significativement mieux en formation que les stagiaires de niveau moindre (les stagiaires de niveau infra V sont inscrits sur des formations CCE). De même, les stagiaires âgés de 25 ans et plus réussissent mieux que les plus jeunes.

Enfin, contrairement à 2018, les hommes réussissent mieux en formation que les femmes.



### Erosion

Le vocable « érosion » correspond au phénomène d'abandon des stagiaires avant la fin de la formation. On calcule un taux d'érosion en divisant le nombre de stagiaires ayant abandonné la formation par le nombre de stagiaires inscrits au début de la formation.

Le taux d'érosion en province des Iles, qui culmine à 29%, est significativement plus élevé qu'en province Nord où il n'est que de 3,7%.

On remarque là encore que les résultats sont meilleurs chez les hommes avec un taux d'érosion de 1,1 % versus un taux d'érosion de 5,1% pour les femmes. Ce phénomène d'abandon en formation est également plus marqué chez les moins de 25 ans (3% VS 1% chez les plus de 25 ans) et chez les stagiaires de plus bas niveau de qualification (2% chez les stagiaires de niveau infra V vs moins de 1% chez les stagiaires de niveau plus élevé).

NB : Aucune donnée disponible pour les formations NC et pas de détail par catégorie de stagiaires pour la province des Iles.

### Insertion

Le terme insertion correspond à la situation de stagiaires ayant trouvé un emploi après la fin de leur formation. On calcule le taux d'insertion en divisant le nombre de stagiaires ayant trouvé un emploi (à X mois après la fin de la formation) par le nombre de stagiaires présents à l'examen ou en fin de formation.

Les taux sont très différents selon la collectivité, ce qui peut s'expliquer par des calculs réalisés à des temps différents après la formation<sup>14</sup>, des environnements différents en matière de marché de l'emploi, ou encore par des formations ayant des finalités différentes.

Ainsi, le taux d'insertion des formations de la NC s'élève à 33%, celui de la province Nord à 16,1% et enfin celui de la province des îles à 2%.

Globalement, ces taux sont modestes, et en tout état de cause, bien inférieurs à ceux constatés dans les formations en alternance (64%, soit près de deux alternants sur trois). Il est nécessaire de préciser que l'insertion des formations certifiantes de la NC est bien meilleur, avec 48% (le taux de 33% constaté est la moyenne de l'ensemble des stagiaires, y compris les stagiaires des formations préqualifiantes, dont l'objectif premier n'est pas l'insertion mais la poursuite en formation qualifiante).

En province Nord, les hommes s'insèrent mieux que les femmes suite aux formations (21% vs 10%), de même que les moins de 25 ans (19% vs les plus de 25 ans à 13%). Enfin, on constate que l'insertion est meilleure chez les stagiaires niveau CAP/BEP (21%) que chez les stagiaires de niveau plus élevé.

En synthèse, pour la province Nord, l'observation des données montrent que la formation profite davantage aux hommes qu'aux femmes (meilleure réussite, érosion moindre, insertion plus élevée). Si les stagiaires de plus de 25 ans et de niveau de qualification supérieur réussissent mieux et sont moins touchés par le phénomène d'érosion, ils s'insèrent en revanche moins bien que les stagiaires de niveau CAP/BEP.

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

### TAUX D'INSERTION

| IR 4' : Taux d'insertion                                                                                |                                                                                                                                                                                                 |                   |                  |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| <br>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 2019 | Réalisation 2019 | Atteint / non atteint |
|                                                                                                         | 41,00%                                                                                                                                                                                          | 42,00%            | 53,00%           | Atteint               |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                 |                   |                  | Valeur cible 2020     |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                 |                   |                  | 43,00%                |

<sup>14</sup> Pour la NC ; au 30 mars N+1 pour toutes les formations de l'année N, à fin de formation + 6 mois pour les formations de la province Nord



|                         | Présentés | Inscrits | Insérés au<br>31/03/2020 | taux<br>d'insertion |
|-------------------------|-----------|----------|--------------------------|---------------------|
| Qualifiant<br>(2019)    | 246       |          | 119                      | 48%                 |
| Préqualifiant<br>(2019) |           | 226      | 41                       | 18%                 |
| Apprentissage<br>(2019) | 197       |          | 197                      | 64%                 |

|              | valeur cible<br>2018 | réalisation<br>2018 |
|--------------|----------------------|---------------------|
| Pour mémoire | 40%                  | 50,40%              |

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

Ce taux est dorénavant calculé en utilisant la base de données Relief qui permet de calculer l'insertion effective de tous les stagiaires en contrôlant la présence d'une embauche déclarée à la CAFAT.

On peut noter par rapport à 2018, une baisse du taux d'insertion pour les stagiaires sortant de formation qualifiante qui peut être due à une précarisation de certains emplois.

### **2.5.7. 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

#### ☐ **Les espaces publics numériques (EPN)**

**CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

Les actions menées au cours de l'année 2019 se sont axées sur :

- l'animation du programme Case numérique
- la promotion des actions E-Inclusion
- le développement de nouveaux partenariats

### **Animation du programme Case numérique**

L'animation du programme Case numérique s'est articulée autour de différents projets qui ont rythmé l'année 2019.

Cette année, deux espaces publics numériques (EPN) ont été labélisés « Case numérique », : les médiathèques de Kaala-Gomen et de Boulari sur la commune du Mont-Dore. Ces deux structures ont bénéficié d'une subvention de plus de deux millions XPF.

D'autres structures déjà existantes ont bénéficié d'un suivi, accompagné d'un soutien financier (Thio, Ducos, Lifou), là aussi de plusieurs millions XPF. ce soutien a également bénéficié à d'autres structures accompagnées depuis 2016 (Poya, Gohapin, Canala, qui ne réussissent pas encore, pour diverses raisons, à réunir les critères pour l'obtention du label).

Par ailleurs, d'autres porteurs de projet ayant démarré leur activité en 2018 suite à l'appel à projet porté par la cellule Econum ont également été suivis, et accompagnés financièrement via des subventions (Houailou, Belep, Pouebo, La Foa, Poya, Nouméa-Montravel, Nouméa-Magenta). Ces différents sites bénéficient d'un soutien hétérogène de la part des communes, et d'un investissement qui ne l'est pas moins de la part des acteurs, ce qui génèrent pour certains des retards dans les démarches de labellisation, mais également d'équipement.

Enfin, de nouveaux porteurs de projets se sont manifestés pour l'obtention du label, à Koumac, à Kouaoua, à Touho, à La Foa pour les sites de Sarraméa, Farino et Moindou, à Voh, à Ouvéa Lifou et Maré.

Certains d'entre eux bénéficient d'ores et déjà d'un accompagnement.

### **Accompagnement des animateurs numériques :**

Durant l'année 2019, les animateurs numériques ont été accompagnés dans leur montée en compétence par la mise en place d'un projet territorial « les semaines numériques », qui s'est déroulé d'avril à octobre. Chaque mois, un animateur concevait ou mettait à jour un support pédagogique destiné à l'ensemble du réseau des animateurs, afin qu'ils puissent l'animer auprès de leur public. Chaque mois également, une thématique particulière était mise en avant durant une semaine au sein des différents EPN et cases numériques du territoire : « E-administration », « emploi », « apprendre en s'amusant », « sensibilisation aux dangers sur le net », « spécial étudiants », « loisirs créatifs », « Semaine C@lédonumerique ». C'est ainsi qu'une offre uniforme, de qualité, a pu être proposée simultanément au public sur l'ensemble du territoire via ces semaines numériques.

Grâce à la campagne de promotion mise en œuvre, les différents médias ont pu relayer ces semaines à travers différents supports (radios, papiers, site internet, réseaux sociaux et TV), apportant une présence intense sur l'ensemble du paysage médiatique, et ce malgré l'absence d'un budget dédié. Toutefois, un budget spécifique permettrait un meilleur ciblage du public.

Les animateurs ont ainsi été formés à la méthodologie de projets, l'animation, le travail collaboratif, le respect des délais, l'initiation à de nouveaux outils numériques, etc., tout au long de l'année. Le démarrage a été difficile et il reste encore beaucoup d'efforts à produire, mais dans l'ensemble, ce sont

plus d'une vingtaine d'animateurs, issus de tout le territoire, qui ont été accompagnés, en mode distanciel, mais également via les trois rencontres numériques de l'année, en mars à Kaala-Gomen, en juillet à la Foa et en septembre au Mont Dore. De nouveaux animateurs ont ainsi rejoint le réseau durant l'année (Belep, Tiga, médiathèques de Lifou et d'Ouvéa)

**Ainsi, le réseau s'agrandit d'année en année et la dynamique impulsée s'intensifie.**

#### **Promotion des actions E-Inclusion :**

Evènement reconduit en 2019 par la Ville de Nouméa, la « **fête du numérique** » a été organisée en juillet à la place des Cocotiers. La commune a souhaité pour cette édition la présence d'un stand « Case numérique ». Les animatrices de plusieurs cases numériques ont ainsi proposé au public durant toute la journée des animations portées au sein des cases numériques (vidéo de sensibilisation aux dangers sur la toile, exposition des différentes animations réalisées avec le public, etc.). Une information globale sur le dispositif « cases numériques » était également proposée.

La « **semaine C@lédonumérique** » était organisée pour la seconde année en 2019 au sein des EPN et cases numériques du territoire. Cet évènement a permis à nouveau de faire connaître les espaces, leurs actions et plus globalement le programme Case numérique. Malgré peu de moyens accordés au niveau de la communication, notamment financier, les réseaux privés ont été fortement actionnés. Cela a permis malgré tout d'avoir une couverture médiatique une semaine avant l'évènement et pendant celui-ci. Le site internet et la page Facebook actualisés quotidiennement durant l'évènement y ont également contribué.

Autre indice de la dynamique du projet, de nouveaux partenariats ont vu le jour en 2019, notamment avec l'observatoire des prix (ODP) dont les responsables ont fait part de leur souhait de présenter leur action et leur site via le réseau des cases numériques.

#### **Perspectives**

Pour 2020, il est prévu de poursuivre le travail réalisé jusqu'à présent avec le réseau des animateurs numériques, par un accompagnement continu et soutenu. Il a été également acté lors du dernier regroupement par les animateurs, que les semaines numériques seront transformées en mois numériques.

Les actions de promotion et de mise en avant seront poursuivies.

Enfin, les partenariats engagés devront s'approfondir, se développer davantage, d'autres se concrétiser pour favoriser une mutualisation des moyens ou encore développer de nouvelles offres et ainsi lutter de manière générale contre la fracture numérique.

#### **BUDGET 2019**

En 2019 le budget consacré au programme d'inclusion numérique (développement du programme cases numériques) s'élève **à 12 718 799 XPF 106 585 Euros), en baisse de 3,5 M XPF environ par rapport à 2018.**

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

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. De l'avis de tous, ce réseau fonctionne, il est indispensable pour guider les publics vers les structures. Une connaissance approfondie, voire une intégration plus formelle dans le système global aurait constitué une plus-value à n'en pas douter. Il n'a toutefois pas été possible de réaliser ce projet d'identification et de formalisation.

Le système information-insertion-formation-emploi est dense, il occupe tous les segments du processus d'insertion ou presque (se pose souvent la question de la mise en œuvre de dispositifs de remobilisation pour des personnes très éloignées de l'emploi). Toutefois, ce qui domine, d'après les observateurs et les acteurs du système, c'est le sentiment que ce système est dominé par une logique de juxtaposition plutôt que par une logique de coordination. Les demandeurs d'insertion trouvent face à eux des professionnels qualifiés et investis, et des dispositifs plutôt bien calibrés vis-à-vis de leur situation, mais c'est dans l'interconnexion entre ces dispositifs que le bât blesse. Sans une synergie globale, portée par une volonté politique inter-institutionnelle et inter-collectivités, le parcours d'insertion s'apparentera dans l'esprit des publics à un parcours du combattant.

Pour une efficacité maximale, il serait nécessaire que l'ensemble des structures et dispositifs de ce vaste système soient coordonnées les uns avec les autres, de manière à améliorer la fluidité des parcours pour éviter les ruptures et les abandons, en faisant en sorte que le passage d'une structure à l'autre, d'un dispositif à l'autre soit totalement transparent et surtout indolore pour le bénéficiaire (idée du parcours « sans couture »).

Ce n'est actuellement pas le cas, dans un vaste système où la segmentation de l'offre est de rigueur. Chaque acteur intervient sur un segment du parcours et un segment de la population, avec ses objectifs et son offre spécifiquement adaptée. Les espaces interstitiels sont peu occupés, c'est-à-dire que les personnes sortant d'un dispositif sont peu guidées vers d'autres dispositifs. En outre, la répartition des compétences entre les différentes collectivités qui interviennent au titre de leur politique publique ne facilite pas la fluidité du parcours.

Car en effet, les publics non insérés et/ou en demande d'insertion sont toujours aussi nombreux en 2019. Les actions de la stratégie permettent d'en traiter une partie, et de les accompagner vers une insertion socio-professionnelle. Les problématiques qui les affectent sont de mieux en mieux documentées, grâce notamment à la réalisation de l'étude sur ces publics, mais également de par le travail d'analyse des freins réalisé par des organismes tels que SPOT et l'Ecole de la Réussite. Ces analyses, conjuguées aux observations de terrain d'autres acteurs, montrent une aggravation des difficultés d'insertion de ces publics. De l'autre côté, les moyens mis en œuvre, malgré l'investissement conséquent de la puissance publique, semblent parfois insuffisants pour absorber le flux de ces personnes en demande et les difficultés qui sont les leurs.

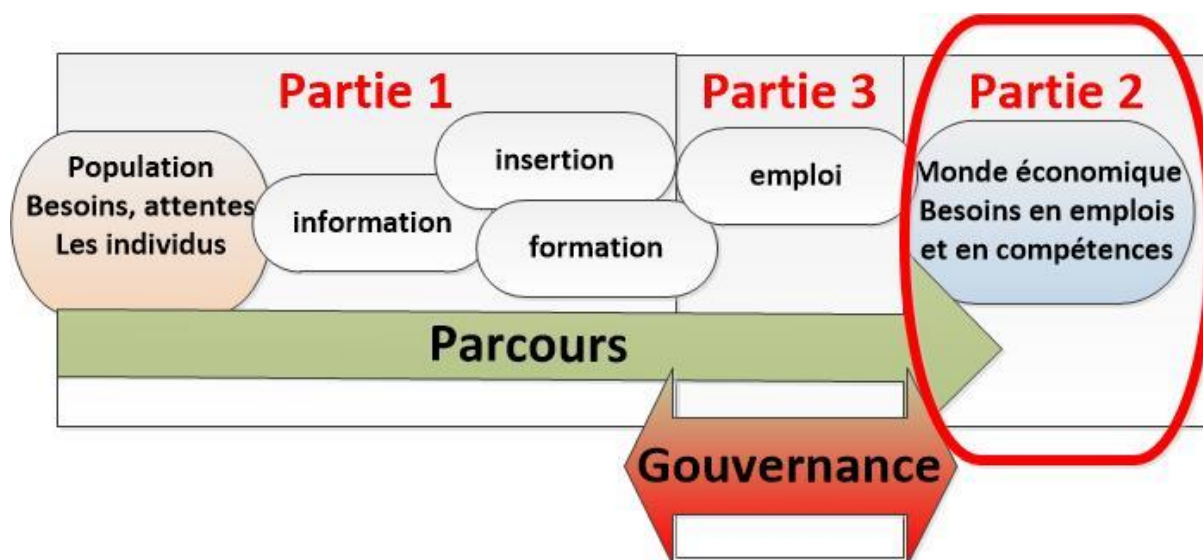
Le RIIFE se comporte comme un amortisseur des difficultés sociales des populations et sa mobilisation au bénéfice des publics cibles est sans conteste porteuse de réussite, garante du processus d'insertion. Toutefois, d'une part la structuration de ce réseau demande encore à être améliorée, d'autre part il

semble de plus en plus évident qu'une partie importante de la population cible échappe aux « radars » des différentes structures en raison de la configuration actuelle des missions qui leur sont confiées, qui ne couvrent pas l'ensemble des problématiques des publics. Cette hypothèse d'un hiatus dans la superposition des publics et de leurs problématiques avec les missions et le cadre d'intervention des structures du système a fait l'objet d'une étude commanditée par la DFPC fin 2019, dont les résultats ont été livrés début 2020. La synthèse de cette étude est intégrée dans le présent chapitre. Cette étude sera notamment l'un des intrants dans le cadre des réflexions sur la mise en œuvre d'une future stratégie.

Outre les démarches de rencontres de partage et d'échanges de pratiques entre les agents des structures mises en œuvre par la cellule d'animation du RIIFE, une démarche structurée en mode projet a été initiée en 2019, en lien avec les travaux de constitution d'un service public de l'orientation. Celui-ci, s'il reste encore à ce jour à l'état de projet, demeure une perspective que les différentes structures considèrent comme porteuse d'une nouvelle dynamique. Toutefois, des difficultés peut-être liées à un déficit de communication de part et d'autres ont régulièrement égrené le déroulement du projet.

Autre problématique majeure affectant la capacité du système à se « réinventer », la diminution des ressources affectées par la puissance publique, due à une situation économique nettement dégradée, qui engendre une diminution des recettes, fiscales notamment. Les préoccupations des responsables de nombreuses structures sont souvent tournées vers le maintien à flot de leur établissement, ce qui freine considérablement la capacité à se projeter vers le développement et la participation à de grands projets fédérateurs. Continuer à absorber toujours plus de publics avec des moyens en baisse, c'est l'équation à laquelle sont régulièrement confrontés ces acteurs, alors même que le système doit faire face au flux toujours croissant des personnes en recherche d'emploi et à une jeunesse en difficultés d'insertion, phénomène souvent combiné à la démission de la structure familiale et/ou sociale et à l'aggravation des problématiques vécues par ces populations.

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



### 2.6.1. 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 sa structure socio-économique. 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 du ralentissement de l'économie sur l'emploi. La nécessité se faisait alors jour d'intervenir sur deux plans.

Le second objectif de la stratégie s'articule donc autour de deux axes. Le premier, plutôt d'ordre structurel s'entend à travers la mise en œuvre de réformes et d'actions de fond, visant à installer une culture de la compétence dans le paysage économique calédonien, dans les domaines de l'emploi et de la GPEC, de la formation ou encore de la certification. Le second axe est de nature davantage conjoncturelle, avec la mobilisation du dispositif de chômage partiel, destiné à amortir le choc de la crise économique (et ce dispositif trouvera un terrain d'expression hors du commun en ce début d'année 2020, en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie mondiale de Covid 19, et plus particulièrement aux mesures de confinement prises par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en mars et avril, qui ont permis d'éviter le déploiement de l'épidémie sur le territoire, mais ont nécessité d'accompagner les entreprises à traverser cette période difficile durant laquelle l'économie a été mise entre parenthèses).

Ainsi la volonté manifestée via ce second grand objectif de la Stratégie cet axe de la stratégie était d'offrir à l'économie calédonienne les moyens de développer une dynamique de résilience via des mesures de court terme lui permettant de moins subir les impacts de la crise, et des mesures de plus long terme conçues pour développer la culture de la compétence, et avec elle, être un levier de performance des entreprises.

## **2.6.2. 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 et enjeux : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **REALISATIONS 2019**

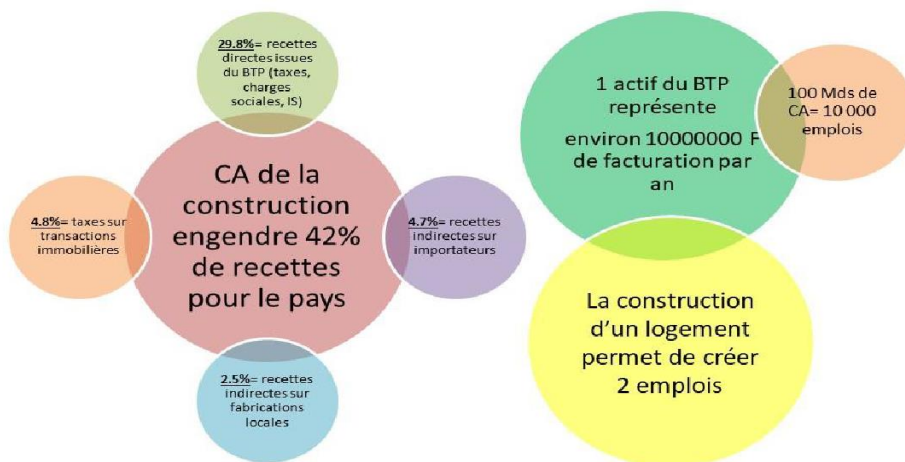
C'est sur cette morose toile de fond que s'inscrit le projet l'accompagnement de la branche BTP par le gouvernement, l'idée maitresse restant bien entendu que l'accroissement du niveau de compétence permis par une démarche de GPEC est de nature à accompagner le développement de la performance des entreprises, et donc de contribuer à la santé générale du secteur. Or, malgré son ancienneté, l'adage bien connu « quand le BTP va, tout va »<sup>15</sup>, a maintes fois fait la preuve de sa justesse. La Nouvelle-Calédonie n'échappe pas à la réalité de l'affirmation, pour preuve, ce graphique, extrait de la présentation du Medef « CMP Revalorisation des minimas salariaux 2019 ».

---

<sup>15</sup> Formule du député Martin Nadaud, prononcée Lors d'un discours à la Chambre des députés en 1850, initialement formulé «('...)'quand le bâtiment va, tout profite de son activité », popularisé dans ce raccourci « choc » ; « quand le bâtiment va, tout va ».

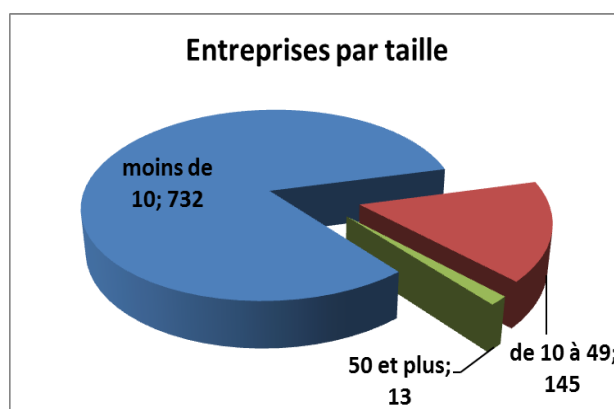
## LE BTP EN CHIFFRES

Un secteur créateur de richesses et d'emplois (Données CelecoBTP)

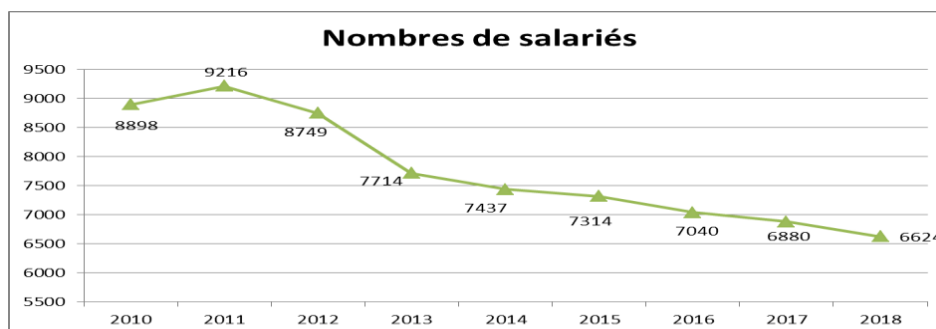


6

Illustrant les difficultés vécues par le secteur depuis quelques années, le nombre d'entreprises comportant au moins un salarié est en diminution permanente, de 1159 en 2011 à 890 en 2018. La majorité des entreprises du secteur sont de taille modeste, voire très modeste. Ainsi en 2018 elles comptent moins de 10 salariés.



Le BTP emploie en 2018 environ 10% des salariés du privé contre 15 % en 2011. La crise économique qui sévit depuis quelques années impacte lourdement ce secteur où l'emploi chute année après année depuis 8 ans (-2274 emplois soit -25.6%).





## **Le projet en 2019**

L'objectif affiché est que la négociation collective devienne un vrai levier de transformation au service de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. En outre, les entreprises ont besoin d'être soutenues dans le travail d'actualisation des grilles de classifications professionnelles pour planifier les besoins en main d'œuvre et anticiper le développement des compétences par la formation professionnelle continue. C'est dans cet objectif que le gouvernement de Nouvelle-Calédonie entend accompagner les partenaires sociaux et leur donner la possibilité de développer leur capacité à dynamiser le niveau de la branche. Cette démarche innovante s'inscrit dans une logique macroéconomique et vise à favoriser une vision prospective conciliant les évolutions économiques et le progrès social.

Pour ce faire, un appel à projet a été lancé en avril 2019, qui a permis de sélectionner deux sociétés, poursuivant deux objectifs connexes ;

- La première avait pour objectif l'accompagnement de la rénovation de la convention collective du BTP dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant la révision des classifications professionnelles des emplois.
- La seconde avait pour objectif l'accompagnement de la rénovation de la convention collective du BTP dans le cadre de son actualisation juridique sur la base des travaux déjà réalisés par les partenaires sociaux.

Les budgets engagés pour ces prestations se montaient à plus de 8 M XPF (plus de 67 000 Euros).

Treize séances de travail multilatérales avec les partenaires sociaux ont été organisées, précédées par des réunions bilatérales (DTE et consultante / Organisation patronale ou syndicale).

Le principe de l'utilisation des fiches ROME comme support à la réalisation du référentiel des emplois repères a été acté en groupe de travail. L'ensemble du prototype (référentiel emploi repère, grille de compétences, grille de caractérisation des qualifications, plage de qualification par emploi repère) et de son fonctionnement a été présenté aux parties prenantes et accepté. La grille de compétences a été finalisée en groupe de travail puis testée auprès d'un panel d'entreprises de la filière test du gros-œuvre. La caractérisation des qualifications en compétences (attribution de paliers) a également été réalisée en groupe de travail. Enfin, la fixation des plages par emploi repère pour les métiers du gros-œuvre a été réalisée en cabinet et testée en entreprise pour le gros-œuvre. Le retour a été présenté en groupe de travail.

La forte mobilisation et l'implication des parties prenantes est à saluer puisque leur contribution représente un volume de 200 heures de production. Cette contribution est d'autant plus importante qu'il s'agissait de travaux préparatoires et non d'une négociation ce qui confirme leur intérêt au sujet.

### **Les avancées, le système de classification issu des travaux de la commission technique**

La grille de classification actuelle des métiers du BTP n'a pas été totalement refondue, en termes de forme notamment. Afin de sécuriser les employeurs et les employés, sa structure actuelle a été conservée, ce qui permet de maintenir le nombre de points et le salaire de base en l'état et d'éviter à ce

stade de la mission les négociations à la hausse ou à la baisse. Par ailleurs, la grille reste organisée en cinq niveaux pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, chacun de ces niveaux étant subdivisés en trois positions qui facilitent la reconnaissance de la montée en compétence du salarié dans l'emploi exercé. Les cadres restent également répartis en 4 niveaux : A, B, C, D.

En revanche, des évolutions ont été apportées pour intégrer à cette grille la dynamique « compétences ». Elle présente dorénavant une caractérisation des qualifications en six compétences :

- compétence professionnelle ;
- communiquer ;
- travailler et coopérer dans une équipe ;
- être autonome ;
- s'organiser, prioriser les tâches ;
- s'adapter.

Chacune des six compétences est subdivisée en six ou huit paliers de façon à mettre en lumière un niveau de progression dans la compétence. Le palier n°1 correspond à la compétence dans sa forme la plus simple, le palier six (ou huit) correspond à la compétence dans sa forme la plus complexe. Enfin, une plage de qualification conventionnelle minimale est déterminée pour chaque emploi-repère de la branche.

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

##### GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

| IR 5 : Grilles de classification des emplois |                   |                  |                       |                   |
|----------------------------------------------|-------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| Valeur de référence 2016                     | Valeur cible 2019 | Réalisation 2019 | Atteint / non atteint | Valeur cible 2020 |
| 0                                            | 2                 | 2                | Atteint               | 3                 |

| Pour mémoire | valeur cible 2018 | réalisation 2018 |
|--------------|-------------------|------------------|
|              | 1                 | 1                |

### 2.6.3. 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 ET DESCRIPTION DU PROCESSUS : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

Au 31 décembre 2019, le répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie recensait 299 certifications professionnelles actives, délivrées par la Nouvelle-Calédonie, l'Etat, les branches professionnelles ou d'autres certificateurs publics ou privés.

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Nouvelle-Calédonie        | 47  |
| Etat                      | 256 |
| Branches professionnelles | 10  |
| Autres certificateurs     | 24  |

En 2019, des travaux ont été menés, avec les professionnels, pour la création ou la révision des certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie suivantes :

- Dirigeant d'entreprise de sécurité privée ;
- Accompagnatrice(teur) de vie ;
- Educateur(trice) en milieu scolaire ;
- Auxiliaire d'autonomie ;
- Conducteur de transport en commun de personne ;
- Moniteur de canoë, kayak, va'a et disciplines associées ;
- Encadrant d'équipe.

#### ☐ **Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif**

##### **AUGMENTATION DU NOMBRE DE CERTIFICATIONS PROFESIONNELLES**

| <b>IR 6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles</b> |                          |                         |                              |                          |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <b>Valeur de référence 2016</b>                                         | <b>Valeur cible 2019</b> | <b>Réalisation 2019</b> | <b>Atteint / non atteint</b> | <b>Valeur cible 2020</b> |
| <b>56</b>                                                               | <b>62</b>                | <b>81</b>               | <b>Atteint</b>               | <b>65</b>                |

| indicateurs de référence                                         | VR 2016 | 2017  |       |           | 2018  |       |           | 2019  |       |           |
|------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|-----------|-------|-------|-----------|-------|-------|-----------|
|                                                                  |         | cible | score | atteint ? | cible | score | atteint ? | cible | score | atteint ? |
| IR 6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles | 56      | 58    | 64    | oui       | 60    | 66    | oui       | 62    | 81    | oui       |

### **2.6.4. 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'efficience du dispositif en limitant notamment les abandons en cours de formation.*

#### **2.6.4.1. Sous action 1 : réformer l'alternance**

**CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

Suite au vote des textes réformant la formation professionnelle par alternance par le congrès de la Nouvelle-Calédonie fin 2018, la réforme est entrée en application en 2019.

Six organismes ont obtenu leur agrément en tant que centre de formation par alternance (CFA) :

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

Les secteurs couverts par ces six CFA sont les suivants :

| Secteur                                                                               | CCI | CM<br>A | CA | UNC | GIEP | AF BTP |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------|----|-----|------|--------|
| <b>A - Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux</b> |     |         |    |     |      |        |
| A12 Espaces naturels et espaces verts                                                 |     |         | X  |     |      |        |
| A14 Production                                                                        |     |         | X  |     |      |        |
| <b>C - Banque, Assurance, Immobilier</b>                                              |     |         |    |     |      |        |
| C11 Assurance                                                                         | X   |         |    |     |      |        |
| C12 Banque                                                                            | X   |         |    |     |      |        |
| C15 Gérance immobilière                                                               | X   |         |    |     |      |        |
| <b>D - Commerce, Vente et Grande distribution</b>                                     |     |         |    |     |      |        |
| D11 Commerce alimentaire et métiers de bouche                                         |     | X       |    |     |      |        |
| D12 Commerce non alimentaire                                                          | X   | X       |    |     |      |        |
| D14 Force de vente                                                                    | X   |         |    | X   | X    |        |
| D15 Grande distribution                                                               | X   |         |    | X   |      |        |
| <b>E - Communication, Média et Multimédia</b>                                         |     |         |    |     |      |        |
| E11 Edition et communication                                                          |     |         |    | X   |      |        |
| E12 Images et sons                                                                    |     |         |    | X   |      |        |
| <b>F - Construction, Bâtiment et Travaux publics</b>                                  |     |         |    |     |      |        |
| F11 Conception et études                                                              |     |         |    |     |      | X      |
| F12 Conduite et encadrement de chantier - travaux                                     |     |         |    |     |      | X      |
| F15 Montage de structures                                                             |     | X       |    |     |      | X      |
| F16 Second œuvre                                                                      |     | X       |    |     |      | X      |
| F17 Travaux et gros œuvre                                                             |     |         |    |     |      | X      |
| <b>H - Industrie</b>                                                                  |     |         |    |     |      |        |
| H12 Conception, recherche, études et développement                                    |     |         |    | X   |      |        |
| H15 Qualité et analyses industrielles                                                 |     |         |    | X   |      |        |
| H21 Alimentaire                                                                       |     | X       |    |     |      |        |
| H22 Bois                                                                              |     | X       |    |     |      |        |
| H25 Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles     |     |         |    | X   |      |        |
| H29 Mécanique, travail des métaux et outillage                                        |     | X       |    |     |      |        |
| H33 Préparation et conditionnement                                                    |     |         |    | X   |      |        |
| <b>I – Installation et maintenance</b>                                                |     |         |    |     |      |        |
| I12 Entretien technique                                                               |     | X       |    |     |      | X      |
| I13 Equipements de production, équipements collectifs                                 | X   | X       |    |     |      |        |
| I14 Equipements domestiques et informatique                                           | X   |         |    |     |      |        |
| I16 Véhicules, engins, aéronefs                                                       |     | X       |    |     | X    |        |
| <b>J - Santé</b>                                                                      |     |         |    |     |      |        |
| J13 Professionnels médico-techniques                                                  | X   |         |    |     |      |        |
| <b>M - Support à l'entreprise</b>                                                     |     |         |    |     |      |        |
| M11 Achats                                                                            | X   |         |    |     |      |        |

|                                                                 |   |  |  |   |   |  |
|-----------------------------------------------------------------|---|--|--|---|---|--|
| M12 Comptabilité et gestion                                     | X |  |  | X |   |  |
| M15 Ressources humaines                                         | X |  |  | X |   |  |
| M16 Secrétariat et assistance                                   | X |  |  |   |   |  |
| M 17 Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes | X |  |  |   |   |  |
| M 18 Systèmes d'information et de télécommunication             | X |  |  |   |   |  |
| <b>N - Transport et Logistique</b>                              |   |  |  |   |   |  |
| N11 Magasinage, manutention des charges et déménagement         | X |  |  |   | X |  |
| N12 Organisation de la circulation des marchandises             | X |  |  |   |   |  |
| N13 Personnel d'encadrement de la logistique                    | X |  |  | X |   |  |

En 2019, cinq d'entre eux ont signé avec la Nouvelle-Calédonie, une convention triennale (2019-2021) permettant la mise en œuvre de formations par alternance.

**Les formations ouvertes en 2019 sont présentées en annexe 5.**

L'impact de la réforme est encore difficile à apprécier d'autant que cette première année de mise en œuvre se conjugue à des difficultés sur le marché du travail liées notamment au ralentissement économique.

Au-delà du suivi statistique annuel, une évaluation plus qualitative devrait être engagée, trois ans après la réforme, c'est-à-dire début 2023.

Après la rénovation globale du dispositif d'apprentissage (public visé, extension au secteur public, création d'un contrat unique d'alternance, révision du statut des CFA, contrôle, etc...) approuvée en 2018, la refonte en 2020 du financement du dispositif, et notamment de la taxe sur la formation professionnelle, devrait compléter la réforme.

Restera à finaliser le volet concernant les aides financières apportées aux alternants qui devaient être mise en place par les provinces. Ces aides à caractère social visent à compléter le salaire perçu par l'alternant. En effet, la grille de rémunération minimale est fixée en fonction du niveau et de l'âge, de 50 % à 80 % du SMG. La rémunération perçue peut être insuffisante pour permettre à la personne d'assurer ses besoins essentiels ainsi que le cas échéant, ceux de sa famille (logement, transport, nourriture, santé, etc...). Les CFA constatent d'ailleurs qu'un nombre croissant d'alternants est en situation financière précaire.

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

### VOLUME DE PLACES CONVENTIONNEES EN APPRENTISSAGE

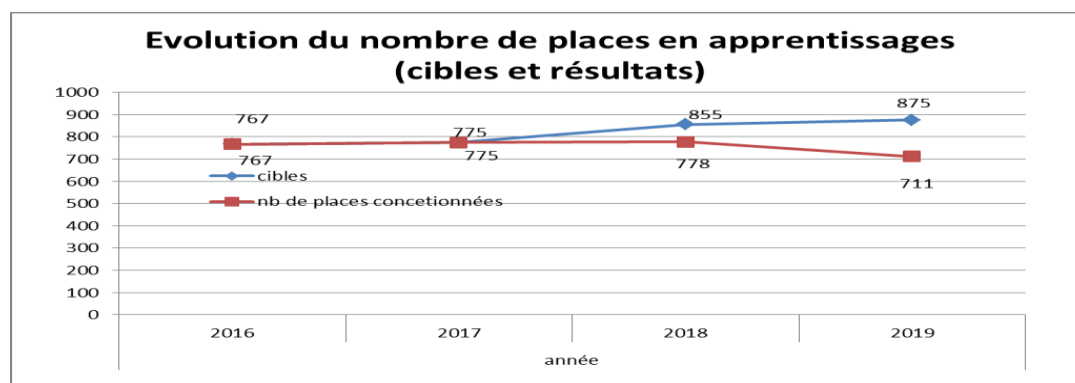
| IR 7' : Volume de places conventionnées en apprentissage                                                                                 |                                                                                                                                                                                                 |                  |                       |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| <br>UNION EUROPEENNE<br><b>Valeur de référence 2016</b> | 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 cible 2019                                                                                                                                                                               | Réalisation 2019 | Atteint / non atteint | Valeur cible 2020 |
| 767                                                                                                                                      | 875                                                                                                                                                                                             | 711              | <b>Non Atteint</b>    | 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. Il est nécessaire de préciser que cet indicateur est fortement sensible à la conjoncture économique et à la capacité des entreprises à embaucher.

En effet, dans une période comme celle que traverse la Nouvelle-Calédonie, faite d'incertitudes économiques et institutionnelles, les entreprises sont réticentes à embaucher (l'enquête EFT, comme on le verra plus loin, pointe une très nette tendance à l'augmentation de la signature de contrats à durée déterminée, au détriment des contrats pérennes, de même que l'observation de l'activité de dépôt d'offres d'emplois). Dans ces conditions, embaucher un alternant peut être synonyme pour l'entreprise de moindre rentabilité, d'autant plus qu'elle se doit d'assurer sa formation, en mobilisant des ressources pour ce faire. Par ailleurs, certaines entreprises ne disposent pas de la visibilité suffisante pour se projeter en termes d'activités au-delà de quelques mois, voire quelques semaines, faisant de leur carnet de commande leur préoccupation majeure.

Il n'est pas étonnant dans ces conditions de voir cet indicateur dévisser de manière significative, comme en témoigne le graphique ci-dessous.



Les valeurs 2016 et 2017 sont identiques en raison de la réactualisation de cet indicateur en 2018. On constate toutefois nettement le décrochage entre cibles et résultats dès 2018.

### **2.6.4.2. Sous action 2 : accompagner la mise en œuvre du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF)**

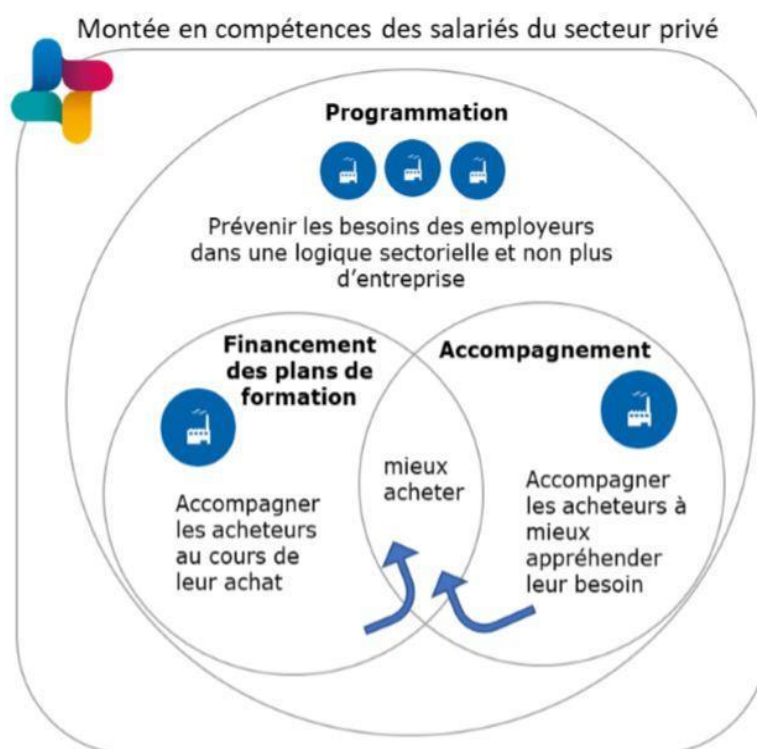
**CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

Les grands axes stratégiques qui ont conduit l'action du FIAF en 2019 se déclinent en cinq volets dans la continuité des années précédentes :

- Améliorer le service de proximité aux entreprises ;
- Garantir le niveau de qualité des formations éligibles ;
- Mobiliser les enveloppes disponibles en cohérence avec les axes de développement ;
- Mettre en place des éléments de GPEC ;
- Evaluer l'impact du FIAF.

Ces cinq axes se sont avérés être dans la droite ligne des préconisations de l'audit missionné par le gouvernement.



En 2019, l'équipe est composée d'une directrice secondée par une équipe de six agents.



## **Le financement des plans de formation**

Le financement des plans de formation est un service pour l'entreprise. Les entreprises employeuses ont accès à une enveloppe de 400 000 XPF par an (ce taux est fixé annuellement par le Conseil d'Administration), pour la formation professionnelle continue de leurs salariés.

## **Les accompagnements employeurs**

Les accompagnements sont un service pour l'entreprise. Les conseillères déploient l'offre d'accompagnement à travers trois variantes possibles en fonction de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation et de ses objectifs.

Le **diagnostic court** (entreprises de moins de 15 salariés) permet de cartographier les métiers et, via une matrice de type SWOT<sup>16</sup>, de proposer un plan de formation et de formaliser une commande pour ce plan.

La **visite conseil** (entreprises de plus de 15 salariés) débouche sur une cartographie des outils RH/formation de l'entreprise, la proposition d'outils génériques complémentaires répondant aux problématiques rencontrées par l'entreprise et un appui méthodologique dans leur mise en œuvre.

Le diagnostic conseil est un service pour les cotisants qui comptent moins d'une trentaine de salariés et moins d'une dizaine de métiers, et dont l'activité formation a vocation à se structurer. Le diagnostic conseil vise à aider l'entreprise à structurer son plan de formation .

## **La programmation**

La programmation est une étude de besoin, à échelle sectorielle, filière ou interprofessionnelle. Cette étude de besoin est relayée par des commanditaires tels que des groupements d'employeurs, des fédérations professionnelles, des grappes d'entreprises ou tout autre forme d'organisation ou de groupements mutualisant les besoins,. Elle peut également être relayée par des agents du FIAF.

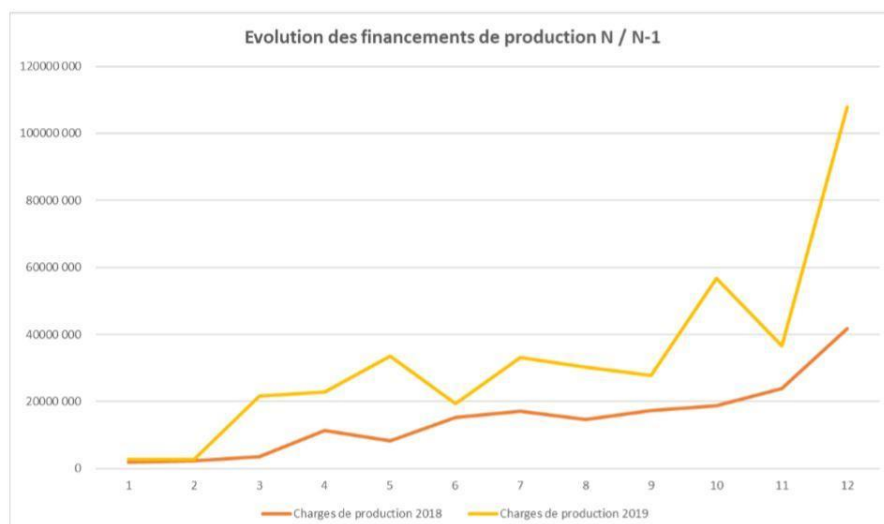
Après approbation de la commission ad hoc, le besoin est formalisé par un cahier des charges de demande de formation, réalisée en étroite collaboration avec le commanditaire, puis par une commande de formation. Les actions de formation sont ensuite mises à disposition des employeurs pour leurs salariés.

## **L'activité 2019 en chiffres**

En 2019, L'activité du FIAF couvre un champ de 6 500 employeurs qui représentent 70 000 salariés. Les financements des plans de formation ont amené le FIAF à octroyer plus de 200 000 000 XPF pour les entreprises demandeuses et 220 000 000 XPF pour la programmation.

---

<sup>16</sup> SWOT ( Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats / Forces Faiblesses, Opportunités, Menaces) ; outil de stratégie d'entreprise permettant de déterminer les options offertes dans un domaine d'activité stratégique

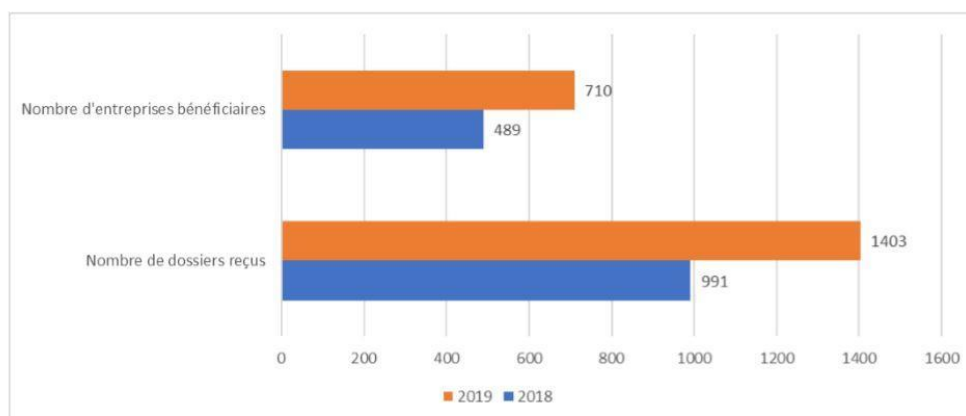


### Le financement des plans de formation

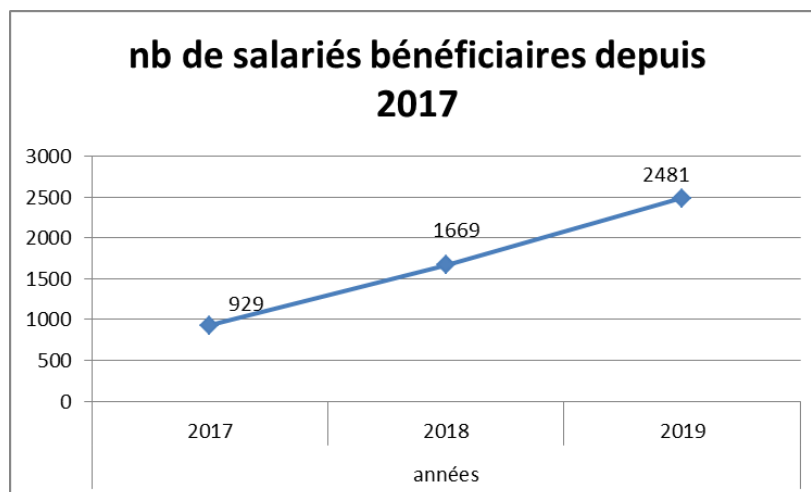
Le financement des plans de formation constitue une offre phare des services du FIAF. Facile d'accès, il s'agit d'une demande de remboursement ou de prise en charge d'une action du plan de formation de l'entreprise.

Les engagements en 2018 se montaient à 143 432 256 XPF après 12 mois de production. En 2019, 199 647 120 XPF sont consacrés à ces demandes de financement.

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



2481 stagiaires ont bénéficié des financements du FIAF en 2019, pour 1669 en 2018 et 929 en 2017., soit une augmentation de 167% en deux ans.



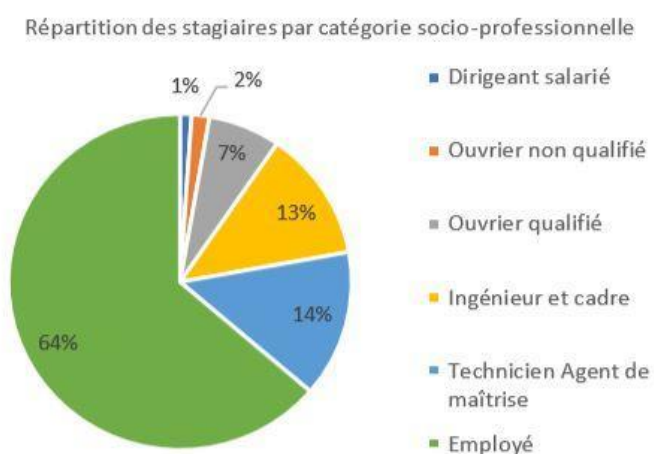
Les entreprises bénéficiaires sont principalement des entreprises de la province Sud. Les pourcentages restent sensiblement les mêmes que les années précédentes et sont assez représentatifs de la répartition des salariés sur le territoire (selon l'ISEE, 2% en province des îles, 11% en province nord et 87% en province sud).

46% des entreprises actives au FIAF sont des entreprises de moins de dix salariés, ce qui témoigne d'une légère amélioration (plus cinq points par rapport à 2018).

261 prestataires de formation sont enregistrés auprès du FIAF (pour 171 l'année dernière), dont 153 sont des organismes calédoniens, 93 métropolitains, huit australiens et deux américains.

La formation des hommes et des femmes s'équilibre avec une légère sur-représentation des hommes (52%).

Les employés et ouvriers sont les populations les plus formées (73% des stagiaires formés).



72 entreprises ont bénéficié de l'un des outils d'accompagnement durant les trois ans de période expérimentale (diagnostic court, visite conseil, diagnostic conseil ou suivi du 0.7%).

Dans le cadre de son activité « programmation » le montant investi par le FIAF en 2019 s'est élevé à 218 675 912 XP répartis dans plusieurs programmes

- Sélection des Offres de formation du FIAF : près de 80 M XPF pour quatorze offres ;
- Les projets prioritaires : plus de 80 M XPF pour 8 projets ;
- Les projets de Branche (La branche BTP est la seule à bénéficier de financements en 2019) : près de 28 M XPF pour vingt actions ;
- Les cofinancements : plus de 13 M XPF pour deux actions cofinancées avec la DFPC ;
- Les études et ingénieries complémentaires (prestations de services portant sur le champ de l'emploi et de la formation / en 2019, mission ANLCI).

### **Dépenses**

La dépense du Fonds pour l'année 2019 au titre de la production s'élève à 371 131 572 XPF soit plus de deux fois et demi la dépense de l'année précédente.

### **Perspectives**

2019 est la dernière année de la période expérimentale, passée avec succès. L'accord interprofessionnel a été renégocié, et la nouvelle assemblée générale est prévue pour le 5 mai 2020. L'agrément du gouvernement est renouvelé suite à l'audit mené en fin d'année 2019. Les pistes de travail sont donc posées, et elles questionnent notamment la notion d'accessibilité du Fonds, de facilité administrative, de proximité. Autant de sujets dont la réponse à l'adhérent est à consolider.

L'audit d'agrément a pu confirmer l'utilité du FIAF et son assise dans le paysage de la formation professionnelle continue.

La mise en place du plan d'actions pour traduire le nouvel accord interprofessionnel en acte est maintenant nécessaire. Il intègre des acteurs très différents comme les utilisateurs, les organismes de formation, la Nouvelle-Calédonie, les provinces... pour mettre en place l'offre de services la plus adéquate et continuer à tisser les liens avec les partenaires et à s'ancrer dans les réalités.

En guise de perspective, il s'agit donc, après avoir donné du sens aux actions du FIAF, de leur conférer maintenant de la profondeur.

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

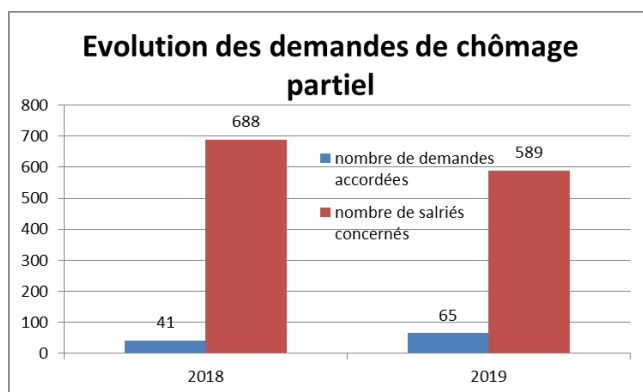
### **Résultats attendus :**

- *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*

## LE CHOMAGE PARTIEL : CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»

### REALISATIONS 2019

En 2019, le nombre de salariés concernés par les mesures de chômage partiel a diminué. Pourtant le nombre d'entreprises ayant eu recours à ce type de mesure a quant à lui augmenté de 54 % par rapport à 2018. De manière générale ce sont les petites entreprises qui déposent le plus de demandes. Le secteur de la construction enregistre une hausse importante du nombre de demandes de chômage partiel, suivi du secteur de l'industrie manufacturière, puis de celui du commerce. Comme en 2018, la conjoncture économique est la première raison invoquée lorsque ces entreprises utilisent ce dispositif,

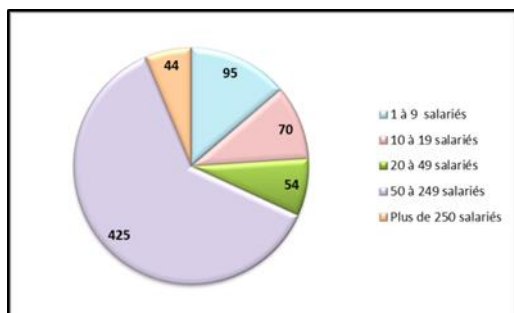


### Taille d'entreprises

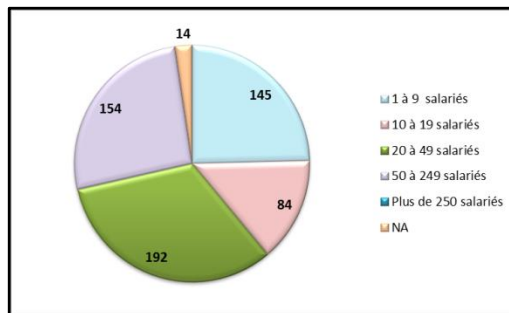
Les demandes de chômage partiel sont principalement émises par des entreprises dont la taille est comprise entre un et neuf salariés (65 % de demande soit 41 entreprise). En revanche, le volume de salariés concernés est plus important pour les entreprises de taille supérieure. En 2019, neuf structures dont la taille est comprise entre 20 et 49 salariés ont placé 192 salariés en chômage partiel (contre 54 en 2018).

Nombre de salariés en chômage partiel par taille d'entreprise (période 2018) :

**2018**



**2019**



## Secteurs

Tous les secteurs d'activité enregistrent une hausse du nombre de demandes accordées, à l'exception des secteurs activités de services administratifs et de soutien, autres activités de services, et de l'hébergement/restauration. La plus forte augmentation, en nombre de demandes, concerne le domaine de la construction. En 2019, 27 demandes de chômage partiel ont été accordées contre huit en 2018, ce qui en fait le domaine d'activité le plus touché (42 % des demandes), suivi de celui de l'industrie manufacturière (14%) puis du commerce (12%). A noter également que le domaine de l'industrie extractive enregistre une forte augmentation du recours à ce type de mesures passant de une demande en 2018 à quatre en 2019.

## Le recours au licenciement économique

Les mesures de chômage partiel ne suffisent pas toujours à maintenir les salariés en emploi. Ainsi, les entreprises sont parfois obligées d'avoir recours au licenciement économique. De ce fait en 2019, le nombre de structures ayant eu recours au licenciement économique a augmenté de 80 % (79 structures contre 44 en 2018). Une forte concentration est visible sur cinq secteurs d'activité dont le premier est celui de la construction. Ce secteur qui semble en difficulté est également identifié comme ayant bénéficié majoritairement du dispositif de chômage partiel.

## EVALUATION DE LA MESURE en 2019

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a souhaité disposer d'éléments factuels permettant de mesurer la pertinence de cette mesure au regard des objectifs fixés (contribution au maintien de l'emploi et à la sauvegarde de l'activité économique), compte tenu des sommes engagées par la puissance publique.

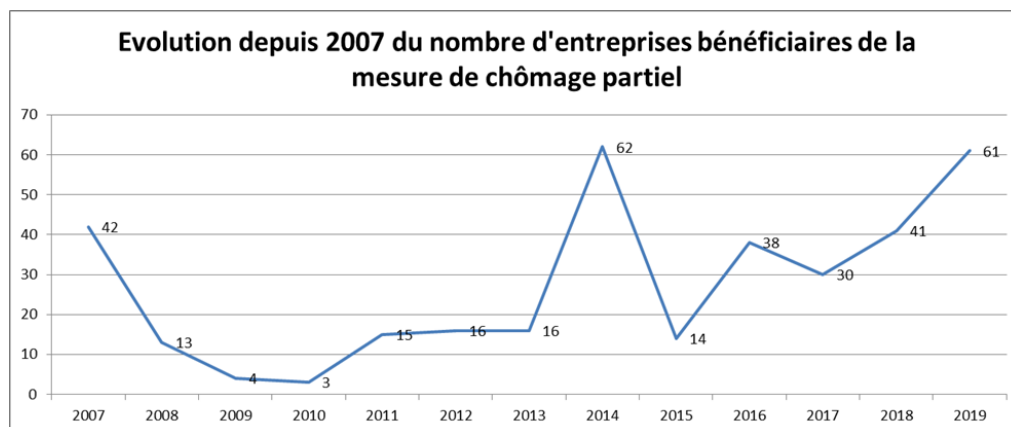
Une analyse a donc été conduite en fin d'année 2019, portant sur des éléments d'ordres quantitatifs et qualitatifs, via l'étude des données statistiques collectées à la DTE, et via une enquête auprès des employeurs ayant bénéficié de la mesure en 2018 et 2019 (41 entreprises interrogées, avec un taux de retour de 63%, soit 26 entreprises répondantes).

## Résultats

### a. Une mesure qui a trouvé son public

Depuis 2007 (date d'historisation des données à la DTE) la mesure a été régulièrement mobilisée. **355 entreprises** en ont bénéficié, ce qui représente un total de **4994 salariés, 1 155 103 heures indemnisées et 739 627 163 XPF.**

Cette mobilisation s'est accentuée à partir des années 2010, et a connu une forte hausse à partir de 2016 (mise en œuvre du plan PULSE et extension de l'assiette d'indemnisation à 100%). En 2016, la mesure a été financée à hauteur de plus **de 200 MXPF**, soit le quart de la totalité des sommes versées depuis le début de l'observation.



Par ailleurs, les entreprises interrogées se disent satisfaites de la mesure, qui, selon elles, est adaptée aux problèmes de baisse d'activité, et plutôt bien organisée d'un point de vue administratif.

#### **b. Une mesure qui permet la préservation de l'emploi**

Les entreprises répondantes estiment à **59** le nombre total d'emploi préservé en 2018 et 2019 grâce à cette mesure. Toutefois, malgré cette opportunité de préserver des emplois, la mesure ne leur a globalement permis que de **résoudre partiellement leurs difficultés**.

La période de chômage partiel a en outre été mise à profit par plus des deux tiers des entreprises pour opérer des restructurations, mais globalement elles n'ont pas cherché à diversifier leur activité.

#### **Synthèse de l'évaluation**

Au fil des ans, et surtout depuis le ralentissement économique et les mesures pour y remédier via le plan PULSE, la mesure du chômage partiel progresse en volume, et elle a acquis notoriété et popularité auprès des entreprises qui saluent en elles un mécanisme permettant de préserver des emplois, de maintenir leur activité, et dans une moindre mesure de résoudre leurs difficultés.

Sur une période de 18 mois, de janvier 2018 à août 2019, la mesure affiche un résultat de **41 entreprises bénéficiaires** (dont 62 % de moins de 10 salariés et 35% de 10 à 50 salariés soit un effectif total d'environ **575 salariés**) pour motifs de difficultés économiques, pour **59 emplois préservés (soit environ 10% de l'effectif total des entreprises concernées)**, et pour un coût total d'environ **130 M XPF**.

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

#### **Résultats attendus :**

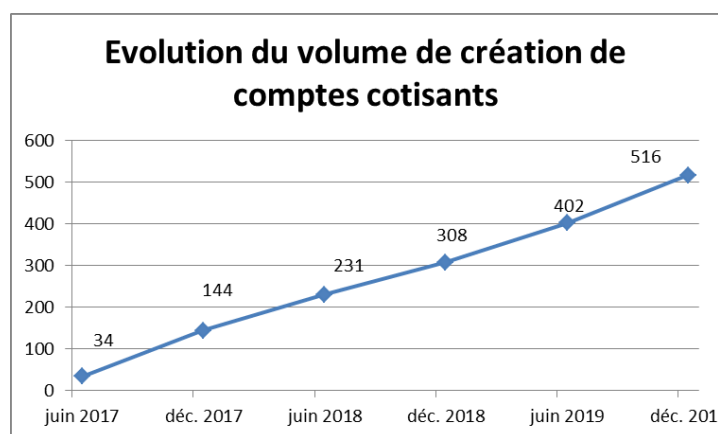
- **Baisse du travail dissimulé en offrant aux entreprises un cadre adapté aux embauches de courte durée pour les emplois autres que ceux de cadres ;**
- **Augmentation du recours au travail salarié pour les tâches ponctuelles ;**
- **Facilitation des formalités pour les entreprises.**

## **LE DISPOSITIF SIMPLIFIE D'EMBAUCHE : CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **REALISATIONS 2019**

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 outre 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.

Malgré ces contraintes, le dispositif a semble-t-il rencontré son public si l'on se réfère à la courbe illustrant l'évolution du nombre de créations de comptes, qui affiche une progression significative et régulière depuis la création du dispositif en 2017, de 34 comptes ouverts en juin 2017 à plus de 500 fin 2019.



### **Les données chiffrées du dispositif**

Depuis sa création, le dispositif a concerné 2228 salariés. Au 31 décembre 2019, le nombre d'entreprises ayant au moins un compte (actif ou radié) inscrit au dispositif DSE s'élève à 516.

En 2019, 49 salariés au total ont cumulé plus de 507 heures au titre du DSE, pour 411 comptes actifs en moyenne sur l'année (neuf pour le secteur agricole, 395 pour le secteur « général », six pour le secteur « Hôtellerie », et un seul pour le secteur « EPIC »).

Le salaire horaire net moyen versé au titre du DSE se monte à 1093 XPF, avec une certaine disparité par secteur (1000 XPF pour le secteur agricole, 1125 pour le secteur « général », 1085 pour le secteur « Hôtellerie », et 1285 pour le secteur « EPIC »).



### **2.6.7. 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, et plus généralement les partenaires sociaux, à porter un regard neuf sur la promotion et le développement des compétences des salariés, en associant fermement ces derniers aux réflexions et projets (par la négociation de branche, ou via leur présence dans le conseil d'administration du FIAF, ou encore dans le cadre des travaux de certification, ...).

La GPEC et son intégration dans la négociation de branche devra à terme permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations de l'environnement, et d'être en permanence en veille sur l'évolution des emplois et des compétences. De cette manière les salariés pourront bénéficier d'une gestion efficace de leur carrière, avec notamment la mise en œuvre de formations adaptées à ces évolutions et une reconnaissance optimisée de leurs compétences. Pour l'entreprise elle sera synonyme d'accompagnement au développement de la performance. Le rôle de la branche est ici de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC dans les entreprises. Cette démarche est peu usuelle en Nouvelle Calédonie, elle demande un investissement important, et les branches ne sont familières de ce type de démarches. Le chemin est donc long pour ce type de mutations, dont il faudra apprécier les résultats sur le long terme car globalement, la GPEC doit être un levier de fluidification du marché de l'emploi. C'est également l'un des rôles de l'alternance, dont la réforme ambitieuse portée par le gouvernement doit optimiser la proximité entre l'entreprise et la formation. Obtenir un diplôme par la voie de l'alternance, c'est la garantie de disposer en plus d'une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise, et pour cette dernière, la possibilité de former ses futurs salariés. Le problème de l'alternance en 2019, c'est le manque de visibilité des entreprises qui freinent leur capacité à embaucher des alternants en l'absence de perspectives économiques claires et stables. De ce fait, le dispositif en lui-même est pénalisé. Par ailleurs, la problématique des budgets consacrés à ce dispositif est également un frein, s'agissant de l'achat par la puissance publique de places dans les différentes filières.

Avec la mise en œuvre du FIAF, il était question là aussi de développement des compétences des salariés en entreprises, et ainsi, du développement de la performance de celles-ci. Le FIAF, dont l'action a été reconduite pour les années à venir devra à terme porter une réflexion sur les effets de son action, sous la forme d'une évaluation « d'outcome ». Son engagement résolu dans le repérage et la lutte contre l'illettrisme est à saluer, car il participe d'une démarche globale de lutte contre cette problématique, particulièrement prégnante en Nouvelle Calédonie.

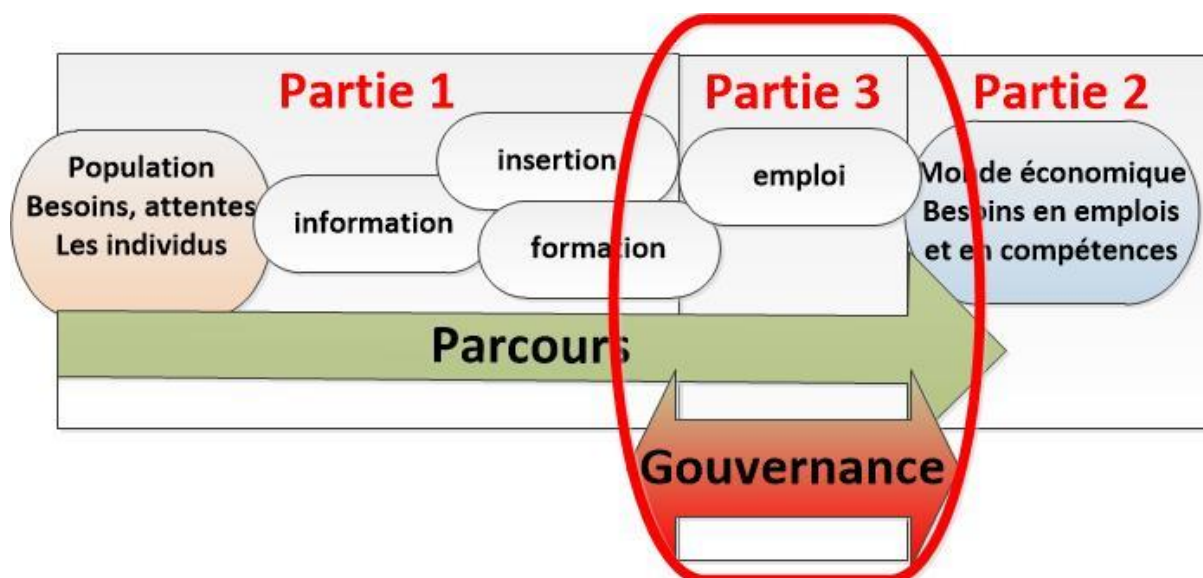
Par ailleurs, comme l'imposait une situation économique dégradée, il était nécessaire de mettre en œuvre des mesures permettant d'éviter la destruction massive d'emplois, la fermeture d'entreprises avec toutes les conséquences sociales et économiques qui accompagnent ces événements. C'est dans cette optique que la mesure de chômage partiel (qui se positionnera au sommet de l'actualité au premier semestre 2020, dans le cadre des mesures prises pour limiter les effets de la crise économique

due à la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19) a été redéployée dans le cadre du plan PULSE<sup>17</sup>. Toutefois, l'évaluation conduite de cette mesure a montré que si la mesure de chômage partielle était plutôt populaire auprès des employeurs, elle n'avait qu'un effet limité sur le maintien de l'emploi, en tout cas dans un contexte « normal ».

---

<sup>17</sup> Plan d'Urgence Locale de Soutien à l'Emploi

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



### 2.7.1. Introduction

Le parti pris ayant présidé à l'élaboration de la SEIP-NC était celui de la synergie entre les différents acteurs, opérationnels comme institutionnels. Parvenir à fédérer l'ensemble de ces acteurs en direction d'objectifs communs et à coordonner leur action nécessitait la mise en place d'une gouvernance au sein de laquelle tous puissent être représentés et porter leur position. Il était donc nécessaire, au-delà des orientations opérationnelles que cette Stratégie intégrait, qu'une gouvernance spécifiquement adaptée soit identifiée et formalisée, au sein de laquelle tous se retrouvent et se coordonnent. Les enjeux stratégiques auxquels la Nouvelle-Calédonie a à faire face imposent ce pilotage rationalisé et coordonné des politiques des différentes collectivités et la consultation de tous les partenaires du secteur, au bénéfice de populations qui peinent parfois à identifier acteurs et responsabilités au sein de ce vaste système. Ainsi, une gouvernance à trois niveaux a-t-elle été construite, avec un échelon politique, un échelon consultatif et un échelon technique, de manière à répondre de manière adaptée à ces enjeux de gouvernance globale.

Par ailleurs, animées par la volonté d'intégrer à leur action le principe de subsidiarité, les collectivités parties prenantes de la Stratégie ont depuis bientôt vingt ans convenu de la nécessité d'ancrer la mise en œuvre opérationnelle des politiques de l'emploi au plus près des réalités de terrain. C'est ainsi qu'au début des années 2000, les provinces ont mis sur pied leur propre service d'accueil et de placement des

demandeurs d'emploi, considérant que la strate provinciale était la plus appropriée, en lien avec la compétence économique dont disposent ces collectivités, pour mener à bien cette mission.

Si la Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de droit du travail et de droit syndical, les provinces peuvent adopter et appliquer la réglementation pour le placement des demandeurs d'emploi, à la demande du Congrès. Depuis 2002 dans le Sud et le Nord, et 2006 aux Îles, elles ont effectivement pour mission d'assister les personnes à la recherche d'un emploi, et également les employeurs pour le recrutement de leurs futurs salariés.

La signature de conventions de partenariat avec chacune des trois provinces a permis de confirmer le cadre juridique dans lequel celles-ci agissent aujourd'hui. Chacune leur donne compétence pour mettre en place et organiser un service de placement des demandeurs d'emploi, ainsi que pour déterminer les règles applicables en matière d'inscription en qualité de demandeur d'emploi.

Toutefois, cette organisation doit se positionner en accord avec une dimension pays du service rendu aux populations, dans le cadre de la mise sur pied d'un service public de l'emploi, conforme aux normes du bureau international du travail. Un projet de mise sur pied d'un tel service est donc à l'œuvre entre la Nouvelle-Calédonie et les trois provinces. Enfin, une politique publique pour l'emploi en Nouvelle-Calédonie ne saurait être efficiente sans disposer de données fiables sur le marché de l'emploi, c'est là l'un des autres enjeux de ce troisième objectif.

## **2.7.2. Action 1 : organiser la gouvernance**

### **Résultats attendus**

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

**CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **REALISATION 2019**

L'ensemble des textes législatifs et réglementaires 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.

En 2019, douze réunions se sont tenues.

- 2 séances plénières
- 3 commissions insertion formation professionnelle
- 2 commissions emploi
- 2 commissions orientation professionnelle
- 3 commissions observatoires et Systèmes d'information

La moyenne de participation a été de treize participants parmi les 28 membres. Le taux de présence est inégal en fonction des collèges.

| Collège                          | Taux de présence |
|----------------------------------|------------------|
| Exécutif (gouvernement)          | 75%              |
| Exécutif (provinces)             | 31%              |
| Partenaires sociaux (employeurs) | 51%              |
| Partenaires sociaux (salariés)   | 31%              |
| Acteurs du secteur               | 54%              |

Ces taux de participation reflètent deux tendances perçues par services du gouvernement, animateurs de ces séances : d’une part un intérêt modéré de la part des collectivités provinciales pour le pilotage de la stratégie, d’autre part un investissement perfectible des différents acteurs dans leur fonction de relais de sujets auprès de ces instances. Après un an et demi de fonctionnement, le constat est réalisé de certains facteurs expliquant ces tendances,

- l’insuffisance des rencontres de la conférence des exécutifs : cet échelon est supposé transmettre des impulsions au niveau opérationnel, sur la base d’orientations partagées autour de projets d’intérêt commun. Or, en 2019, aucune conférence des exécutifs n’a pu se tenir ce pour diverses raisons, de calendrier, ou encore de disponibilités des élus concernés. Le membre du gouvernement en charge du secteur a toutefois tenté de résoudre cette difficulté en organisant des rencontres bilatérales avec ses homologues des provinces, rencontres au cours desquelles les principaux sujets ont été évoqués.
- l’existence de deux points d’amélioration essentiels s’agissant des séances du CSEIFOP, qu’elles soient plénières ou sous forme de commissions techniques :
  - Il est impératif d’outiller l’ensemble de ces séances à l’aide de plans d’actions conçus en fonction des retours des participants aux éléments présentés. Certains acteurs ont en effet fait part d’un sentiment de découragement voire d’agacement vis-à-vis du manque d’avancées sur certains sujets, qui reviennent systématiquement à l’ordre du jour, en état de stagnation. Créer et déployer un outil de mise en œuvre et de suivi des plans d’actions permettrait, d’une part d’engager concrètement ces actions, d’autre part de donner de la lisibilité sur les actions mises en œuvre et, le cas échéant, sur les raisons pour lesquelles certaines d’entre elles ne présentent pas un niveau d’avancement satisfaisant. Condition impérative pour qu’une telle démarche donne des résultats satisfaisants, l’implication de tous les acteurs concernés dans la formalisation et la mise en œuvre de ces plans d’action ;
  - Une participation active accrue de la part des membres du CSEIFOP. A l’heure actuelle, la plupart des membres se positionnent dans une logique d’observation vis-à-vis des sujets portés à l’ordre du jour, qui tous le sont par les services du gouvernement. Pas

une seule fois il n'a été constaté l'inscription à l'ordre du jour d'un sujet apporté par un autre acteur, ce qui donne le sentiment faussé d'une mainmise desdits services sur cette organisation, quand elle devrait être le lieu de débats, de sujet, de propositions sur la base des apports de l'ensemble des participants. Jamais depuis sa création, l'un des acteurs n'a interpellé les services du gouvernement, qui assurent le secrétariat de cette instance, pour demander l'organisation de l'une de ces séances ou même simplement l'inscription d'un sujet à l'ordre du jour.

## □ Indicateurs de performance liés à l'action

### MISE EN ŒUVRE DE LA GOUVERNANCE

| IR 8 : Mise en œuvre de la gouvernance partagée de la Politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle. |                                                      |                                                      |                       |                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Valeur de référence 2016                                                                                       | Valeur cible 2019                                    | Réalisation 2019                                     | Atteint / non atteint | 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 |

### **2.7.3. Action 2 : connaître 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.*

#### CONTEXTE

Dans le cadre de la naissance officielle du GIEP 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.

### ***2.7.3.1. Sous action 1 : système d'information partagé***

**CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»**

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

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

La province Sud considère que BOOST est un maillon provincial d'un système territorial d'information de l'emploi organisé et géré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, qui permettra notamment à ce dernier de disposer de toutes les données nécessaires au pilotage du secteur de l'emploi. Comme indiqué infra, l'implémentation de cette nouvelle application dans les services de deux autres provinces a été proposée, et son utilisation a fait l'objet de nombreux échanges interinstitutionnels, au sein du CSEIFOP notamment. Mais la mise en œuvre de cette application au sein des seuls services de la province Sud a provoqué deux conséquences dommageables, sous la forme d'une rupture statistique, due au fait que les deux autres services de placement ont continué à utiliser l'appliquatif ODE.

- L'unicité de structuration des données entre les trois services de placement a disparu avec l'abandon par la province Sud d'ODE, et son remplacement par l'application BOOST. Les structures de données n'étaient plus les mêmes, la consolidation des données entre ces trois

services n'était plus réalisable, la production de données sur le marché de l'emploi consolidées au niveau de l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie est rendue impossible ;

- Du point de vue diachronique, compte tenu de la différence de structure de données entre l'ancienne et la nouvelle application, il n'était plus possible d'observer les données de manière chronologique, d'une année sur l'autre. Autrement dit, l'observation de l'évolution temporelle des données sur l'emploi était rendue impossible par la co-existence de ces deux applicatifs, ou plus exactement par la supplantation de l'un par l'autre.

### **Situation 2019**

De manière à rendre de nouveau possible l'harmonisation des données entre les trois services de placement, et leur consolidation au niveau de la Nouvelle-Calédonie, il a été décidé de mettre sur pied un projet visant à déployer l'applicatif BOOST dans les services de placement de la province des Iles et de la province Nord. L'un des objectifs consistait également à tenter de réinstaurer une continuité statistique entre les données ODE et celles de BOOST.

Ainsi, le 7 août 2019, un comité de pilotage présidé par le secrétaire général du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a vu le jour pour concrétiser ce projet. Cette première séance posait le contexte, à savoir la rupture d'unicité d'utilisation d'un applicatif emploi à l'échelle du territoire. Il était également question de promouvoir le déploiement du nouvel applicatif « BOOST » utilisé par la province Sud, en direction de la province Nord, présente à la réunion, qui validait cette option et de la province des Iles, absente à la réunion, qui serait sollicitée pour ce déploiement. Des réunions d'un niveau technique étaient également programmées, s'agissant de la mise en œuvre de solutions visant à produire des statistiques « pays », ou encore entre les provinces, pour étudier la faisabilité d'une implémentation de la solution dans leur système d'information.

Deux autres réunions de ce comité de pilotage ont été organisées durant le second semestre 2019 (le 3 octobre et le 27 novembre 2019, afin de suivre la mise en œuvre des actions décidées. Suite à la tenue de cette dernière séance, une proposition a été officiellement transmise aux exécutifs des provinces Nord et Iles, pour le déploiement de l'applicatif BOOST dans leurs services de placement respectifs, avec une prise en charge financière en partie supportée par la Nouvelle-Calédonie (pour la maintenance).

A fin 2019 les discussions se poursuivent avec les provinces sur la possibilité de déploiement de BOOST ainsi que sur les conditions financières associées au déploiement mais aussi à la maintenance évolutive. Toutes les solutions sont étudiées pour répondre à la problématique posée.

### **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

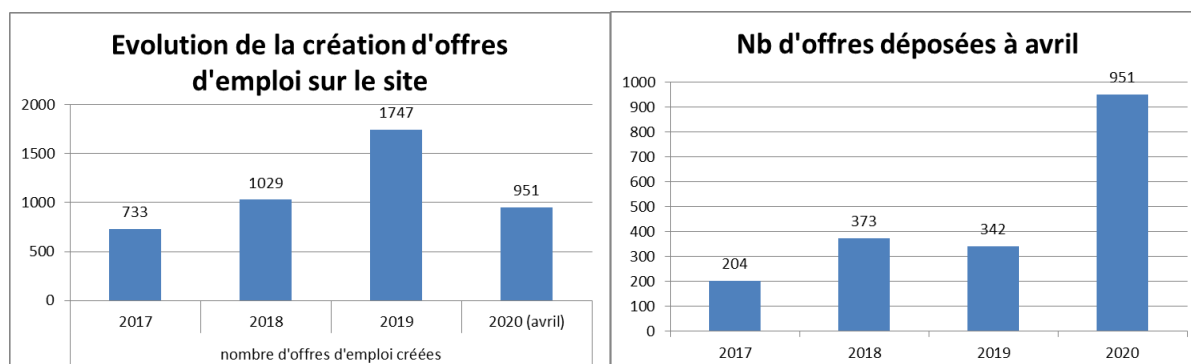


le site. A l'issue du dépôt, une attestation de dépôt de l'offre d'emploi est délivrée justifiant de son obligation légale.

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.

### Situation et données chiffrées 2019

Les statistiques d'utilisation du site indiquent une appropriation de plus en plus importante par les employeurs, avec un nombre d'offres déposées en hausse de 70% entre 2018 et 2019 et de 138% entre 2017 et 2019. En avril 2020, le nombre d'offres déposées accuse une hausse considérable du volume d'offres déposées par rapport au même mois les années précédentes.

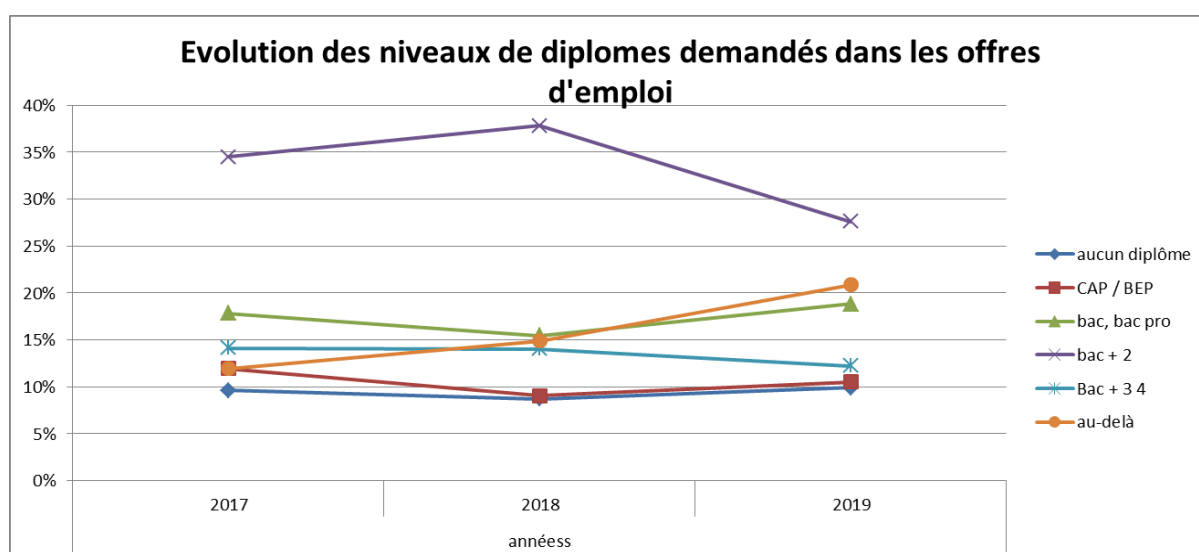
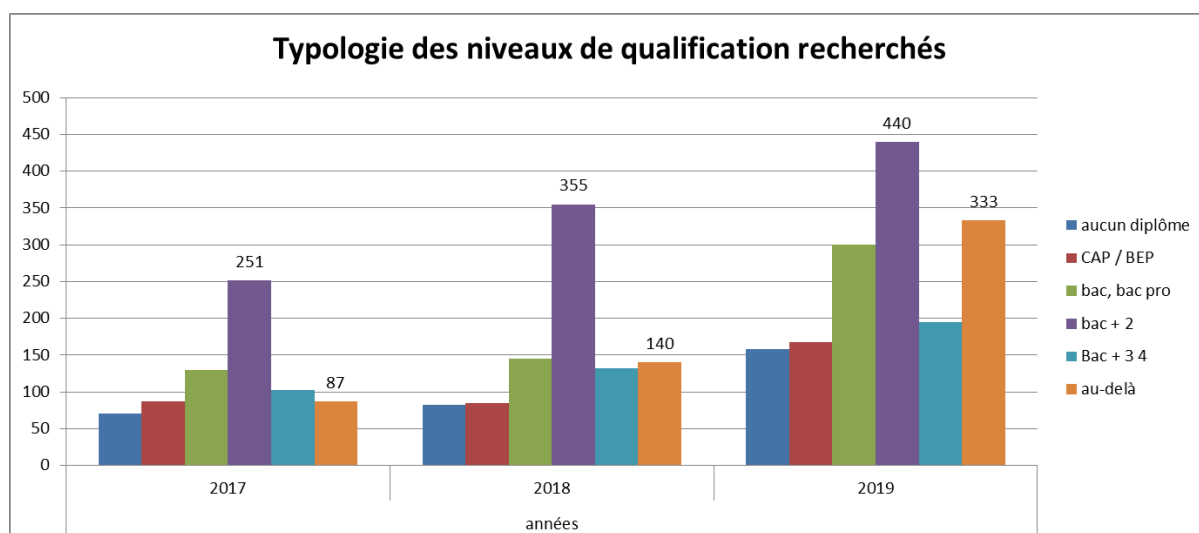


### Niveaux de qualification recherchés

Les offres d'emploi destinées à des personnes titulaires d'un Bac + 2 (BTS) sont les plus nombreuses.

Les offres destinées à des personnes faiblement qualifiées (niveau CAP/BEP) ou sans aucun diplôme), existent bel et bien, mais elles sont moins nombreuses que les offres destinées à des personnes titulaires d'un niveau de qualification au moins équivalent au Bac. Ce phénomène s'accroît d'ailleurs avec les années. En 2019, les offres destinées à des personnes de très haut niveau de qualification progressent en volume de manière très significative par rapport aux autres, et également par rapport aux années précédentes. Cette progression semble se faire au détriment des niveaux Bac +2 et bac + 3 et 4. Ainsi, les emplois offerts semblent donc marquer une progression vers de plus en plus de spécialisation et de qualification.

En revanche, les emplois de niveau Bac et infra restent stables en matière de volume d'offres offerts



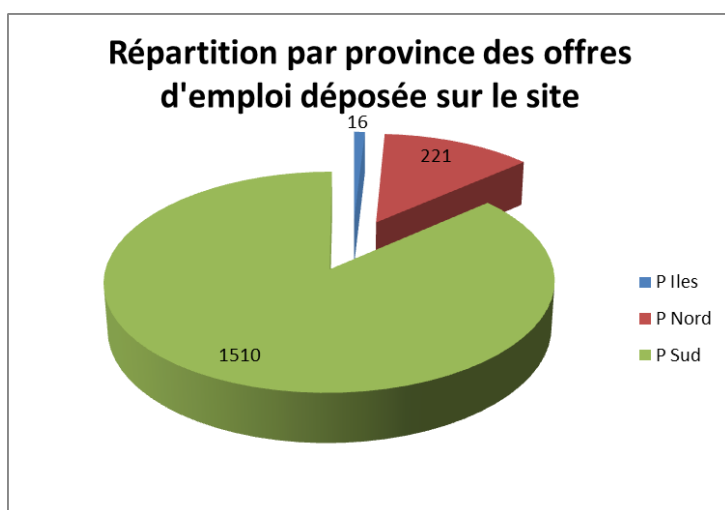
### Expérience professionnelle recherchée

En matière d'expérience professionnelle recherchée par les entreprises qui recrutent, on constate une évolution significative, avec une augmentation de la recherche de profils très expérimentés ou pas du tout expérimentés. Entre ces deux extrêmes, les recherches de profils avec des expériences moyennes de une à trois années sont en nette diminution.

|                | 2017 |        | 2018 |        | 2019 |        | diff 2017 2019 |
|----------------|------|--------|------|--------|------|--------|----------------|
|                | Qté  | %      | Qté  | %      | Qté  | %      |                |
| aucune         | 17   | 2,3%   | 31   | 3,0%   | 124  | 7,1%   | 4,8%           |
| un an ou moins | 322  | 43,9%  | 412  | 40,04% | 597  | 34,17% | -9,8%          |
| au moins 3 ans | 236  | 32,2%  | 351  | 34,1%  | 518  | 29,7%  | -2,5%          |
| 5 ans et +     | 158  | 21,6%  | 235  | 22,8%  | 508  | 29,1%  | 7,5%           |
| total          | 733  | 100,0% | 1029 | 100,0% | 1747 | 100,0% |                |

### Par province

Les offres d'emploi sont naturellement beaucoup plus présentes en province Sud, (elles représentent 86% des offres d'emploi déposées, contre 13% pour la province Nord et 1% pour la province des Iles).



### Par secteur

Le secteur qui propose le volume d'offre le plus important est, de loin, celui du support à l'entreprise, avec un quart des offres déposées, même si ce chiffre est en recul par rapport à 2017 (-3,4 points).

Globalement, les évolutions en matière de répartition des offres par secteur sont relativement mineures. Les secteurs qui progressent en volume d'offres déposées sont la construction/BTP (+3,3 points), la santé (+3,2 points), et surtout l'industrie (+3,6 points); concernant le BTP, il ne faut pas entendre la progression du dépôt d'offres comme synonyme d'amélioration de la santé du secteur, mais plutôt comme une amélioration de la mise en conformité avec les obligations de dépôt d'offre.

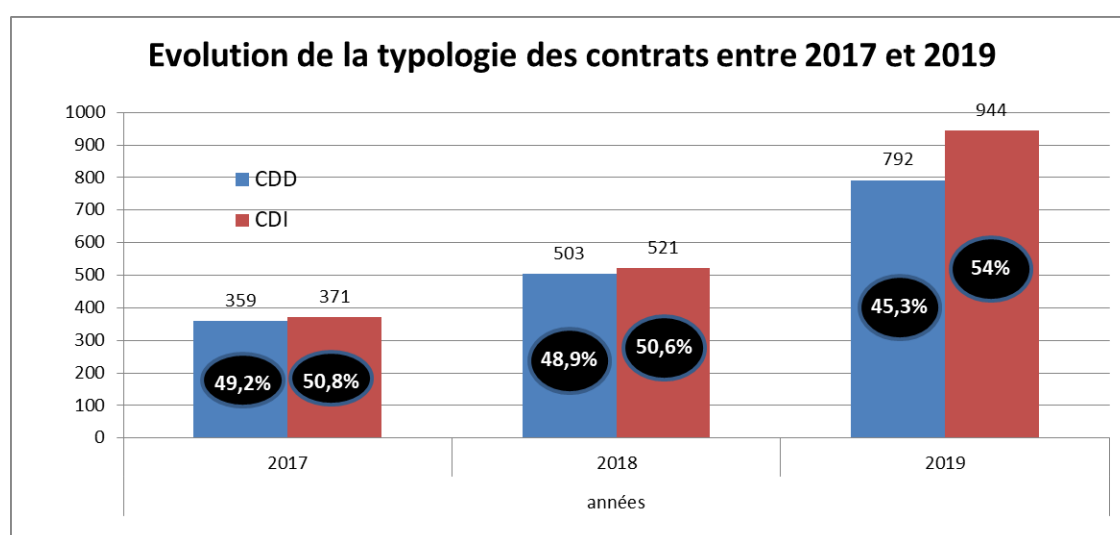
Les secteurs en recul sont celui de la maintenance (- 4,3 points), le service à la personne et à la collectivité (- 3,3 points), et comme vu plus haut, celui du support à l'entreprise.

|                                                                            | 2017 |        | 2018 |        | 2019 |        | diff 2017 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------|------|--------|------|--------|------|--------|----------------|
|                                                                            | Qté  | %      | Qté  | %      | Qté  | %      |                |
| Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux | 16   | 2,2%   | 15   | 1,5%   | 32   | 1,8%   | -0,4%          |
| Arts et façonnage d'ouvrages d'art                                         | 0    | 0,0%   | 0    | 0,0%   | 1    | 0,1%   | 0,1%           |
| Banques, assurance, immobilier                                             | 20   | 2,7%   | 25   | 2,4%   | 34   | 1,9%   | -0,8%          |
| Commerce, vente et grande distribution                                     | 88   | 12,0%  | 113  | 11,0%  | 206  | 11,8%  | -0,2%          |
| Communication, média et multimédia                                         | 8    | 1,1%   | 14   | 1,4%   | 31   | 1,8%   | 0,7%           |
| Construction, bâtiment et travaux publics                                  | 44   | 6,0%   | 91   | 8,8%   | 162  | 9,3%   | 3,3%           |
| Hôtellerie - Restauration tourisme loisirs et animation                    | 41   | 5,6%   | 31   | 3,0%   | 82   | 4,7%   | -0,9%          |
| Industrie                                                                  | 63   | 8,6%   | 86   | 8,4%   | 213  | 12,2%  | 3,6%           |
| Installation et maintenance                                                | 99   | 13,5%  | 167  | 16,2%  | 161  | 9,2%   | -4,3%          |
| Santé                                                                      | 27   | 3,7%   | 73   | 7,1%   | 120  | 6,9%   | 3,2%           |
| Services à la personne et à la collectivité                                | 80   | 10,9%  | 94   | 9,1%   | 133  | 7,6%   | -3,3%          |
| Spectacle                                                                  | 0    | 0,0%   | 1    | 0,1%   | 3    | 0,2%   | 0,2%           |
| Support à l'entreprise                                                     | 212  | 28,9%  | 245  | 23,8%  | 446  | 25,5%  | -3,4%          |
| Transport et logistique                                                    | 35   | 4,8%   | 74   | 7,2%   | 123  | 7,0%   | 2,3%           |
| total                                                                      | 733  | 100,0% | 1029 | 100,0% | 1747 | 100,0% |                |

### Typologie des contrats de travail proposés

En 2019, les contrats à durée indéterminée progressent proportionnellement par rapport aux contrats à durée déterminée de près de 4 points par rapport aux deux années précédentes. Cette donnée pourrait constituer un indicateur intéressant quant au climat économique et à la confiance que les employeurs ont en l'avenir, mais, comme on le verra plus loin, cette donnée est contredite par l'observation de l'enquête sur les forces de travail.

| types de contrats |      |         |      |         |      |         |
|-------------------|------|---------|------|---------|------|---------|
|                   | 2017 |         | 2018 |         | 2019 |         |
|                   | Qté  | %       | Qté  | %       | Qté  | %       |
| CDD               | 359  | 49,18%  | 503  | 48,88%  | 792  | 45,33%  |
| CI                |      |         | 5    | 0,49%   | 11   | 0,63%   |
| CDI               | 371  | 50,82%  | 521  | 50,63%  | 944  | 54,04%  |
| total             | 730  | 100,00% | 1029 | 100,00% | 1747 | 100,00% |



### Synthèse

Ainsi, les statistiques de fréquentation et d'utilisation de ce site permettent de dresser un « portrait-robot » de la recherche de profil, qui évolue vers une offre de contrat à durée indéterminée dans le secteur du support à l'entreprise, destinée à une personne de haut niveau de qualification et possédant une expérience professionnelle significative (informaticien spécialisé, ingénieur études et développement, expert-comptable, ...)

Les personnes peu qualifiées et peu expérimentées restent pour leur part susceptibles de se placer sur un marché de l'emploi qui continue au fil des années à offrir des perspectives à ce type de public.

### 2.7.3.2. Sous action 2 : enquête sur les forces de travail

**CONTEXTE ET ENJEUX** : cf document «Environnement SEIP-NC»

#### **REALISATIONS 2019**

L'enquête « EFT 2019 » a été diligentée par l'Institut de la statistique et des études économiques (ISEE) au premier trimestre 2020.

Une synthèse de ses résultats est présentée au paragraphe suivants « 2.7.3.3 focus sur les données de l'emploi en 2019 »

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

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

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

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

| IR 10 : taux de dépôt d'offres d'emploi |                   |                  |                       |                   |
|-----------------------------------------|-------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| Valeur de référence 2016                | Valeur cible 2019 | Réalisation 2019 | Atteint / non atteint | Valeur cible 2020 |
| 8,70%                                   | 10,50%            | 14,80%           | <b>Atteint</b>        | 10,50%            |

| Pour<br>mémoire | valeur cible<br>2018 | réalisation<br>2018 |
|-----------------|----------------------|---------------------|
|                 | 10%                  | 12,30%              |

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

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE : démarche obligatoire de déclaration d'une nouvelle embauche par tout employeur auprès des services de la CAFAT repart (légèrement) à la hausse avec 122 DPAE de plus qu'en 2018. En dépit de son caractère modeste à l'échelle des données considérées (+0,2%), c'était là encore un signe encourageant de reprise de l'activité, qui se combinait à une augmentation significative du nombre de postes offerts via les dépôts d'offre d'emplois dans les différents services de placement et sur le site emploi.gouv.nc (+2002 postes offerts soit 20% de hausse), même si les différents SI utilisés ne permettent pas d'identifier les doublons entre ces postes offerts (phénomène de doublonnage probable pour une partie du volume). Ce phénomène est susceptible d'entraîner une augmentation artificielle de la mesure de l'activité.

Toutefois, l'augmentation significative du niveau de cet indicateur est une satisfaction au regard de la nécessité de disposer d'une visibilité optimale sur le marché de l'emploi.

|                              | 2018          | 2019          |
|------------------------------|---------------|---------------|
| emploi.gouv.nc               | 1 029         | 1 747         |
| province Sud                 | 6 965         | 8 131         |
| province Nord                | 1 548         | 1 718         |
| province des Iles            | 86            | 34            |
| sous total provinces         | 8 599         | 9 883         |
| <b>total</b>                 | <b>9 628</b>  | <b>11 630</b> |
|                              |               |               |
| <b>DPAE</b>                  | <b>78 358</b> | <b>78 480</b> |
|                              |               |               |
| <b>taux de dépôt d'offre</b> | <b>12,3%</b>  | <b>14,8%</b>  |

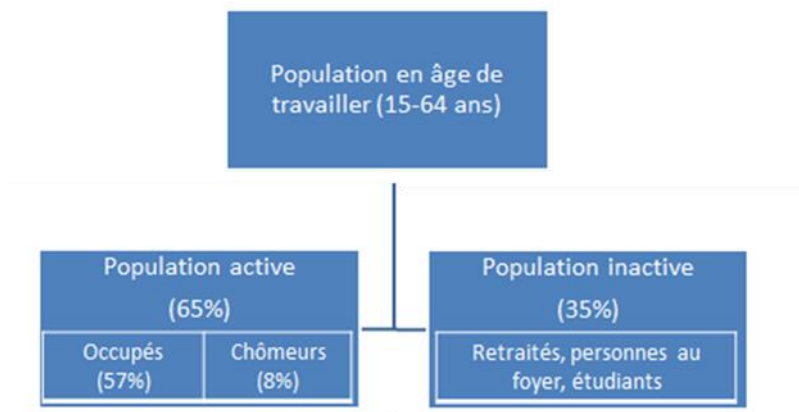
#### ***2.7.3.3. Focus sur les données de l'emploi en 2019***

#### **SYNTHESE DE L'EFT**

Avertissement : la méthodologie souhaitée par la Gouvernement pour la réalisation de l'EFT suppose une méthode stable et robuste, permettant une observation de tendances d'une année sur l'autre. Cette observation tendancielle a été rendue possible entre les trois années d'observation, 2017, 2018 et 2019. Il est toutefois bien évident qu'avec la crise « Covid 19 » et ses conséquences en termes économiques, les tendances présentées ici seront nécessairement bouleversées avec des données 2020 forcément impactées par cette crise.

## Principaux résultats

- Taux de chômage 15 ans et + : 10,9 % (contre 11,9 % en 2018 et 11,6 % 2017) ;
- Taux d'emploi 15-64 ans : 58,0 % (contre 56,9% en 2018 et 58,9 % en 2017) ;
- Taux d'activité 15 – 64 ans : 65,1 % (64,7 % 2018 et 66,7 % en 2017).



## Déclinaison

En Nouvelle-Calédonie en 2019, 113 231 personnes occupent un emploi (2231 de plus qu'en 2018 (2%), soit 52 % des personnes de 15 ans ou plus.

85 % d'entre elles occupent un emploi salarié, pérenne pour la plupart (contrat à durée indéterminée) pour 64% d'entre elles (taux de CDI en recul de 3 points par rapport à 2018)

Le taux de chômage mesuré selon la définition du Bureau International du Travail s'élève à 10,9 %, en recul d'un point par rapport à 2018, sous l'effet conjugué d'un recul du nombre de chômeurs (-7,4%) et d'une hausse du nombre d'actifs occupés (+2,0%).

67 340 personnes en âge de travailler (15-64 ans) sont inactives.

- Parmi elles, 13 % souhaiteraient travailler et constituent le halo autour du chômage (8 510 personnes).
- Au total, 22 400 personnes en âge de travailler et sans emploi souhaiteraient travailler (chômage + halo), soit 12 % de la population en âge de travailler (25 330 personnes en 2018, soit 13%).
- le halo se compose de 51 % d'hommes et 49 % de femmes.
- 65 % des individus dans le halo sont âgés de 25 à 49 ans.

Le chômage concerne 13 890 personnes. S'ajoutent aux chômeurs 8510 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 (cette population forme le halo autour du chômage).

## Le chômage, en détail

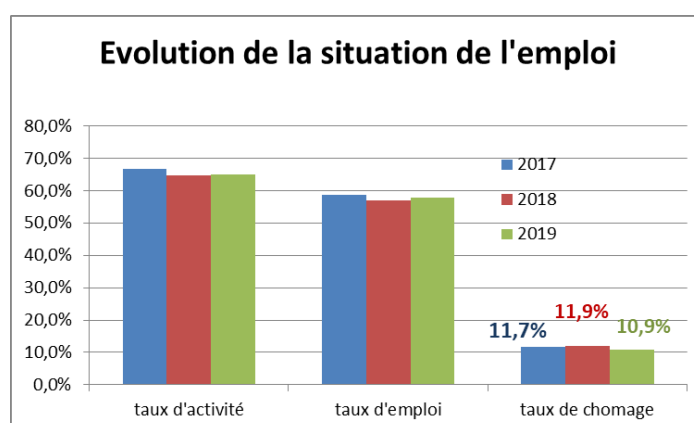
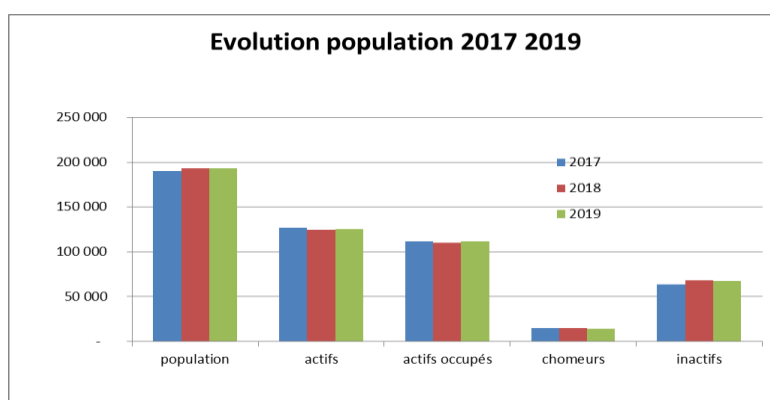
**Le taux de chômage en 2019 se monte à 10,9%, soit un recul d'un point par rapport à 2018, et 0,7 points par rapport à 2016.**

Le taux de chômage des femmes ne cesse de baisser : 11,6 % en 2019, après 12,1 % en 2018, et 13,4 % en 2017. Cette baisse reflète bien une plus forte présence des femmes dans l'emploi (le nombre de femmes actives occupées augmente (+3,2%), au détriment du nombre de femmes au chômage (-2,0%) et dans le halo (-32%). Le nombre de femmes inactives (hors halo) lui est stable.

Le taux de chômage des hommes, après une remontée en 2018, recule en 2019, mais reste encore légèrement supérieur à son niveau de 2017.

Cette baisse reflète toutefois peut être moins une amélioration de la situation vis-à-vis de l'emploi que pour les femmes : en effet la baisse du nombre d'hommes chômeurs (-12,0 %) ou dans le halo (-7,1%) se fait pour partie au profit des actifs occupés (+0,9 %), mais plus encore, au profit des autres inactifs (+2,5%).

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.





|             |                                               | 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>    |
| <b>2019</b> | population en age de travailler (15 - 64 ans) | 193 025    | 125 681 | 111 894        | 13 787   | 67 344   | <b>65,1%</b>    | 58,0%         | <b>11,0%</b>    |
|             | 66 ans et plus                                | 26 026     | 1 440   | 1 337          | 103      | 24 586   | <b>5,5%</b>     | 5,1%          | <b>7,2%</b>     |
|             | <b>total</b>                                  | 219 051    | 127 121 | 113 231        | 13 890   | 91 930   | <b>58,0%</b>    | 51,7%         | <b>10,9%</b>    |

### L'emploi et le chômage chez les jeunes

Les jeunes de moins de 30 ans ont essentiellement un emploi salarié (soit 9 personnes sur 10). La moitié d'entre eux ont un CDI (64 % pour la population dans son ensemble). En revanche, les jeunes sont deux fois plus en CDD que l'ensemble de la population (32 % contre 16 % pour la population dans son ensemble). Ils sont les plus concernés par les contrats spécifiques : six sur dix ont moins de 30 ans.

Culminant à 32,6%, le taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans est trois fois plus élevé que la moyenne, mais il se réduit de 7,4 points par rapport à 2018. La baisse du nombre de chômeurs s'est faite à part égale au profit de l'emploi et de l'inactivité.

Le taux de chômage des 25-29 ans progresse (+ 2 points en un an et + 5,5 points en deux ans). Pour cette tranche d'âge, il s'agit bien d'une baisse du nombre d'actifs occupés, au profit en priorité du chômage, mais aussi de l'inactivité. Le nombre de chômeurs de 25-29 ans augmente, le nombre d'actifs occupés baisse, le nombre d'inactifs augmente porté exclusivement par les inactifs ne souhaitant pas travailler.

### Le temps partiel

Le temps partiel est subi dans 67 % des cas (contre 59 % des cas en 2018). Les hommes subissent leur temps partiel dans les mêmes proportions que les femmes à hauteur de 67 %. Un jeune de moins de 30 ans sur 10 qui travaille est à temps partiel, et il subit cette situation dans 80 % des cas.

### La situation des kanak sur le marché de l'emploi ;

Comme les années précédentes, la population kanak est moins présente sur le marché du travail que l'ensemble de la population. Toutefois, sa situation vis-à-vis de l'emploi s'améliore. Le nombre d'actifs occupés progresse essentiellement dans cette communauté et les sans-emploi qui souhaitent travailler y

reculent. Ainsi, le taux d'activité dans cette communauté s'établit à 60 % en 2019 (5 points de moins que l'ensemble de la population). Néanmoins, cet écart se réduit depuis deux ans (-5,6 points en 2018 et -6,0 en 2017). De même, le taux d'emploi progresse plus fortement dans la population kanak (+2,9 points sur un an) que dans l'ensemble de la population (+1,1 point), du fait de la progression du nombre d'actifs occupés kanak. Il reste toutefois un écart de 6,9 points avec le taux d'emploi de l'ensemble de la population. Les situations de chômage restent plus fréquentes pour la population kanak, qui présente un taux de chômage de quatre points supérieur à celui de l'ensemble de la population. Cependant, le taux de chômage des kanak diminue plus fortement sur un an que celui de l'ensemble de la population (-3,4 points, contre -1,0 point pour l'ensemble de la population).

Par genre, les écarts qui subsistent pour la population kanak vis-à-vis de l'emploi sont moins marqués pour les femmes que pour les hommes. Ces dernières présentent un taux d'activité en retrait de 3,3 points par rapport au taux féminin global, quand il est de 6,7 points pour les hommes. De même, le taux de chômage des femmes kanak est de 3,2 points supérieur à celui de l'ensemble des femmes. Pour les hommes, l'écart est plus marqué (4,5 points). Au sein de la population kanak, les écarts hommes/femmes sont moins creusés que dans l'ensemble de la population.

### **Synthèse**

La situation de l'emploi semble donc évoluer favorablement en 2019, avec des données qui vont dans le sens d'une réduction du taux de chômage et d'une augmentation du taux d'emploi. L'emploi retrouve son niveau de 2017 et les personnes en attente d'un emploi sont moins nombreuses. Les emplois proposés sont ainsi plus nombreux mais également davantage précaires avec une percée importante des CDD au détriment des CDI. Le chômage touche toujours plus massivement les jeunes, mais il recule par rapport à 2018. 22 300 personnes sans emploi souhaitent travailler, et parmi elles 13 800 sont considérées comme chômeurs au sens du BIT c'est-à-dire qu'elles recherchent activement un emploi tout en étant disponibles dans les 15 jours. 8 500 autres personnes relèvent du halo autour du chômage, soit qu'elles ne soient pas disponibles rapidement, soit qu'elles n'aient pas fait de recherches active d'emploi dans le mois qui précède. Parmi les chômeurs, on note une surreprésentation des personnes sans qualifications, ce qui prouve de nouveau que le diplôme protège du chômage.

Malheureusement, cette embellie sera mise à mal à n'en pas douter par les impacts de la crise économique issue de la crise sanitaire du Covid 19.

## **LES DONNEES PROVINCIALES SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI EN 2019**

### **Avertissement**

Pour un certain nombre d'éléments, seuls le service de l'emploi de la province Sud et Cap emploi (province Nord) feront l'objet d'une description détaillée de leur activité ci-dessous. En effet, le fonctionnement en guichet unique de l'EPEFIP (province des Iles) et sa vocation à proposer des services liés aussi bien à l'insertion qu'à la formation ou à l'emploi rend complexe la possibilité de distinguer ce qui relève purement de l'activité de placement, ainsi que la comparaison des données avec les deux

autres structures en l'absence de parallélisme des formes (ce qui n'est pas le cas des deux structures dédiées, Cap emploi et le Service de l'emploi de la DEFE dont l'activité est centrée sur l'accueil et le placement des demandeurs d'emploi). Par ailleurs, les données de l'EPEFIP ont déjà fait l'objet d'une description supra. Enfin, l'activité de placement en province des Iles est plutôt modeste compte tenu de l'environnement spécifique de la province (peu d'emploi salarié privé).

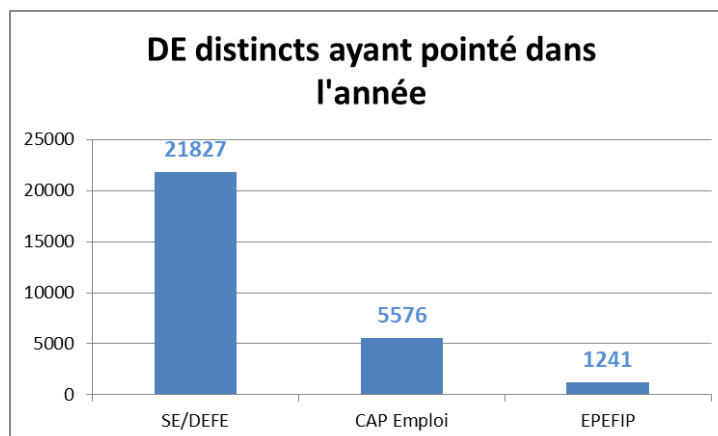
En outre, le service de l'emploi de la DEFE s'étant doté d'un nouvel applicatif mis en service début 2019 et dont les règles de gestion diffèrent de l'applicatif précédent, toute observation de tendance entre les données des années précédentes et les données 2019 est rendue hasardeuse. Les lignes ci-dessous seront donc exemptes d'analyse de tendance pour ce qui concerne les données de l'emploi en province Sud. Pour la même raison (règles de gestion différentes entre le nouvel applicatif (BOOST, utilisé par la province Sud, et ODE, utilisé par la province Nord) la consolidation des données entre les deux provinces n'est pas possible. Sur la plupart des critères d'observation, les lignes ci-dessous s'en tiendront donc aux données comparables.

**Ainsi, seule la population des demandeurs d'emploi ayant pointé dans l'année sera observée ici (donnée comparable).**

### Population de Demandeurs d'Emploi

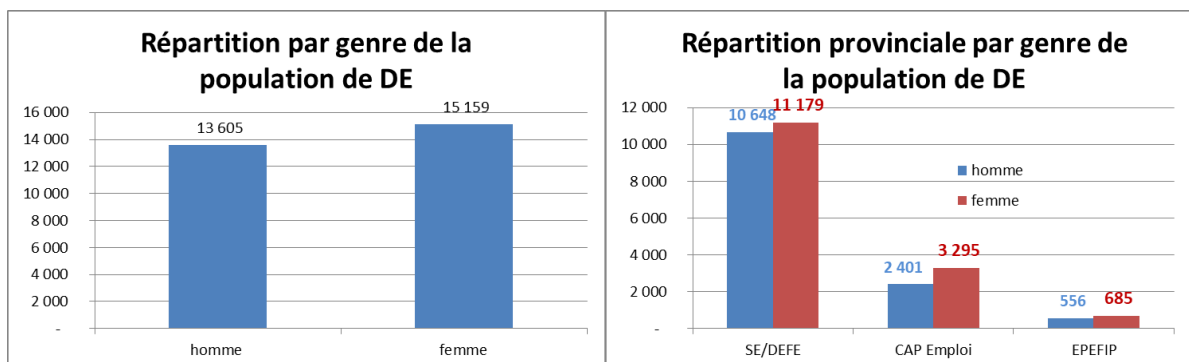
#### **Global**

En 2019, 21 827 demandeurs d'emploi différents ont pointé au moins une fois à la DEFE, contre 5 576 à CAP Emploi et 1 241 à l'EPEFIP, soit un total de 28 644 demandeurs d'emploi actifs au moins une fois dans l'année, ce qui représente **plus de 10% de la population calédonienne**.



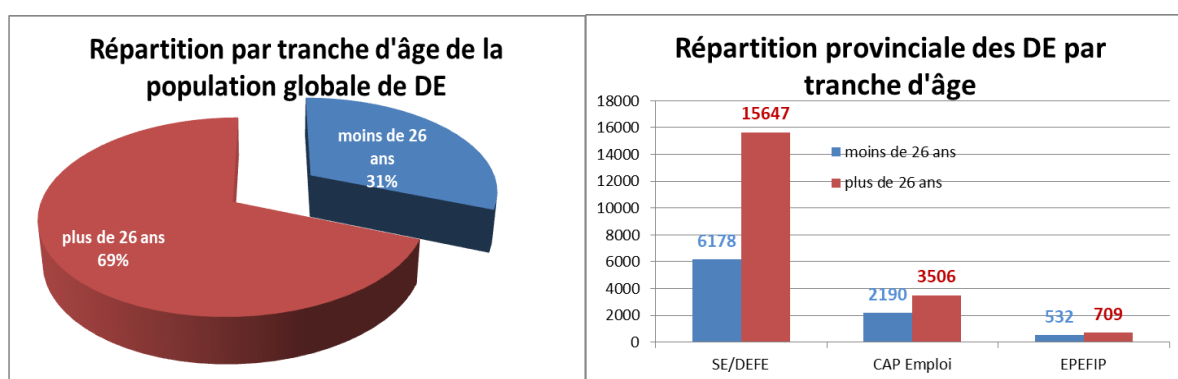
#### **Par genre**

Les femmes sont majoritaires dans la population de demandeurs d'emploi, en province Nord comme en province Sud mais cette surreprésentation est bien plus marquée en province Nord (avec 58%, contre 51% en province Sud et 54% en province des Iles)



### Par âge

La population fréquentant les services de placement est jeune. Un demandeur d'emploi sur trois ayant pointé dans un service de placement en 2019 est âgé de moins de 26 ans.



Cette surreprésentation de la population jeune chez les demandeurs d'emplois se vérifie principalement en province Nord où près de quatre demandeurs d'emploi sur dix ont moins de 26 ans, et encore plus en province des Îles où le taux de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans se monte à 43%, soit près d'un sur deux.

### Par niveau

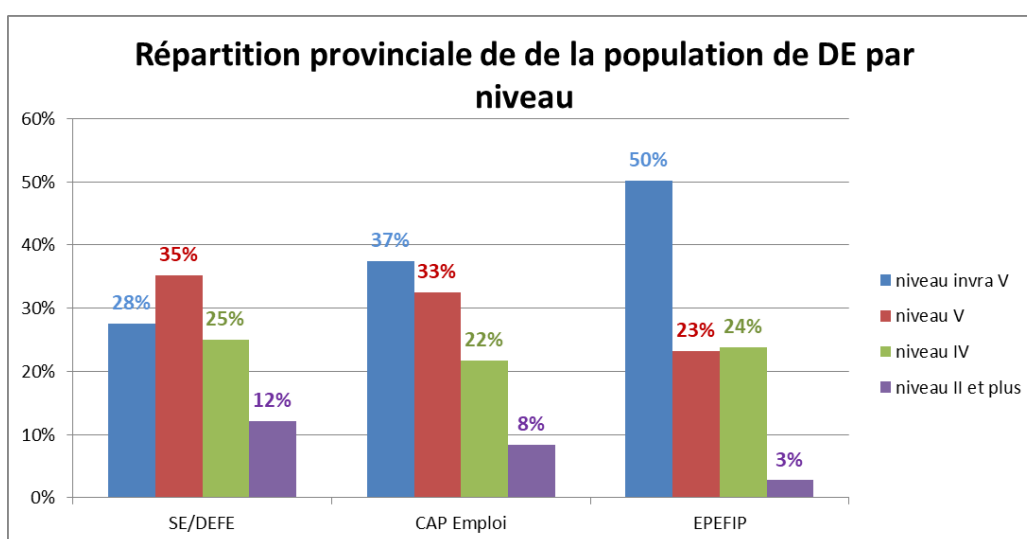
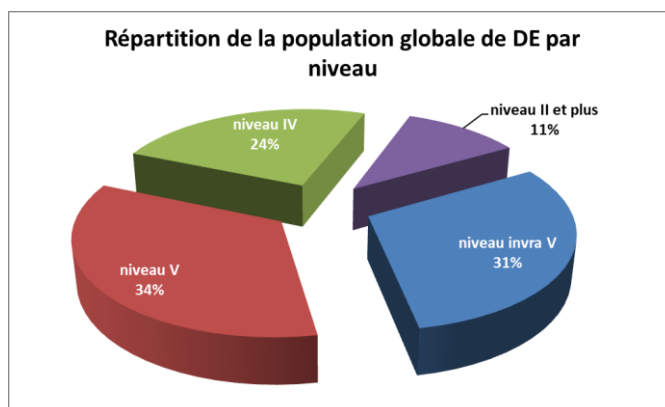
La population fréquentant les services de placement est majoritairement de niveau de qualification bas, voire sans qualification.

Toutefois de grandes disparités existent entre les trois services de placement. En province Sud, les demandeurs d'emploi de niveau CAP/BEP sont les plus nombreux, mais leur population n'est pas surreprésentée puisque l'écart avec la population des demandeurs d'emploi de niveau BTS et plus n'est « que » de 23 points. **On a donc à faire en province Sud à une population globalement plus qualifiée que dans les deux autres provinces.**

En effet, en province Nord, les demandeurs d'emploi de niveau inférieur au CAP/BEP (sans aucune qualification) sont majoritaires, et ils forment plus du tiers de cette population de demandeurs d'emploi. En province des Îles, la proportion de personnes sans qualification représente un demandeur d'emploi

sur deux. Dans ces deux provinces, la part des demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme est logiquement beaucoup moins importante en termes de volume.

Dans les trois provinces, on note une proportion importante de demandeurs d'emploi de niveau Bac (près du quart au global). Cette observation rejoint le constat partagé par de nombreux acteurs d'une difficulté à accéder au marché de l'emploi pour les détenteurs d'un diplôme de ce niveau. Il serait intéressant de conduire une étude plus détaillée sur cette population en particulier.



La proportion des personnes de faible niveau de qualification (sans diplôme ou titulaire d'un niveau inférieur au niveau CAP/BEP) est significativement élevée dans la population des demandeurs d'emploi (27,5% en province Sud et 37,4% en province Nord). Au global, c'est près de 30 % de la population qui se présente sans qualification dans un service de placement pour y rechercher un emploi.

**Le profil global d'un demandeur d'emploi en Nouvelle-Calédonie est donc celui d'une femme de plus de 26 ans, sans qualification.**

Ce profil est partagé par la province des Iles et la province Nord, en revanche, en province Sud, le profil est celui d'une femme de plus de 26 ans également, mais de niveau CAP/BEP.

## Les offres d'emploi enregistrées

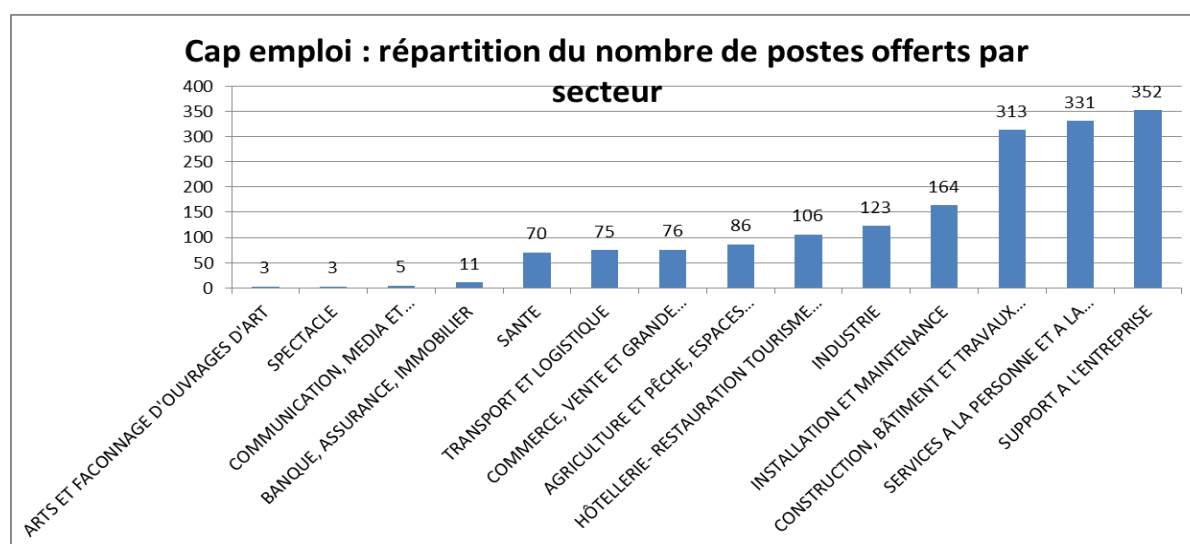
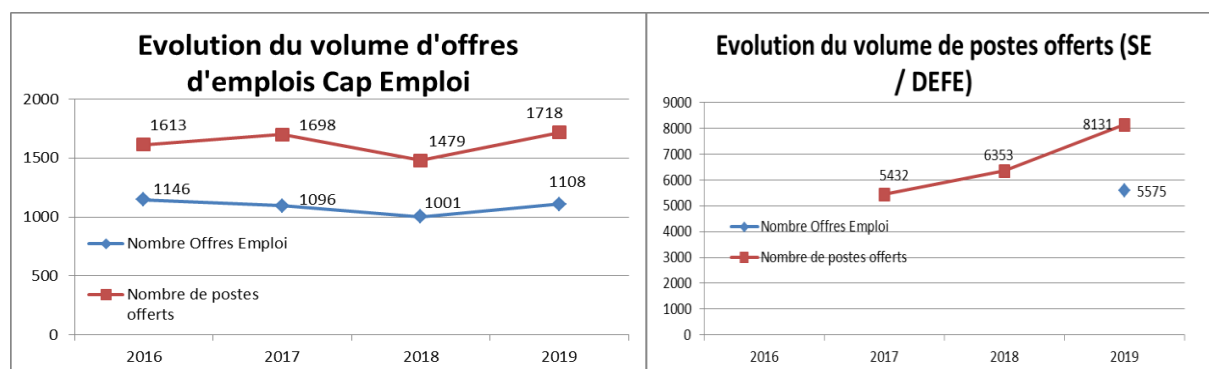
Le service de l'emploi de la province Sud a enregistré 5 575 offres d'emploi (soit une hausse de 20% par rapport à 2018) déposées par 1 419 entreprises différentes, pour un total de 8 131 postes offerts.

Quant à la province Nord, le nombre d'offres d'emplois s'élève à 1 108 offres concernant 1 718 postes.

Enfin, en province des Iles, seules 34 offres ont été enregistrés en 2019.

Le nombre total d'offres d'emploi déposées en 2019 se monte donc à 6 717 pour total de 9 983 postes offerts, contre 7 832 postes offerts en 2018 soit une augmentation de 26 %.

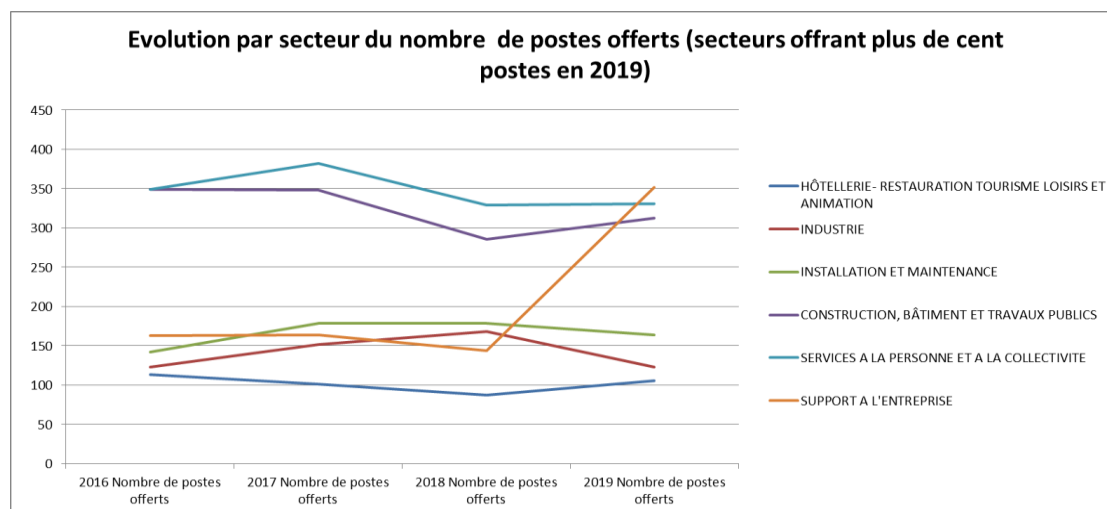
L'augmentation du nombre d'offres comme de postes est significative et pourrait refléter une situation de l'emploi qui semblait s'améliorer en 2019 (cette analyse doit être lue avec prudence, car d'autres facteurs peuvent expliquer cette hausse du dépôt d'offres, tels que l'amélioration de la mise en conformité avec la réglementation notamment).



En province Nord, trois secteurs, le support à l'entreprise, les services à la personne et le BTP/construction, cumulent à eux trois près de six offres sur dix (58%).

En dehors de l'industrie et de la maintenance, l'ensemble des secteurs offrant plus de cent postes en 2019 progresse en matière de postes proposés, dont le secteur du support à l'entreprise, qui voit son volume de postes offerts progresser de manière spectaculaire avec une augmentation de 2018 postes offerts, soit 144% (observation qui rejoint celle proposée par l'enquête EFT, cf Supra)

Le secteur du support à l'entreprise semble donc particulièrement dynamique en 2019.

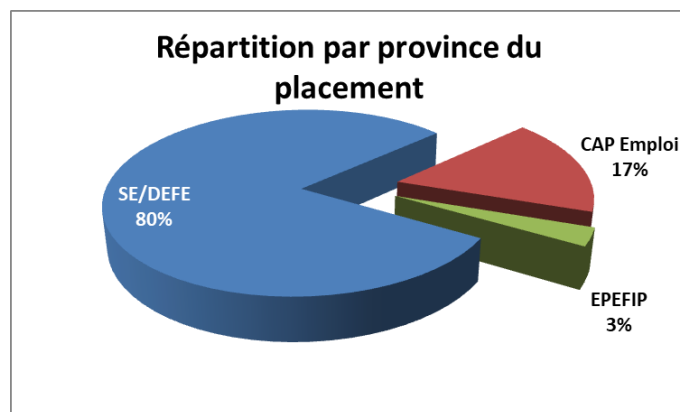


## Le placement

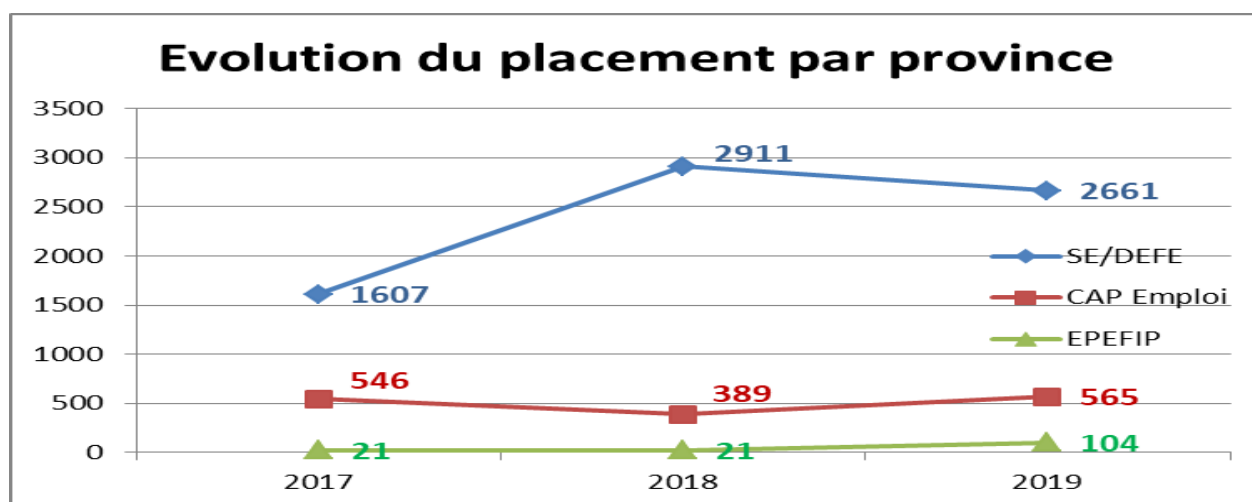
### Global

Le volume de placement progresse très légèrement en 2019 (+ 0,3%), mais là encore de manière inégale puisque s'il progresse nettement en province Nord et Iles (respectivement + 45% et + 395%), il fléchit de manière assez significative en province Sud (– 9%). Toutefois, cette tendance à la baisse doit être lue avec prudence, compte tenu, comme précisé supra, de l'évolution des règles de calcul liées à la mise en service de la nouvelle application. L'activité de placement reste toutefois, et de loin nettement plus importante en province Sud que dans les deux autres provinces. Le Service de l'Emploi de la DEFE comptabilise en effet près de cinq fois plus de placements que CAP Emploi. Par ailleurs, le ratio d'embauches par rapport au nombre de demandeurs d'emploi inscrits est meilleur en province Sud, avec 12,2 % d'embauche sur l'ensemble de la population de demandeurs inscrits, contre 9,9 % en province Nord et 8,4% en province des Iles.

Ainsi, de manière globale, sur 100 demandeurs d'emplois inscrits en 2019 dans les services de placement provinciaux, un peu moins de douze en moyenne générale ont bénéficié d'un placement. **Là encore il est nécessaire d'être prudent avec ces données, compte tenu de la différence de structures de données entre les trois services (et des règles de calcul différentes).**

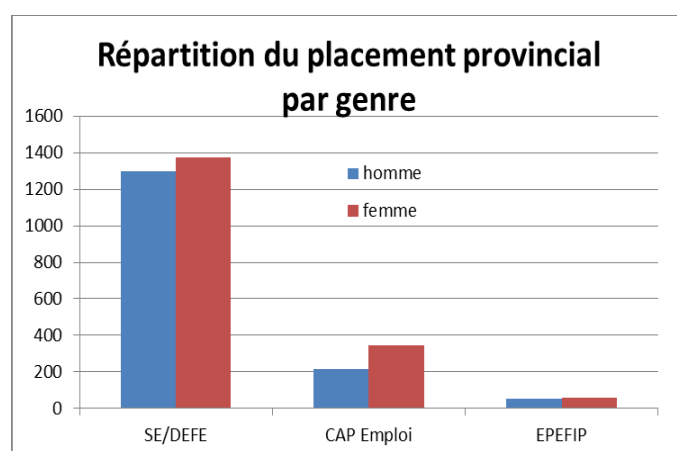


Toutefois, cette répartition a évolué depuis l'année 2018, puisque le pourcentage de placements a diminué de six points en province Sud et progressé de cinq points en province Nord et deux points en province des Iles.



#### Par genre

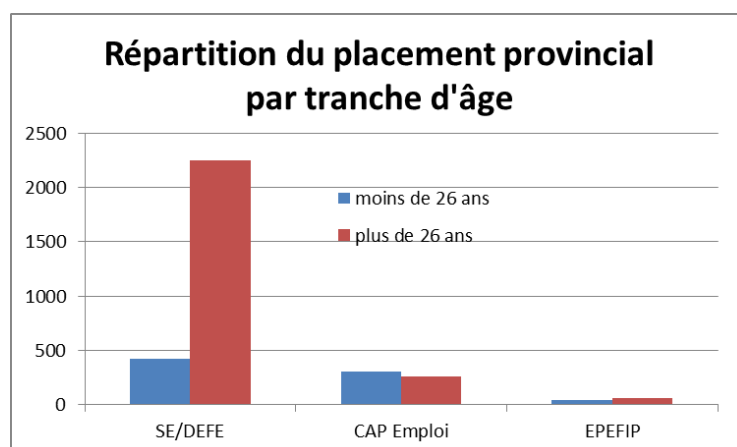
Le placement aura bénéficié en 2019 d'avantage aux femmes qu'aux hommes et ce dans les trois provinces.





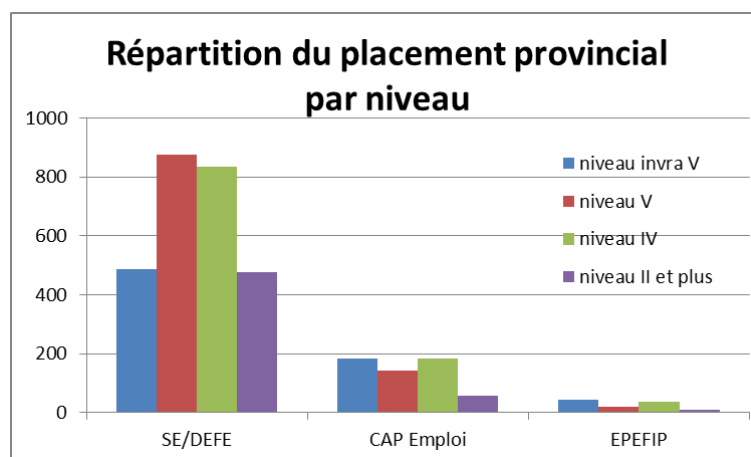
### Par tranche d'âge

Globalement le nombre de placement concernant les plus de 26 ans est bien plus élevé, même si en province Nord, la tendance est inverse.



### Par niveau

En province Sud, les demandeurs d'emploi de niveau CAP/BEP et Bac bénéficient beaucoup plus du placement qu'en province Nord et Iles, où les demandeurs d'emploi sans qualification se placent mieux que les demandeurs d'emplois disposant d'une qualification.



## 2.7.3.4. L'activité des services de placement en 2019

### ➤ CAP EMPLOI, PROVINCE NORD

**CONTEXTE ET DESCRIPTION : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **ACTIVITE 2019**

##### **Nouveaux demandeurs d'emploi**

En 2019, Cap-emploi a enregistré 1 438 nouveaux Demandeurs d'Emploi (DE) dans ses quatre agences. Les agences de Koné et de Koumac sont celles qui génèrent le plus de demandeurs (respectivement 550 et 395). Comparativement à l'année 2018, ce chiffre est en légère diminution, avec vingt-neuf créations de moins, soit 2%.

|              | nb créations |               |             |       |
|--------------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Agences      | 2018         | %             | 2019        | %     |
| Canala       | 276          | 18,8%         | 235         | 16,3% |
| Koné         | 536          | 36,5%         | 550         | 38,2% |
| Koumac       | 411          | 28,0%         | 395         | 27,5% |
| Poindimié    | 244          | 16,6%         | 258         | 17,9% |
| <b>total</b> | <b>1467</b>  | <b>100,0%</b> | <b>1438</b> |       |

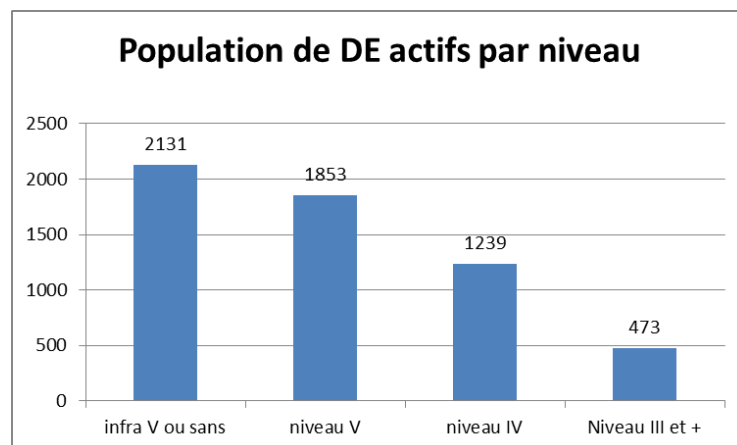
##### **L'accueil des demandeurs d'emploi**

En 2019, Cap-emploi a accueillis 6 408 personnes. L'entité territoriale homogène des espaces de l'Ouest capte la plus grande partie de ces personnes (2 551 individus soit 40% de l'ensemble).

##### **Demandeur d'emploi actif au moins une fois**

Le terme de « demandeur actif au moins une fois » permet de déterminer le nombre de demandeur d'emploi ayant bénéficié au moins une fois dans l'année des services de Cap-emploi. En 2019, Cap-emploi a enregistré 5 696 demandeurs d'emploi ayant fréquenté ses services, soit 120 demandeurs actifs de plus qu'en 2018. 58 % de ces personnes sont des femmes, la grande majorité des demandeurs (61.5%), est âgée de 26 ans et plus.

La majorité de ces demandeurs d'emploi actifs présente un niveau de qualification très faible (inférieur au CAP/BEP ou sans diplôme).



### **L'Offre d'emploi en 2019**

En 2019, il y a eu 1 108 offres déposées au sein de l'établissement pour 1718 postes à pourvoir. L'ETH des Espaces de l'Ouest a représenté 51 % des offres, soit 896 postes à pourvoir. Le nombre de postes a progressé de 14% par rapport à 2018, soit 239 postes supplémentaires. Cette nette augmentation s'explique en grande partie par le recrutement de recenseurs et contrôleurs nécessaire au recensement 2019 qui a représenté 183 postes.

Sur l'exercice 2019, la grande majorité des postes offerts concernait des contrats à durée déterminée (77%).

Le domaine d'activité des postes offerts varie selon les ETH. Si le domaine du « Support à l'entreprise » est le plus représenté (20% des postes), celui-ci est principalement concentré sur l'ETH des Espaces de l'Ouest. Les postes en rapport avec les « Services à la personne et à la collectivité » représentent le principal domaine d'activité pour la Côte Océanienne ; dans les ETH Grand Nord et Sud Minier, c'est le domaine de la « Construction, bâtiment et travaux publics » qui est le plus représenté.

### **Le placement**

Par définition, la mise en relation (MER) est l'acte par lequel un conseiller à l'emploi transmet à un employeur une ou des candidature(s) intéressée(s) au préalable et ayant le(s) profil(s) souhaité(s) par l'offre d'emploi. En 2019, les agents de Cap Emploi ont réalisé 3 388 MER, soit 630 de plus qu'en 2018. Près de 52% de celles-ci ont été réalisées sur l'ETH Espaces de l'Ouest.

Le taux de conversion tend à mesurer la proportion des mises en relations transformée en placements, il s'élève à 17% pour l'année 2019.

Sur les 1 718 postes offerts en 2019, 565 postes ont été pourvus, soit 33% de ceux-ci. Cette évolution représente un gain de 7,5 points par rapport à l'année 2018, durant laquelle 377 postes avaient été pourvus sur 1 479 offerts.

Sur les 565 placements effectués, 348 concernaient des femmes (62%). La plus grande proportion d'entre elles, soit 36%, disposaient d'une qualification de niveau Bac. 217 demandeurs hommes ont été

placés, soit 38% de l'ensemble des demandeurs. 28% d'entre eux disposaient d'une qualification de niveau CAP/BEP.

La majorité des placements (37%) ont concerné des demandeurs résidents des communes de Koné et Koumac.

### ➤ **LE SERVICE DE L'EMPLOI DE LA DEFE, PROVINCE SUD**

**CONTEXTE ET DESCRIPTION : cf document «Environnement SEIP-NC»**

### **REALISATIONS 2019**

#### **L'accueil et la prise en charge des demandeurs d'emploi**

A la fin de l'année 2019, le service de l'emploi comptabilisait un total de

- 79 222 visites pour un total de 21 975 demandeurs d'emploi distincts (régulièrement enregistrés), dont 5559 nouveaux demandeurs d'emploi inscrits au cours de l'année ;
- 5 468 demandeurs d'emploi actifs (contre 5 680 en décembre 2018, soit une baisse de 3,7%).

La population des demandeurs d'emploi inscrits se répartit presque à l'équilibre entre femmes (51,2%) et hommes (48,7%). Une très large majorité de cette population est âgée de plus de 26 ans (près des trois quarts), tandis que plus du quart (27,1%) ne détient aucun diplôme. Un peu plus du tiers (35,4%) en revanche est détenteur d'une qualification de niveau infra bac.

Le service a réceptionné 5575 offres d'emploi en 2019 contre 4672 en 2018, (soit une hausse de près de 20%) pour un total de postes offerts de 8131 (contre 6353 en 2018, +28%).

Cette hausse significative du nombre de postes offerts n'est pas forcément liée à une embellie de l'économie. Un certain nombre de facteurs peuvent expliquer ce phénomène :

- Une embauche massive d'enquêteurs dans le cadre d'un sondage à l'échelle territoriale ;
- Le lancement de projets immobiliers et hôteliers conséquents ;
- Diverses campagnes de recrutement de la part des instances militaires ;
- Un changement de comportement des employeurs qui, pour des raisons diverses, régularisent leur situation vis-à-vis des régimes sociaux et tendent à déposer leurs offres d'emploi auprès des services de placement provinciaux.
- Le changement de système d'information (cf supra) peut jouer sur les modalités de décompte des offres ;

Toutefois, le phénomène étant le même en province Nord, il est possible d'émettre l'hypothèse d'un redressement du marché de l'emploi allant de pair avec une embellie de la situation économique ; malheureusement, encore une fois, celle-ci n'aura été que de courte durée, mise à mal par la crise sanitaire en 2020.

En 2019, le service de l'emploi a réalisé 2 661 placements pour 2 467 demandeurs d'emploi distincts.

Durant cette même année, le service de l'emploi a en outre prospecté 199 entreprises de différents secteurs dans le but de recueillir leurs offres d'emploi et de conquérir les entreprises qui ne passent par la DEFE

### **Les dispositifs d'aides à l'accès à l'emploi**

A destination des entreprises, plusieurs types de contrats aidés<sup>18</sup>, alliant travail et formation, sont proposés et adaptés en fonction de la demande de l'employeur, du profil du demandeur d'emploi et des besoins exprimés par l'entreprise.

Ces contrats peuvent être fixés par le Code du Travail de Nouvelle-Calédonie, tels que : le Contrat à période d'adaptation, le Contrat d'Insertion Professionnelle et le Contrat de qualification.

En 2019, suite à la mise en place d'une procédure d'adaptation personnalisée de ces contrats, 63 conventions ont été signées. A noter qu'en raison des contraintes fixées par le Contrat de qualification, les employeurs ne souhaitent pas y recourir. Le budget engagé par la province Sud s'élève à 6 673 900 XPF (en diminution de 44% par rapport à 2018, expliquée par les restrictions budgétaires imposées à toutes les collectivités).

La province Sud met également à disposition du public : le contrat provincial accès à l'entreprise privé, le contrat provincial aide à l'emploi du premier salarié, le contrat type de formation et les évaluations en milieu de travail (préalable ou non au recrutement). Ces mesures ont bénéficié à 226 personnes en 2019, pour un budget engagé par la province de 21 794 707 (en baisse de 43% par rapport à 2018, pour les mêmes motifs).

Comme pour toutes les collectivités publiques soumises aux restrictions budgétaires, les budgets affectés à ces dispositifs sont en baisse depuis deux ans, passant de 77 457 426 XPF en 2017 à 28 468 607 XPF en 2019.

---

<sup>18</sup> Le détail de ces différents contrats est disponible sur le site de la province Sud : [file:///C:/T%C3%A9l%C3%A9chargements/province-sud\\_mesures-d-aides-employeurs\\_2017%20\(2\).pdf](file:///C:/T%C3%A9l%C3%A9chargements/province-sud_mesures-d-aides-employeurs_2017%20(2).pdf)

|                                                                                       |                                                                   | 2017       |                   | 2018       |                   | Variation 2018/2017 |             | 2019       |                   | Variation 2019/2018 |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|---------------------|-------------|------------|-------------------|---------------------|----------------|
|                                                                                       |                                                                   | Nb         | budget            | Nb         | budget            | Nb                  | budget      | Nb         | budget            | Nb                  | budget         |
| <b>mesures avec formation</b>                                                         |                                                                   |            |                   |            |                   |                     |             |            |                   |                     |                |
| Signé sur un CDI                                                                      | Contrat à période d'adaptation (CPA)                              | 51         | 8 223 000         | 28         | 4 329 000         | -45%                | -47%        | 60         | 6 388 900         | 53%                 | 32%            |
| Public moins de 26 ans 1 <sup>ère</sup>                                               | Contrat d'insertion professionnel (CIP)                           | 7          | 1 691 000         | 5          | 810 000           | -29%                | -52%        | 3          | 285 000           | -67%                | -184%          |
| Apprentissage pour + de 26 ans                                                        | Contrat De Qualification (CDQ)                                    | 8          | 5 378 000         | 12         | 6 691 000         | 50%                 | 24%         |            |                   |                     |                |
| <b>Sous Total mesures avec formation</b>                                              |                                                                   | <b>66</b>  | <b>15 292 000</b> | <b>45</b>  | <b>11 830 000</b> | <b>-32%</b>         | <b>-23%</b> | <b>63</b>  | <b>6 673 900</b>  | <b>40%</b>          | <b>-44%</b>    |
| <b>mesures d'insertion professionnelle</b>                                            |                                                                   |            |                   |            |                   |                     |             |            |                   |                     |                |
| Contrat d'insertion pour les + 26 ans avec remboursement des charges CAFAT patronales | Contrat Provincial Accès à l'Entreprise Privé                     | 33         | 17 657 500        | 17         | 3 325 000         | -48%                | -81%        | 7          | 1 710 000         | -59%                | -49%           |
| Aide aux employeurs pour le recrutement de leur 1 <sup>er</sup> salarié.              | Contrat provincial Aide à l'Emploi du 1 <sup>er</sup> salarié     | 55         | 29 597 000        | 57         | 26 350 000        | 4%                  | -11%        | 47         | 11 228 780        | -18%                | -57%           |
|                                                                                       | Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMT-PR) | 89         | 2 733 958         | 34         | 919 116           | -62%                | -66%        | 29         | 732 223           | -15%                | -20%           |
|                                                                                       | Évaluation en milieu de travail sans recrutement (EMT-SR)         | 203        | 12 176 968        | 138        | 7 855 651         | -32%                | -35%        | 143        | 8 123 704         | 4%                  | 3%             |
| <b>Sous Total mesures d'insertion professionnelle</b>                                 |                                                                   | <b>380</b> | <b>62 165 426</b> | <b>240</b> | <b>38 354 683</b> | <b>-35%</b>         | <b>-38%</b> | <b>226</b> | <b>21 794 707</b> | <b>-8%</b>          | <b>-43%</b>    |
| <b>Total général des mesures d'aides à l'emploi (MAE)</b>                             |                                                                   | <b>446</b> | <b>77 457 426</b> | <b>285</b> | <b>50 184 683</b> | <b>-36%</b>         | <b>-35%</b> | <b>289</b> | <b>28 468 607</b> | <b>1,40%</b>        | <b>-43,27%</b> |

### La méthode de recrutement par simulation

Le dispositif dit MRS s'adressant au recrutement de masse, le public recherché est évidemment spécifique. En 2019, vingt-deux entreprises ont été prospectées dans le cadre de la MRS. Cinq entreprises ont été accompagnées pour le recrutement de 219 postes. Les métiers recherchés étaient les suivants :

- 120 Equipiers polyvalents en restauration rapide ;
- 39 Agents de prévention et de sécurité (APS) ;
- 60 Conducteurs-receveurs.

### Le suivi des demandeurs d'emploi

Afin d'optimiser les « chances » d'accéder à l'emploi pour tous, la Province Sud met à disposition des demandeurs d'emploi, qu'ils soient en emploi, en formation ou sans emploi, plusieurs mesures de suivi et d'accompagnement spécialisé.

Pour chaque demandeur d'emploi, dans le cadre d'un entretien diagnostic, le Conseiller à l'emploi détermine en fonction du profil de la personne, de son projet professionnel, de sa motivation et persévérance dans la recherche d'emploi, de la présence ou non de freins sociaux et/ou professionnels identifiables, et de sa maîtrise des Techniques de Recherche d'Emploi (TRE). Il a alors la capacité de mobiliser différentes mesures, telles que l'aide financière au permis de conduire (536 bénéficiaires pour plus de 22 M XPF), l'aide au financement de la formation individuelle (81 bénéficiaires pour plus de 3 M XPF), la mise en place de contrats aidés, notamment les Evaluations en Milieu de Travail, préalable ou non à l'embauche, ou encore le recours à un prestataire spécialisé pour les demandeurs d'emploi « éloignés de l'emploi » (328 bénéficiaires).

### L'accompagnement des personnes en situation de handicap

En 2019, 673 demandeurs d'emploi différents en situation de handicap ont été reçus à la DEFE. Six personnes sur dix sont des hommes, âgés de plus de 26 ans pour 86% d'entre eux, et pour 40% sans diplôme.

Souhaitant maintenir une politique d'intégration par le travail des personnes en situation de handicap, la Province Sud met à disposition, en plus des mesures énumérées ci-avant, différents dispositifs d'accompagnements spécialisés par l'intermédiaire de prestataires formés et de favorisation de l'embauche. Les dispositifs d'accompagnement sont mis en place en étroite collaboration avec les services publics compétents ainsi que plusieurs intervenants dont les prestations ont été voulues complémentaires et adaptées au public concerné.

La province Sud dispose d'un contrat de type formation (CTF), pour amener à une rééducation professionnelle ou une formation en vue d'une embauche. il s'adresse aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés par la CRHD, ou victime d'accident du travail et titulaires d'une rente et d'un taux d'incapacité supérieurs ou égales à 10% (CAFAT) ou titulaires d'une pension d'invalidité (CAFAT ou militaire). Une enveloppe de 8 278 447 XFP a été allouée par la province Sud, en faveur de cette action, pour le financement de dix-neuf contrats.

Dans un souci d'harmonisation des chances d'accès à l'emploi, notamment lorsque le ressenti du handicap constitue un frein particulièrement fort vis-à-vis de la recherche d'emploi, la DEFE fait appel à des prestataires spécialisés pour favoriser leur rapprochement de l'emploi.

### **2.7.4.      *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 : cf document «Environnement SEIP-NC»**

#### **REALISATIONS 2019**

##### **Avertissement**

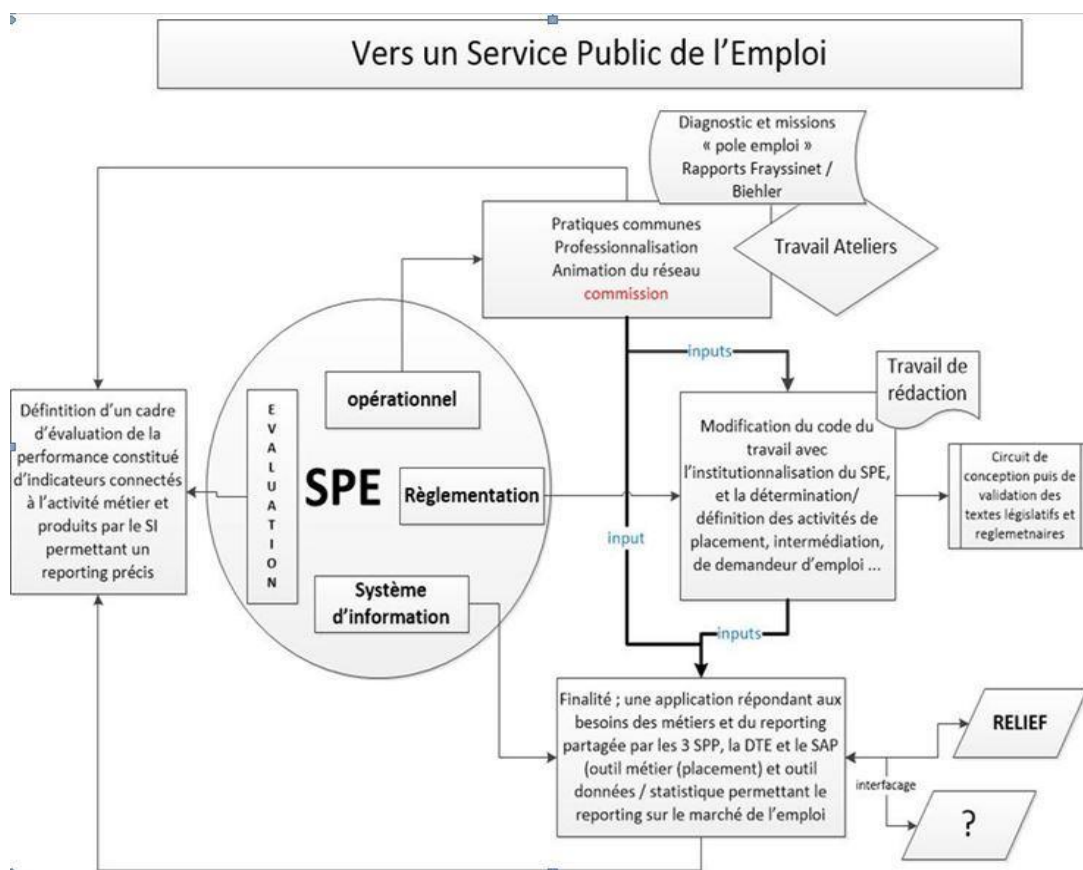
la description du projet de mise sur pied d'un service public de l'emploi s'étendra chronologiquement au-delà de la seule année 2019, de manière à pouvoir présenter une linéarité et une continuité logique, en suivant la réalisation du projet.

Suite à la mission réalisée par Pôle emploi en octobre 2018, la DTE a initié un projet de conception d'un service public de l'emploi (SPE) en Nouvelle-Calédonie. Ce projet s'appuyait sur le diagnostic et les préconisations de ladite mission, notamment sur les quatre axes de travail identifiés

1. Le renforcement de la gouvernance et du pilotage
2. Les ressources humaines : l'animation et la professionnalisation des équipes
3. L'offre de service comme une « colonne vertébrale »
4. Un système d'information partagé

Le lancement du projet a été réalisé en octobre 2019 via la transmission d'un courrier officiel signé du membre du gouvernement en charge du secteur aux trois exécutifs provinciaux, et par une présentation du projet en commission technique emploi du CSEIFOP, le 30 octobre 2019.

Un groupe de travail a ensuite été constitué, réunissant la DTE, pilote du projet et les trois services de placement. Au préalable, un document de cadrage du projet avait été diffusé aux partenaires, pour en rappeler le contexte, en préciser les objectifs et les différents paramètres (parties prenantes, objectifs, ...). Le schéma ci-dessous illustre la structuration des travaux dudit projet.



Les enjeux formalisés pour ce projet étaient les suivants :

- Fluidifier le marché de l'emploi et augmenter les possibilités d'intermédiation ;



- Faciliter la mise en relation du demandeur d'emploi et de l'entreprise ;
- Améliorer l'articulation entre le cadre politique d'actions de la SEIP-NC en matière d'emploi et d'insertion, et les politiques propres des provinces en matière de développement social et économique ;
- Permettre une gouvernance partagée et un travail en réseau des structures de placement public dans le respect des missions propres aux structures.

Quant aux objectifs du projet, ils ont été formalisés de la manière suivante

1. Développer une gamme de service de qualité au bénéfice des demandeurs d'emploi et des entreprises (clients in fine du futur SPE) et harmoniser les pratiques ;
2. Faire évoluer le cadre réglementaire des services publics de placement ;
3. Développer un système d'information partagé et répondant aux besoins métiers, aux besoins de statistiques pays sur le marché de l'emploi et au travail de mise en réseau ;
4. Mettre en place un cadre d'évaluation du service public de l'emploi, permettant un pilotage de sa performance.

Pour l'année 2019, le choix a été fait de débiter les travaux par le premier objectif avec une réflexion sur l'harmonisation des pratiques des conseillers en emploi et le développement d'offres de services adaptées et de qualité au bénéfice du public suivi (en lien avec l'axe 3 proposé par Pôle Emploi).

Les résultats de ces travaux devaient constituer le socle de références sur la base duquel les grandes orientations sur l'évolution du cadre réglementaire des services publics de placement allaient émerger, et les bases d'un système d'information partagé se construire.

Plusieurs séances de travail ont donc eu lieu, appuyées sur des travaux de consolidation et de formalisation mené par la DTE. Ces réunions (quatre au total) ont eu lieu entre mars 2019 et juillet 2020. Seuls le service de l'emploi de la DEFE et CAP Emploi y ont participé. L'EPEFIP n'a participé à aucune de ces réunions. Les éléments produits lors de ces réunions ne peuvent par conséquent refléter la position de ladite province.

- le 18 mars 2020 : cette séance avait pour objectif d'initier les travaux à mener ;
- le 17 juin 2020, à Nouméa: cette séance a été l'occasion de travailler sur la description des étapes du processus de prise en charge du demandeur d'emploi, qui a été ensuite schématisé par la DTE ;
- le 7 juillet 2020, à Koné ; à l'occasion de cette séance de travail, les principales définitions du domaine de l'emploi ont été formalisées par le groupe de travail. Ont donc été définis les notions de « placement », de « demandeur d'emploi », et « d'offre d'emploi ». Les définitions produites sont présentées en annexe 6 ;
- le 22 juillet 2020 à Nouméa (Cap emploi en visio-conférence) ; cette séance de travail a permis de travailler sur l'offre de service proposée au demandeur d'emploi ainsi que sur le fonctionnement des services de placement, dans le cadre de la prise en charge du demandeur d'emploi, qui a lui aussi été décrit sous forme de schéma (présenté en annexe 7).

Plusieurs autres réunions ont été organisées en 2019 et 2020 sur le sujet du système d'information. En effet, depuis la mise en service de l'outil Boost par la province Sud, il n'y a plus de système d'information unique et partagé par les trois services de placement provinciaux. Au-delà du déficit d'échange

opérationnel entre ces trois entités qu'elle génère, cette situation obère la capacité de la Nouvelle-Calédonie à disposer de données « pays » sur le marché de l'emploi. Ces réunions avaient donc pour but de remédier à cette situation, en identifiant les conditions à mettre en place pour le déploiement d'un outil commun et partagé, qui est l'une des conditions incontournables de l'institutionnalisation d'un SPE en Nouvelle Calédonie.

## **PERSPECTIVES**

Il conviendra pour la suite du projet de poser clairement les perspectives nées de ces travaux, de manière à présenter aux décideurs les démarches à conduire et les options à valider pour l'instauration d'un SPE en Nouvelle Calédonie.

Pour cela, un tableau a été formalisé, là encore par la DTE, permettant une lecture synthétique de la situation du projet, avec les cibles à atteindre, les réalisations, les écarts à la cible, les actions à conduire pour atteindre les cibles. Les quatre collectivités devront donc formaliser clairement leur position quant à ces actions à mener.

### ☐ **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> |                                        |                         |                              |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <b>Valeur de référence 2016</b>                                                                              | <b>Valeur cible 2019</b>               | <b>Réalisation 2019</b> | <b>Atteint / non atteint</b> | <b>Valeur cible 2020</b> |
| <b>sans objet</b>                                                                                            | <b>modification du code du travail</b> | <b>en cours</b>         | <b>non atteint</b>           | <b>sans objet</b>        |

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

Cet indicateur n'est plus disponible de manière consolidée en raison de la co-existence de deux SI emplois (ODE et BOOST, cf supra) dont les structures de données ne sont plus les mêmes, ce qui obère la consolidation des données au niveau pays et leur comparaison avec les données des années précédentes. Cet indicateur était produit par le Service Aménagement et Planification (SAP) qui, outre celui-ci, produisait tous les indicateurs du marché de l'emploi à l'aide de l'application ODE.

Toutefois, dans le cadre de la rédaction de cette RAE, les données chiffrées sur le placement ont été transmises par les trois services de placement. Elles permettent de calculer un taux global, lequel est présenté ci-dessous (réalisation 2019). Il convient de le considérer avec toute la prudence générée par

les explications ci-dessus : le calcul n'est plus le même, les données ne sont plus structurées de la même manière, ...

| <b>IR 12' : Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement</b> |                          |                         |                              |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <b>Valeur de référence 2016</b>                                               | <b>Valeur cible 2019</b> | <b>Réalisation 2019</b> | <b>Atteint / non atteint</b> | <b>Valeur cible 2020</b> |
| <b>12,28%</b>                                                                 | <b>13,00%</b>            | <b>11,43%</b>           | <b>non atteint</b>           | <b>13,50%</b>            |

| Pour mémoire | <b>valeur cible 2018</b> | <b>réalisation 2018</b> |
|--------------|--------------------------|-------------------------|
|              | <b>12,50%</b>            | <b>14,00%</b>           |

### **2.7.5. Conclusion et perspectives sur l'objectif 3**

Même si des avancées notables sont à porter au crédit des actions de cet objectif, des progrès sensibles sont encore attendus en matière de gouvernance du secteur et de fluidification du marché de l'emploi. Ces progrès sont d'autant plus fondamentaux suite à la crise sanitaire et économique liée au Covid 19.

Ainsi, la nouvelle gouvernance instaurée officiellement en 2018 a-t-elle atteint son rythme de croisière en matière de tenue des réunions du CSEIFOP, plénières et commissions. Douze réunions se sont tenues en 2019, ce qui démontre une dynamique de cette gouvernance, notamment de par des taux de présence significatifs de certains acteurs. Toutefois, la conférence des exécutifs ou doivent être partagées les politiques publiques des quatre parties prenantes, ne s'est pas tenue une seule fois en 2019. Or, de cette instance, l'échelon supérieur de la gouvernance, doivent descendre les inflexions et les orientations politiques, tant sur les structures opérationnelles que sur le CSEIFOP, afin qu'elles soient traduites en actions concrètes coordonnées. Des efforts seront donc à conduire sur la structuration de cette gouvernance et son fonctionnement qui devra être plus ancré dans l'action et davantage approprié par les différents acteurs.

Par ailleurs, la problématique du système d'information sur l'emploi reste particulièrement handicapante, notamment dans le cadre de mise sur pied d'un service de l'emploi à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie ou encore dans la perspective de disposer de données consolidées sur le marché de l'emploi. Toutefois, les travaux, réflexions et discussions actuels semblent augurer d'un dénouement positif à moyen terme avec la perspective du déploiement du système BOOST au niveau inter-provincial. En attendant, l'enquête sur les forces de travail est actuellement la seule source de données globales fiables sur l'emploi, qui devront être croisées avec les données sur le marché de l'offre et de la demande

d'emploi lorsque la problématique du système d'information commun sera résolue. En effet, la mise à disposition de données fiables globalisées sur l'emploi en Nouvelle-Calédonie doit permettre d'orienter les réflexions des institutions et le cas échéant de donner des inflexions aux politiques publiques en matière d'emploi.

L'enquête EFT et les données disponibles dans les services provinciaux de placement combinées aux observations macro-économiques ont semblé indiquer un léger mieux en 2019, avec un taux de chômage en recul et des activités d'offre et demandes d'emploi orientées vers l'amélioration. Cette embellie n'aura toutefois été que de courte durée, compte tenu de l'impact délétère de la crise sanitaire de 2020 sur la situation économique.

## 2.8. Conclusion générale

*« A terme, faire mieux avec moins »*

Il est donc clair que l'effort de la stratégie est perceptible sur plusieurs champs, et notamment celui de la création de structures et d'outils au service de ses ambitions et de ses enjeux, ou encore de l'appui aux dispositifs préexistants. Cet effort s'est porté sur les champs de la formation professionnelle et de l'insertion avec des démarches volontaires à destination des publics les moins qualifiés (caractérisation, dispositif adaptés, accompagnement à la structuration du réseau, ...). 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 des collectivités 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 de ces publics, toujours aussi nombreux.

L'effort a également été perceptible auprès des entreprises et de leurs salariés, que ce soit en termes d'appui aux démarches et outils de formation et développement de compétence (FIAF, alternance, GPEC, ...), que dans la prise en compte de leurs difficultés (chômage partiel, DSE). Enfin, cet effort s'est également porté vers le champ de l'emploi, avec la volonté clairement affichée de disposer de données fiables. Cette dernière ambition est malheureusement actuellement freinée par la question du système d'information, longuement documentée dans les pages qui précèdent, mais la concertation des différents partenaires, que ce soit autour de ce sujet ou plus globalement dans le cadre du projet de création d'un service public de l'emploi, devrait à terme venir à bout de cette difficulté. Il sera alors possible d'envisager cette fluidification du marché de l'emploi que tous appellent de leurs vœux.

La question centrale autour du pilotage de cette stratégie reste celle de la gouvernance. Le système de gouvernance mis en place est novateur et conçu pour générer efficience et synergie dans le secteur, avec une capacité à interfacer niveau politique et opérationnel dans une logique intra et inter-collectivités. De cette manière, les orientations concertées des collectivités doivent percoler vers le niveau opérationnel, au sein duquel les interactions sont régies par des instances réunissant les acteurs idoines, et notamment les partenaires sociaux. Dans une configuration idéale, cette organisation devrait pouvoir se positionner en organe de pilotage porteur de coopération et générateur d'avancées. Pour ce faire, cette organisation doit encore progresser. Au niveau politique, la conférence des exécutifs devra se réunir plus régulièrement, et transmettre une impulsion claire au niveau opérationnel. Au niveau technique, la gouvernance devra être outillée d'une structure/d'un outil de pilotage, permettant d'enclencher les actions décidées, et de les suivre sous forme de plans d'action. Enfin, les différents acteurs devront davantage s'emparer de ce niveau technique, qui reste pour l'heure considéré comme l'apanage ou le lieu d'expression des seuls services du gouvernement de la Nouvelle Calédonie, les autres partenaires se situant le plus souvent en spectateurs.

Il faut par ailleurs souligner l'environnement économique dans lequel se déploient les actions de la stratégie, environnement particulièrement dégradé, même si quelques lueurs d'un léger mieux semblaient se dessiner, sur l'emploi, l'indice de confiance dans l'avenir, le nombre d'offre d'emplois...

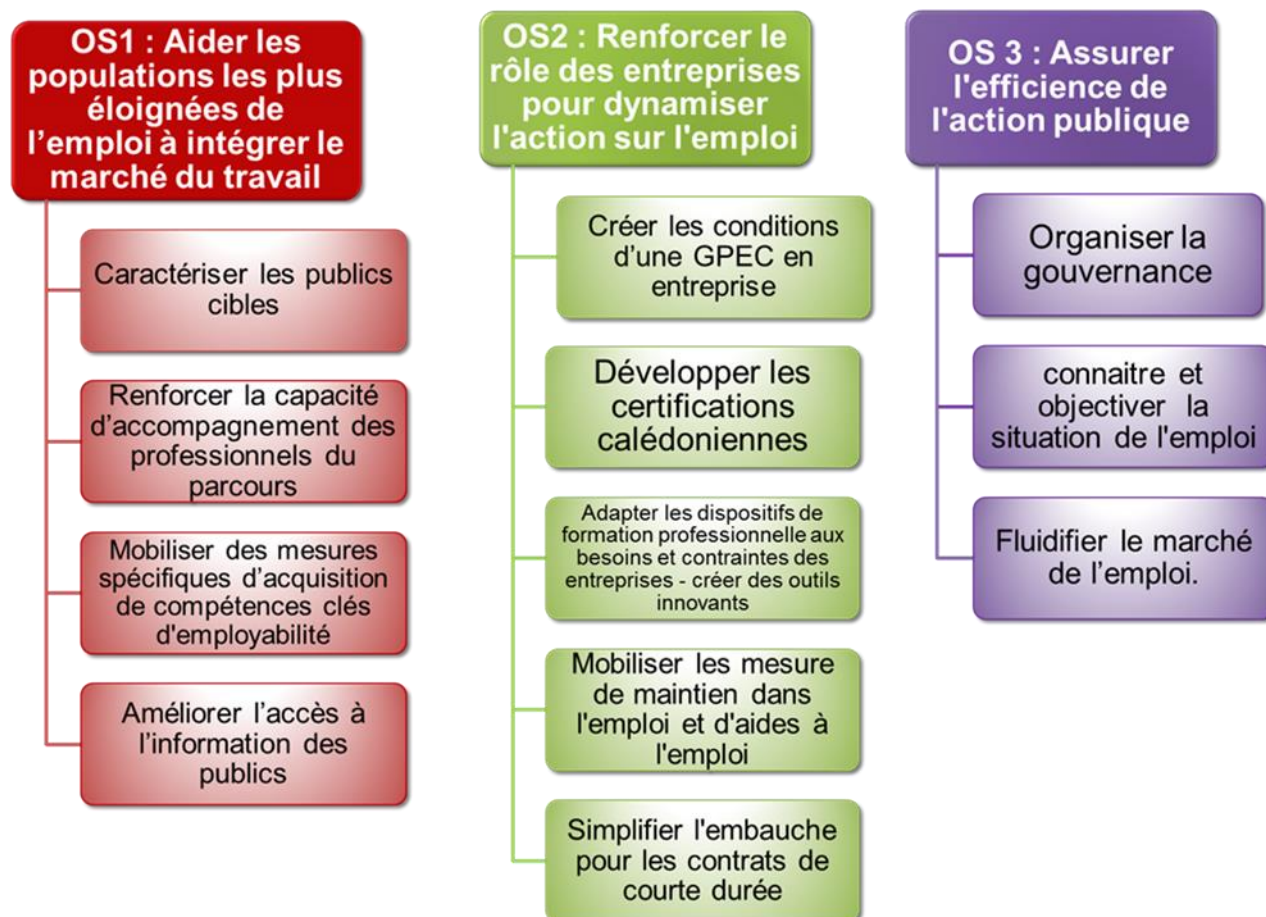
Cet environnement complexe et dégradé du point de vue économique ne favorise pas la capacité des publics à s'insérer, à plus forte raison les plus fragiles d'entre eux. Un tel environnement constitue également un frein au développement des entreprises, qui génère des impacts sur leur capacité à se projeter, à embaucher (des alternants notamment) mais également à faire d'elles des partenaires sereins des actions de fond engagées dans le cadre de la stratégie. Les budgets de la puissance publique se ressentent aussi profondément de ce ralentissement économique, via notamment les baisses de recette fiscales qui impactent fortement leur capacité à financer les programmes, dispositifs et projets à destination des publics et du monde économique.

La SEIP-NC arrive à son terme en fin d'année 2020. Comme indiqué dans ces pages et dans les RAE précédentes, des avancées ont été réalisées durant la période. Certaines actions sont toujours en cours, et certaines autres ont été laissées en attente. Par ailleurs, la Nouvelle-Calédonie est confrontée à des enjeux économiques et sociaux conséquents, du fait d'une crise économique durablement installée depuis plusieurs années, que la crise sanitaire liée à l'épidémie mondiale de Covid 19 a renforcée. Une partie importante de la population peine à s'insérer, tandis que les entreprises continuent à éprouver des difficultés à recruter les compétences dont elles ont besoin. D'autres enjeux se font jour au regard de problématiques globales, environnementales ou encore numériques, que la Nouvelle-Calédonie devra intégrer dans ses réflexions socio-économiques. Compte tenu de ces différents éléments, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a d'ores et déjà lancé les bases d'une réflexion sur la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie pour l'insertion, l'emploi, les compétences, qui devra prendre en compte ces enjeux et qui s'appuiera sur les fondements de la SEIP-NC. Il s'agira alors de capitaliser sur ses avancées en tentant de remédier aux écueils auxquels elle a pu se confronter. Un bilan global de cette SEIP-NC, largement appuyé sur les observations présentées dans les différentes RAE, sera réalisé au quatrième trimestre 2020, pour être largement diffusé à l'ensemble des acteurs. Ces derniers ont d'ores et déjà été destinataires d'un questionnaire visant à recueillir leur perception des avancées de la SEIP-NC. Ces différents éléments constitueront le socle des travaux de conception de cette future stratégie.

L'enjeu majeur des prochaines années sera la synergie des dispositifs et des acteurs pour faire face à l'afflux croissant des demandeurs d'insertion et à la diminution continue des budgets affectés aux différents programmes. La crise Covid 19 risque en effet d'impacter durablement l'économie calédonienne, déjà fragilisée par l'absence d'identification de nouveaux leviers de développements après les années de prospérité (2000). Tous les acteurs devront donc œuvrer dans une logique d'optimisation accrue de leurs interventions, y compris l'un des partenaires avec lesquels les interactions sont actuellement trop peu nombreuses, l'enseignement initial, acteur essentiel dès lors que l'on évoque les problématiques d'insertion socio-professionnelle des populations de Nouvelle Calédonie. Car enfin, s'occuper des publics en mal d'insertion, c'est lutter contre la délinquance, réduire les inégalités, agir contre l'exclusion et la pauvreté.

## 3. Annexes

### 3.1. L'architecture de la stratégie



## 3.2. Indicateur IR1' Taux de prescription, détail du calcul

Composante Formation professionnelle continue

- Pour le **dénominateur**, nous prenons le **nombre de fiches numériques validées** pour un dossier de formation GNC
- Pour le **numérateur**, nous prenons le **nombre de prescriptions et de réorientations** enregistrés pour chaque dossier de formation.
- **Si une réorientation est précédée d'une prescription, nous ne tenons pas compte de la prescription.**
- Le filtre se fait sur **l'année de la rencontre** de la fiche numérique (année 2019)

Composante apprentissage :

- Pour le **dénominateur**, nous prenons le **nombre de dossiers retournés avec au moins une convocation et présence du candidat.**
- Pour le **numérateur**, on considèrera comme « Prescription » le nombre de dossiers retournés avec au moins une convocation, présence du candidat et **avis favorable du recruteur.**
- Le filtre se fait sur **l'année de campagne** de recrutement (année 2019)

| Type  | Année | Nb dossiers | Nb Prescriptions | Nb Réorientations | Réorientations précédées d'une prescription | Taux de prescription |
|-------|-------|-------------|------------------|-------------------|---------------------------------------------|----------------------|
| FPC   | 2018  | 1584        | 662              | 232               | 68                                          | 52,18 %              |
| APP   | 2018  | 1447        | 738              | 0                 | 0                                           | 51,00 %              |
| Total | 2018  | 3031        | 1400             | 232               | 68                                          | 51,6 %               |
| FPC   | 2019  | 1637        | 653              | 222               | 48                                          | 49,9 %               |
| APP   | 2019  | 1718        | 879              | 0                 | 0                                           | 51,16%               |
| Total | 2019  | 3355        | 1532             | 222               | 48                                          | 50,8%                |



### 3.3. E-letter septembre 2019



La lettre des professionnels du Réseau de l'Information, de l'Insertion, de la Formation et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie

E-letter / Septembre 2019

#### À LA UNE



#### Le 1er stand-up de l'alternance avec le CFA de la CCI

Une expérience unique sera proposée le jeudi 26 septembre à 18h à l'auditorium de la CCI à Nouméa. 8 intervenants (actuels et anciens alternants, tuteurs et DRH) partageront leur vécu de l'alternance en quelques minutes...

[Lire la suite](#)

#### LES INFOS

**Se former autrement avec l'Alternance !**  
30 FORMATIONS DU CAP AU BACHELOR



**POINT A : se former autrement**

ACCESSIBLE dès 16 ans, l'Alternance est un système de formation différent de l'école qui permet à un individu : l'alternant, d'apprendre un métier et d'obtenir une qualification, tout en étant salarié. C'est un parcours qui...

[Voir l'article](#)



#### Retour en images sur la journée Information Jeunesse du territoire

Le Mercredi 7 août s'est déroulée la journée Information Jeunesse au niveau pays sur la thématique de « L'engagement ». L'objectif principal de la journée était de sensibiliser les jeunes calédoniens sur ce sujet, qui a...

[Voir l'article](#)

---

## Le CIJNC: membre actif du RIIFE

Le CIJNC sera présent aux différentes rencontres et actions de professionnalisation du RIIFE : 29 août : Rencontre des référents RECIIFE 9 et 10 septembre : Formation "Animation de Groupes..."

[En savoir +](#)

## MIJ SUD: Nouvelle équipe animation - formation

La Mission d'insertion des jeunes se dote d'une nouvelle équipe au niveau de son organisation. Il s'agit de la cellule Animation-Formation composée de 2 conseillères en insertion et d'une animatrice des actions d'information jeunesse....

[En savoir +](#)

---

## PLUS D'ACTUALITÉS

- L'antenne de la DEFE à Païta a déménagé ! [En savoir +](#)
- Le CIJNC aux rendez-vous de l'emploi de la SIC [En savoir +](#)
- La DEFE au salon de l'étudiant [En savoir +](#)
- Le CIJNC présent aux réunions collectives PIF de la DFPC [En savoir +](#)
- La MIJ engagée avec 26 jeunes PILOT [En savoir +](#)
- Retour en images sur le SEOFIP [En savoir +](#)
- Recrutement MIJ d'une brigade de 6 engagés en service civique ! [En savoir +](#)
- Bientôt une équipe de référents GAPP au sein du RIIFE ! [En savoir +](#)

---

## LES NEWS DU RÉSEAU

### RIJ province Nord: une nouvelle IJ à Poum

Ce 1er juillet 2019, en remplacement de Colette WILLIAMS qui avait œuvré pour le PIJ POUM depuis environ 1 an et demi, le Réseau Information Jeunesse province Nord (RIJ PN) a accueilli parmi ces effectifs, Lorinne BOAOUVA. ...

[En savoir +](#)

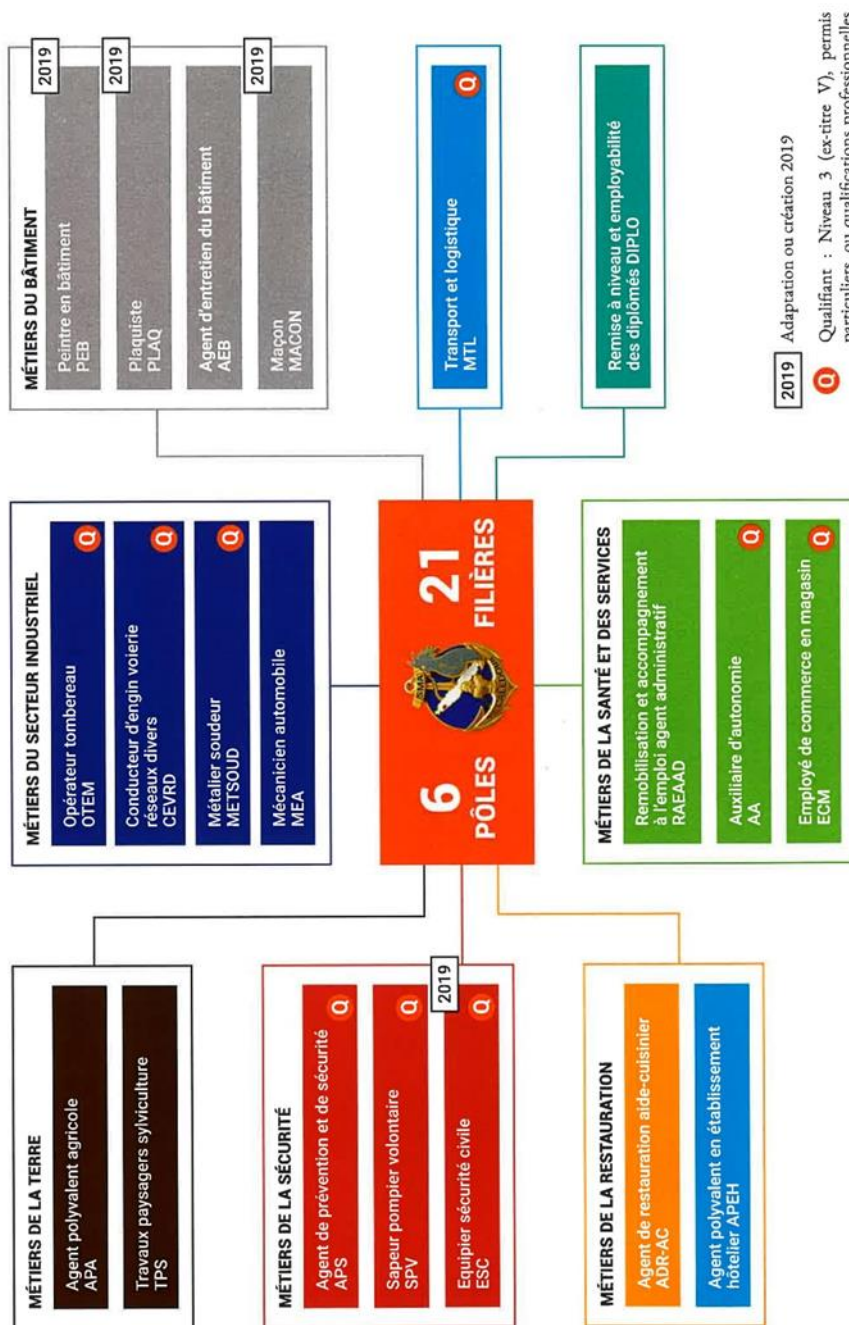
### DFPC: une nouvelle recrue en lien avec l'animation du RIIFE

Florent FRANCHETTE a pris ses fonctions le 2 septembre dernier. Diplômé d'un doctorat en philosophie des sciences, Florent a rejoint la DFPC, au sein du service du développement de la formation professionnelle continue...

[En savoir +](#)

### 3.4. L'offre de formation du RSMA en 2019

#### 1.3 - LES FORMATIONS DÉLIVRÉES



### 3.5. Les formations en alternance en 2019

| Niveau       |                    | CCI        | CMA        | CA        | UNC       | GIEP      | TOTAL      |
|--------------|--------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| <b>3</b>     | Nb formations      |            | 11         | 2         |           |           | <b>13</b>  |
|              | Nb places          |            | 158        | 30        |           |           | <b>188</b> |
|              | Nb contrats signés |            |            |           |           |           | <b>0</b>   |
| <b>4</b>     | Nb formations      | 4          | 3          |           |           | 2         | <b>9</b>   |
|              | Nb places          | 67         | 42         |           |           | 24        | <b>133</b> |
|              | Nb contrats signés |            |            |           |           |           | <b>0</b>   |
| <b>5</b>     | Nb formations      | 5          |            |           |           |           | <b>5</b>   |
|              | Nb places          | 87         |            |           |           |           | <b>87</b>  |
|              | Nb contrats signés |            |            |           |           |           | <b>0</b>   |
| <b>6</b>     | Nb formations      | 3          |            |           | 4         |           | <b>7</b>   |
|              | Nb places          | 45         |            |           | 60        |           | <b>105</b> |
|              | Nb contrats signés |            |            |           |           |           | <b>0</b>   |
| <b>TOTAL</b> | Nb formations      | <b>12</b>  | <b>14</b>  | <b>2</b>  | <b>4</b>  | <b>2</b>  | <b>34</b>  |
|              | Nb places          | <b>199</b> | <b>200</b> | <b>30</b> | <b>60</b> | <b>24</b> | <b>513</b> |
|              | Nb contrats signés | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>   |

### **3.6. Les définitions liées au projet de SPE**

#### **Définition SPE :**

Un service public/une politique publique (souhait terminologique PS) offrant une équité de traitement à tous les DE et à tous les employeurs sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, dont l'offre est adaptée et adaptable aux spécificités des territoires. Le SPE dispose d'un Système d'Information partagé qui réponde aux besoins métiers et de reporting/statistique.

Deux niveaux :

1. Une gouvernance partagée (orientations politiques) : regroupement des acteurs publics et privés, des entités autonomes mais une politique publique de l'emploi et des objectifs communs. Orientations politiques au niveau NC.
2. Déclinaison territoriales qui garantisse l'autonomie des structures et leurs spécificités

Un objectif : cohérence et équité de l'offre de services sur la base d'outils et de définitions communes

#### **Définitions**

##### **Placement :**

Il s'agit d'une action de mise en relation d'un demandeur d'emploi inscrit avec un employeur ayant déposé une offre auprès d'un service de placement. Cette action est réalisée par un conseiller et se conclut par une mise en emploi.

##### **Demandeur d'emploi :**

Une personne inscrite et faisant l'objet d'un suivi auprès d'un service de placement.

##### **Offre d'emploi :**

Formalisation et enregistrement d'un besoin en personnel par un employeur auprès d'un service public de l'emploi relevant de l'obligation légale de dépôt d'offres.

### 3.7. Schéma de fonctionnement des services provinciaux de placement, prise en charge du DE

