

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

CSEIFOP - novembre 2020

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 deuxième 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 – Bilan 2020 de la commission technique « Observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi ».....	3
2 – Programmation 2021.....	6
ANNEXES	8

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).

1 – Bilan 2020 de la commission technique « Observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi »

En 2020, les actions de la CTOSI ont fait l'objet de trois points d'avancement auprès des membres du CSEIFOP :

- Le 26 mars 2020 (sous forme d'un bilan écrit en raison du contexte sanitaire)
- Le 8 juillet 2020 (en présentiel), taux de participation 58%
- Le 8 octobre 2020 (en présentiel), taux de participation 33%

Bilan des fiches actions

Fiches actions	Rappel objectif	Action à mettre en œuvre	Etat d'avancement	Prochaine étape	Eléments en annexe	Limite
Bassins d'emploi	Mener des actions en faveur de l'emploi et de la formation, adaptées à chaque territoire	Elaboration de tableaux de bords contenant des indicateurs sur diverses thématiques	En cours d'élaboration	Analyse territoriale	Tableau des indicateurs retenus en annexe n°1	Une mise à jour régulière sera nécessaire
Branches professionnelles	Apporter de l'information aux partenaires sociaux en amont des négociations de branche, afin d'objectiver le débat	Elaboration d'un tableau de correspondance entreprises-branche pro et mise à disposition d'informations statistiques	Finalisé d'ici la fin 2020.	L'ISEE et le SAP vont compléter le tableau avec leurs données. Il sera ensuite transmis aux partenaires sociaux		
Catalogue de données	Répertorier l'information disponible et savoir où la trouver. Identifier les manques d'information.	Développement d'un moteur de recherche sur les indicateurs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation et sur les études/enquêtes existantes ou à venir	En cours d'élaboration	Validation des moteurs de recherche par les membres du CSEIFOP	Listes des études/enquêtes et indicateurs en annexes n°2 et 3	Une mise à jour régulière sera nécessaire
Déclaration Sociale Nominative (DSN)	Simplification administrative pour tous les usagers, amélioration des statistiques et de l'information	Recenser les données pouvant être récoltées via la DSN locale et identifier le besoin des	En cours	Etude de faisabilité liée à la mise œuvre d'une DSN locale	Note sur la DSN en annexe n°4	Un portage politique est nécessaire

	disponible, minimisation du risque d'erreur	parties prenantes				
Economie non marchande	Pouvoir prendre en compte le poids économique et social (richesses produites, travail, compétences, fixation des populations...) de l'économie non marchande	Recenser le besoin des partenaires sur ce sujet et communiquer sur les modalités afférentes à la reconduction de l'enquête menée par l'IAC en 2010	Approbation de la reconduction d'une enquête par le membre du gouvernement en charge. Attente de validation du budget	Mise en place de l'enquête en 2021 sous réserve du financement. Action clôturée dans le cadre de la CTOSI.	Note sur l'économie non marchande en annexe n°5	Le coût de l'enquête doit être co-financé
Emploi local	Pouvoir calculer les indicateurs demandés dans la loi et permettre la mise à jour du TAP	Recensement et récolte des données nécessaires à l'élaboration des indicateurs	En cours	Finaliser le conventionnement avec la Cafat. Réaliser les indicateurs déjà calculables. Mettre en place une enquête qualitative si le budget est validé.	Tableau des indicateurs en annexe n°6	Certaines données ne sont pas disponibles ou inexploitable
Enquêtes de parcours	Connaitre le parcours des personnes dans leur recherche d'insertion professionnelle : profils, difficultés, réussites			Action clôturée car elle dépend d'une commande		Le service de l'observatoire de l'emploi – formation possède l'expertise nécessaire pour mener ce type d'enquêtes. Il est maintenant nécessaire d'avoir une commande formulée pour commencer les travaux.
Mise à jour du RIDET	Pouvoir actualiser le taux d'activité des entreprises et connaître de façon précise le tissu entrepreneurial		La mise à jour du RIDET ne peut être faite que par les entreprises elles-mêmes.	Action clôturée	Présentation ISEE en annexe n°7	
Rééquilibrage	Connaitre les avancées réalisées en matière de rééquilibrage. Établir des indicateurs permettant de rendre compte de la situation actuelle et de suivre	Recenser les attentes des partenaires sur le sujet et définir des thématiques d'études	Finalisée Approbation de la poursuite des travaux par le membre du gouvernement en charge.	Action clôturée dans le cadre de la CTOSI. Des groupes de travail vont être organisés hors CTOSI en 2021 sur le thème du rééquilibrage dans l'emploi (voir programmation 2021)	Note sur le rééquilibrage en annexe n°8	

	l'évolution.					
SI commun aux 3 provinces	Pouvoir établir à nouveau les statistiques du marché de l'emploi au niveau NC	Le SAP devait réaliser une analyse de correspondance liée aux besoins statistiques du marché de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie et voir si BOOST pouvait répondre à la production d'indicateurs.	Finalisée : Suite aux travaux entrepris entre la province Sud et le SAP, il est apparu que l'applicatif BOOST n'était pas, en juillet 2020, en capacité de permettre le développement des indicateurs relatifs à l'offre et la demande d'emploi.	Action clôturée dans le cadre de la CTOSI car il n'y a aucune avancée sur ce sujet qui ne dépend plus de la CTOSI et du SAP	Note sur le SI commun en annexe n°9	Pour le moment aucune avancée sur ce sujet
Valorisation des données DTE	Exploitation des données relatives au chômage partiel à la main d'œuvre étrangère, aux licenciements économiques, aux travailleurs handicapés et à l'intérim	Valorisation et croisement des données détenues par la DTE, objectif : Améliorer l'information relative à l'emploi en NC.	Projet suspendu. Un bilan a été rédigé sur ces données par le SAP.	Groupes de travail avec la DTE, objectifs : dématérialisation du recueil de données, amélioration du traitement et de la qualification des données, définition d'indicateurs pertinents et de sujets d'études attendus		

Par ailleurs, les membres de la CTOSI ont souligné l'importance d'améliorer le recueil des besoins en emploi et en formation professionnelle.

Sur ce point, des travaux sont déjà entrepris par :

- Le SAP, qui recense les besoins en emplois et en formation professionnelle tous les 2 ans au travers de l'étude prospective emploi-formation. Cette enquête permet un recueil global (tous les secteurs d'activité, toutes les structures employeuses, toute la Nouvelle-Calédonie) des besoins à un instant T.
- Les entités proposant et/ou finançant des formations (chambres consulaires, DFPC, FIAF,...), qui réalisent un recueil des besoins en emplois et en formation par secteur d'activité, selon leurs propres objectifs, en vue d'affiner la formation pour qu'elle corresponde au mieux au besoin des professionnels.

Néanmoins, afin d'améliorer ce recueil global des besoins, un questionnaire a été transmis aux membres de la CTOSI pour recueillir leurs propositions concernant l'amélioration du questionnaire de l'étude prospective emploi-formation. Seules 7 structures parmi les membres du CSEIFOP ont répondu au questionnaire et peu de propositions ont été formulées.

Par ailleurs, le SAP a prévu de transmettre le tableau des besoins en emploi au plus tôt après la fin de l'enquête terrain (au lieu d'attendre la fin du traitement de tous les résultats). Il préconise également de mettre en place une estimation des départs à la retraite par secteur d'activité en utilisant (si les données sont exploitables) les fichiers des mouvements de main d'œuvre de la Cafat, afin d'anticiper plus précisément les besoins à venir.

2 – Programmation 2021

Aucune nouvelle problématique n'a été mentionnée par les membres de la commission. L'année 2021 sera donc avant tout destinée à finaliser les fiches action déjà en cours et permettra de débiter la fiche action sur l'estimation des départs à la retraite (fiche action en annexe n°10).

Fiches actions toujours en cours	Etape 2021	Risque
Bassins d'emploi	Finalisation des tableaux de bord. Analyse territoriale.	Mise à jour non réalisée
Catalogue de données	Finalisation du moteur de recherche.	Mise à jour non réalisée
DSN	Réalisation de l'étude de faisabilité	Pas d'appuis, pas de budget
Emploi local	Calcul des indicateurs pour lesquels les données sont disponibles.	Pas d'accès aux données nécessaires. Données inexploitable.
Valorisation des données DTE	Dématérialisation du recueil de données, amélioration du traitement et de la qualification des données, définition d'indicateurs pertinents et de sujets d'études attendus	
Estimation des départs à la retraite	Etude de faisabilité sur les données Cafat	Pas d'accès aux données nécessaires. Données inexploitable.

2021 sera également le point de départ des groupes de travail sur le rééquilibrage dans l'emploi, qui sont orientés vers 5 thèmes (ces thèmes pourront être modifiés si besoin) et ont pour objectifs d'être analysés selon les axes suivants : social, communautaire, géographique et de genre (ces éléments sont détaillés dans la note en annexe n°8). Les 5 thèmes sont les suivants :

- Caractéristiques de l'emploi
- Chômage
- Formation professionnelle
- Emploi local
- Insertion professionnelle

Les groupes de travail seront animés par des membres du CSEIFOP et des agents des collectivités publiques.

Par ailleurs, concernant la fiche action « emploi local », il est probable que certains indicateurs ne pourront être calculés compte-tenu des données disponibles actuellement, il est donc nécessaire d'obtenir de l'information par d'autres moyens.

Le SAP propose donc de mettre en place une enquête qualitative sur l'emploi local. Il s'agit d'interroger différents publics (chefs d'entreprises, demandeurs d'emploi, salariés, collectivités publiques, structures d'insertion, employeurs privés...) sur leur perception de l'emploi local (selon eux, la loi est-elle efficace ? quelles sont les difficultés rencontrées ? quels sont les points forts, les réussites ? est-ce que les personnes connaissent la loi ? quels sont les métiers qui posent le plus de difficultés ?...). Cette enquête nécessitera l'embauche de deux ou trois enquêteurs compétents pour mener des entretiens en face-à-face.

Enfin, une nouvelle édition de l'enquête prospective emploi-formation¹ et de l'enquête « carte de formation » auront lieu en 2021. Ces enquêtes permettront notamment d'évaluer l'impact de la crise du COVID-19 sur l'emploi et la formation.

¹ Les résultats de l'étude prospective emploi-formation 2019 sont disponibles sur le site du SAP <https://sap.gouv.nc/observatoires/emploi-formation/enquete-prospective-emploi-formation/lenquete-prospective-emploi>

Conclusion

Nous souhaitons mettre en lumière certains points qui pourraient freiner le bon fonctionnement de la CTOSI :

- L'accès à l'information nécessaire pour mener à bien les actions est une difficulté majeure rencontrée par le SAP. La convention avec la Cafat pour accéder aux données utiles au calcul des indicateurs de l'emploi local n'est toujours pas signée depuis plus d'un an. Par ailleurs nous savons déjà que certains champs seront inexploitable. La convention avec l'ISEE a pris également énormément de temps à être signée. Par ailleurs l'accès à ces données est facturé à la Nouvelle-Calédonie.
- Dans la CTOSI, l'information est essentiellement « descendante » du SAP vers les membres de la CTOSI. La CTOSI se doit de répondre aux besoins des membres du CSEIFOP, or ces besoins sont peu exprimés. La CTOSI risque donc de s'essouffler au fil du temps faute de nouvelles actions à mener.

ANNEXES

Annexe 1 : Indicateurs bassins d'emploi

THEMATIQUES	SOUS-THEMATIQUES	INDICATEURS
SOCIETE	ACCES AUX SERVICES	Nombre d'agences bancaires
		Nombre de crèches
		Nombre d'antenne des services de placement provinciaux
		Nombre d'agences OPT
		Nombre de commissariats et leurs antennes, et nombre de postes de gendarmerie
		Nombre de centres de loisirs pour enfants
		Nombre de commerces d'alimentation générale/supérettes/supermarchés/hypermarchés
		Nombre de pharmacies
		Nombre de station services
		Nombre d'établissements de soins (hôpitaux, cliniques, dispensaires, maisons de retraite)
		Nombre de distributeurs de monnaie
		Nombre de TPE (terminal de paiement mobile)
		Taux d'habitations raccordées au réseau d'eau potable
		Taux d'habitations raccordées au réseau électrique
		Taux de couverture numérique
	DEMOGRAPHIE	Densité de population
		Population légale
	CONDITIONS DE VIE	Taux de pauvreté
		Nombre de personnes vivant en tribus
		Nombre de personnes par type de logement (maison, appartement, case, squat...)
		Nombre d'enfants par logement
		Nombre de bénéficiaires de l'aide médicale gratuite
	ENVIRONNEMENT	Part des personnes de 18 ans et plus possédant un véhicule automobile ou/et deux-roues motorisé personnel
		Occupation des sols (superficie agricole entretenue, surface agricole utile, surfaces commerciales utiles...)
	INFRASTRUCTURES	Gestion des déchets
		Nombre de places en hébergement hôtelier
		Nombre de wharf
		Nombre de ports / gares maritimes
		Nombre d'équipements culturels
		Nombre d'équipements de loisirs
	IMMOBILIER	Nombre d'équipements sportifs
		Nombre de propriétaires
		Nombre de locataires
Nombre de logements sociaux, nombre de personnes habitant dans un logement social		
MOBILITE TRANSPORT	Surface du parc immobilier	
	Nombre d'aérodromes / aéroports	
	Zones de chalandises	
	Longueur de routes goudronnées	
	Temps moyen de déplacement pour aller au travail	
	Temps moyen de déplacement pour aller à l'école	
	Part des personnes utilisant la voiture ou un deux-roues pour aller travailler	
	Part des personnes utilisant les transports en commun pour aller travailler	
ECONOMIE - EMPLOI	CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI	Nombre d'arrêts de bus
		Salaire médian
		Salaire moyen
		Nombre de salariés
		Nombre d'actifs
		Part des actifs résidant et travaillant dans la même commune
		Part des actifs résidant et travaillant dans une autre commune
		Nombre d'embauches
	Nombre de débauches	
	Taux d'emploi	
ENTREPRENARIAT	Nombre de GDPL économiques	

		Nombre et type de projet par GDPL
		Taux et nombre de création d'entreprises
		Nombre d'entreprises
		Nombre de cessations d'activité
		Nombre d'exploitations agricoles marchandes et professionnelles
	OFFRES D'EMPLOI	Nombre de besoins en recrutement
		Nombre d'offres d'emploi enregistrées dans les services provinciaux de placement
		Taux de couverture des offres
	DEMANDE D'EMPLOI	Nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits auprès des services de placement provinciaux
		Taux d'écoulement de la demande
		Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée inscrits auprès des services de placement provinciaux
		Taux de chômage (au sens du BIT)
		Nombre de chômeurs indemnisés
		Nombre de licenciements économiques
Nombre de salariés au chômage partiel		
ENSEIGNEMENT - FORMATION	Nombre d'établissements scolaires	
	Nombre d'élèves par enseignant /par classe	
	Effectifs scolarisés en Nouvelle-Calédonie	
	Effectifs en études supérieures hors de Nouvelle-Calédonie	
	Effectifs diplômés	
	Nombre de formations proposées	
	Taux de décrochage scolaire	
	Taux illettrisme	
	Nombre de besoins en formation professionnelle	
FINANCES - INVESTISSEMENTS	Budget de la commune	
	Nombre d'appels d'offres, commande publique	
	Part de l'emprunt dans les communes	
	Part des financements/subventions alloués selon les secteurs de compétence des communes	

Annexe 3 : Catalogue de données - Liste des indicateurs emploi-formation

Thème	Nom de l'indicateur
ECONOMIE	indice des prix à la consommation
ECONOMIE	indice et index du BTP
ECONOMIE	indice de révision des loyers
ECONOMIE	indice IPAMPA
ECONOMIE	inflation
ECONOMIE	indice du climat des affaires
ECONOMIE	Part des employeurs ayant confiance en l'avenir
ECONOMIE	Part des employeurs déclarant un chiffre d'affaire (CA) en hausse
ECONOMIE	Part des employeurs misant sur les potentialités de développement de leur secteur
ECONOMIE	stock d'entreprises
ECONOMIE	créations d'entreprises
ECONOMIE	cessations d'entreprises
ECONOMIE	taux de survie des entreprises à 6 mois, 1 an, 2 ans, 3 ans, 4 ans, 5 ans
ECONOMIE	nombre d'entreprises par secteur, province, forme juridique, avec et sans salariés
ECONOMIE	nombre d'entreprises par tranche de chiffres d'affaires
ECONOMIE	résultats économiques des entreprises (chiffre d'affaires, marge commerciale, production totale,...)
ECONOMIE	nombre d'entreprises artisanales par province, secteur
ECONOMIE	Nombre de chefs d'entreprise dans l'artisanat
ECONOMIE	nombre de chefs d'entreprise artisans qualifiés
ECONOMIE	Nombre de salariés dans l'artisanat
ECONOMIE	Nombre d'apprentis dans l'artisanat
ECONOMIE	liste des grandes entreprises de plus de 100 salariés
ECONOMIE	nombre de liquidations judiciaires par secteur et forme juridique
ECONOMIE	transactions immobilières : nature du bien, localisation, prix de vente
ECONOMIE	nombre de touristes à l'arrivée à Tontouta
ECONOMIE	flux de passagers par aéroport, aéroport
ECONOMIE	nombre de croisiéristes
ECONOMIE	Produit Intérieur Brut (PIB)
ECONOMIE	poids des différents secteurs économiques dans le PIB (production, consommation intermédiaire, valeur ajoutée)
ECONOMIE	importations, exportations, balance commerciale, partenaires commerciaux
ECONOMIE	tableaux entrées-sorties par secteur
ECONOMIE	niveau d'endettement des ménages
ECONOMIE	nombre de GDPL économiques
ECONOMIE	nombre et type de projets par GDPL
EMPLOI_REVENUS	nombre de salariés
EMPLOI_REVENUS	taux de chômage (au sens du BIT)
EMPLOI_REVENUS	taux d'activité
EMPLOI_REVENUS	taux d'emploi
EMPLOI_REVENUS	nombre d'actifs
EMPLOI_REVENUS	nombre d'actifs occupés
EMPLOI_REVENUS	nombre d'inactifs
EMPLOI_REVENUS	nombre de chômeurs (au sens du BIT)
EMPLOI_REVENUS	Halo autour du chômage
EMPLOI_REVENUS	caractéristiques emploi salarié
EMPLOI_REVENUS	emploi non salarié
EMPLOI_REVENUS	dispersion des revenus (hauts revenus/bas revenus)
EMPLOI_REVENUS	ressources monétaires des ménages
EMPLOI_REVENUS	ressources non monétaires des ménages
EMPLOI_REVENUS	taux de pauvreté
EMPLOI_REVENUS	Seuil de pauvreté
EMPLOI_REVENUS	indice de Gini
EMPLOI_REVENUS	nombre de ménages pauvres
EMPLOI_REVENUS	Salaires
EMPLOI_REVENUS	Salaires minimum (SMAG et SMG)
EMPLOI_REVENUS	salaires : accords collectifs de branches
EMPLOI_REVENUS	salaires : grilles de la fonction publique
EMPLOI_REVENUS	Accidents du trajet (accidents du travail)
EMPLOI_REVENUS	Nombre de journées indemnisées pour accident du travail
EMPLOI_REVENUS	Nombre de salariés concernés par un accident du travail
EMPLOI_REVENUS	Accidents du trajet pour 100 salariés (accidents du travail)
EMPLOI_REVENUS	Nombre de maladies professionnelles reconnues

EMPLOI_REVENUS	Nombre de journées indemnisées pour maladies professionnelles
EMPLOI_REVENUS	Nombre de salariés concernés par une maladie professionnelle
EMPLOI_REVENUS	Taux de maladie professionnelle pour 1 000 salariés
EMPLOI_REVENUS	Nombre de conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	Nombre de jours perdus dans les conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	Durée moyenne de conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	Entreprises concernées par les conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	Salariés concernés par les conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	Grévistes
EMPLOI_REVENUS	Jours de grève
EMPLOI_REVENUS	Grève de solidarité (grévistes)
EMPLOI_REVENUS	thème des accords de fin de conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	secteur économique touchés par les conflits sociaux
EMPLOI_REVENUS	Cahiers de revendications par branches professionnelles (conflits sociaux) et taille d'entreprise
EMPLOI_REVENUS	Part des suffrages exprimés aux élections professionnelles du secteur privé
EMPLOI_REVENUS	salaire moyen par métier
EMPLOI_REVENUS	Nombre de besoins en recrutement
EMPLOI_REVENUS	Nombre de difficultés de recrutement
EMPLOI_REVENUS	Part des employeurs ayant rencontré au moins une difficulté de recrutement
EMPLOI_REVENUS	Salaire médian par métier
EMPLOI_REVENUS	Part des employeurs ayant proposé des formations à leurs salariés
EMPLOI_REVENUS	Part des employeurs ayant eu recours à des formations locales
EMPLOI_REVENUS	Part des employeurs ayant embauché au cours des 3 dernières années
EMPLOI_REVENUS	Part des employeurs ayant des besoins en recrutement
EMPLOI_REVENUS	DE 1eres inscriptions
EMPLOI_REVENUS	DEE (Demandeurs d'emploi enregistrés)
EMPLOI_REVENUS	DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois)
EMPLOI_REVENUS	DELD (demandeurs d'emploi de longue durée)
EMPLOI_REVENUS	NOE (Nouvelles offres d'emploi)
EMPLOI_REVENUS	OEFM (offres d'emploi en fin en mois)
EMPLOI_REVENUS	DES (Demandeurs d'emploi sortis)
EMPLOI_REVENUS	OEE (offres d'emploi enregistrées)
EMPLOI_REVENUS	OES (Offres d'emploi sorties)
EMPLOI_REVENUS	Nombre de contrats d'apprentissage
EMPLOI_REVENUS	Nombre de contrat unique d'alternance
EMPLOI_REVENUS	Nombre de contrats d'insertion par le travail
EMPLOI_REVENUS	Nombre de jobs d'été
EMPLOI_REVENUS	Nombre de contrats d'intérim
EMPLOI_REVENUS	Taux de consommation de travail temporaire
EMPLOI_REVENUS	Nombre d'intérimaires
EMPLOI_REVENUS	Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein
EMPLOI_REVENUS	Nombre d'entreprises utilisatrices d'intérimaires
EMPLOI_REVENUS	Nombre de dossiers de chômage partiel traités
EMPLOI_REVENUS	Nombre de demandes de chômage partiel accordés
EMPLOI_REVENUS	Nombre de salariés concernés par le chômage partiel
EMPLOI_REVENUS	Nombre d'entreprises bénéficiaires de la mesure de chômage partiel
EMPLOI_REVENUS	Heures indemnisées pour chômage partiel
EMPLOI_REVENUS	Dépenses de prestations (milliers F.CFP) pour chômage partiel
EMPLOI_REVENUS	Main d'œuvre étrangère : Nombre d'autorisations de travail
EMPLOI_REVENUS	Main d'œuvre étrangère : Nombre de refus d'autorisations de travail
EMPLOI_REVENUS	Nombre de salariés concernés par les licenciements économiques
EMPLOI_REVENUS	Nombre d'entreprises ayant eu recours aux licenciements économiques
EMPLOI_REVENUS	travailleurs handicapés : Nombre de salariés
EMPLOI_REVENUS	travailleurs handicapés : Nombre d'entreprises assujetties
EMPLOI_REVENUS	travailleurs handicapés : Part des entreprises ayant satisfait à leur obligation
EMPLOI_REVENUS	travailleurs handicapés : Nombre de personnes reconnues "travailleur handicapé" par province, par type de handicap, par orientation (milieu ordinaire, poste aménagé, milieu protégé)
EMPLOI_REVENUS	Nombre de métiers porteurs
EMPLOI_REVENUS	Nombre de chômeurs indemnisés
EMPLOI_REVENUS	Nombre de Journées indemnisées
EMPLOI_REVENUS	Nombre d'embauches
EMPLOI_REVENUS	Nombre de débauches
EMPLOI_REVENUS	migrations domicile-travail
EMPLOI_REVENUS	répartition population par communauté et durée de résidence

EMPLOI_REVENUS	répartition salariés par durée de résidence
EMPLOI_REVENUS	taux d'insertion par type de formation, par niveau,
FORMATION INITIALE	Effectifs en formation en Nouvelle-Calédonie selon le niveau d'enseignement
FORMATION INITIALE	effectif moyen par classe
FORMATION INITIALE	taux de réussite aux examens en Nouvelle-Calédonie
FORMATION INITIALE	taux de réussite aux évaluations de CE1 et de CM2 et entrée en 6ème
FORMATION INITIALE	taux d'échec
FORMATION INITIALE	taux d'abandon
FORMATION INITIALE	taux de scolarisation
FORMATION INITIALE	effectifs en formation hors de Nouvelle-Calédonie
FORMATION INITIALE	Niveau d'études de la population
FORMATION INITIALE	proportion de bacheliers dans une classe d'âge
FORMATION INITIALE	âge moyen des bacheliers selon le type de bac
FORMATION INITIALE	effectif boursier par niveau de formation initiale
FORMATION INITIALE	Nombre d'inscrits sur une formation NC ou HNC par métier (ROME)
FORMATION INITIALE	Nombre de vœux de formation des élèves de terminale en Nouvelle-Calédonie
FORMATION INITIALE	Nombre de vœux de formation des élèves de terminale hors de Nouvelle-Calédonie
FORMATION INITIALE	enseignement agricole : nombre d'élèves et stagiaires scolarisés, nombre de diplômés
FORMATION INITIALE	Dépense par élève
FORMATION INITIALE	Dépense par type d'enseignement
FORMATION INITIALE	dépense pour la rémunération du personnel d'enseignement
FORMATION INITIALE	dépense par collectivité
FORMATION INITIALE	Nombre d'établissements scolaires par commune, public/privé, niveau d'enseignement
FORMATION INITIALE	Nombre de classes par école et par niveau
FORMATION INITIALE	Nombre de personnels enseignants par niveau d'enseignement, public/privé
FORMATION INITIALE	proportion d'enseignants titulaires
FORMATION INITIALE	ancienneté des enseignants sur le poste
FORMATION INITIALE	Nombre d'heures d'enseignement devant élèves, par élève
FORMATION INITIALE	population illettrée (littératie, numératie, compréhension orale) par genre, âge, province, niveau d'études, situation professionnelle, CSP, langue maternelle
FORMATION INITIALE	répartition de la population selon leur niveau de lecture
FORMATION INITIALE	taux d'illettrisme
FORMATION INITIALE	taux de décrochage scolaire
FORMATION INITIALE	taux de personnes détectées en difficulté de lecture
FORMATION INITIALE	pourcentage de retard scolaire à l'entrée en sixième
FORMATION INITIALE	pourcentage d'élèves issus de PCS défavorisées ou très défavorisées
FORMATION INITIALE	Nombre de bénéficiaires du PASSEPORT MOBILITE
FORMATION INITIALE	prévision d'effectifs d'élèves en Nouvelle-Calédonie
FORMATION INITIALE	effectif boursier par type de bourse
FORMATION INITIALE	prêt étudiants
FORMATION INITIALE	aides, mesures d'accompagnement, prix
FORMATION INITIALE	Nombre d'élèves en situation de handicap par province
FORMATION INITIALE	vœux de formation supérieure en métropole
FORMATION INITIALE	vœux de formation supérieure en Nouvelle-Calédonie
FORMATION INITIALE	Nombre de personnes inscrites dans Le Volontariat de Solidarité Internationale, Le Service Volontaire Européen, Le Service civique
FORMATION PROFESSIONNELLE	effectif boursier par type de bourse
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de besoins en formation professionnelle
FORMATION PROFESSIONNELLE	Employeurs assujettis (Nombre) à la cotisation FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Salariés (Nombre) ayant suivi une FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Stagiaires (Nombre) ayant suivi une FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Rapport stagiaires/salariés (%) ayant suivi une FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Montant de la participation des employeurs (million de F.CFP) à la FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Montant de la FPC réalisée (million de F.CFP)
FORMATION PROFESSIONNELLE	Rapport formation FPC réalisée/participation employeurs (%) à la FPC

FORMATION PROFESSIONNELLE	Participation employeur par salarié (F.CFP) pour la FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	FPC réalisée par salarié (F.CFP)
FORMATION PROFESSIONNELLE	Durée en heures de la FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Effectif en FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Effectif en apprentissage
FORMATION PROFESSIONNELLE	Volume en heures apprentis
FORMATION PROFESSIONNELLE	Financement par la Nouvelle-Calédonie de la FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	Stagiaires retenus par le programme CADRE AVENIR
FORMATION PROFESSIONNELLE	Part des employeurs ayant eu recours à des formations locales
FORMATION PROFESSIONNELLE	Part des employeurs ayant proposé des formations à leurs salariés l'année précédente
FORMATION PROFESSIONNELLE	Part des employeurs disposant d'un plan de formation
FORMATION PROFESSIONNELLE	Niveau de satisfaction des employeurs ayant eu recours à des formations locales
FORMATION PROFESSIONNELLE	Part des entreprises identifiant des freins lors de l'envoi de leur personnel en formation
FORMATION PROFESSIONNELLE	Part des employeurs identifiant des besoins en formation pour leurs agents
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de VAE (validation des acquis de l'expérience)
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de stagiaires IFAP
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre d'organismes de formation FPC agréés
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de personnes ayant suivi un parcours individualisé de formation (BTF, mobilité métropole, mobilité Québec)
FORMATION PROFESSIONNELLE	taux de réussite des stagiaires FPC
FORMATION PROFESSIONNELLE	taux de réussite des apprentis
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de diplômés pour les formations maritimes
FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de personnes formées dans la police nationale, militaires, gendarmerie, douanes, administration pénitentiaire
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires du complément retraite solidarité
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires des prestations familiales
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires des allocations familiales de solidarité
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires de l'aide au logement
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires des aides liées à une situation de handicap ou de dépendance
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires du RIL - revenu insertion îles loyauté
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires de l'aide médicale gratuite
EMPLOI_REVENUS	Nombre de bénéficiaires des aides à la création d'entreprises
EMPLOI_REVENUS	Emplois secteur nickel : emplois directs (usines, mines) et activités associées (rouleurs, intermittents)
ECONOMIE	zones de chalandise

Annexe 4 : Note sur la déclaration sociale nominative

Note relative à la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) en Nouvelle-Calédonie

Août 2020

Objet du document : Note d'opportunité sur le déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN) en Nouvelle-Calédonie (principe, fonctionnement et intérêt).



Dans le contexte actuel visant à réduire les dépenses et à simplifier les actions administratives, la mise en place de la DSN en Nouvelle-Calédonie pourrait représenter un atout important.

En métropole, où la DSN a été instaurée récemment, selon une étude du cabinet EY (anciennement Ernst & Young), elle doit permettre de réaliser chaque année 3,7 milliards d'euros d'économies (voir article du Figaro en annexe 1).

Définition

La DSN a été instaurée en métropole dans le cadre de la simplification du droit et de l'allègement des démarches administratives¹.

Il s'agit d'un échange de données informatisé (EDI) qui vise à remplacer la majorité des déclarations sociales issues du système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) des employeurs.

Le processus repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée (à partir du logiciel de paie de l'employeur) des données issues de la paie (salaire, métier). Il s'agit donc du reflet de la situation d'un salarié à un instant T. Elle relate également les événements et les changements survenus dans le mois (maladie, maternité, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail...), et ayant eu un impact sur la paie.

En métropole, depuis le 1^{er} janvier 2017, la DSN est devenu le seul mode déclaratif pour transmettre les déclarations périodiques adressées par les employeurs aux organismes de protection sociale. Et, depuis 2019, elle permet de véhiculer les informations nécessaires au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Quelles sont les informations contenues dans la DSN ?

(Voir en annexe 2 la liste des informations transmises aux organismes et les déclarations substituées en métropole)

Les informations présentes dans cette déclaration sont de natures diverses. Il s'agit d'une transmission mensuelle de données relatives à :

- l'identification de l'employeur et du salarié,
- les caractéristiques de l'emploi exercé et du contrat de travail
- la rémunération versée au salarié,
- le lieu de travail,
- les assiettes ainsi que les cotisations et contributions sociales dont l'employeur est redevable auprès des différents organismes²

¹ Article 35 de la loi Warsmann du 22 mars 2012

² En métropole : URSSAF et CGSS, caisses de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et IRCANTEC, organismes gérant les contrats collectifs santé et prévoyance, la MSA pour les entreprises agricoles et certaines caisses ou régimes spéciaux ou professionnels

- les signalements d'évènements concernant le salarié : arrêt de travail, accident du travail, congé maternité, congé d'adoption ou de paternité, reprise anticipée d'activité après arrêt de travail, fin du contrat de travail...

Qui déclare en DSN ?

Les employeurs de droit privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial sont dans le champ d'application de la DSN dès maintenant.

Le passage à la DSN pour les employeurs de la fonction publique se fera progressivement d'ici 2022.

En Nouvelle-Calédonie, cette déclaration pourrait être rendu obligatoire à toutes les entreprises dès le départ du fait des caractéristiques du tissu économique local.

Quelle date de transmission de la DSN ?

En métropole, les DSN effectuées au titre de la paie d'un mois doivent être transmises au plus tard :

- le 5 du mois M+1 midi (suivant la période d'emploi) si les cotisations sociales sont acquittées à cette date
- ou le 15 du mois M+1 midi (suivant la période d'emploi) dans les autres cas.

Cet échéancier pourra bien sûr être modifié en fonction des besoins de la Nouvelle-Calédonie.

Comment déclarer ?

Pour effectuer la DSN, il faut s'inscrire sur le site www.net-entreprises.fr (ou, au choix, sur le site www.msa.fr si l'entreprise relève du régime agricole) pour le service déclaratif « DSN ».

Via cette inscription, l'entreprise dispose d'un service de vérification des SIRET (RIDET en Nouvelle-Calédonie) afin de garantir la bonne reconnaissance de ceux-ci, en amont de la transmission de la première DSN.

Une bonne identification des salariés, en particulier l'exactitude de leur numéro de Sécurité sociale (ou numéro Cafat en Nouvelle-Calédonie), est un élément important pour la DSN.

Ce type de produit devra être développé localement.

Les équipements nécessaires à la mise en place de la DSN

En pratique, la DSN est effectuée par le dépôt d'un fichier sur le site déclaratif ou la transmission de données d'ordinateur à ordinateur. Pour cela, l'entreprise doit être équipée d'un logiciel gérant la paie et permettant de produire un fichier DSN conforme au cahier technique de la norme de référence NEODeS (norme DSN). Il peut s'agir d'un progiciel du

marché diffusé par un éditeur, d'un produit spécifique développé par l'entreprise, ou encore d'un produit proposé par une fédération professionnelle à laquelle l'entreprise adhère (ex. secteurs du BTP et du spectacle).

Dans le cas d'un progiciel, l'entreprise doit s'assurer que son éditeur respecte la charte de partenariat avec les éditeurs, en consultant la liste de ces éditeurs sur le site DSN-info.fr.

Si le produit est développé par l'entreprise, il faut adhérer à cette charte de partenariat avec les éditeurs de logiciel et respecter les engagements qu'elle prévoit.

Une étude sur possibilités de déploiements de ce type d'outil et sur les coûts engendrés pour l'entreprise, la collectivité et /ou les partenaires potentiels devra être menée en Nouvelle-Calédonie.

Quels avantages présente la DSN ?

Pour les employeurs

En remplaçant la majorité des déclarations sociales, cette déclaration unique, mensuelle et dématérialisée permet aux employeurs de **simplifier, sécuriser et fiabiliser** leurs obligations sociales, procurant un **gain de temps et une diminution du risque d'erreur**.

En métropole, si l'entreprise déclare la DSN, elle est dispensée des déclarations suivantes :

- ✓ Déclarations des cotisations et des contributions sociales des salariés du régime général (URSSAF, CGSS, ACOSS)
- ✓ Déclaration des cotisations sociales des salariés du régime agricole et ouverture des droits (CCMSA, CMSA)
- ✓ Attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières (CNAMTS, CGSS)
- ✓ Attestation employeur destinée à Pôle emploi (AE – assurance chômage (AE) (Pôle Emploi)
- ✓ Relevé mensuel de mission (RMM) des salariés intérimaires (Pôle Emploi, DARES, DGT)
- ✓ Déclaration des Mouvements de Main d'œuvre (DMMO) (DARES)
- ✓ Calcul des droits à la retraite des salariés du régime général (CNAV, CARSAT, CGSS)
- ✓ Suivi des bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité (CNAF, CAF)
- ✓ Déclaration des cotisations sociales des salariés des régimes complémentaires légalement obligatoires et ouverture des droits (AGIRC, ARRCO, IRCANTEC)
- ✓ Gestion du compte personnel pénibilité et déclaration des cotisations patronales au titre de la pénibilité (CARSAT, CGSS (CNAV), URSSAF)
- ✓ Gestion du compte personnel de formation (CDC, gestionnaire du SI du compte personnel de formation)
- ✓ Tarification des risques AT/MP (CNAMTS, CARSAT, CGSS)

- ✓ Déclaration des cotisations sociales des salariés affiliés à des régimes spéciaux ou professionnels et ouverture des droits (CNIIEG – CAMIEG – CPRP SNCF – CPRCEN – CRPNPAC)
- ✓ Financement des caisses des congés payés du spectacle et ouverture des droits des bénéficiaires (AUDIENS)
- ✓ Financement des organismes complémentaires et gestion des droits des bénéficiaires (contrats collectifs d'entreprise) (Organismes complémentaires (les institutions de prévoyances, les mutuelles et les sociétés d'assurance au titre de la gestion de contrats collectifs obligatoires.)
- ✓ Déclaration des traitements et salaires (DGFIP)
- ✓ Assujettissement et base imposable des taxes assises sur les salaires (DGFIP)
- ✓ Déclaration des effectifs salariés pour la contribution sur la valeur ajoutée (CVAE) (DGFIP)
- ✓ Déclaration des honoraires, des droits d'auteur, des actionnariats salariés, des bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (DGFIP)
- ✓ Déclaration des honoraires, des droits d'auteur, de l'actionnariat salarié, des bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (DGFIP)
- ✓ Gestion des aides des contrats uniques d'insertion (Agence de service des paiements)
- ✓ Représentativité syndicale et patronale dans les entreprises (Direction générale du travail (DGT))
- ✓ Représentativité syndicale et patronale dans les entreprises (Direction générale du travail (DGT))
- ✓ Suivi des quotas de contrat d'alternance (Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP))
- ✓ Suivi des effectifs et de la masse salariale des établissements sociaux et médico-sociaux ainsi que des établissements de santé publics et privés (Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et Direction générale de l'offre de soins (DGOS))

L'entreprise calédonienne pourrait être dispensée de toutes les déclarations préalablement citée pour la métropole et dont l'équivalent existe en Nouvelle-Calédonie.

Quelques exemples de déclarations dont pourraient être dispensée les employeurs en Nouvelle-Calédonie :

- **DNT (déclaration nominative trimestrielle) auprès de la CAFAT**
- **DNS (déclaration nominative des salaires) et DNH (déclaration nominative des honoraires) auprès de la DSF (direction des services fiscaux)**
- **Déclaration concernant la Formation professionnelle continue des salariés pour les entreprises de 10 salariés et plus, auprès de la DFPC**
- **Déclaration d'emploi de personnes en situation de handicap, auprès de la DTE**
- **Représentativité syndicale**
- **Mouvements de main d'œuvre (début et fin de contrats de travail, absentéisme, arrêts de travail, congés,...)**
- **Relevé mensuel des contrats de travail temporaire (DTE)**

Quelques exemples de structures, en Nouvelle-Calédonie, à qui pourraient être transmises automatiquement les informations de la DSN :

- **Mutuelles et organismes privés de prévoyance, assurances**
- **CLR**
- **CAFAT**
- **DSF, DFPC, DTE**
- **ISEE**
- **IEOM**
- **Organismes ayant pour mission d'établir des statistiques sur les domaines dont traite la**

En métropole, des services facilitant la démarche DSN ont été mis en place pour les entreprises :

- Mise à disposition d'une hotline
- Mise à disposition des informations nécessaires sur le site DSN-info.fr
- Mise à disposition d'un tableau de bord permettant :
 - d'obtenir certaines attestations,
 - le calcul de certaines indemnités journalières afin de permettre le rapprochement automatisé avec le système de paie de l'entreprise
 - suivre le traitement des envois, relevés d'anomalies, bilans de conformité, accéder aux accusés réception
 - signalement des éléments divergeant des déclarations précédentes

Pour les salariés

- un traitement des dossiers **plus rapide**, avec **moins de risques d'erreur**,
- **la sécurisation des droits** grâce à une identification unique valable auprès de tous les organismes,
- **la simplification des démarches** et l'assurance de la portabilité des droits,
- **la confidentialité renforcée** des données en circulation, celles-ci étant moins nombreuses.

De plus, le salarié n'a plus besoin d'apporter lui-même l'information à l'organisme demandeur.

Pour l'administration et les organismes produisant des statistiques

- Un **risque d'erreur plus faible** concernant les informations reçues et un meilleur **contrôle de la fraude**
- Des **informations actualisées, plus fiables et de meilleure qualité**
- Des **statistiques plus fiables et plus fréquentes** sur l'évolution des entreprises et de l'emploi (les mouvements de main d'œuvre, les salariés, les métiers exercés, les départs à la retraite, l'intérim, les licenciements, l'absentéisme, les employeurs, les contrats de travail, le nombre d'heures travaillées,...).
- **Un gain de temps**

Conclusion :

Par la fiabilisation des données et le gain de temps qu'elle procure, la DSN bénéficie à tous les acteurs : salariés, administrations, entreprises. Elle permet d'augmenter la performance de la transmission d'information, des statistiques, et des démarches administratives.

Ce projet entre dans le cadre de la simplification administrative, de la dématérialisation des démarches administratives et de la réduction des dépenses de la Nouvelle-Calédonie.

Au vu des avantages générés par la mise en place d'un tel projet, le SAP préconise de réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité sur le déploiement de cette déclaration. Un portage politique est nécessaire pour appuyer la démarche.

Toutes les informations sur la DSN sont disponibles sur les sites suivants :

<http://www.dsn-info.fr/>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-declaration-sociale-nominative-dsn>

Annexe 5 : Note sur l'enquête sur l'économie non marchande

Note relative aux attentes exprimées sur l'étude de l'économie non marchande**Juin 2020**

Objet du document : Synthèse des attentes des partenaires sur l'étude de l'économie non marchande et proposition informelle de l'institut agronomique calédonien (IAC).

Référence :

CSEIFOP – CTOSI commission technique « observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi ».

« L'agriculture en tribu – Poids et fonctions des activités agricoles et de prélèvement » enquête IAC.

« Projet RACINE – mesurer les revenus agricoles marchand et non marchand en Nouvelle-Calédonie » enquête IAC.



Dans le cadre de la CTOSI (commission technique « observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi »), l'étude de l'économie non marchande en Nouvelle-Calédonie est apparue comme essentielle. L'objectif de la CTOSI est ici d'étudier l'opportunité de réitérer l'enquête de l'IAC (réalisée en 2010) sur ce sujet.

En ce sens, le SAP a rencontré différents partenaires, afin de savoir si le sujet présente un intérêt pour les acteurs et pour la Nouvelle-Calédonie.

SYNTHESE DES ATTENTES DES PARTENAIRES

Selon les partenaires interrogés, l'objectif de l'étude est de mettre en évidence l'intérêt de l'économie non-marchande pour la société et l'économie calédonienne dans le but de la conserver et la valoriser sans la monétariser. L'étude de cette thématique permettrait de faire ressortir les types d'activités existants en Nouvelle-Calédonie et de développer des méthodes pour conserver l'existence des liens présents notamment culturels.

Il apparaît que le renouvellement de l'enquête de l'institut agronomique calédonien (IAC) s'avère important pour avoir un élément de comparaison et voir l'évolution du poids de l'économie non marchande en Nouvelle-Calédonie. Cette seconde étude permettrait d'objectiver les réalités de la société, car elle représente, pour certains acteurs, un véritable équilibre pour le pays, notamment pour son économie. En effet le marché du travail calédonien présente un niveau d'absorption de la main d'œuvre disponible relativement faible. L'économie non marchande permet d'absorber une partie de cette main d'œuvre, qui ne trouverait peut-être pas d'emploi dans la sphère de l'économie marchande.

Par ailleurs, les productions familiales de fruits et légumes, la pêche et la chasse, permettent aux familles de se nourrir (autoconsommation, dons, coutumes, échanges) sans passer par l'économie marchande (achats de nourriture en magasins).

L'économie non marchande joue donc un rôle essentiel d'amortisseur social.

Obtenir de nouvelles informations sur cette thématique, pourrait contribuer à la fixation des populations, au développement rural, à la création de liens et de projets de territoire afin de favoriser la mixité sociale. D'autres sujets sont aussi évoqués comme la mesure du temps d'activité et du taux de dépendance (à savoir si le travail est subi ou choisi, ce qui permettra d'étudier la notion "d'actif" et "inactif"), l'identification des difficultés d'insertion, l'identification du potentiel de main d'œuvre saisonnière (avec pour objectif de faciliter les travaux agricoles), la valorisation du travail et des compétences mis en œuvre dans le cadre de cette économie (compétences actuellement peu reconnues).

L'étude des évolutions sociales apparaît importante également. Ainsi, le renouvellement de cette enquête serait un moyen de mesurer le capital social, le capital immatériel mais aussi d'étudier la fonction de résilience.

Les partenaires évoquent aussi une meilleure connaissance des comportements alimentaires, de la production alimentaire et de l'autosuffisance alimentaire.

Sur ces dernières thématiques, ces nouveaux apports en connaissance contribueraient aux enjeux de santé, de sécurité et de surveillance alimentaire, de valorisation des conditions de vie et/ou d'étude des conditions de vie. Ils permettent également d'étudier la gestion des ressources (notamment concernant la pêche et la chasse) et des activités de prélèvement. Ce type d'économie contribue à la valorisation et à la préservation de la biodiversité.

Selon les partenaires, l'enquête devrait être élargie en y intégrant de nouveaux éléments, comme :

- Le poids de l'artisanat dans l'économie non marchande.
- le poids des services bénévoles rendus aux personnes (aide aux personnes âgées, transport, garde d'enfants,...) ou aux entreprises (secrétariat, comptabilité, livraison,...). Ces services sont parfois mis en place pour pallier à un manque (ex : le transport scolaire). Cette connaissance apparaît très importante pour adapter et mettre en place des dispositifs correspondant aux besoins de la population et de l'économie.
- La part réelle des actifs et inactifs afin de casser les préjugés et d'objectiver les situations sociales En effet certaines personnes sont considérées inactives car elles n'occupent pas un emploi dans l'économie marchande, or certaines d'entre elles travaillent dans l'économie non marchande, elles sont donc actives.
- L'étude des pratiques notamment dans la gestion des ressources (pêche, chasse, eau).
- Le troc, les échanges de services et de biens et donc les liens sociaux et économiques entre les tribus, les quartiers, les communes.

PRÉSENTATION SUCCINTE DE L'ENQUÊTE SUR L'AGRICULTURE EN TRIBU (2010)

Afin d'apporter plus d'information sur l'enquête réalisé sur l'agriculture en tribu en 2010, il a été demandé à l'IAC de remplir une fiche d'information pour communiquer aux membres de la commission, les principales composantes de cette étude.

1. **Intitulé de l'enquête :** L'agriculture en tribu : poids et fonctions des activités agricoles et de prélèvement – Enquête IAC
2. **Service producteur et partenaires associés :** L'Institut Agronomique néo-Calédonien, avec l'appui du Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement (CIRAD-ES).

Les partenaires :

FINANCEURS	TECHNIQUES
Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie	Le CIRAD
La province des Îles Loyauté	La CANC
La province Nord	L'ADRAF
L'IAC	La DAFE
	La DAVAR
	L'ISEE

1. Historique de l'enquête

Que représentent réellement ces activités agricoles et de prélèvement des familles résidant en tribu en Nouvelle-Calédonie ? Quels sont les volumes récoltés, pêchés, chassés et le nombre d'animaux élevés ? Quelle importance et quel rôle dans le système d'activités et le fonctionnement des familles concernées ?

Les données des RGA¹ et des autres statistiques agricoles, ne permettent pas de répondre précisément à ces questions, ni de mettre en perspective les politiques publiques et la place qu'occupent ces activités dans le développement économique et social du monde rural. C'est ainsi qu'en 2011, pour pallier ce manque, l'opportunité d'une grande étude sur le poids et les fonctions de l'agriculture en tribu a été examinée.

Financée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, la province Nord et la province des Îles Loyauté, cette étude a été confiée à l'Institut Agronomique néo-Calédonien (IAC – Axe III – Nouvelles ruralités et destin commun), qui l'a conduite avec l'appui du Département Environnements et Sociétés du Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement (Cirad-ES).

2. **principaux thèmes abordés et objectifs généraux de l'enquête:** Thématiques : agriculture, emploi, utilité sociale, richesse (matérielle et immatérielle)

Les objectifs poursuivis par cette étude :

- **Prendre la mesure du poids de l'agriculture et des activités de prélèvement en tribu.**
 - ✓ Que représentent ces activités si l'on recense toutes les productions végétales, animales et les produits issus de la pêche et de la chasse, qu'ils soient commercialisés ou non ? Quelle est l'emprise foncière des activités agricoles ?
- **Etudier la contribution de ces activités en termes de revenu, d'emploi, de réduction des inégalités, de maintien d'un mode de vie, d'entretien de liens sociaux.**
 - ✓ Comment s'articulent-elles avec les autres activités sociales et professionnelles ? Quelle est la diversité des situations rencontrées ?
- **Contribuer à la réflexion sur la définition et la prise en compte des unités de production agricole en tribu dans la statistique officielle et les politiques publiques.**
 - ✓ Comment repenser la manière d'observer l'agriculture des tribus et de mesurer les richesses qu'elle procure ?
- **Quel avenir pour ces activités fortement orientées vers l'autoconsommation et les échanges non marchands ?**

3. Intérêts de l'enquête : à quoi et à qui les résultats peuvent-ils servir?

Les résultats de cette enquête ont de multiples utilisations : pour les services techniques du développement rural et de l'agriculture, pour réaliser des diagnostics de territoires et

¹ RGA : Recensement général agricole

construire des politiques publiques, pour enrichir les approches visant le calcul des richesses produites en Nouvelle-Calédonie (IEOM, AFD, etc.).

Les données ont ainsi été sollicitées par les services provinciaux, mais aussi par des bureaux d'études travaillant sur le développement agricole, le développement local.

Les données ont été utilisées par les chercheurs de l'IAC et d'autres instituts de recherche, utilisation par des étudiants, notamment locaux.

4. **Champ de l'enquête** (Champ géographique de l'enquête, secteurs d'activité – préciser les codes NAF²; taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.) Nouvelle-Calédonie et plus spécifiquement, les ménages vivant sur terres coutumières (en tribu), l'enquête était représentative par zone ou regroupement de communes.

Tous les secteurs d'activités sont enquêtés, quelle que soit les activités des chefs de ménages et des individus.

L'unité d'observation est le groupe domestique est un ensemble de personnes apparentées ou non, résidant, au moins la plus grande partie de l'année sur une même parcelle d'habitation, reconnaissant l'autorité d'un chef de groupe domestique qui décide, en partie tout au moins, de l'organisation du système d'activités, de la mobilisation des facteurs de production et des modalités de mises en commun ou de partage des moyens d'existence, en particulier pour la constitution des repas, le plus souvent pris ensemble.

Le groupe domestique est parfois différent du ménage au sens du RGP³. Le ménage du RGP repose sur l'unité de résidence : celle-ci est commune à tous les membres de l'unité « ménage » du RGP. Dans le cas du groupe domestique il peut être intégrer des membres n'habitant pas sous le même toit, mais avec en général des habitations sur la même parcelle. Ainsi le groupe domestique peut être constitué de plusieurs ménages au sens du RGP. De la même manière, ont été comptabilisées comme appartenant au groupe domestique des personnes absentes une partie l'année mais qui contribuent aux moyens d'existence du groupe, et qui ne seraient pas comptées dans le RGP.

5. **Définition de l'échantillon** (critères et taille, nombre d'unités enquêtées, taux de sondage...)

Échantillon aléatoire représentatif, 1 786 ménages répartis dans 288 tribus (sur les 340 que compte le pays) ont ainsi été interrogés, soit 12,4% de la population totale des ménages en tribu.

Les données ont ensuite été extrapolées pour fournir des résultats globaux qui valent pour l'ensemble de la population considérée. Les données recueillies concernent l'année 2010, de janvier à décembre.

6. **Mode de collecte** (questionnaire remis ou distribué par la poste, face à face, téléphone...)

Entretien en face à face

² Nomenclature d'activité française

³ Recensement général de la population

7. Exploitation et diffusion des résultats lors de la dernière enquête (voir annexe page 9)**8. Moyens humains et financiers mobilisés pour la dernière enquête**

Pour réaliser l'étude, les moyens humains mobilisés ont été les suivants :

Une équipe de coordination de l'IAC (Stéphane Guyard (PhD) et Leïla Apithy (Ingénieure), Séverine Bouard (PhD)),

Une équipe d'appui du CIRAD (Pierre-Marie Bosc, Jean-François Bélières, Michel Passouant et Jean-Michel Sourisseau),

Trois stagiaires de niveau Master,

Deux superviseuses, 10 enquêteurs de terrain et quatre agents de saisie. Les deux superviseuses ont travaillé sur une période de 11 mois (phases de terrain, de saisie et de contrôle) ; les enquêteurs ont travaillé durant cinq mois ; les agents de saisie trois mois.

Un comité de pilotage réunissant les partenaires techniques : DAVAR, ADRAF, CANC, DDE de la province des Îles, DEE-E de la province Nord, DAFE, ISEE. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises entre avril 2011 et novembre 2012. Il a été mobilisé autant que nécessaire dans la phase de conception du questionnaire, de construction de l'échantillon et de validation des modalités de restitution, mais aussi pour le suivi de l'étude. De nombreux échanges ont également permis de rendre compte de l'avancement du travail et de traiter les difficultés rencontrées.

Moyens financiers : 65 millions F CFP**SYNTHESE DE LA POSSIBILITE DE RENOUVELER L'ENQUETE EN INTEGRANT LES ATTENTES DES PARTENAIRES**

Pour rappel, les partenaires interrogés souhaiteraient que l'enquête soit élargie à d'autres champs. L'IAC a été interrogé en ce sens.

Dans le cadre d'une nouvelle enquête, est-il possible d'élargir le champ d'étude à d'autres notions, telles que par exemple :

- Approfondir la notion d' « inactif par choix » (ajouter « préciser les raisons de ce choix » par exemple)

Cet aspect doit pouvoir être développé, mais il y aura sans doute besoin de faire des ajustements.

- La notion de lien social : destination des échanges (qui permettent de conserver des liens entre différents groupes domestiques : dons de produits, de services, échanges,...)

Il est sans doute complexe d'avoir la donnée sur la destination exacte de tous les échanges (le questionnaire est déjà lourd et compliqué).

- Etude de l'autosuffisance alimentaire de la Nouvelle-Calédonie : quelle est la participation (la part) de l'économie non marchande à l'autosuffisance alimentaire en NC ?

Cela a été approché dans l'enquête RACINE menée en 2019 sur la zone de VKPP, où les ménages des tribus de l'échantillon déclarent que leur alimentation provient à 55% de leur champ ou des dons, et pour les 66 agriculteurs sur foncier privé enquêtés, ce chiffre s'élève à 44% (Sourisseau, Bouard et al. 2020 : 83). Il sera difficile de faire plus précis à grande échelle.

- Les compétences développées (agriculture, transport, ...) par les personnes travaillant dans l'économie non marchande

Pour répondre à ce genre de question, une approche plus qualitative sur un échantillon plus restreint est sans doute plus adaptée.

De manière générale et dans une réflexion plus globale au sein d'un observatoire des populations rurales, on peut imaginer tirer d'autres fils via des enquêtes un peu plus approfondies sur des plus petits échantillons (ménages ou territoire).

Sur l'alimentation par exemple, on pourrait intégrer une partie sur les pratiques alimentaires (comme cela été réalisé dans le projet RACINE en 2019) en le complétant d'une petite étude sur l'approvisionnement (enquête conso plus approfondie sur sous-échantillon) et lier cela aux données import/export.

Sur le travail et les contributions de chaque membre à quels types de tâches agricoles, on pourrait imaginer de travailler sur un sous-échantillon avec le temps de travail plus dans le détail. (Sourisseau J-M, Bouard S, Gaillard C, Angeon V, Goldin M, Hazoume D, 2020. RACINE : Mesurer les revenus agricoles en Nouvelle-Calédonie et en Guadeloupe, Méthodes et enseignements. Rapport CIRAD/IAC/INRAE, conv. 2018-AAP-03, 109 p.)

Le champ de l'étude peut-il être élargi à :

- L'artisanat
- Les populations hors tribu
- Les services bénévoles aux entreprises : secrétariat, comptabilité, livraison...
- Les services bénévoles aux personnes : garde d'enfants, aide aux personnes âgées, transport...

L'élargissement aux populations hors tribu est très couteux en moyens financiers et en temps, puisqu'il va beaucoup augmenter la taille de l'échantillon.

Les autres sujets pourraient être envisagés dans des études à plus petites échelles.

Dans le cadre d'une éventuelle reconduction de l'enquête en 2021 (élargie aux actifs hors tribu mais également en prenant en compte les évolutions ci-dessus), comment envisagez-vous le déroulement de celle-ci ?

- ✓ **Budget** : au moins 65 M, sans surcoût des ménages hors tribu.
- ✓ **Financeurs potentiels** : provinces ? Gouvernement ? autres ?

A voir si on peut solliciter d'autres bailleurs, notamment pour le financement de plus petites études en périphérie mais articulées à l'enquête à grande échelle sur les sujets complémentaires cités dans les points précédents

- ✓ **Partenaires associés :**
CIRAD, ISEE, DAVAR
- ✓ **Durée de l'enquête et date de démarrage potentielle si réalisation en 2021 :**
Avril ou mai 2021

CONCLUSION ET PRECONISATIONS

De manière générale, les acteurs s'accordent sur le fait qu'il est nécessaire d'étudier l'impact de l'économie non marchande sur la société calédonienne.

Ce sujet occupe une place importante et spécifique en Nouvelle-Calédonie. Les enjeux sont multiples car l'économie non marchande joue un rôle d'amortisseur social et économique. Il est donc nécessaire de mieux la connaître et d'identifier ses apports dans les domaines du rééquilibrage, de l'emploi, de l'autosuffisance alimentaire, et de la gestion des ressources.

Au vu des attentes des partenaires, le SAP préconise d'envisager plusieurs options

1. **Reconduction à l'identique de l'enquête :** cette option permettrait d'obtenir une seconde photographie 10 ans plus tard. Elle permettrait d'apprécier les évolutions de cette économie et d'identifier des pistes à approfondir pour contribuer au développement durable du pays, en actionnant certains leviers pour valoriser cette économie.
2. **Reconduction de l'enquête avec élargissement du public interrogé au « hors tribu » :** en Nouvelle-Calédonie l'économie non marchande ne touche pas uniquement les tribus. L'extension de cette enquête aux actifs hors tribus permettrait d'évaluer de manière plus précise son poids, ses impacts et son rôle dans la société calédonienne. Cela mettrait en évidence l'importance des activités de prélèvement, l'importance des productions agricoles et de l'autoconsommation, l'importance des liens sociaux mais aussi le volume des richesses produites à l'échelle du pays...
3. **Reconduction de l'enquête avec mise en place d'enquêtes « satellites » (approfondissement de certains points) :** il s'agirait de l'option 1, auxquelles quelques enquêtes connexes pourraient être ajoutées. Ces enquêtes peuvent résulter d'un arbitrage issu des attentes des partenaires, attentes sur lesquelles un besoin d'information serait jugé pertinent face aux enjeux du pays.
4. **Mise en place des enquêtes « satellites » uniquement :** cette option ne permet pas de visualiser l'évolution du poids de l'économie non marchande, mais serait principalement choisie pour des raisons budgétaires. De manière concertée, l'ensemble des acteurs de l'économie calédonienne pourrait planifier une série d'enquêtes permettant de consolider le niveau de connaissances sur certains sujets. L'objectif étant de pouvoir concevoir certaines politiques publiques en s'appuyant sur des données récentes et ciblées.

ANNEXE

Exploitation et diffusion des résultats lors de la dernière enquête

➤ **8 Restitutions grand public dans les trois provinces :**

1. Apithy L., Bouard S. et Guyard S. Conférence « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu » à l'auditorium de Koné, le 11.04.2013
2. Apithy L., Bouard S., et Guyard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Conférence grand public, le 1 mars 2013, Maré, Nouvelle-Calédonie
3. Apithy L., Bouard S., et Guyard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Conférence grand public, le 30 avril 2013, Centre Culturel Tjibaou, Nouméa, Nouvelle-Calédonie.
4. Apithy L., Bouard S., et Guyard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Conférence auprès de la DENV PS, le 2 avril 2013, Nouméa, Nouvelle-Calédonie
5. Apithy L., Bouard S., et Guyard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Conférence auprès de l'association des maires de Nouvelle-Calédonie, le 2 juillet 2013, Nouméa, Nouvelle-Calédonie.
6. Apithy L., Bouard S., et Guyard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Conférence auprès de la commission de développement de la province Sud, le 11 juin 2013, Nouméa, Nouvelle-Calédonie.
7. Apithy L., Bouard S., et Guyard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Séminaire SHS IRD, Nouméa, le 17 avril 2013, Nouméa, Nouvelle-Calédonie.
8. Apithy L., et Bouard S. « Poids et fonctions de l'agriculture en tribu ». Conférence grand public, le 26 juin 2013, médiathèque de Poindimié, Nouvelle-Calédonie.

➤ **Presse écrite :**

1. Guyard S. 2013. Agriculture : le vrai poids des tribus. *Les Nouvelles Calédoniennes*, le 06.08.2013, pages 1-2-3
2. Apithy L. Une terre nourricière. *Les Nouvelles Calédoniennes* édition du 29.04.2013, page 12
3. Guyard S. L'agriculture en tribu estimée à 12.5 milliards de francs. *Demain en NC*, le 02.05.2013
4. Guyard S. Le poids de l'invisible (agriculture en tribu et annonce de la conférence de Koné). *Les Nouvelles Calédoniennes* édition du 17.04.2013,
5. Apithy L., Bouard S., Guyard S. Agriculture en tribu : des chiffres qui impressionnent. *Le Pays*, mai 2013, page 16 à 19
6. Guyard S. Agriculture en tribu. Magazine Objectif, juin-juillet 2013 pages
7. Apithy L., Bouard S., Guyard S. Poids et fonctions de l'agriculture en tribu. *La Calédonie Agricole*, juin 2013, page 34-55
8. Apithy L., Bouard S., Guyard S. Poids et fonctions de l'agriculture en tribu. *Les cahiers de l'environnement*, juin 2013, pages 34-55
9. Apithy L., Bouard S., Guyard S. Champs d'étude. *Sud Infos*, Juillet 2013, pages 52-53

➤ **Radio :**

1. Guyard S. Enquête agriculture en tribu et annonce de la conférence à Koné. *Radio RRB – Info soir*
2. Apithy L. et Guyard S. Emission « A qui le tour ». Radio NC 1^{ère}, le 26. 04. 2013 sur l'agriculture en tribu.
3. Guyard S. Enquête agriculture en tribu et annonce de la conférence Nouméa. *Radio RRB – Journal de la mi-journée*, le 27.04.2013
4. Guyard S. Enquête agriculture en tribu et annonce de la conférence à Tjibaou. NC 1^{ère} radio journal de 17h , le 29.04.2013

➤ **TV :**

1. IAC. Reportage sur l'enquête agriculture en tribu. NC1ère TV, Infos soir, le 01.05.2013
2. L'Huillier L. Interview en plateau sur l'enquête agriculture en tribu. NC1ère TV info soir, le 01.05.2013
3. Guyard S. Emission « L'invité d'Alexandre Rosada ». NC1ère TV Info soir, le 10.05.2013

✓ *programme de diffusion des résultats :*

Type de diffusion (I)	Période de diffusion		Remarques
Chiffres clés	2013	Apithy, Bouard , et Guyard. 2013. Agriculture en tribu. Poids et fonctions de l'agriculture et des activités de prélèvement. Plaquette grand public IAC/CIRAD/PI/PN/Gouv.NC, 8p.	
Base de données, data paper	Depuis 2018	Apithy L, Guyard S, Bouard S , Passouant M, Sourisseau J-M, Bélières J-F. 2018. L'informel et le non-marchand dans les systèmes d'activités : enquête représentative sur les ménages kanak en tribus de Nouvelle-Calédonie. Cah. Agric. 27: 25501. Base de données mise en ligne en parallèle du data paper	Base de données mise en ligne en parallèle du data paper Avant mise en ligne possibilité de partage de données sur demande.
4 Rapports	2013-2014	Apithy, Guyard, Bouard , Passouant, Sourisseau, et Bélières. 2014. Réaliser une enquête par sondage : une application au fonctionnement des unités socio-économiques de base du monde rural Kanak (Nouvelle-Calédonie). Document de travail ART-Dev 2014-16. Rapport IAC/CIRAD, 31p. Apithy, Bouard , et Guyard. 2013. Agriculture un kanak tribes. Weightage and functions of agricultural and hunting/fishing activities. IAC survey. Plaquette version anglaise (2014) IAC/CIRAD/PI/PN/Gouv.NC, 8p. Apithy, Guyard, Bouard , Passouant, Sourisseau, et Bélières. 2014. Réaliser une enquête par sondage : une application au fonctionnement des unités socio-économiques du monde rural kanak en Nouvelle-Calédonie. Working paper ART-Dev 2014-16, IAC/CIRAD/IRD 31p. Guyard, Apithy, Bouard , Sourisseau, Passouant, Bosc, Bélières, 2013. L'agriculture des tribus en Nouvelle-Calédonie. Résultats d'une enquête de 2010 sur la place et les fonctions de l'agriculture, l'élevage, la pêche et la chasse pour les groupes domestiques résidant en tribu. IAC/CIRAD. Pouembout. 256 p+ annexes.	Plaquette, format 8 pages traduit en anglais en 2014 Working paper méthodologique en 2014 Rapport complet disponible en 2014 Disponible sur l'interface GAIAC de l'IAC + portail researchgate des chercheurs.

6 Conférences	De 2013 à 2019	<p>Bouard S., Demmer C., Barिताud M., Decottigny L., 2019. Mining activity in rural areas: permanencies, ruptures and social transformations of livelihoods in New Caledonia, Third Annual Meeting of the MinErAL Network, June 12-14, 2019, Cairns, Australia. Trinity Room, Holiday Inn, 209-217 The Esplanade, Cairns</p> <p>Kafrouni R., Zugravu N., Apithy L., Bouard S., 2018. Tribal agriculture in New Caledonia, the role of social capital and cultural capital, International Development Economics Colloque 2018, 15 et 16 novembre, CERDI, Clermont-Ferrand, France</p> <p>Bouard S., Guyard S, et Apithy L. 2014. "Pour une agriculture familiale durable dans le Pacifique : leçons d'une grande enquête agricole en Nouvelle - Calédonie". Colloque régional "Une agriculture durable au service de la population", 25-28 novembre, Hihifo, Wallis.</p> <p>Bouard S et Apithy L. 2014. "Enjeux de l'agriculture familiale dans le Pacifique: leçons d'une grande enquête en Nouvelle-Calédonie", Atelier 4 : "Agriculture, gestion de l'eau et de la biodiversité terrestre, face aux changements globaux dans le Pacifique". Oceania 21 Meetings "<i>Second sommet océanien du développement durable</i>", 1er-2 juillet, IRD, Nouméa, Nouvelle-Calédonie.</p> <p>Guyard S, Bouard S, Apithy L, Sourisseau JM, et Passouant M. 2014. "La mesure de l'agriculture en tribu. Retour sur une expérience d'enquête collective sur l'agriculture familiale en milieu kanak". Colloque international "<i>Enquête collectives en Sciences Sociales</i>", 25-27 Juin, MSH, Dijon, France.</p> <p>Bouard S, Guyard S, et Apithy L. 2013. "Activités agricoles et de prélèvement des familles résidant en tribu - Enquête IAC". Séminaire Recherche Scientifique en Provence Nord, 19-21 juin, Poindimié, Nouvelle-Calédonie.</p>	Séminaires locaux et internationaux. Les conférences grand public réalisées en local sont précisées plus haut
8 Articles scientifiques	2013 à 2018	<p>Bouard S. Apithy L., Guyard S., 2018. Family farming in contemporary Kanak society, In Bosc, P.-M., Sourisseau, J.-M., Bonnal, P., Gasselin, P., Valette, E., Bélières, J.-F. (Eds.), Diversity of Family Farming Around the World, Existence, Transformations and Possible Futures of Family Farms, Quae Springer International Publishing, DOI : 10.1007/978-3-319-77535-7</p> <p>Sabinot C., David D., Juncker M., Bouard S., Fossier C., Mallet J. et F. Kombouare, 2018. Pêches identitaires, nourricières et commerciales dans les écosystèmes récifaux. In Payri C. (Dir.) Nouvelle-Calédonie, Archipel de corail, IRD Editions/Solaris. pp. 191-198.</p>	

	<p>Apithy L, Guyard S, Bouard S, Passouant M, Sourisseau J-M, Bélières J-F. 2018. L'informel et le non-marchand dans les systèmes d'activités : enquête représentative sur les ménages kanak en tribus de Nouvelle-Calédonie. Cah. Agric. 27: 25501.</p> <p>Bouard S, Sourisseau JM, Geronimi V, Blaise S, et Ro'i L. 2016. « <i>La Nouvelle-Calédonie face à son destin. Quel bilan à la veille de la consultation sur la pleine souveraineté ?</i> ». 2016. Paris : Editions Kartala, 524p. (Hommes et sociétés) (ISBN 978-2-8111-1737-5)</p> <p>Apithy L, Guyard S, Bouard S, Passouant M, Sourisseau JM, et Bélières JF. 2016. Adapter les méthodes d'enquêtes à une agriculture principalement non marchande : un exemple en Nouvelle-Calédonie. <i>Cahiers Agricultures</i>, 25, 3 : 35006 (<i>open access</i>) DOI 10.1051/cagri/2016024</p> <p>Apithy L., Bouard S., Gorohouna S., Guyard S., Sourisseau JM. (2016). « Dynamiques économiques et sociales des tribus et de la ruralité : fragilités et facultés d'adaptation ». In In</p> <p>Bouard, Apithy, et Guyard. 2015. "L'agriculture familiale dans la société kanak contemporaine". In Bonnal P, Bosc PM, Bélières JF, Sourisseau JM, Valette E, et Gasselin P (dir.) <i>Diversité des agricultures familiales: exister, se transformer et devenir</i>. Versailles: Editions Quae (Nature et société), pp. 315-326 (ISBN : 978-2-7592-2266-7)</p> <p>Guyard, Apithy, Bouard, et Sourisseau. 2013. Revenus des familles résidant en tribu en Nouvelle-Calédonie : la ressource non monétaire en question. <i>Revue Juridique, politique, économique et sociale de Nouvelle-Calédonie (RJPENC)</i>, 21: 100-110</p>	
<p>Utilisation pour d'autres projets scientifiques</p>	<p>Utilisation des données dans plusieurs projets scientifiques pilotés en partenariat avec l'IAC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soutenabilité de la trajectoire de développement de la Nouvelle-Calédonie (2014-2017) - Appui à la pêche lagonaire en province Nord, projet IAC/IRD/PN (2017-2018) - Agricultures familiales et stratégies de commercialisation en province des Iles (2019-2020) - RACINE : « Adaptation des méthodes de calcul des revenus agricoles et de leurs déterminants en Nouvelle-Calédonie et en Guadeloupe », projet IAC/CIRAD/INRAE (2019-2020) - Etc. 	

Annexe 6 : Tableau des indicateurs de l'emploi local

	Indicateurs	Possibilité de réalisation	Sources	Limites
Selon la loi	La part du marché du travail représentée par les citoyens calédoniens, et par les personnes ayant une durée de résidence au moins égale à 10 ans.	Partielle	CAFAT (DPAE), ISEE (croisement données RP), liste électorale des provinciales*	Les données sont-elles accessibles et exploitables (champ « durée de résidence » dans la DPAE) ? Déclaratif uniquement, pour la durée de résidence.
	Les programmations de formation initiale et continue et leurs effectifs.	Partielle	DFPC, VR/DGE/DENC, CDF	Les effectifs hors de NC sont partiels. Il faut chercher une solution pour identifier les étudiants qui partent se former par leurs propres moyens.
	Les emplois potentiels issus des grandes opérations d'aménagement du territoire et des grands chantiers industriels.	Non réalisable	Tentative avec DAPM (commande publique)	Très difficile voire impossible de quantifier, en termes d'emplois créés, l'impact des projets à venir.
	Le volume des offres d'emploi déposées et des demandeurs d'emploi inscrits auprès des services de placement des trois provinces.	Partielle	Provinces, emploi.gouv.nc	Problème du SI commun aux 3 provinces qui n'existe plus aujourd'hui.
	Le nombre de mises en relation réalisées par les services de placement des trois provinces.	Réalisable	Provinces	
	Le volume des Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE).	Réalisable	CAFAT	OK pour le volume global, mais inexploitable selon certains critères tels que le ROME et peut-être la durée de résidence.
	Les statistiques relatives à l'emploi dans les branches professionnelles.	Réalisable	EP, ISEE	Certaines informations seront disponibles avec la fiche action « analyse par branches professionnelles ».
Ajout SAP	Le taux de couverture des offres.	Partielle	CAFAT DPAE, provinces, site emploi.gouv.nc	Les données sont-elles accessibles et exploitables (champ « n° d'offre » dans la DPAE)?
	La part des travailleurs par durée de résidence et métier exercé (ROME) => Mise à jour du TAP.	Partielle	CAFAT DPAE (et approche par CSP avec données ISEE)	Les données sont-elles accessibles et exploitables (champs « durée de résidence » et « code ROME ») ? Déclaratif uniquement, pour la durée de résidence.

*Selon définition de la citoyenneté calédonienne par les articles 4 et 188 de la loi organique du 19 mars 1999

Annexe 7 : Mise à jour RIDET – Présentation ISEE



Institut de la Statistique
et des Études Économiques
Nouvelle-Calédonie

Le Ridet :

un répertoire géré par l'Isee

Le Ridet : sources, utilités, limites

1- les fondamentaux :

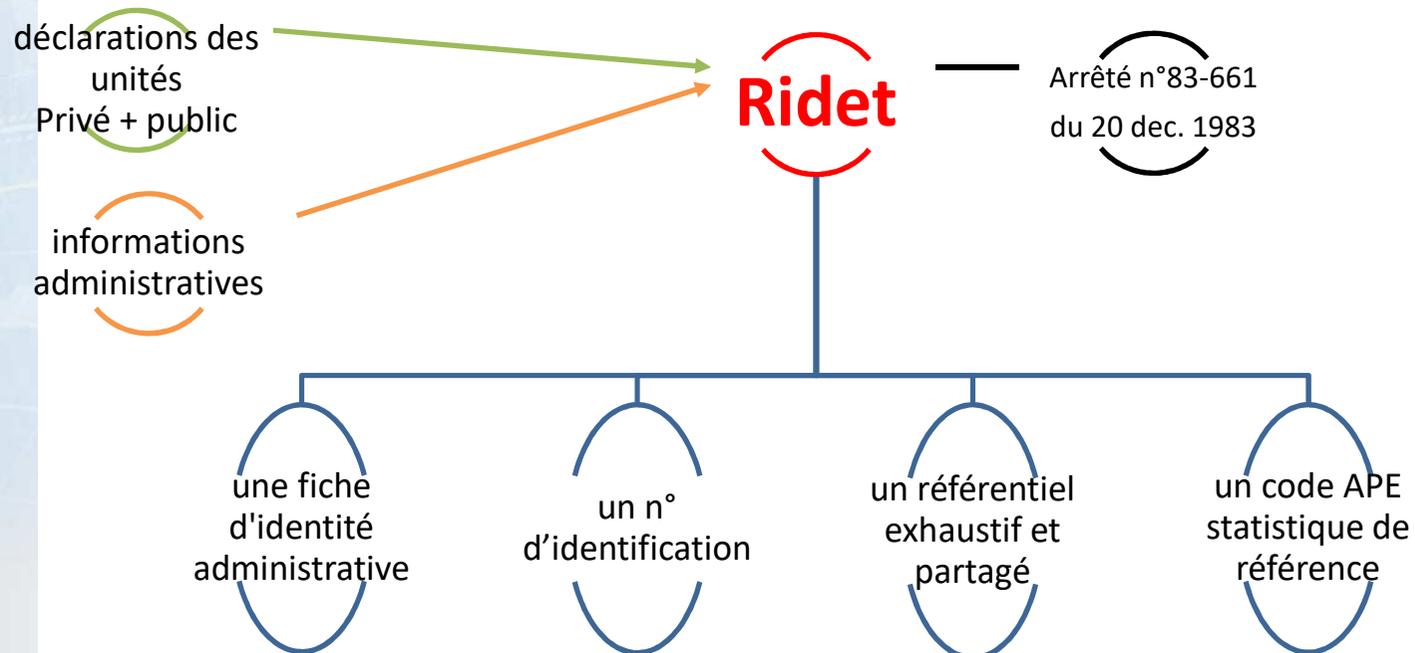
- source des informations contenues dans le Ridet
- cheminement d'une demande

2- les règles de gestion

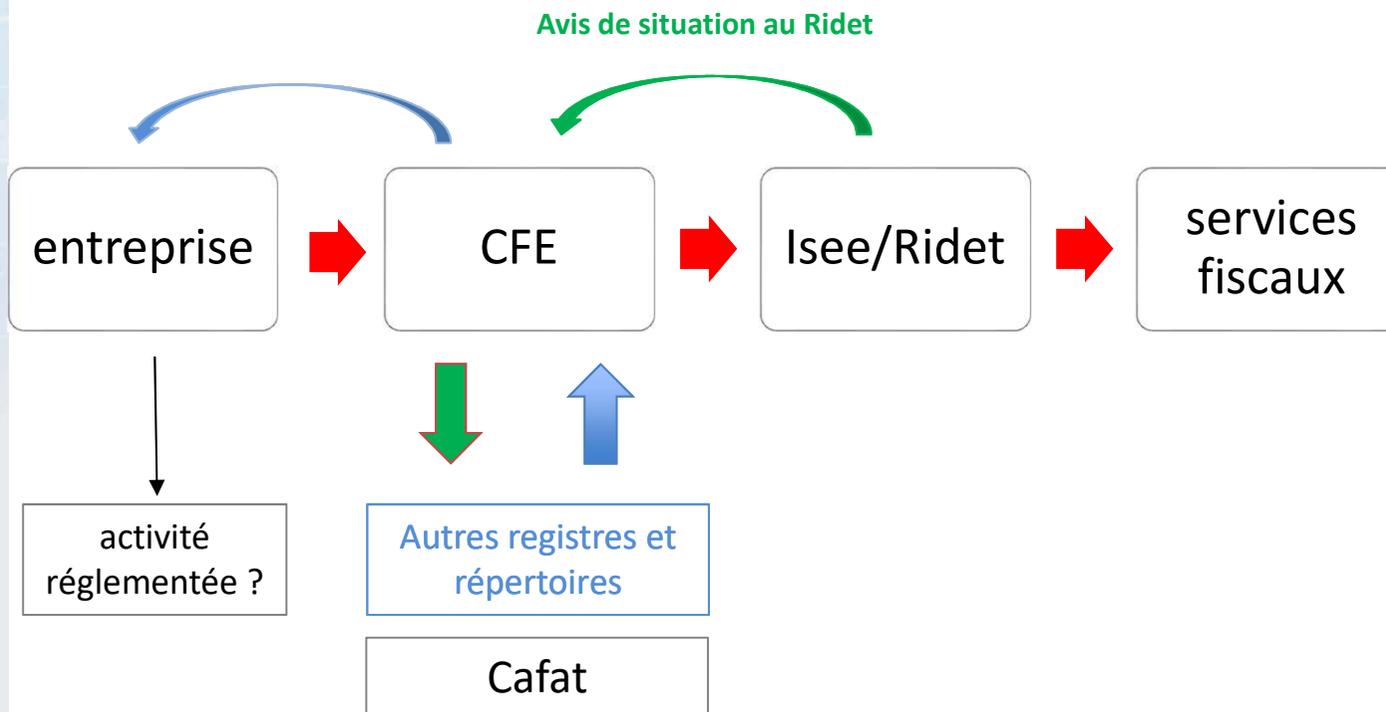
3- les utilisations du Ridet

4- les limites et axes d'amélioration

Ridet : les fondamentaux



Le cheminement d'une demande d'enregistrement



Les règles de gestion

- ✓ **répertoire déclaratif sans effets juridiques**
- ✓ certaines informations sont obligatoires
- ✓ codification de certaines informations, en particulier l'activité exercée

Les utilisations du Ridet

- ✓ identifier les unités
- ✓ un usage statistique
- ✓ un référentiel d'informations, nécessaire pour l'exercice d'une mission de service public
- ✓ une source d'informations pour des besoins particuliers propres à la structure demandeuse



diffusion des données du Ridet dans le respect des règles juridiques applicables

Les limites du Ridet

1- Des freins à la mise à jour :

- ✓ les formalités administratives : un parcours complexe, parfois coûteux pour les entreprises
- ✓ l'incidence financière
- ✓ l'interaction entre partenaires : à consolider
- ✓ un cadre juridique complexe, à faire évoluer

Les limites du Ridet (2)

2- Les conséquences :

- ✓ Des informations différentes
- ✓ Des entreprises qui bénéficient indûment de certaines aides
- ✓ Des statistiques erronées

Des axes d'amélioration

Les travaux en cours :

- un téléservice en développement

guichet-entreprises.nc

- des circuits d'information entre les partenaires mieux définis
- une évolution réglementaire

*La mise à jour du Ridet :
nécessaire pour que le répertoire soit fiable,
mais soumise aux démarches de l'entreprise ...*

Merci de votre attention

Annexe 8 : Note sur le rééquilibrage dans l'emploi

Note relative à l'étude de la notion de rééquilibrage dans l'emploi**Juin 2020**

Objet du document : Synthèse des attentes des partenaires sur la thématique du rééquilibrage dans l'emploi et consolidation avec les travaux du SAP.



L'étude du rééquilibrage en Nouvelle-Calédonie, fait partie de l'une des attributions de la CTOSI (commission technique « observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi »).

En ce sens, le SAP a rencontré différents acteurs tels que les partenaires sociaux, les provinces, le gouvernement, les chambres consulaires afin de recueillir leurs attentes sur cette thématique.

SYNTHESE DES ATTENTES DES PARTENAIRES

Le rééquilibrage dans l'emploi est avant tout associé à l'emploi local et notamment à la citoyenneté calédonienne. Le « placement et l'accès aux services publics », la « formation » et le programme « Cadre Avenir » sont également des notions fortement corrélées à ce sujet. Au vu des échanges liés à la thématique de l'emploi local et de la citoyenneté calédonienne, les partenaires souhaiteraient que soient trouvés des indicateurs qui “rassemblent” et qu'il soit proposé d'étudier et de mesurer :

- l'application des règles établies dans la loi sur l'emploi local,
- l'identification des lacunes en termes de contrôle,
- l'évolution de l'emploi local par type de poste,
- les raisons des choix dans l'embauche pour connaître les facteurs explicatifs
- la part de l'emploi local par communauté.

Pour certains acteurs, le rééquilibrage géographique dans l'emploi est également un élément déterminant. Celui-ci contribue à fixer les populations. Ils précisent que l'étude des migrations domicile travail notamment entre les provinces, l'identification des secteurs porteurs en lien avec ces flux et l'étude des facteurs explicatifs liés à ces déplacements sont importants pour œuvrer en faveur du rééquilibrage géographique.

Les partenaires ont mentionné de nombreux indicateurs qu'ils estiment être en lien avec la thématique du rééquilibrage (existants ou à construire) :

- Indicateurs relatifs aux salariés et à leurs caractéristiques,
- Indicateurs relatifs aux salaires et aux écarts existant entre personnes qualifiées et non qualifiées, entre les hommes et les femmes, entre les cadres et les non-cadres,
- Indicateurs relatifs aux terres coutumières (activité économique, emploi,...),
- Indicateurs relatifs aux postes d'encadrement,
- Indicateurs d'efficacité de la loi sur l'emploi local,
- Indicateur relatifs aux nombre de candidatures et nombre d'individus non retenus,
- Indicateurs relatifs aux intérimaires et à leurs caractéristiques,
- Indicateurs relatifs aux travailleurs indépendants,
- Indicateurs relatifs aux travailleurs non déclarés,

- Indicateurs relatifs à l'utilisation des chèques emploi service, des aides et de l'ensemble des mesures incitatives pour favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi,
- Indicateurs relatifs aux bénéficiaires des services civiques (accès et insertion),
- Indicateur relatifs au nombre de grands projets en terme de main-d'œuvre par zone,
- Indicateurs relatifs à l'emploi des jeunes et des moins jeunes,
- Indicateurs relatifs aux catégories socio-professionnelles,
- Indicateurs relatifs aux coûts de l'accompagnement vers l'insertion.

Des sujets d'études ont également été proposés :

- Étude et photographie des métiers par zone géographique,
- Étude des disparités homme / femme dans l'emploi,
- Étude du programme "400 cadres"/ « Cadre Avenir » et de l'insertion des bénéficiaires,
- Étude de l'insertion vers l'emploi selon la provenance géographique,
- Étude du lien entre les formations, l'insertion professionnelle et sa durabilité,
- Étude de l'insertion au vu des situations personnelles (notamment dans le milieu coutumier : un individu peut-il accéder ou acceptera-t-il un poste à responsabilité alors qu'il encadrera quelqu'un qui est hiérarchiquement mieux placé que lui au sein de la coutume?),
- Étude du profil des postulants et des raisons qui ont poussé au refus d'embauche,
- Étude de l'utilisation des mesures du FIAF par province,
- Étude des freins dans l'accès aux postes à responsabilité,
- Etude des populations les plus éloignées de l'emploi et des raisons de cet éloignement,
- Mesure de l'adéquation entre la formation et l'accès à l'emploi,
- Etude des migrations domicile travail,
- Observation des mutations de l'emploi par zone territoriale.

Plusieurs partenaires évoquent le RSMA qui est un symbole du rééquilibrage.

CONSOLIDATION DES ATTENTES AVEC LES TRAVAUX DU SAP

Dans la partie « emploi » de l'observatoire du rééquilibrage, 5 thématiques d'études étaient pressenties : les caractéristiques de l'emploi, le chômage et la précarité, la formation professionnelle, l'emploi local et l'insertion professionnelle.

Chaque thématique a pour vocation d'être étudiée selon les axes social, communautaire, géographique et de genre. L'objectif est de pouvoir observer au regard des territoires :

- Quelle est la condition de l'emploi et sa qualité ?
- Quelle est la situation des inactifs et leurs caractéristiques ?

- Comment la formation professionnelle répond aux besoins des individus et des entreprises ?
- Quels sont les déterminants de l'insertion professionnelle ?
- Comment la loi sur l'emploi local favorise l'accès à l'emploi ?

1. Les caractéristiques de l'emploi

L'étude des caractéristiques de l'emploi permet de déterminer le niveau de qualité de l'emploi, qui est un élément important dans le fonctionnement d'un pays, car il participe à installer une croissance durable et favorise la cohésion sociale.

Les caractéristiques de l'emploi peuvent être définies selon plusieurs dimensions : les niveaux de rémunération, les types de contrats (CDD, CDI...), les durées de contrats (temps complet...), les statuts juridiques (privé, public, société unipersonnelle, ..), les conditions de travail (caractéristiques du poste de travail, environnement matériel, humain), la localisation géographique (urbain, rural, durée de trajet domicile-travail), les types de métiers exercés, la conciliation entre vie professionnelle et extra professionnelle.

Toutes ces dimensions peuvent être déclinées par axe communautaire, géographique, social et de genre. Ce découpage est primordial.

En effet, la qualité de l'emploi est corrélée à la répartition des emplois au sein de la population. Une société dans laquelle la qualité des emplois varie en fonction du genre, de la localisation géographique et/ou des origines ethniques ne peut être qualifiée favorablement.

Exemple de questionnements associés :

SOUS THEMES	QUESTIONNEMENT/OBJECTIF PAR AXE
Caractéristiques de l'emploi	La qualité de l'emploi a-t-elle évolué positivement selon les communautés ?
	Mobilités sociales intra et intergénérationnelles
	Quelles sont les communautés qui accèdent aux postes à responsabilités ?
	Mobilité de l'emploi : combien d'individus travaillent en dehors de leur commune de résidence ?
	Qualité, condition et structure de l'emploi, ces critères sont-ils identiques selon les territoires ?
	Mobilités sociales intra et intergénérationnelles
	Quelles sont les populations qui accèdent aux postes à responsabilités ?
	Le marché du travail reste-t-il très cloisonné (répartition stéréotypée des métiers) ?

2. Le chômage

La variation du chômage sur un territoire résulte de la confrontation entre les évolutions de la population active et les opportunités d'emploi. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'évolution entre emploi et chômage :

1) Une partie des emplois offerts sur le territoire peut générer des entrées d'actifs, soit sous la forme de déménagements (migrations résidentielles entrantes), soit sous la forme de déplacements d'actifs résidant en dehors de ce territoire (navettes domicile-travail entrantes). Inversement, une partie des opportunités d'emploi peut se situer à l'extérieur du territoire, ce qui entraîne des migrations, soit sous la forme de personnes résidant dans la zone et travaillant ailleurs (navettes alternantes sortantes), soit sous la forme de déménagements en dehors de la zone (migrations résidentielles sortantes). En particulier, un marché du travail créateur d'emplois peut susciter des arrivées d'actifs sur le territoire concerné. À l'inverse, un territoire en grandes difficultés économiques voit généralement son attractivité diminuer.

2) La conjoncture économique peut également avoir un impact sur l'évolution de la population active. Ainsi, en période favorable de hausse de l'emploi, les inactifs sont davantage incités à entrer sur le marché du travail pour trouver un emploi. À l'inverse, une situation économique dégradée peut inciter certains actifs à se retirer du marché du travail face aux difficultés rencontrées (chômeurs dits « découragés »).

3) L'évolution de la structure par âge de la population peut aussi influencer sur la variation de la population active : les nouvelles générations entrent progressivement sur le marché du travail tandis que les générations âgées en sortent.

4) D'autres facteurs qualitatifs jouent sur l'équilibre entre offre et demande d'emploi, tels que l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles requises pour les postes offerts par les entreprises, ou encore entre la qualité des emplois recherchés et celle des emplois proposés (type de contrat, salaire, localisation, durée de travail, etc.). Les trois premiers points doivent être étudiés pour obtenir des éléments explicatifs dans l'interprétation de l'évolution du chômage. Outre l'état des lieux et l'évolution quantitative du nombre d'individus en recherche d'emploi, le quatrième point implique la réalisation d'une analyse sur l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi réalisée de manière approfondie.

Exemple de questionnements associés :

SOUS THEMES	QUESTIONNEMENT/OBJECTIF PAR AXE
Chômage/précarité de l'emploi	Quelles sont les populations les plus touchées par la précarité de l'emploi ? (vs les plus protégées)
	La précarité de l'emploi est-elle plus marquée selon les territoires?
	Quelles sont les populations les plus touchées par les situations d'exclusion du marché du travail ?
	Qui sont les publics les plus éloignés de l'emploi? Quels sont les déterminants?

3. La formation professionnelle

Un objectif des politiques de formation professionnelle est de pourvoir aux besoins en qualifications et compétences que nécessitent déjà ou vont nécessiter à l'avenir les mutations de l'emploi et des marchés du travail. Elles visent donc à développer aussi bien la formation initiale des jeunes que la formation tout au long de la vie des adultes et des salariés. L'importance de mesurer les effets à court, moyen et long termes sur la production de qualification (compétences) apparaît essentielle.

Exemple de questionnements associés :

SOUS THEMES	QUESTIONNEMENT/OBJECTIF PAR AXE
Formation professionnelle	Quelle valorisation "locale" du capital humain à travers la formation professionnelle ? La formation professionnelle bénéficie-t-elle prioritairement à certain public ?
	Décentralisation : Quelle capacité à développer des services de proximité pour s'adapter à la « ruralité » de certains territoires ?
	La formation professionnelle est-elle un levier utilisé et efficace selon les zones?
	Quel investissement des entreprises dans la formation des salariés ? Quel investissement de la puissance publique dans la formation professionnelle ? Quelle qualité des accompagnements dans le développement des compétences ? Quelles catégories de salariés bénéficient prioritairement des FPC (plutôt les cadres que les ouvriers)?
	Tout le monde a-t-il accès à la formation professionnelle continue? Dans les mêmes conditions?
	Les femmes bénéficient-elles davantage de la formation professionnelle ?

4. L'emploi local

L'étroitesse du marché du travail de la Nouvelle-Calédonie, ainsi que ses équilibres économiques et sociaux, ne permettant pas d'ouvrir largement l'accès à l'emploi salarié, des dispositions spécifiques, destinées à offrir des garanties particulières pour le droit à l'emploi de ses habitants ont été instituées.

Outre l'analyse des caractéristiques de l'emploi et des demandeurs d'emploi, une enquête qualitative venant en supplément des indicateurs prévus dans la loi sur l'emploi local doit être réalisée. Cette enquête permettrait d'identifier les freins existants dans l'accès à l'emploi et le rôle de la loi. Employeurs, salariés, demandeurs d'emploi ou inactifs devraient être interrogés (enquête satisfaction, perception...)

Exemple de questionnements associés :

SOUS THEMES	QUESTIONNEMENT/OBJECTIF PAR AXE
Emploi local	Comparer la situation avant et après la mise en place de la loi sur l'emploi local pour les personnes citoyennes et résidentes. Parmi les embauches quelle est la part de citoyens? Quelle est la part de résidents? Quelle est l'évolution? Dans quels métiers?
	Promotion, protection et soutien de l'emploi local, efficacité et quels outils selon les territoires?
	Les hauts diplômés trouvent-ils du travail rapidement ? Fuite des cerveaux ? Quelle est la satisfaction des hauts diplômés : sont-ils satisfaits parce qu'ils ont trouvé un emploi en adéquation avec leur diplôme? Sont-ils satisfaits parce qu'ils ont trouvé un emploi en NC? sont-ils satisfaits parce qu'ils ont trouvé un emploi hors de NC?
	Est-ce qu'il y a plus de femmes que d'hommes (citoyens/résidents) qui partent se former hors NC? Est-ce qu'il y a plus de femmes que d'hommes (citoyens/résidents) qui reviennent en NC? Est-ce qu'il y a plus de femmes que d'hommes (citoyens/résidents) qui trouvent un emploi?

5. Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle dépend fortement des compétences d'employabilité : c'est-à-dire « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle », (définition de l'OIT¹). De ce fait, le rôle de la formation continue et professionnelle est primordial notamment envers les publics potentiellement touchés par les difficultés d'insertion.

Les politiques d'emploi et d'insertion professionnelle doivent être insufflées au niveau du pays via des dispositifs globaux, mais aussi au niveau des provinces, car celles-ci doivent disposer d'outils adaptés à leurs spécificités notamment en lien avec la formation, pour agir efficacement au plus près des populations.

L'étude de l'insertion professionnelle en Nouvelle-Calédonie, au regard des différents territoires, permettra d'identifier les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées par les individus en recherche d'insertion professionnelle. Outre l'analyse quantitative des données administratives, des enquêtes pourraient être mise en place pour étudier la notion d'employabilité selon les axes d'analyse identifiés préalablement : social, communautaire, géographique et de genre.

¹ Organisation Internationale du Travail

Exemple de questionnements associés :

SOUS THEMES	QUESTIONNEMENT/OBJECTIF PAR AXE
Insertion professionnelle	Niveau d'égalité face à l'insertion professionnelle?
	Comparer le niveau d'emploi (chômage et type d'emploi) avec le niveau de diplôme.
	Quelle capacité à développer des services de proximité pour s'adapter à la « ruralité » de certains territoires ?
	Quelle qualité des accompagnements dans la recherche d'emploi et la réinsertion professionnelle ?
	Niveau d'égalité face à l'insertion professionnelle?
	Etude des niveaux d'employabilité

CONCLUSION ET PRECONISATION

Les attentes des partenaires relatives à l'étude de la thématique du rééquilibrage dans l'emploi sont sensiblement les mêmes que celles pressenties lors des séances de travail réalisées au sein du SAP.

Pour approfondir et réaliser des études en lien avec les thèmes identifiés, le SAP préconise la mise en place de groupes de travail, qui rassembleront différents experts selon les sujets abordés. L'objectif de ces groupes de travail sera de définir le périmètre des études envisagées et d'acter de manière concertée les résultats attendus (objectifs et axes d'analyse, indicateurs de suivi...).

Ces réunions seront initiées par le SAP.

Annexe 9 : Note sur le système d'information commun aux 3 services de placement provinciaux

Note relative au déploiement d'un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux

Juin 2020

Objet du document : Eléments principaux des actions menées en 2020 dans le cadre du déploiement d'un système d'information commun aux trois services de placement provinciaux.



ETAT DES LIEUX

Depuis le 21 janvier 2019, le système d'information commun aux trois services de placement provinciaux relatifs à la gestion des offres et des demandeurs d'emploi a été supprimé. Cette disparition est intervenue à la suite d'un besoin de la province Sud qui souhaitait se doter de son propre applicatif métier (BOOST). La dissociation des systèmes, sans concertation et validation préalable de l'ensemble des parties prenantes, a entraîné, outre une rupture statistique, l'impossibilité de produire les indicateurs à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie et a aussi fragilisé les indicateurs provinciaux.

Depuis cette annonce, le gouvernement et les trois provinces s'accordent sur le fait que cette situation n'est pas satisfaisante et que la Nouvelle-Calédonie ne peut continuer de se développer sans ces indicateurs.

La province Sud a proposé que BOOST puisse être le nouvel applicatif commun aux trois services de placement provinciaux. Une demande formelle en ce sens a été transmise par le gouvernement aux Provinces concernées pour qu'elles se positionnent officiellement sur le déploiement de BOOST au sein de leur service.

Par ailleurs pour s'assurer de la faisabilité globale du projet, la DSI de la province Sud devait transmettre au SAP le cahier des charges descriptif de cet applicatif BOOST. Ce cahier des charges devait permettre de réaliser une analyse de correspondance liée aux besoins statistiques du marché de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie et voir si ce nouvel outil pouvait répondre à la production d'indicateurs.

Cette documentation technique n'existant pas, le SAP a transmis à la DSI de la province Sud, un dossier de conception détaillé des indicateurs développés à partir de l'ancien applicatif ODE. La DSI de la province Sud a par la suite complété ce document avec les règles de calcul de BOOST.

Suite au retour de la province Sud, il apparaît que l'applicatif BOOST n'est pas, à l'heure actuelle, en capacité de permettre le développement des indicateurs relatifs à l'offre et la demande d'emploi.

CONCLUSION ET PRECONISATION

Au vue du contexte et des nouveaux éléments liés au fait que BOOST ne permet pas la production des indicateurs du marché de l'emploi, le SAP souhaite de nouveau alerter sur la nécessité de prévoir dès aujourd'hui de nouvelles solutions pour redonner à la Nouvelle-Calédonie des indicateurs relatifs à l'offre et la demande d'emploi.

Le SAP propose donc de nouveau d'envisager deux solutions soit :

- De développer un nouvel applicatif commun ou faire évoluer BOOST de manière concertée avec le gouvernement et les provinces. L'avantage est que la conception du produit aura fait l'objet d'un consensus entre chaque partenaire, que le produit sera réalisé de manière transparente avec la conception d'une documentation technique détaillée, permettant la construction d'un système robuste.
- De collaborer avec les experts de « pôle emploi » en métropole pour une adaptation de leur outil en fonction des besoins de la Nouvelle-Calédonie. Les avantages sont les mêmes que ceux préalablement cités, mais la compétence et l'expérience déjà présente au sein de « pôle emploi » ne pourra qu'engendrer un gain de temps de développement et une rationalisation des processus qui permettront d'aboutir à la conception d'un produit des plus pertinents.

Annexe 10 : Fiche action sur l'estimation des départs à la retraite

ESTIMATION DES DEPARTS A LA RETRAITE

Description

Les acteurs de l'emploi et de la formation souhaitent que le recueil des besoins en emplois de la Nouvelle-Calédonie soit amélioré et que le volume de ces besoins en main d'œuvre soit mieux anticipé. Le SAP procède déjà au recueil des besoins en emplois grâce à l'étude prospective emploi-formation, et souhaite compléter cette enquête en calculant le volume des besoins en emplois liés aux départs à la retraite des travailleurs dans les années à venir. Cette estimation des départs à la retraite sur plusieurs années permettra de répondre en partie à la demande des acteurs pour une meilleure anticipation des besoins en main d'œuvre.

Objectif(s) stratégique(s)

Répondre à la demande des acteurs de l'emploi et de la formation, d'un meilleur recueil des besoins en emplois.
Essayer d'anticiper les besoins en main d'œuvre par secteur d'activité dans les années à venir, afin de mettre en place les dispositifs nécessaires (notamment les formations) pour répondre aux besoins du marché du travail.
Orienter les jeunes vers des métiers porteurs d'emploi.
Cette action s'inscrit dans la stratégie de mise en place d'une GPEC territoriale.

Objectif(s) opérationnel(s)

A partir des fichiers administratifs de la Cafat sur les mouvements de main d'œuvre, des données individuelles (notamment l'âge) sur les salariés, travailleurs indépendants, gérants, et des données sur les différents dispositifs de retraite en Nouvelle-Calédonie, le SAP calculera un nombre de personnes susceptibles de partir à la retraite par année et par secteur d'activité, voir par métier.

Il est nécessaire de prendre en compte les hypothèses macroéconomiques et les spécificités de la Nouvelle-Calédonie en termes de développement économique dans les années à venir (quelles sont les filières ciblées par les aides publiques ? quelles sont les objectifs des différentes stratégies sectorielles ?...), afin de mieux cibler les évolutions par secteurs d'activité.

Porteur(s) du projet

SAP

Partenaire(s) associé(s)

Cafat

Délai de réalisation

Si le SAP a accès à toutes les données nécessaires et que les données sont suffisamment bien renseignées pour être exploitables, alors la réalisation de l'action prendrait au maximum un an.

Limite(s) / risque(s)

Accès et exploitabilité des données nécessaires