Rapport commission technique « Observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi »

CSEIFOP - novembre 2019

Référence : Délibération n°108/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

Objet du document : Rapport sur les résultats de la première année de fonctionnement de la commission technique « Observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi », dans le cadre du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP).

Sommaire

1 - Présentation de la commission technique « Observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi » 3

2 - Méthodologie et déroulement des réunions de la commission CTOSI 4

La réunion n°1 le 16 mai 2019 : état des lieux des enquêtes, problématiques et projets en cours et à venir 4

La réunion n°2 le 3 juillet 2019 : propositions d'actions et priorisation 7

La réunion n°3 le 5 septembre 2019 : validation des actions et programme de travail 2020 11

3- Calendrier potentiel des réunions 2020 et thématiques de travail envisagées 12

ANNEXES : 13

- ANNEXE 1 : Problématiques recensées auprès des partenaires 13
- ANNEXE 2 : Projets en cours et à venir recensés auprès des partenaires 17
- ANNEXE 3 : Liste des enquêtes 24
- ANNEXE 4 : Fiches action détaillées 30

1 - Présentation de la commission technique « Observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi »

Conformément aux dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie (Chapitre 2 du titre IX : Instances concourant à la politique de l'emploi, de la formation de l'insertion et de l'orientation professionnelles du livre IV – articles Lp. 492-1 et suivants et R. 492-1 et suivants), le CSEIFOP (conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles) comporte 4 commissions techniques permanentes, dont la commission technique « observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi » (CTOSI).

Le secrétariat de la CTOSI est assuré par le service de l'aménagement et de la planification (SAP).

La CTOSI :

- rend un avis sur le programme d'enquêtes et des modalités prévues par les pouvoirs publics dans son domaine d'intervention. Elle propose en tant que de besoin toutes les enquêtes qui lui semblent utiles ;
- peut faire des préconisations sur les projets en cours ou à venir sur les thèmes relevant de sa compétence ;
- est rendue destinataire des résultats des enquêtes menées et de l'analyse des résultats ;
- s'assure que les enquêtes sont menées dans des conditions qui garantissent leur impartialité ;
- met en synergie l'ensemble des acteurs concernés, tant du point de vue du recueil de données, que de la détermination des actions nécessaires à l'amélioration de la situation observée ;
- s'attache également à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes ;
- est informée des systèmes d'information utilisés ou envisagés contenant des informations utiles pour la connaissance du marché de l'emploi ;
- est force de proposition sur les conditions nécessaires à l'observation du rééquilibrage.

2 - Méthodologie et déroulement des réunions de la commission CTOSI

La commission CTOSI s'est réunie à trois reprises au cours de l'année 2019. Ses domaines d'intervention sont les métiers et qualifications, le rééquilibrage et les systèmes d'information.

L'année 2019 a permis d'établir les problématiques des partenaires, de faire des propositions d'action pour répondre à ces problématiques et enfin d'établir un programme de travail pour la mise en œuvre de ces actions.

La réunion n°1 le 16 mai 2019 : état des lieux des enquêtes, problématiques et projets en cours et à venir

Taux de participation[1]	37%
Nombre de structures participantes (hors SAP)	11
Nombre total de structures invitées	30

Un questionnaire a été transmis aux membres de la commission afin de recenser les problématiques et les projets en cours et à venir. Les résultats de ce recensement se trouvent en annexes 1 (page 13) et 2 (page 17). Il en est ressorti quatre grandes problématiques.

- **Mieux connaître les besoins du marché du travail**

Les différents acteurs s'accordent sur la nécessité d'une évaluation plus précise et plus fréquente des besoins en emploi : de quelles compétences et de quels métiers aura-t-on besoin dans les années à venir ?

Aujourd'hui les données existantes sur ce sujet sont issues de l'étude prospective emploi-formation (EP) et des métiers porteurs publiés par le SAP mais aussi des recensements menés auprès des professionnels par les différents acteurs de l'emploi et de la formation.

Ces informations ne seraient, selon les membres de la commission, pas suffisantes et pas assez dynamiques pour pouvoir mettre en place les formations adéquates pour répondre aux besoins du marché du travail.

De ce fait, certains partenaires souhaiteraient que des enquêtes plus simples et plus ciblées soient réalisées en fonction des besoins des secteurs (enquête par branche et par secteur d'activité). Pour cela ils ont insisté sur la nécessité de bien définir les secteurs afin d'identifier ceux qui seraient en attente. Ils insistent également sur l'importance de sensibiliser les acteurs (privé et public) pour qu'ils expriment leurs besoins (incitation au dépôt d'offres d'emploi, expression de leurs besoins futurs, métiers émergents…).

La fonction des partenaires sociaux a également été rappelée. En possédant des indications sur les besoins réels des branches professionnelles, leur rôle dans la transmission de l'information

[1] Le taux de participation a été calculé par rapport aux nombre de structures différentes présentes (y compris les structures invitées) et non par rapport au nombre de participants. Au total 30 structures différentes ont été invitées à chaque réunion, 11 sont venues à la réunion 1, 12 sont venues à la réunion 2 et 12 sont venues à la réunion3.

apparait nécessaire (notamment sur les métiers à venir). Les partenaires ont également évoqué la commission consultative de la certification professionnelle (CCCP) qui a pour but de faire remonter les informations sur les métiers émergents et obsolètes et qui constitue ainsi un outil non négligeable dans la connaissance des besoins en emploi.

- **Mieux connaître la population en âge de travailler**

La nécessité de pouvoir caractériser le vivier potentiel de main d'œuvre (futurs diplômés, demandeurs d'emploi, salariés déjà en poste, chômeurs, personnes inactives) pour connaître les compétences disponibles et manquantes en Nouvelle-Calédonie a été exprimée.

Actuellement l'enquête « carte de formation » menée par le SAP permet d'établir un recensement global mais non exhaustif des personnes en cours de formation en et hors de Nouvelle-Calédonie ; et chaque organisme de formation, de bourse et d'aides aux études, répertorie ses propres élèves.

Cependant, l'accès au profil des demandeurs d'emploi au niveau de la Nouvelle-Calédonie n'est aujourd'hui plus possible suite à la disparition du système d'information commun aux trois services de placement provinciaux. La connaissance du profil des salariés est très faible et les informations sur les autres publics (personnes inactives, personnes qui travaillent mais de façon non déclarée, personnes en âge de travailler mais non inscrites auprès des services de placement,…) sont quasiment inexistantes.

Les membres de la commission évoquent également l'importance de réaliser des analyses par branche professionnelle. L'objectif étant de connaitre de manière précise le profil des entreprises et des salariés derrière chaque convention collective. Ces analyses seront nécessaires pour les négociations collectives et font défaut actuellement.

Les partenaires évoquent l'intérêt de réaliser un inventaire auprès des organismes détenteurs et/ou producteurs/collecteurs de données (organismes privés ou publics). L'objectif serait de disposer d'un état des lieux solide des données disponibles dans le domaine de l'emploi.

Il est également suggéré de définir des bassins d'emploi. Cela pourrait être lié à la mise en place d'un outil prévisionnel, qui permettrait de travailler sur des aménagements sectoriels par rapport aux besoins et aux territoires et d'établir des diagnostics de territoire localisés.

Un débat concernant les mouvements entre l'emploi et le non-emploi a également eu lieu, les partenaires souhaiteraient que l'étude sur l'économie non marchande (IAC[2]) soit actualisée. Les échanges indiquent qu'à l'heure actuelle il n'y a pas ou peu d'action publique sur ces thématiques. Ce type d'étude permettrait d'évaluer des aspects sociaux et culturels, car ces pratiques constituent des amortisseurs sociaux qui permettent d'accroitre les niveaux de richesse. Grâce à une meilleure connaissance de cette thématique, l'action publique pourrait

[2] Institut Agronomique Calédonien. « L'agriculture en tribu - Poids et fonctions des activités agricoles et de prélèvement », publié en 2013

aider, soutenir, orienter et re-canaliser certaines politiques (exemples : les politiques d'aménagement, d'habitat, de transport…).

- **Créer un système d'information commun et robuste**

L'importance de disposer d'informations fiables et disponibles pour tous, a été soulignée lors des différentes réunions de la commission. Cette information est actuellement jugée défaillante sur certains sujets :

- ✓ absence d'information sur l'offre et la demande d'emploi recensées auprès des services provinciaux de placement,
- ✓ manque d'informations sur les branches professionnelles/convention collectives (métiers, profil des salariés, salaires, échelon),
- ✓ nécessité d'un fichier RIDET[3] mis à jour,
- ✓ amélioration de la qualité des données pour les rendre exploitables statistiquement,
- ✓ connaissance plus approfondie de l'activité des travailleurs indépendants, de l'économie non marchande et de l'intérim.

Les partenaires insistent sur la qualité des données qui est « inégale », « ce qui rend parfois les données inexploitables ».

- **Produire les statistiques liées à la loi sur l'emploi local et à l'étude du rééquilibrage**

Le rééquilibrage, et parallèlement l'emploi local, sont des thèmes qui doivent être étudiés par la commission. Actuellement l'information est faible sur ces sujets et les indicateurs cités dans la loi dite de l'emploi local ne sont que partiellement disponibles.

Sur le thème du rééquilibrage les partenaires s'accordent en indiquant que celui-ci devrait être traité au regard des attributions de la commission technique soit « au sens de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles ». Le rééquilibrage apparait pour les partenaires comme un enjeu sociétal, avec pour objectif l'atteinte des grands équilibres et d'une cohésion dans la société.

Il a été précisé que le rééquilibrage constitue un élément clé de la négociation politique. Les acteurs de la commission estiment qu'il se décline en trois volets : « rééquilibrage communautaire », « rééquilibrage provincial » et « rééquilibrage entre Nouméa et le reste du territoire ». Sur la variable communautaire, il s'agit principalement des thématiques liées à la formation et à l'emploi.

Ces trois volets du rééquilibrage correspondent à deux des quatre axes identifiés par l'observatoire du rééquilibrage : communautaire, géographique, genre, social.

[3] Répertoire d'Identification des Entreprises et des Etablissements

En ce qui concerne la loi sur l'emploi local, les membres de la commission ont été informés de l'évolution de la DPAE[4]. Une délibération[5] a été adoptée en début d'année pour rendre obligatoire la saisie du numéro de l'offre (qui sera obligatoire uniquement pour les contrats de plus de 3 mois), et d'information relative à la citoyenneté (ou la durée de résidence si la personne n'est pas citoyenne) quelle que soit la durée du contrat. Si ces informations ne sont pas renseignées selon les conditions fixées, la DPAE ne sera pas validée.

Il est indiqué par les partenaires que le Tableau des Activités Professionnelles (TAP) n'est pas mis à jour malgré son importance.

La réunion n°2 le 3 juillet 2019 : propositions d'actions et priorisation

Taux de participation	40%
Nombre de structures participantes (hors SAP)	12
Nombre total de structures invitées	30

Suite à l'état des lieux réalisé lors de la réunion n°1, des propositions d'actions ont été établies.

Problématique 1 : Mieux connaître les besoins du marché du travail

Pour répondre à cette problématique, il est suggéré de réaliser :

1. La refonte de l'étude prospective emploi-formation et réalisation d'une proposition pour augmenter la fréquence de recensement des besoins en emploi ;
2. L'exploitation des données DPAE de la Cafat au niveau « métier » ;
3. La mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) (*proposition commune à 3 problématiques sur 4*) ;
4. La création d'un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux (*proposition commune aux 4 problématiques identifiées*) ;
5. La création d'un découpage en bassins d'emploi qui permettra également d'avoir une analyse plus fine des besoins au niveau des territoires (zones regroupant plusieurs communes ou parties de communes).

Ces cinq projets permettraient d'accroitre la connaissance des besoins en emploi de manière plus précise et plus fréquente, d'étudier les mouvements d'embauches et de réaliser des études localisées.

Problématique 2 : Mieux connaître la population en âge de travailler

L'amélioration de la connaissance de la population en âge de travailler pourrait être réalisée grâce à des actions qui viseraient à :

[4] Déclaration Préalable A l'Embauche
5 Délibération n°380 du 10 janvier 2019 portant actualisation des dispositions relatives au soutien, à la promotion et à la protection de l'emploi local et modifiant le code du travail

1. Renforcer l'enquête « carte de formation » pour rendre ce recensement exhaustif ;
2. Créer un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux (*proposition commune aux 4 problématiques identifiées*) ;
3. Mettre en place de la déclaration sociale nominative (DSN) (*proposition commune à 3 problématiques sur 4*) ;
4. Elaborer des enquêtes de parcours ;
5. Valoriser certaines données présentes auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi.

Ces actions amélioreront la connaissance des viviers potentiels de main d'œuvre et des compétences disponibles en Nouvelle-Calédonie. La connaissance de la population en emploi serait optimisée. La possibilité d'identifier des facteurs de réussite et d'échec en fonction de divers publics pourrait être réalisée.

Problématique 3 : Créer un système d'information commun et robuste

Il est préconisé de collecter ces informations manquantes :

1. En mettant en place un système d'information commun aux trois services de placement, (*proposition commune aux 4 problématiques identifiées*) ;
2. En créant la déclaration sociale nominative (DSN) (*proposition commune à 3 problématiques sur 4*) ;
3. En accédant aux fichiers administratifs de la Cafat et de la Direction des Services Fiscaux ;
4. En renouvelant l'enquête de l'IAC sur l'économie non marchande ;
5. En créant un catalogue des données disponibles (indicateurs, enquêtes, analyses…) qui améliorera l'accès de tous les acteurs aux informations disponibles, et permettra de limiter les éventuelles redondances entre les enquêtes et les analyses. La liste des enquêtes en annexe 3 (page 24) constitue un premier document pour débuter ce catalogue de données.

L'objectif serait de disposer de systèmes d'informations consolidés, durables et mutualisés permettant d'observer les principales composantes de l'emploi.

Problématique 4 : Produire les statistiques liées à la loi sur l'emploi local et à l'étude du rééquilibrage

Le SAP informe les partenaires que la grille d'indicateurs qui sera discutée au sein de cette commission concernera les thématiques « emploi et formation ». Cependant, à la demande du gouvernement l'équipe du SAP a commencé à travailler en parallèle sur d'autres thématiques, afin d'élaborer des pistes de réflexions sur l'ensemble des domaines. Le SAP se chargera de compiler toutes les propositions pour proposer un produit qui assurera un suivi durable des indicateurs du rééquilibrage.

Au sein de la commission, il est donc proposé de mettre en place des groupes de travail sur le rééquilibrage dans l'emploi et la formation. Le SAP élargira de son côté les groupes de travail sur le rééquilibrage à d'autres domaines en dehors de cette commission.

Ces groupes de travail permettront d'établir les questions auxquels les acteurs souhaitent obtenir des réponses, et donc de mettre en place les analyses nécessaires pour répondre à ces questionnements. Ces groupes permettront également de créer une grille d'indicateurs qui seront suivis périodiquement.

Concernant les indicateurs de l'emploi local, le SAP préconise :

1. d'analyser les données DPAE[6] par métier et durée de résidence ;
2. de rendre exhaustif le recensement de l'enquête « carte de formation » ;
3. de collecter les informations portant sur les projets créateurs d'emploi ;
4. de mener des analyses par branche professionnelle ;
5. de mettre en place un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux (*proposition commune aux 4 problématiques identifiées*).

À l'issue de la présentation, les partenaires ont été sollicités pour prioriser l'ensemble des actions proposées durant la séance. Pour ce faire, chacun a pu remplir un document en notant de « 1 à 3 » ou avec les mentions « Forte », « Moyenne », « Faible », chacune des propositions. Les résultats de ce sondage sont présentés ci-dessous :

[6] Déclaration Préalable A l'Embauche

PRIORITE FORTE	PRIORITE MOYENNE	PRIORITE FAIBLE
Définir les branches professionnelles. Mettre à jour la liste des entreprises par branche. Définir les besoins en indicateurs et analyses sur les branches professionnelles	Mettre plus de moyens sur **l'enquête « carte de formation »** (conventions, recensement des personnes qui partent par leurs propres moyens)	Avoir **accès aux nouveaux champs DPAE** CAFAT (N° Offre, Durée résidence) pour effectuer des analyses
Mise ne place de la DSN-Déclaration Sociale Nominative (Ex-DADS)	Créer des **enquêtes de parcours** (insertion, difficultés) type IVA, IPA[7], GENERATION[8] (CEREQ), nouvelles enquêtes apprentissage (DARES[9])	**Travailler avec les partenaires source** de données pour remonter les anomalies et corriger les erreurs
Analyser le rééquilibrage : Qu'est-ce que le rééquilibrage ? A quelles questions souhaite-t-on répondre ?	Mettre en place une collecte d'informations portant sur **les projets créateurs d'emplois**	Rendre obligatoire **les mises à jour RIDET** pour les employeurs et les travailleurs indépendants
Améliorer la qualité de la saisie dans les différents fichiers administratifs pour avoir plus de données exploitables	Définir des **bassins d'emploi** en Nouvelle-Calédonie	Trouver des solutions pour **mesurer l'activité des travailleurs indépendants**
Recenser les besoins en emplois auprès des employeurs de façon plus fréquente	**Harmoniser les pratiques**, les règles de gestion et de saisie et les définitions des services de placement. **Sensibiliser les répondants** (employeurs pour les DPAE Cafat par exemple) et les personnes qui saisissent sur la nécessité de remplir correctement les formulaires administratifs	Préciser quelles sont les **analyses souhaitées** par les acteurs sur le marché du travail
Créer un système d'information commun aux 3 services de placement		Créer une **enquête sur l'économie non marchande**

[7] Les enquêtes Insertion dans la Vie Active et Insertion Professionnelle des Apprentis (IVA-IPA) ont pour but de mesurer l'insertion professionnelle des jeunes sept mois après la fin de leurs études. Elles sont réalisées tous les ans, dans toutes les académies de France, auprès de tous les sortants de lycées ou de centres de formation pour apprentis (CFA).

[8] Enquête GENERATION : A la fin des années quatre-vingt-dix, le Céreq a mis en place un dispositif d'enquêtes original qui permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « génération ».

[9] DARES : La direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques est une direction de l'administration publique centrale française, qui dépend du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

A ces propositions listées dans le tableau ci-dessus, s'ajoute la création d'un catalogue recensant les données, analyses, indicateurs et enquêtes, dans les domaines de l'emploi et de la formation.

La réunion n°3 le 5 septembre 2019 : validation des actions et programme de travail 2020

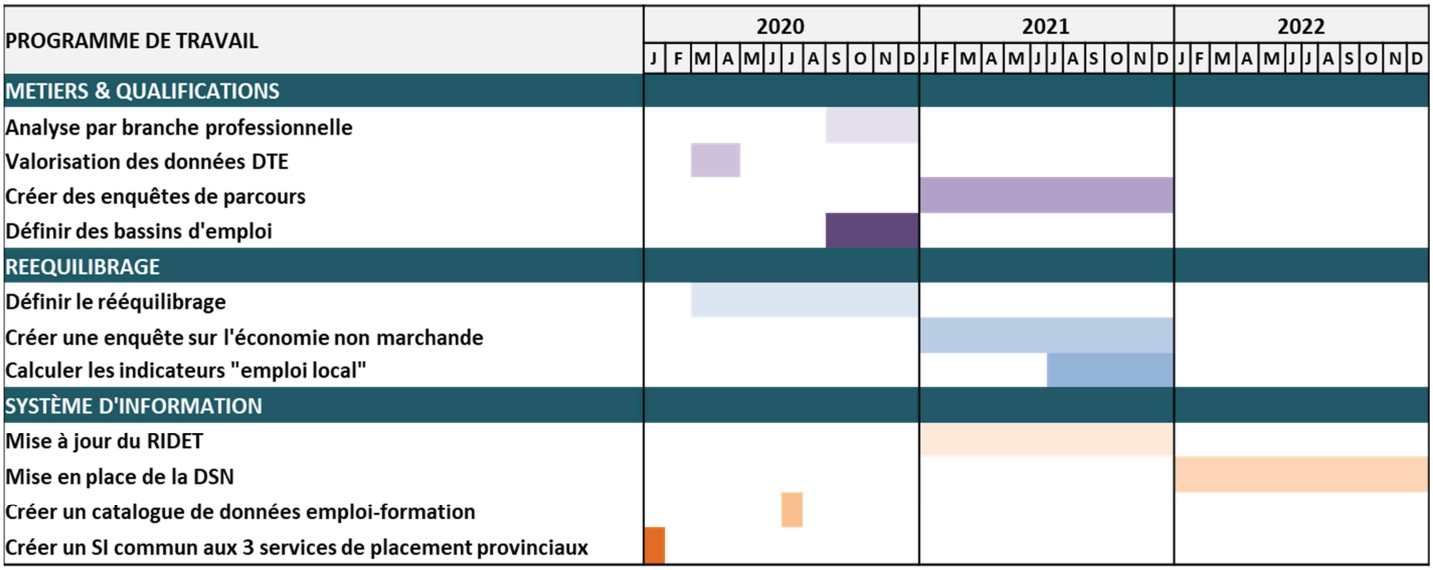
Taux de participation	40%
Nombre de structures participantes (hors SAP)	12
Nombre total de structures invitées	30

Suite aux propositions d'actions établies lors de la réunion n°2 et recensées dans le tableau des priorités page 10, onze fiches action (voir la liste en annexe 4, page 30) ont été réalisées pour détailler les projets qui seront soumis au CSEIFOP dans le cadre du programme de travail 2020 :

- Analyse par branches professionnelles => *porteur du projet : SAP*
- Mise en place de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) => *porteur du projet à définir*
- Enquête sur l'économie non marchande => *porteur du projet : IAC*
- Mise en place des indicateurs « emploi local » => *porteur du projet : SAP*
- Enquêtes de parcours => *porteur du projet : SAP*
- Découpage des bassins d'emploi => *porteur du projet : SAP*
- Création d'un catalogue de données => *porteur du projet : SAP*
- Mise à jour du fichier RIDET => *porteur du projet : ISEE*
- Mise en place d'un système d'information commun aux 3 services de placement => *porteur du projet : province Sud*
- Analyse du rééquilibrage => *porteur du projet : SAP*
- Valorisation des données de la Direction du Travail et de l'Emploi => *porteur du projet : SAP*

Pour l'ensemble de ces actions, les coûts restent à définir.

Planning prévisionnel de la mise en place des actions



3- Calendrier potentiel des réunions 2020 et thématiques de travail envisagées

Quatre réunions pourraient être organisées en 2020, sur les sujets suivants : besoins en emploi et population en âge de travailler, rééquilibrage, emploi local et système d'information

Réunion 1 : mercredi 22 avril 2020

Réunion 2 : jeudi 18 juin 2020

Réunion 3 : mercredi 19 août 2020

Réunion 4 : mercredi 14 octobre 2020

ANNEXES :

- ANNEXE 1 : Problématiques recensées auprès des partenaires

Problématiques « métiers et qualifications »

Organisme	Problématiques rencontrées	Quelle est la difficulté?
MEDEF	Emploi local	Pas de mise en conformité de l'outil aux exigences de l'emploi local.
MEDEF	Emploi local	Pas de données disponibles depuis janvier 2012 permettant la réalisation des articles Lp 451-4 (caractérisation des difficultés de recrutement), 451-5 (part du marché du travail) et 451-6 (TAP) de la loi sur l'emploi local.
USOENC	Besoin de connaître le nombre de demandeurs d'emploi par métier et par secteur ainsi que leur niveau de qualification pour les insérer dans les entreprises du secteur	Centralisation qualitative des bases de données ? RELIEF ? Services de placement
USOENC	Besoin de connaître le nombre d'offres d'emploi proposées par métier et par secteur ainsi que les qualifications demandées pour adapter le vivier de demandeurs d'emploi aux offres non pourvues et répondre aux besoins du secteur avec des demandeurs locaux.	Centralisation qualitative des bases de données ? RELIEF ? Services de placement. Consultation avec les services de placement pour comprendre l'utilité des critères énoncés par l'employeur lors de son dépôt d'offre.
ISEE	Besoins de calculer les salaires moyens dans le secteur public, par catégorie d'emploi	Les informations concernant les métiers et le temps de travail sont souvent mal renseignées dans les DNS[10], notamment pour les employeurs publics. Il faudrait que l'ISEE puisse accéder aux données sources directement auprès des employeurs publics, qui disposent de ces informations.
CMA	Besoin de connaître le niveau de qualification global du secteur du bâtiment	
CMA	Besoin de connaître les métiers au sein des entreprises (ex : métier technique ou métier support)	

[10] DNS : Déclaration Nominative des Salaires effectuée par les employeurs auprès de la Direction des Services Fiscaux

Problématiques « rééquilibrage »

Organisme	Problématiques rencontrées	Quelle est la difficulté?
CANC	Comment mesurer l'impact économique du non-marchand pour valoriser les filières agricoles?	non prise en compte du poids économique de l'agriculture familiale et tribale dans l'économie du territoire
		manque d'indicateurs sociaux pour valoriser l'impact des formations agricoles à court et moyen terme : participe au maintien des populations sur un territoire? Amélioration des conditions de vie des populations? Valorisation des savoir-faire..?
CANC	pas de politique de développement agricole territoriale : politiques agricoles définies en fonction d'objectifs et de visions à l'échelle provinciale	manque de lisibilité et de cohérence dans les parcours de formations. Difficulté à monter en compétences et à créer de l'innovation si pas de vision Pays. Maintien des clivages entre différents types et approches du monde agricole.
USOENC	Besoin de connaître les territoires et potentiels économiques à l'échelle du pays en croisant la population et son niveau, avec les demandeurs d'emploi et les projets et offres d'emploi du territoire concerné. Dissocier Nouméa du grand Nouméa et l'intérieur, les îles et le nord.	avoir des indicateurs sur les mouvements de population. Exemple : combien de personnes s'inscrivent dans un service de placement à Nouméa mais souhaite regagner leur commune dès l'instant ou un emploi correspondant à leur compétence se présentera dans celle-ci ? et cela à l'échelle du pays. Nouméa centralisant les populations du fait de sa diversité de proposition économique.
USOENC	Besoin de créer un rééquilibrage économique interne aux provinces et interactif et compétitif entre province.	Créer par province une complémentarité pour l'économie territoriale des communes. Nouméa : Commerce, Mont-Dore : agricole, Paita : services, Boulouparis : agricole, bassin de La Foa : artisanal ; Bourail : BTP ; Ile des Pins : tourisme. Yaté : pêche...Idem PN et PI.
ISEE	Besoin de produire les indicateurs de l'Enquête Forces de Travail en distinguant kanak / non kanak (à défaut de par communauté), voire kanak - autre natifs - non natifs	taille des échantillons : effectifs enquêtés dans chaque situation non suffisant pour produire des statistiques robustes (ex : chômeur, moins 30 ans, diplôme sup, kanak ou non)

Problématiques « système d'information »

Organisme	Problématiques rencontrées	Quelle est la difficulté?
CANC	besoin de promouvoir l'offre de formation dans le secteur agricole aux demandeurs d'emploi	il y a une multitude d'interlocuteurs, ce qui questionne l'efficience de la transmission de l'information
CANC	besoin de recenser le nombre d'offres et les types de postes dans le secteur agricole.	analyser l'offre pour quantifier et qualifier les besoins des professionnels afin de proposer une offre de formation adéquate
CANC	besoin de connaître les bassins d'emploi pour localiser une offre de formation et cibler un vivier de demandeurs d'emploi	
CANC	offres d'emploi qui passent par le bouche à oreille d'où difficulté supplémentaire à quantifier les besoins en main d'œuvre. Besoins en main d'œuvre aléatoire et fluctuant	Inciter les professionnels du secteur à diffuser les offres au grand public : besoin d'un outil adapté (type guichet unique) à la profession afin de simplifier les démarches. Manque d'un observatoire propre à la profession.
		secteur qui n'apparait pas comme pourvoyeur d'emplois du point de vue des institutions d'où "désintérêt" politique pour développer une offre de formation continue publique
		les salariés du secteur agricole sont saisonniers et ne sont pas nécessairement inscrits comme demandeurs d'emploi, voire déclarés. D'où difficulté supplémentaire à cibler des viviers et à quantifier la masse salariale potentielle.
MEDEF	Inefficience du système d'information, non construit pour la mise en œuvre de la loi sur l'emploi local.	Non concordance entre les systèmes provinciaux et la NC dans le cadre de l'obligation du dépôt de l'offre.
MEDEF	Enquête prospective emploi formation.	Absence de l'étude sur les salaires 2017.
MEDEF	Enquête prospective emploi formation.	Demande d'ajout de la classification des salariés dans les conventions collectives pour connaître la réalité des salaires par convention.
USOENC	Besoin de comprendre en quoi le vivier local des personnes en recherche d'emploi ne peut répondre aux besoins des entreprises.	Opacité sur le pourquoi de la non adéquation offre et demande d'emploi. Mise à part pour des métiers ciblés (infirmier, médecin, éducateur spécialisé… certains métiers et secteurs n'exigent pas de diplômes d'Etat mais de l'expérience avérée peut suffire)
ISEE	Besoin de calculer le nombre de demandeurs d'emploi en Nouvelle-Calédonie	il n'y a pas de système d'information commun aux trois provinces. Or sans système d'information commun aux trois provinces, il est impossible de calculer ce nombre
CMA	besoin d'identifier les emplois du secteur spécifique de l'artisanat	Le secteur de l'artisanat n'est pas clairement identifié au sein des statistiques des partenaires (ISEE)

SAP	Pouvoir calculer, au niveau de la Nouvelle-Calédonie, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits auprès des services provinciaux de placement et le nombre d'offres d'emploi déposées auprès de ces mêmes services	Il est nécessaire d'avoir un seul système d'information commun aux trois provinces pour pouvoir calculer ces données au niveau NC, or aujourd'hui deux systèmes coexistent ce qui rend impossible ce calcul
SAP	Pouvoir calculer les indicateurs demandés dans la loi sur l'emploi et mettre à jour le TAP	Il est nécessaire de connaître la part de citoyens calédoniens par métier pour établir ces calculs et mettre à jour le TAP, or l'information sur la citoyenneté des salariés/travailleurs indépendants/gérant est inaccessible (liste électorale) aujourd'hui, et/ou non demandée lors de l'embauche ou création d'entreprise.
SAP	Connaître le nombre de salariés par métier et les salaires par métier	Cette information est partielle aujourd'hui, il faudrait mettre en place un système de collecte d'information automatique tel que la DSN pour pouvoir obtenir une information exhaustive et avoir ainsi une base de référence

- ANNEXE 2 : Projets en cours et à venir recensés auprès des partenaires

Projets déjà mis en place ou en cours de réalisation

Organisme	Intitulé du projet	Quels sont les objectifs du projet?	Partenaires associés	Période du projet	Quelles sont les difficultés rencontrées sur le projet?	Existence d'une documentation sur ce projet?
CANC	Recueil des besoins en formation agricole auprès des professionnels	recenser les besoins en formation continue auprès des employeurs, des professionnels et des techniciens. Définir les attentes en termes de compétences et qualifications des futurs salariés et des salariés. Etablir des préconisations à la DFPC, aux Provinces et au FIAF pour orienter l'offre de formation continue.	DAFE, DFPC, DDE, EPEFIP, DDR, CANC, associations de producteurs, organismes de formations	tous les ans depuis 2015: préconisations transmises en juillet à la DFPC	être exhaustif dans la quantification et la qualification des besoins : difficulté des entreprises à se projeter, manque de connaissance des entreprises de leurs propres besoins.	Recueil 2018
CANC	Animation de comités techniques sur les thématiques : formation continue, communication, insertion, restructuration de la formation professionnelle agricole, agriculture biologique…	réunir les acteurs pour définir et valider des projets communs, en adéquation avec les besoins et les enjeux de la filière agricole	DAFE, DFPC, DEFIJ, EPEFIP, Province Sud, CANC (pôle formation et élus), techniciens provinciaux, élus CANC, associations de producteurs, organismes de formations, établissements de formation initiale agricole	A minima 2 comités /an (thèmes des comités définis en partenariat avec le COPIL du "PES Formation agricole")	Assurer le lien avec les actions engagées par les acteurs des autres secteurs.	Comptes rendus
CANC	Promotion de l'offre de formation du secteur agricole	valoriser l'offre de formation initiale et continue auprès des publics et institutions : participation à une dizaine d'évènements (salons et foires) sur l'ensemble du territoire	DFPC, DAFE, CFPPA, CANC, Lycée Do Néva, Lycée Michel Rocard, Lycée du Mont Dore (filière agricole), MFR	tous les ans	mesurer l'impact de cette promotion.	Plaquette de communication
		communiquer l'offre de formation aux professionnels dans le magazine "La Calédonie Agricole"	CANC	tous les deux mois		

		accompagner les organismes dans la mise en œuvre des commandes : relais de l'information auprès du réseau CANC	DFPC, CANC, Organismes de formation, FIAF	tous les ans		
FIAF	Evaluations de l'impact du FIAF sur la montée en compétences des salariés du privé	Evaluer l'action du FIAF sur ses deux ans d'existence (taux de pénétration, satisfaction des adhérents, mobilisation des fonds…)	Organisations patronales et syndicales	tous les ans	Pas de données de base	non
FIAF	Evaluations de l'impact des projets	Les projets sont financés sur la base d'un besoin identifié et d'une problématique à résoudre. C'est donc l'examen de la résolution ou non de ces problématiques	CA du FIAF	tous les ans	Manque de temps homme	non
ISEE	Emploi salarié	Suivre l'évolution trimestrielle des effectifs salariés par secteur d'activité (public / privé - division NAF) et statut (contractuel - FT - FE)	CAFAT (fournisseur données source)	en continu	Qualité de l'information dans les fichiers source	
ISEE	Enquête Forces de Travail	- Mesurer l'emploi en Nouvelle-Calédonie (salarié - non salarié) au sens du BIT[11] - Produire les différents taux activité / emploi / chômage, au sens du BIT - Focus sur le halo autour du chômage, le sous-emploi, les situations des femmes, des jeunes, les liens formation / emploi, origine sociodémographique / emploi ...	DTE (financement)	- Enquête annuelle par cycle de 3 ans : 2017 et 2018 réalisé - 2019 en cours - Prochain cycle de 3 ans à confirmer	- Financement - Non représentativité de l'échantillon par province (=> surcoût + saturation du vivier notamment aux îles) - Exploitation des données annuelles limitée par la taille de l'échantillon (voire problématique n°3) => nécessité d'attendre d'avoir 3 à 5 années de collecte pour pouvoir conduire des analyses plus fine par thématiques	

[11] Bureau International du Travail

ISEE	Etude salaires	Suivre l'évolution des salaires moyens annuels et comparer les salaires moyens par secteurs d'activité, genre, CSP - …	DSF et CAFAT (fournisseur données source) Employeurs publics (c'est un objectif)	- Annuelle - Etude réalisée jusqu'en 2013 - Relance en cours pour produire 2014 à 2018	Qualité de l'information dans les fichiers source => besoin d'une information complémentaire de la part des employeurs publics concernant les durées de travail et les qualifications (voir problématique 2)	
CMA	Une analyse "focus artisanat" sur les métiers du bois	Avoir une meilleure connaissance de l'artisanat et des artisans de cette filière. Mettre en place des outils d'accompagnement au développement de la filière		Année 2019	Obtenir des données chiffrées sur les différents marchés	

Organisme	Intitulé du projet	Quels sont les objectifs du projet?	Partenaires associés	Période du projet	Quelles sont les difficultés rencontrées sur le projet?	Existence d'une documentation sur ce projet?
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	informer sur les actions de politique publique au niveau NC	SAP, provinces, SPP	annuel	1-Recueillir les informations sur les actions emploi	oui
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	informer sur les actions de politique publique au niveau NC	SAP, provinces, SPP	annuel	2-identifier des indicateurs de suivi ou d'évaluation	
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	Informer sur les chiffres de l'emploi au niveau NC	CAFAT, association, SAP, DFPC	trimestriel	Agréger les chiffres emploi des SPP	oui
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	informer sur la situation de l'intérim en NC	fédération, entreprises d'intérim, SE/ DTE	annuel	Agréger des données à partir de fichiers propres à chaque entreprise d'intérim et de fédération	

DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	Objectif n°1 : Informer sur les salariés et les entreprises bénéficiaires, ainsi que sur les secteurs d'activités touchés. Objectif 2 : Mesurer l'impact de la mesure du chômage partiel relevé à 100% sur le maintien de l'emploi	Cafat, SE/DTE	annuel	accès aux données CAFAT	
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	informer sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés	CHD, SPP, SE/DTE	annuel	accès aux données du CHD	
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	informer sur la situation de l'emploi des étrangers	SE/DTE, bureau des étrangers	annuel		
DTE	SEIPNC/CSEIFOP/Commission emploi	informer sur le nombre d'entreprises inscrites sur les sites emploi.gouv.nc et Odeweb des provinces	DTSI, SPP	annuel	accès aux OE déposées sur les sites des SPP	
DTE	11ème FED/production RAE	Informer sur l'activité des services de placement	provinces, SPP	annuel	Agréger les chiffres emploi des SPP	
DTE	11ème FED/production RAE	Informer sur le nombre d'entreprises inscrites au DSE (dispositif simplifié d'emploi)	CAFAT	annuel	accès aux données CAFAT	
DTE	11ème FED/production RAE	informer sur le nombre de salariés concernés par le DSE (dispositif simplifié d'emploi)	CAFAT	annuel	accès aux données CAFAT	
DTE	11ème FED/production RAE	informer sur le nombre de DPAE (déclaration préalable à l'embauche)	CAFAT		accès aux données CAFAT	
CANC	Restructurer la formation professionnelle continue agricole	affiner les perspectives de restructuration visant à optimiser la formation agricole et ses acteurs	DAFE, DFPC, DEFIJ, CANC (pôle formation et élus), DDR, EPEFIP, CFPPA, lycée Michel Rocard	2018-2021		Comptes rendus
CANC	Projet pédagogique "photo"	promouvoir et valoriser la formation initiale agricole auprès des publics scolaires et des professionnels en impliquant les actuels formés	Lycée Michel Rocard, Lycée Do Néva, Lycée du Mont Dore (filière agricole)	2018-2019		Comptes rendus

CANC	Création de support type" fiches métiers"	créer des outils innovants et adaptés aux différents publics (prescripteurs, scolaires, professionnels, demandeurs d'emploi)	DFPC, IDC NC, DAFE, Lycée Michel Rocard	2018-2019		Comptes rendus
CANC	Mesurer l'insertion des sortants de formation agricole	mesurer l'impact de la formation agricole (initiale et continue) à court et moyen terme (5 ans?)	partenaires pressentis: DFPC, IDC NC, Lycée Michel Rocard, Lycée Do Néva, Lycée du Mont Dore, MFR, CFPPA, CANC	second semestre 2019	définir des indicateurs en adéquation avec les spécificités du secteur agricole	
		proposer des adaptations de l'offre de formation			définir l'acteur à même de travailler au recensement des données sur le territoire.	
CANC	Intégrer le réseau RIIFE	harmoniser les actions engagées entre le secteur agricole avec celles mise en œuvre dans les autres secteurs.	IDC NC	second semestre 2019		
ISEE	Enquête Budget des familles	Connaissance des revenus des ménages (niveau, nature ….)	GNC - PSud - PNord - OPT (financeurs)	Collecte février 2019 - février 2020	- Coût - Pas de représentativité provinciale - Enquête lourde pour les ménages enquêtés	
ISEE	Recensement de la population	- Connaissance des situations vis-à-vis de l'emploi de l'ensemble de la population, croisement possible avec le genre, l'âge, les niveaux de diplôme acquis, les CSP, les communautés … - Localisation possible de l'emploi, à la commune de résidence et/ou à la commune d'exercice de l'emploi - Connaissance des déplacements domicile / travail (au niveau communal)	INSEE (maitre d'ouvrage)	Collecte en septembre - octobre 2019	Définition de l'emploi et du chômage non conforme à celle du BIT	

CMA	Etude sur les activités de proximité	Réaliser un diagnostic du secteur des activités afin d'identifier les actions à mettre en œuvre auprès des entreprises artisanales mais aussi valoriser le poids de ces activités dans l'économie des territoires		Année 2019	La définition même d'activité de proximité	
CMA	RCNC	Mise en place d'un accès réglementé à la profession pour les métiers du bâtiment	DAPM	2020		
SAP	Enquête prospective emploi-formation	Profil de la population salariée par métier, baromètre entreprises, difficultés de recrutement, besoins en emplois et en formation professionnelle continue		2019, tous les 2 ans		
SAP	Enquête carte de formation	Nombre d'étudiants calédoniens en cours de formation en et hors de NC		annuel		
SAP	Publication métiers porteurs	Identification de certains métiers en manque de main d'œuvre en NC		2020, tous les deux ans		

Projets à venir

Organisme	Intitulé du projet	Quels sont les objectifs du projet?	Partenaires associés	Période du projet	Quelles sont les difficultés rencontrées sur le projet?	Existence d'une documentation sur ce projet?
DTE	SEIPNC/Enquête de satisfaction s/l'utilisation des grilles de classifications des branches professionnelles	identifier les grilles de classifications à rénover	organisations syndicales représentatives au niveau des branches	A définir	pas de données disponibles sur le sujet issues des branches professionnelles	
FIAF	Analyse des enquêtes de satisfaction suite à la mise en place des projets					

USOENC	Obtenir des données quantitatives et qualitatives sur les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi à pourvoir	connaitre exactement les secteurs en tension (en dehors du déclaratif des entreprises consultées dans le cadre de l'enquête sectorielle) et la population potentielle à former ou à mobiliser pour pourvoir les offres du secteur	les services de placements + INTERFACE + DSI PS	2019-2021	le nombre de base de données et de statisticiens pouvant centraliser l'ensemble de celles-ci pour les rendre rationnelles pour le secteur	se rapprocher de la PS pour obtenir des modèles d'extractions par secteur et métier (agriculture, industrie, sécurité)
ISEE	Localisation de l'emploi salarié	Pouvoir localiser les emplois salariés par commune de l'établissement employeur	CAFAT - employeurs		Les déclarations d'embauche - débauche et les DNT[12] que les employeurs adressent à la CAFAT ne contiennent pas systématiquement le n° RIDET de l'employeur. Les emplois sont donc à l'heure actuelle tous localisés au siège de l'entreprise.	
ISEE	Travailleurs indépendants	Suivre l'évolution (trimestrielle ou) annuelle des effectifs travailleurs indépendants par secteur d'activité et genre	- RIDET - CAFAT (fournisseur données source) - DSF (c'est un objectif)	en continu	Qualité de la donnée source : - Les radiations au RIDET ne sont pas faites systématiquement - Un TI peut cotiser au RUAMM même sans avoir une activité effective => quel indicateur d'activité réelle ?	

[12] Déclaration Nominative Trimestrielle effectuée par l'employeur auprès de la CAFAT

- ANNEXE 3 : Liste des enquêtes

Nom enquête	Organisme	Fréquence	Date dernière enquête	Date prochaine enquête	Principaux indicateurs	Commentaires
Forces de travail	ISEE	annuelle par cycle de 3 ans	2018	2019	taux de chômage au sens de l'OIT, taux d'emploi, taux d'activité, chômeurs, personnes souhaitant travailler	1er cycle de 3 ans (2017 et 2018 réalisées, 2019 en cours) finalisé cette année.
Recensement de la population	ISEE	tous les 5 ans	2019	2024	Répartition géographique et ethnique de la population. Démographie.	
Budget consommation des ménages	ISEE	1969, 1981, 1991	2008	2019	Les dépenses et les ressources (monétaires et non monétaires) des ménages, habitudes de consommation. Cette enquête permet de » définir la structure de la consommation des ménages, sur laquelle est basé l'indice des prix à la consommation	enquête en cours actuellement de février 2019 à février 2020. Prochaine édition prévue en 2025.
Cadre de vie et sécurité	ISEE	Tous les 2 ans	-	2021	Indicateurs sur les différentes violences auxquelles sont confrontés les calédoniens dans leur quotidien.	
Migrations, famille et vieillissement	ISEE	-	-	2024	Les personnes sont interrogées sur leurs descendants et leurs ascendants (caractéristiques sociodémographiques, expériences migratoires, localisation, relations, etc.). L'ambition est d'appréhender l'ensemble des relations intergénérationnelles au sein des familles. Sont également examinées les conditions de vie des jeunes retraités (mode de consommation, lieux de vie, relation avec les autres membres de la famille, notamment leurs enfants et leurs ascendants directs…).	

Enquête tourisme	ISEE	-	-	2020	Enquête auprès des touristes au moment de quitter la NC. Permettra au gouvernement et aux GIE tourisme des provinces de mieux connaître les visiteurs, au travers de leurs usages, leurs dépenses (estimer ainsi leur apport dans l'économie calédonienne) et leur satisfaction	
Enquête santé	ISEE	-	-	2022		
Enquête logement	ISEE	-	-	2026		
Recensement général agricole	ISEE DAVAR	tous les 10 ans	2012	2022	Nb d'exploitations, superficie agricole utilisée, les statuts fonciers, profils des salariés et des gérants, équipement des exploitations, production	
Information et vie quotidienne	ISEE	pas de récurrence	2013	2022	Mesure de l'illettrisme et des aptitudes concernant le calcul, l'écriture et la compréhension orale.	
Enquête logement-déplacement	ISEE - SIGN	pas de récurrence	2013	-	Mesure de la mobilité dans les 4 communes du grand Nouméa : combien de temps les habitants du Grand-Nouméa passent-ils chaque jour dans les transports ? Comment, pourquoi et où se déplacent-ils ?...	
Enquête sur les personnes âgées	ISEE-ICG	1999	2012		Les personnes âgées de 65 ans et plus sont interrogées sur leurs conditions et modes de vie, difficultés, nature de la dépendance pour les personnes en perte d'autonomie	
Enquête prospective emploi-formation	SAP	tous les 2 ans	2017		besoins en main d'œuvre, profil salariés, difficultés de recrutement, baromètre confiance des entreprises	enquête en cours de mai à octobre 2019.
Enquête carte de formation	SAP	tous les ans	2018		futurs diplômés, potentiels entrants sur marché du travail	
Enquête fret : transport de marchandises	SAP	-	2019			
Enquête sur les derniers kilomètres (transport)	SAP	-	2019			
Enquête sur les conditions de vie des collégiens	SAP	-	2019			

GENERATION.NC	Province sud	pas de récurrence	2018		Enquête sur la jeunesse : bien-être, santé, envies, besoins, …	L'analyse ne sera jamais publiée pour le grand public. Elle est transmise à la demande.
baromètre numérique entreprises	Observatoire du numérique et gouvernement	2011 (baromètre global)	2018	2019	Profil numérique des calédoniens (digital addict, internaute tranquille, déconnecté…), équipement, maturité numérique des entreprises, maturité de la filière numérique	
baromètre numérique ménages	Observatoire du numérique et gouvernement	2011 (baromètre global)	2018	2020		
baromètre numérique de la filière (entreprises du numérique)	Observatoire du numérique et gouvernement	2011 (baromètre global)	2018	2021		
Baromètre numérique administrations	Observatoire du numérique et gouvernement	2011 (baromètre global)	2018	2022		
Enquête d'opinion annuelle sur la conjoncture	CMA	tous les ans	2019	2020	enquête auprès de 401 entreprises représentatives de la population artisanales, menée par ISCOPE. Santé de l'artisanat : activité des entreprises, chiffre d'affaires, investissements, trésorerie, emploi.	
Enquête de conjoncture	IEOM	trimestrielle	Dernier ICA publié : 2019 T2		ICA – Indicateur du climat des affaires	
Enquête parcours formation- insertion API/DFPC	IDC-NC	Pas de récurrence	2014		Enquête sur les personnes ayant suivi un parcours individualisé (API) avec la DFPC : comment s'est passée la formation (difficultés, appréciation) ? parcours avant et après la formation ? insertion dans l'emploi ?	
Enquête parcours formation- insertion DAFE	IDC-NC	Pas de récurrence	2013		Enquête sur les personnes ayant suivi une formation agricole : comment s'est passée la formation (difficultés, appréciation)? Insertion dans l'emploi ? parcours depuis la sortie de formation ?	

L'agriculture en tribu : poids et fonctions des activités agricoles et de prélèvement	IAC	Pas de récurrence	2011		L'agriculture en tribu a pour but : l'auto consommation, les dons et la commercialisation. Si on convertit en valeur monétaire ce qui est autoconsommé et donné, alors le revenu/richesse produite des ménages augmente. Cette agriculture non marchande en tribu participe à réduire les inégalités et entretient les liens sociaux. Ce processus est au cœur des dynamiques locales. C'est donc à prendre en compte dans les politiques de développement local notamment. Autre élément : le travail agricole prend beaucoup de temps, donc ceux qui travaillent aux champs sont peu nombreux à avoir une activité salariée plein temps.
Projet RACINE	IAC	Pas de récurrence	-	2020	Projet RACINE (zone VKP) en collaboration avec le Ministère de l'agriculture, domaine : agriculture et alimentation
Lien entre stratégies agricoles, ménages et marchés	IAC	Pas de récurrence	-	2020	Enquête en province des Iles, enquête sur le lien entre les stratégies agricoles, les ménages et les marchés + étude approfondie sur les marchés
Projet GOUTTE	IAC	Pas de récurrence	-	2020	projet Goutte domaine : gouvernance de l'eau sur terre coutumière
Les femmes travaillant à la mine	IAC	Pas de récurrence	-	2020	Projet d'enquête sur les femmes travaillant à la mine et l'impact sur les familles
Enquête en tribu	IAC	Pas de récurrence	-	2020	Enquête en tribu pour Wallis et Futuna
Regards croisés des demandeurs et des employeurs	MEDEF NC	Pas de récurrence	2013		Points communs et écarts de vision sur l'emploi et le développement des compétences
Baromètre santé adultes	ASS	2010	2015		Eléments sur la situation professionnelle, le niveau d'étude et la communauté d'appartenance. Objectif du baromètre santé : mesure et évaluation des politiques publiques impactant la santé

Baromètre santé jeunes	ASS	Pas de récurrence	2014		La 2ème édition est en cours en 2019. Cette enquête réalisée chez les jeunes scolarisés de 10 à 18 ans a pour objectif de décrire les comportements des jeunes calédoniens sur les thèmes suivants : activité physique et sédentarité, alimentation, santé orale, consommations de tabac, alcool, cannabis, mal-être, sexualité, comportements à risque au volant et violence.	
Enquête temps de parcours auto	SMTU		2011			
Enquête comptages scolaires	SMTU		2012			
Enquête origine/destination heures de pointes	SMTU		2014			Mise à jour des enquêtes origine/destination par les rapports issus des Systèmes d'Aides à l'Exploitation (SAE). données pluriannuelles à partir de 2020
Enquête origine/destination	SMTU		2015			Mise à jour des enquêtes origine/destination par les rapports issus des Systèmes d'Aides à l'Exploitation (SAE). données pluriannuelles à partir de 2020
Enquête fraude	SMTU		2017	Prévu mais Horizon non défini		
Enquête sécurité à bord des transports en communs	SMTU		2017	Prévu mais Horizon non défini		
Enquête sociologique perception des TC auprès des habitants du Grand Nouméa	SMTU		2019			

Enquêtes agents et clients	SMTU	2019		Enquête dans le cadre du Plan de Déplacements Inter Administrations et Entreprises de Dumbéa centre (PDIAE)
Etude desserte zone blanche transports en commun	SMTU		2020	zone non desservie par les transports en commun. volet enquête auprès des populations dans la méthodologie à définir
Enquête sécheresse	CANC		2019	La Chambre d'agriculture réalise une enquête auprès de tous les agriculteurs pour évaluer l'impact de la sécheresse.

- ANNEXE 4 : Fiches action détaillées

MISE EN PLACE INDICATEURS EMPLOI LOCAL

Description	Calculer les indicateurs demandés dans la loi sur l'emploi local (articles Lp 451-4 et Lp 451-5) : - Part du marché du travail représentée par les citoyens calédoniens - Part du marché du travail représentée par les personnes ayant une durée de résidence au moins égale à 10 ans - Les programmations de formation initiale et continue et leurs effectifs - Les emplois potentiels issus des grandes opérations d'aménagement du territoire et des grands chantiers industriels - Volume des offres d'emploi déposées auprès des services de placement des trois provinces - Volume des demandeurs d'emploi inscrits auprès des services de placement des trois provinces - Nombre de mises en relation réalisées par les services de placement des trois provinces - Le volume des Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) - Les statistiques relatives à l'emploi dans les branches professionnelles
Objectif(s) stratégique(s)	Disposer des indicateurs statistiques demandés dans la loi Mettre à jour le tableau des activités professionnelles Contribuer à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial
Objectif(s) opérationnel(s)	Collecter les données nécessaires Mise en place de nouveaux dispositifs pour pallier le manque de données Développement des indicateurs et des règles de calcul associées
Porteur(s) du projet	Service Aménagement et Planification (SAP)
Partenaire(s) associé(s)	Direction du Travail et de l'Emploi, organisations patronales, syndicats de salariés, provinces, l'ISEE
Moyens à mettre en œuvre	Accéder aux données CAFAT (DPAE) y compris les deux nouveaux champs obligatoires (n° d'offre et durée de résidence) Mettre en place d'un SI commun aux 3 provinces concernant l'offre et la demande d'emploi Disposer des données par branche professionnelle Recenser les projets créateurs d'emploi
Délai de réalisation	2021
Limite(s) / risque(s)	Les nouveaux champs DPAE commenceront à être remplis en octobre 2019. Il faudra attendre au moins une année civile pleine avant qu'ils ne soient suffisamment renseignés pour être exploitables. L'accès aux données source et la qualité de ces données conditionnent leur exploitabilité et le délai de réalisation, et donc le résultat final.

ENQUETES DE PARCOURS

Description	Les enquêtes de parcours professionnel auprès de populations cibles (personnes ayant suivi une formation par apprentissage, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes ayant suivi une formation agricole,…) permettent de retracer le cheminement professionnel des individus afin de dégager des typologies de trajectoires. Le classement de ces trajectoires est de nature à mettre en évidence des parcours de réussite ou « à risque » (difficultés, échecs). Cette modélisation des parcours permet d'adapter les dispositifs dédiés au public concerné.
Objectif(s) stratégique(s)	Favoriser la réussite en formation Favoriser l'insertion professionnelle Adapter les aides et l'accompagnement à l'emploi et à la formation à chaque profil d'individus Identifier le profil des personnes les plus éloignées de l'emploi
Objectif(s) opérationnel(s)	Proposer un protocole d'enquête combinant enquêtes quantitatives et qualitatives. Mettre en lumière les problématiques et les réussites rencontrées par les personnes enquêtées. Proposer des actions pour pallier les difficultés et favoriser la réussite. Compléter les données quantitatives fournies par RELIEF. Etudier la faisabilité d'exploiter les données contenues dans RELIEF pour définir la population cible des enquêtes de parcours.
Porteur(s) du projet	Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP)
Partenaire(s) associé(s)	Direction de la Formation Professionnelle Continue, Direction du Travail et de l'Emploi, chambres consulaires, provinces, Vice Rectorat, Direction de l'Enseignement de la Nouvelle-Calédonie, structures d'insertion
Moyens à mettre en œuvre	Budget variable selon la méthode utilisée (ressources humaines, logistiques, matériels informatiques mobilisés, frais téléphoniques, déplacement(s), etc.)
Délai de réalisation	2021
Limite(s) / risque(s)	Disponibilité des contacts actualisés (coordonnées téléphoniques, électroniques et/ou géographiques), notamment pour retracer le parcours des individus résidant en dehors de la Nouvelle-Calédonie. Financement

DEFINITION DE BASSINS D'EMPLOI

Description	Les bassins d'emploi sont des regroupements de communes proches (ou de parties de communes), ayant entre elles de fortes relations économiques ou liées par des migrations domicile - travail importantes. Ils sont constitués autour de pôles attractifs et peuvent correspondre soit à une agglomération, soit à une micro- région industrielle, soit à un territoire où se regroupent des activités diverses.
Objectif(s) stratégique(s)	Ces découpages peuvent constituer, pour les pouvoirs publics, des cadres d'action locaux, de déploiement de politiques locales. L'objectif est que les institutions et acteurs locaux se réunissent en vue de mener des actions en faveur de l'emploi, de la formation et du développement économique en adéquation avec les besoins et l'identité des territoires définis. Ces découpages permettent également la production de données géographiques qui ont pour vocation d'améliorer la connaissance des territoires. Des zones ont été préalablement définies par les provinces (ex : Entités Territoriales Homogènes en province Nord). Celles-ci constitueront une base de travail qui sera qualifiée de suffisante ou qui fera l'objet d'un remaniement.
Objectif(s) opérationnel(s)	• Définir en concertation les bassins d'emploi du territoire sur la base de critères institutionnels (prise en compte des périmètres des intercommunalités et des territoires de projets identifiés) et pondérateurs (taille critique, enjeux de proximité, analyse des déplacements domicile-travail, ajustements en fonction des dynamiques, des opérateurs et des territoires déjà existants). • Construire une connaissance commune et partagée de ces nouveaux découpages d'analyse territoriale via un outil informatique, qui comportera : - des fiches de cadrage pour chaque bassin, - des tableaux et cartes dynamiques qui permettent des croisements de données spécifiques selon les besoins des utilisateurs, - des indicateurs de cadrage sur l'emploi, le développement économique, le marché du travail, les métiers et la formation (initiale et professionnelle continue des demandeurs d'emploi), - des indicateurs pour appréhender les besoins en compétences : à partir des secteurs d'activités (croissance/perte d'emplois), des métiers (profils des actifs en poste), des besoins en recrutement des employeurs…, - des indicateurs permettant de connaître les spécialités de formations présentes dans les bassins
Porteur du projet	Le Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP)
Partenaires associés	Acteurs de l'emploi et de la formation, l'ISEE, les services de placement provinciaux, les communes, les chambres consulaires, les provinces et la cellule prospective province Nord, les partenaires sociaux
Délai de réalisation	Fin 2020
Limite(s) / risque(s)	Implication des partenaires et recensement de l'information

CATALOGUE DES DONNEES DISPONIBLES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Description	Un catalogue de données est une application qui permet de recenser les diverses données ou productions existantes sur une ou plusieurs thématiques choisies, de comprendre leur contenu via des métadonnées, de connaitre leur producteur et éventuellement d'y avoir accès.
Objectif(s) stratégique(s)	La création d'un catalogue des données permettrait à tous les acteurs d'utiliser la production statistique ou d'études comme un outil permettant d'éclairer les décisions. Cela permettrait également d'identifier sur quelles composantes le pays a besoin de fournir des efforts de production de données. Ce catalogue permettra également d'identifier les lieux où sont hébergées et/ou produites les données, les études et les enquêtes.
Objectif(s) opérationnel(s)	• Recenser l'ensemble des données statistiques produites, les métadonnées et les méthodologies employées (données, indicateurs, études et enquêtes…) • Définir une classification des informations • Définir un format de restitution adéquate • Rendre accessible cette application à l'ensemble des utilisateurs potentiels (développement d'une plateforme internet) • Mettre en place des partenariats pour la mise à jour de cette application
Porteur du projet	Le Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP)
Partenaires associés	Acteurs de l'emploi et de la formation, Direction du Travail et de l'Emploi, Direction de la Formation Professionnelle Continue, Institut de la Statistique et des Etudes Economiques, CAFAT, communes, chambres consulaires, provinces
Délai de réalisation	juillet 2020
Limite(s) / risque(s)	Implication des partenaires et recensement de l'information

MISE A JOUR DU RIDET

Description	Toute entreprise, association, etc. doit être inscrite au Répertoire d'Identification des Entreprises et des Etablissements (RIDET). Il s'agit uniquement d'une inscription administrative, de toutes les personnes physiques ou morales (associations, société …) qui exercent de manière indépendante une profession non salariée. La mise à jour de ce répertoire est indispensable pour une connaissance précise du monde de l'entreprenariat en Nouvelle-Calédonie.
Objectif(s) stratégique(s)	Ce répertoire mis à jour permettrait d'obtenir une mesure exacte du nombre d'entreprises et de travailleurs indépendants encore en activité à un instant T. La Nouvelle-Calédonie disposerait d'un outil fiabilisé d'aide à l'élaboration de politiques publiques et de politiques sectorielles. Celui-ci fournit pour les entreprises et les établissements des données actualisées et de qualité sur : • des données d'identification (le numéro RIDET, forme juridique…) • des données économiques (nombre d'entreprises, la nomenclature d'activités française (NAF)…) • des données diverses (date de création, de localisation…)
Objectif(s) opérationnel(s)	• Etudier les solutions réglementaires • Etudier les solutions partenariales (CAFAT, DSF, DSN) • Proposer une enquête ou des ressources humaines pour une mise à jour en interne (et/ou relais de l'information par commune) • Sensibiliser l'ensemble des acteurs (institutionnels, économiques et sociaux) sur l'importance de mettre à jour le répertoire
Porteur du projet	L'Institut de la Statistiques et des Etudes Economiques (ISEE)
Partenaires associés	CAFAT, Direction des Services Fiscaux, Direction des Affaires Economiques, chambres consulaires et partenaires sociaux, Direction du Travail et de l'Emploi, ECONUM
Délai de réalisation	A définir avec le porteur du projet
Limite(s) / risque(s)	Absence de volonté partenariale pour mettre en place la réglementation et/ou le transfert d'information

MISE EN PLACE D'UN SYSTEME D'INFORMATION COMMUN AUX 3 SERVICES DE PLACEMENT PROVINCIAUX

Description	La création d'un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux a pour objectif d'être le reflet de la mise en œuvre d'une stratégie commune permettant une meilleure articulation des plans et des programmes d'action pour l'insertion professionnelle et l'emploi. Il permettra également le développement d'indicateurs statistiques à l'échelle territoriale.
Objectif(s) stratégique(s)	La création d'un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux s'inscrit outre la convention de délégation, dans l'objectif stratégique n°3 de la stratégie emploi-insertion professionnelle (SEIP-NC) ayant pour vocation : - de conforter les stratégies communes - de soutenir des pratiques harmonisées - d'assurer l'équité en faveur des demandeurs d'emploi - de rationaliser les coûts - de développer des synergies entre les agents des différents services - de contribuer à l'amélioration du service public - de permettre la production de statistiques à l'échelle territoriale - d'évaluer les politiques publiques
Objectif(s) opérationnel(s)	Étape 1 : Rencontre des équipes techniques provinciales en présence de la Nouvelle-Calédonie dans le but d'évaluer les évolutions à réaliser pour que l'applicatif BOOST puisse devenir un applicatif commun Étape 2 : Échange entre la province Sud et le SAP pour que le nouveau système d'information intègre la composante statistique nécessaire au développement d'indicateurs à l'échelle territoriale et garantisse la fiabilité des analyses. Étape 3 : Acceptation des provinces Nord et Iles Loyauté pour intégrer BOOST (ou son évolution) en ayant préalablement éclairci l'ensemble du périmètre (hébergement, maintenance, financement…)
Porteur(s) du projet	La province Sud
Partenaire(s) associé(s)	Equipes techniques provinciales (DSI province Sud, provinces Nord et îles), Direction du Travail et de l'Emploi et Service Aménagement et Planification
Délai de réalisation	Décembre 2019
Limite(s) / risque(s)	Acceptation officielle des provinces Nord et îles Loyauté d'intégrer BOOST Pas d'évolution majeure à mettre en place Mise en place préalable d'une harmonisation des process communs avant de les traduire dans le SI Présentation de scénarios d'implémentation concis et précis avec un retro planning réaliste Réalisation de la solution

DÉFINIR LES INDICATEURS DU RÉÉQUILIBRAGE

Description	La Nouvelle-Calédonie a besoin de connaître les avancées réalisées en matière de rééquilibrage. Cette notion introduite par l'accord Oudinot fait référence à un rééquilibrage communautaire (entre les Kanak et les autres communautés) et géographique (entre Nouméa et le reste de la Nouvelle-Calédonie et entre les trois provinces). Mais cette définition est peu précise. L'objectif est de définir les indicateurs à construire qui permettront de rendre compte de la situation actuelle.
Objectif(s) stratégique(s)	Doter la Nouvelle-Calédonie d'indicateurs permettant : - d'améliorer son niveau de connaissance sur les progrès réalisés en faveur du rééquilibrage - de créer et/ou de réajuster des politiques publiques en faveur du rééquilibrage
Objectif(s) opérationnel(s)	Définition précise des besoins des acteurs institutionnels et partenaires sociaux : - Mise en place de différentes méthodes pour amener les partenaires à définir leurs besoins (entretiens, groupes de travail, questionnaires). Priorisation des attentes de chaque partie : - Priorisation les études ou enquêtes, en groupes de travail thématiques. Élaboration d'une grille d'indicateurs.
Porteur du projet	Le Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP)
Partenaires associés	Les acteurs institutionnels (pays, province..), les partenaires sociaux et les acteurs en lien avec les thématiques choisies, l'ISEE
Délai de réalisation	Mai 2020
Limite(s) / risque(s)	Manque de précision dans les attentes des partenaires

VALORISATION DES DONNEES DE LA DTE

Description	La Direction du Travail et de l'Emploi (DTE) détient des informations relatives aux travailleurs handicapés, à l'intérim, au chômage partiel, à la main d'œuvre étrangère et aux licenciements économiques. Ces informations sont actuellement peu exploitées et pourraient faire l'objet d'une valorisation.
Objectif(s) stratégique(s)	La valorisation des données recueillies par la DTE permettra à la Nouvelle-Calédonie d'améliorer son niveau d'information sur les thématiques liées aux travailleurs handicapés, à l'intérim, au chômage partiel, à la main d'œuvre étrangère et aux licenciements économiques. Cette mise en valeur permettra un enrichissement du système d'information du marché du travail de la Nouvelle-Calédonie et la réalisation d'analyses pouvant contribuer à l'élaboration des politiques publiques.
Objectif(s) opérationnel(s)	Étape 1 : Transmission par la DTE au SAP des champs disponibles sur chaque thématique Étape 2 : Proposition de valorisation des données et de futures pistes d'approfondissement par le SAP
Porteur(s) du projet	Le Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP)
Partenaire(s) associé(s)	La Direction du Travail et de l'Emploi (DTE)
Délai de réalisation	Mars 2020

ANALYSE PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE

Description	Les partenaires sociaux souhaitent disposer d'une analyse par branche professionnelle (notamment dans le cadre de la négociation collective de branche) : les salaires par métier, par échelon, par niveau de classification, ainsi que les métiers et le nombre de salariés derrière chaque échelon et chaque niveau de classification.
Objectif(s) stratégique(s)	Apporter de l'information aux organisations patronales et syndicats de salariés en amont des négociations collectives afin d'objectiver le débat. Apporter de l'information en vue des prochaines refontes de conventions collectives. Disposer d'un outil de travail supplémentaire pour la gestion des emplois et des compétences.
Objectif(s) opérationnel(s)	Pour chaque convention collective, disposer du nombre de salariés et des métiers en code ROME derrière la classification (échelons et niveaux). Pour chaque convention collective, disposer du salaire moyen et médian par échelon et niveau.
Porteur(s) du projet	Service Aménagement et Planification (SAP)
Partenaire(s) associé(s)	Organisations patronales, Direction du Travail et de l'Emploi, syndicats de salariés, ISEE
Moyens à mettre en œuvre	L'accès aux données CAFAT (DPAE et salaires) et DSF (salaires) est nécessaire. La mise à jour de la liste des entreprises par convention collective est nécessaire. Aucun moyen financier à mettre en œuvre.
Délai de réalisation	Fin 2020, sous réserve de l'obtention des données nécessaires en début d'année 2020
Limite(s) / risque(s)	L'accès aux données « source » et la qualité de ces données conditionnent leur exploitabilité et le délai de réalisation, et donc le résultat final.

DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE_DSN

Description	Mettre en place un recueil de données type DSN (Déclaration Sociale Nominative) en Nouvelle-Calédonie. La DSN, mise en place en métropole, permet de recueillir des informations sur les salariés et les entreprises (contrat, date d'embauche, date de débauche, salaire, métier, absence, arrêts de travail, maternité, paternité, entreprise, secteur, identification du salarié…) de façon mensuelle. Ces informations sont destinées aux divers organismes de protection sociale (maladie, retraite, chômage) ainsi que toute autre structure qui en justifie le besoin (comme l'INSEE par exemple à des fins statistiques). La DSN permet d'améliorer la qualité des informations transmises et de rationaliser les traitements.
Objectif(s) stratégique(s)	• Rationalisation pour l'administration : une déclaration unique pour remplacer la déclaration Cafat (DNT) et la déclaration DSF (DNS). A long terme, la DSN peut remplacer d'autres déclarations sur l'emploi faites auprès d'autres organismes (emploi de travailleurs handicapés, relevés de missions des employeurs de travail temporaire,…). • Qualité et fréquence optimale des informations : les données DSN sont remplies mensuellement, elles sont donc mises à jour de façon très fréquentes, et sont toujours très récentes. • Simplification pour les entreprises et réduction du risque d'erreur : la DSN est remplie en grande partie de façon automatique, en même temps que les fichiers de paie. • Prise en compte des particularités du territoire : la DSN pourrait être adaptée aux besoins de la Nouvelle-Calédonie en demandant des informations complémentaires (mise à jour RIDET, activité des travailleurs indépendants,…) • Amélioration du service rendu aux salariés et demandeurs d'emploi • Limitation des risques de fraude
Objectif(s) opérationnel(s)	✓ Création du système d'information porteur de la DSN (collecte, traitement et restitution) ✓ Amélioration de l'information sur les salariés (embauches, débauches, salaires, métier, absentéisme), les mouvements de main d'œuvre et les entreprises. ✓ Amélioration de la qualité des données et de leur mise à jour. ✓ Gain de temps pour les entreprises et les organismes qui utilisent cette information. ✓ Moins d'erreurs dans la transmission des données
Porteur(s) du projet	A définir
Partenaire(s) associé(s)	SAP, DSF, DTE, partenaires sociaux, CAFAT, ISEE, ECONUM
Moyens à mettre en œuvre	Etude de faisabilité du projet Financement du projet informatique Dans le cas d'un remplissage automatique, les entreprises doivent être équipées avec un logiciel de paie compatible
Délai de réalisation	2022
Limite(s) / risque(s)	Financement Volonté politique

ENQUETE ECONOMIE NON MARCHANDE

Description	L'économie non marchande (auto consommation, dons, cadeaux,…) est mal connue en termes de richesse produite car non déclarée et non répertoriée. Or cette production non marchande est une source de richesse pour certains acteurs et participe à l'économie du pays.
Objectif(s) stratégique(s)	Prise en compte du poids économique de l'agriculture familiale et tribale dans l'économie du territoire Mesurer l'impact économique du non-marchand pour valoriser les filières agricoles Mesurer l'impact de l'économie non marchande sur la population
Objectif(s) opérationnel(s)	Identifier les amortisseurs sociaux, Quantifier les revenus non monétaires Améliorer le niveau d'information sur la production de richesse Mesurer une partie de l'emploi informel Rapprocher les résultats de ceux obtenus lors de l'enquête budget des familles de l'ISEE
Porteur(s) du projet	Institut Agronomique Calédonien (IAC)
Partenaire(s) associé(s)	Gouvernement, provinces,…
Moyens à mettre en œuvre	Définir les méthodes à employer de manière concertée Réaliser l'enquête et son analyse en fonction des besoins recensés Moyens financiers pour réaliser l'enquête (embauche d'enquêteurs, analyse statistiques des résultats), sachant que l'édition précédente a coûté 60 millions F.CFP.
Délai de réalisation	2021
Limite(s) / risque(s)	Financement