

**STRATEGIE EMPLOI - INSERTION
PROFESSIONNELLE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE
2016-2020**

Sommaire

Sommaire	2
Liste des sigles et abréviations	4
Préambule	6
PREMIERE PARTIE : CONSTRUCTION D'UNE STRATEGIE	10
1-1/ Le schéma d'aménagement et de développement : NC 2025	10
1-2/ : Une priorité : l'emploi local	12
1-3/ : Un investissement durable dans la formation professionnelle.....	12
1-4/ Le recours à des expertises approfondies	15
1-5/ Un dialogue social constructif	17
1-6/ L'expérience des actions réalisées.....	18
DEUXIEME PARTIE : ELEMENTS DE DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI.....	21
2-1/Une situation globale de l'emploi et du travail contrastée	22
2-2/ Des inégalités persistantes	23
2-3/Des chiffres disponibles d'interprétation délicate	24
TROISIEME PARTIE : LES OBJECTIFS SPECIFIQUES ET LES ACTIONS	26
3-1/ Objectif spécifique 1 : Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail.....	26
➤ Action 1 : Caractériser les publics cibles :	26
➤ Action 2 : Renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours	27
➤ Action 3 : Mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue d'assurer l'employabilité – Refonder les dispositifs de formation	28
➤ Action 4 : Améliorer l'accès à l'information des publics	29
3-2/ OBJECTIF SPECIFIQUE 2 : RENFORCER LE ROLE DES ENTREPRISES POUR DYNAMISER L'ACTION SUR L'EMPLOI	30
➤ Action 1 : Créer les conditions d'une GPEC en entreprise	30
➤ Action 2 : Développer les certifications calédoniennes	30
➤ Action 3 : Mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle – Créer des outils innovants.....	31
➤ Action 4 : Mobiliser les mesures de maintien dans l'emploi et d'aides à l'emploi :	32
➤ Action 5 : Simplifier l'embauche pour les contrats de courte durée	32

3-3/ OBJECTIF SPECIFIQUE 3 : ASSURER L'EFFICIENCE DE L'ACTION PUBLIQUE.....	34
➤ Action 1 : Organiser la gouvernance	34
➤ Action 2 : Connaître et objectiver la situation de l'emploi.....	35
➤ Action 3 : Fluidifier le marché de l'emploi.....	36
QUATRIEME PARTIE : COUT ET FINANCEMENT DE LA STRATEGIE.....	38

Liste des sigles et abréviations

ADIE	Association pour le Droit à l'Initiative Economique
AIT	Accord Interprofessionnel du Travail
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAFAT	Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et de Prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie
Cap	Centre d'action pour l'Emploi
CCE	Certificat de Compétence Essentielles
Cap	Centre d'action pour l'Emploi
CCE	Certificat de Compétence Essentielles
CCE	Comité Consultatif de l'Enseignement
CCFP	Comité Consultatif de la Formation Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCT	Commission Consultative du Travail
CDS	Commission du Dialogue Social
CEE	Conseil scientifique de Centre d'Etudes de l'Emploi
CEROM	Comptes Economiques Rapides de l'Outre-Mer.
CIJNC	Centre d'Information Jeunesse Nouvelle-Calédonie
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIS	Construction Industrielles Service
CMA	Chambre des Métiers et de l'Artisanat
CPAEP	Contrat Provincial d'Accès à l'Entreprise Privée
CPEL	Commission Paritaire de l'Emploi Local
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DE	Demandeur d'Emploi
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DFPC	Direction de la Formation Professionnelle Continue
DTE	Direction du Travail et de l'Emploi
FED	Fond Européen de Développement
FIAF	Fond Interprofessionnel d'Assurance Formation
GEODE	Gestion Electronique des Offres et Demandes d'Emploi
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences
IDCNC	Institut du Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie
IEOM	Institut d'Emission d'Outre-Mer
ISEE	Institut des Statistiques et des Etudes Economiques
IVQ	Information sur la Vie Quotidienne (enquête)
KNS	Koniambo Nickel SAS
MLIJ	Mission Locale d'Insertion des Jeunes
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ODE	Offre et Demande d'Emploi
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PREGO	Plan de reclassement du personnel démobilisé du chantier de construction de l'Usine de Goro Nickel
PRR	Prime de Reclassement Rapide
RCPNC	Répertoire de la Certification Professionnelle de Nouvelle-Calédonie

RELIEF	Application de partage de l'information entre les institutions
RIC	Relais Information Conseil
RIIFE (réseau)	Réseau d'Information, d'Insertion, Formation, Emploi
RSMA	Régiment du Service Militaire Adapté
SEFORA	Application de traitement des données sur l'apprentissage
SEIPNC	Stratégie emploi/insertion professionnelle
SMART	Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et Temporellement définis
SPE	Service Public de l'Emploi
SPOT	Parcours de préparation à l'emploi et à la formation qualifiante
TPE	Très Petites Entreprises

Préambule

L'histoire récente de la Nouvelle-Calédonie a fortement impacté la situation politique, sociale et économique du territoire. Les Accords de Matignon en 1988 puis celui de Nouméa en 1998 ont mis en place des institutions, comme les provinces ou le gouvernement disposant de compétences propres. Ces accords ont également posé l'impérieuse nécessité d'un rééquilibrage entre les provinces, qui ont façonné le paysage économique et social de la Nouvelle-Calédonie.

La Nouvelle-Calédonie a connu, au cours de ces 30 dernières années, un fort développement économique, qui a entraîné un important exode rural, vers le Grand Nouméa, des habitants de la brousse et des tribus vivant jusqu'alors selon un mode de vie traditionnel essentiellement basé sur des activités de cultures vivrières, de chasse, et de pêche. Une grande partie de cette population, sans qualification, s'est alors retrouvée rapidement sur un marché de l'emploi en plein essor car porté par une forte croissance économique. Un rattrapage important en infrastructures, une activité soutenue autour du nickel avec la construction de deux complexes métallurgiques de classe mondiale, et enfin une forte commande publique ont permis d'intégrer cette importante main d'œuvre peu qualifiée. Cette urbanisation de la population calédonienne a cependant entraîné une crise du logement sur le Grand Nouméa et des difficultés sociales notamment sur l'intégration de la jeunesse.

Cependant, le ralentissement économique que connaît la Nouvelle-Calédonie depuis quelques années, notamment depuis la fin de la construction des deux usines et les problèmes rencontrés pour leur mise en activité, pose aujourd'hui, de manière nouvelle, une problématique forte sur le niveau de vie et l'emploi, faisant apparaître de manière toujours plus flagrante, les profondes inégalités existant dans la répartition des richesses.

Les niveaux de prix historiquement hauts en Nouvelle-Calédonie, du fait d'une économie de comptoir et monopolistique très ancienne, sont d'ailleurs devenus un élément majeur de crispation et de déséquilibre social. Cette crispation a atteint son paroxysme à plusieurs reprises (2006, 2011 et 2013) lorsque plusieurs milliers de personnes ont défilé dans les rues de Nouméa à l'appel d'une intersyndicale, qui avait également lancé un mot d'ordre de grève générale pour dénoncer la « vie chère ». Ces manifestations ont débouché sur les accords économiques et sociaux signés en 2013 sous l'égide de l'Etat.

Ces accords prévoyaient un certain nombre de mesures pour redresser la situation économique et sociale et notamment le large public éloigné de l'emploi avec un taux d'illettrisme élevé et l'insuffisante compétitivité des entreprises tandis que le service public de l'emploi peine à remplir ses fonctions faute de structuration et de données suffisantes. Les actions devaient être menées sous l'égide de la priorité à l'emploi local inscrite dans la loi.

La Stratégie Emploi et Insertion Professionnelle est une des réponses apportées par le gouvernement aux défis, enjeux et constats partagés sur la situation politique, économique et sociale de la Nouvelle-Calédonie en 2015. Elle est aussi le fruit de la 4^{ème} Session du Dialogue Social qui a, pendant

toute l'année 2013, travaillé avec l'ensemble des collectivités et des partenaires sociaux (organisations patronales et de salariés) sur la problématique de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

La Stratégie a été élaborée conjointement par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les provinces durant les années 2014 et 2015, lors de comités de pilotages techniques et politiques. Elle a été partagée et discutée avec le congrès de la Nouvelle-Calédonie, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) et le Sénat Coutumier. Elle a été discutée avec les partenaires sociaux notamment dans le cadre du Conseil du Dialogue Social¹.

Une fois finalisée, la Stratégie a été formellement validée par les 4 présidents des collectivités le 3 novembre 2015 lors de la Conférence des Présidents. Elle a été présentée en collégialité du gouvernement le 10 novembre 2015 et validée par le gouvernement collégial le 17 novembre. Elle sera présentée au congrès avant la fin de l'année 2015.

La Stratégie Emploi et Insertion Professionnelle trouve ses fondements dans l'Accord de Nouméa et la loi organique du 29 mars 1999. Sur la base de ce socle commun, elle s'inscrit dans le cadre du « Schéma d'Aménagement et de Développement de la Nouvelle-Calédonie 2025 : orientations et moyens », réalisé de façon collaborative par l'ensemble des acteurs et parties prenantes de la Nouvelle-Calédonie (collectivités, société civile, secteur privé, etc.).

Le schéma pose les bases de la stratégie générale de développement de la Nouvelle-Calédonie en s'appuyant sur 4 défis majeurs :

- **Le défi d'une société cohésive basée sur la confiance et la solidarité** : ce défi est celui de la reconnaissance des différentes composantes de la société calédonienne, de leurs cultures et identités propres, pour une vision partagée d'un avenir réussi pour tous et la définition d'un contrat social durable, la mise en place d'un sentiment d'appartenance à une même société, la réduction des inégalités socio-économiques, la mixité sociale, le logement, l'équité territoriale, l'adaptation de l'éducation, la revalorisation de la place de la jeunesse (avec notamment la création du service civique obligatoire), etc...
- **Le défi d'un modèle de développement pérenne** : ce défi est celui de la nécessité d'asseoir la croissance et le développement sur des bases plus durables et de faire face aux besoins croissants de financement en matière de finances publiques, c'est à dire la réduction des déséquilibres des finances publiques, la compétitivité de l'économie calédonienne, et la création de conditions d'un développement durable et endogène.
- **Le défi de la création d'un éco-territoire** : ce défi est celui de la préservation de notre patrimoine naturel, source de subsistance et de potentiel de développement.
- **Le défi de la gouvernance** : ce défi transversal consiste à rendre l'action publique plus cohérente et plus efficace en mettant en place des politiques publiques et des outils de pilotage.

¹ Créé par la Loi du pays n°2010-13 du 31 décembre 2010, le CDS (Conseil du Dialogue Social) a pour objectif d'améliorer et de promouvoir le dialogue social et la matière sociale. C'est un organisme paritaire composé des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, représentatives en Nouvelle-Calédonie.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de Nouvelle-Calédonie ont engagé un dialogue sur les enjeux et les objectifs des politiques publiques en matière d'emploi et d'insertion professionnelle. Des propositions ont été formulées, des actions engagées par les diverses collectivités.

Depuis 2-3 ans, le niveau des enjeux a imposé de passer à la définition et à la mise en œuvre d'une stratégie partagée par les différents acteurs. C'est la raison pour laquelle la Nouvelle-Calédonie s'est engagée dès 2012 dans l'élaboration, dans un premier temps, d'un « Plan pour l'emploi », devenu désormais une stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle discutée avec l'ensemble des partenaires, tant institutionnels, politiques que sociaux.

La Nouvelle-Calédonie a ainsi construit, en coopération avec les provinces, une stratégie emploi/insertion professionnelle (SEIP). Cette stratégie se met en place à un moment où la croissance économique calédonienne montre des signes de ralentissement et nécessite un appui des pouvoirs publics pour en limiter les impacts. Le défi que doit affronter la Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'emploi réside dans la coexistence paradoxale de pénuries de main-d'œuvre subies par les entreprises et les risques d'exclusion ou de marginalisation du marché du travail pour une fraction de la population.

Cette stratégie vise à agir sur l'emploi en permettant aux personnes très éloignées de l'emploi d'intégrer le marché du travail et aux personnes déjà en emploi d'y rester et d'évoluer professionnellement. La condition de réussite pour parvenir aux résultats attendus repose sur un tissu économique dynamique constitué d'entreprises performantes, compétitives et évoluant dans un contexte incitatif en termes de formation et de recrutement. Une autre condition de réussite est le renforcement de l'efficacité de l'action publique dans le domaine de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle. Enfin, l'action des pouvoirs publics doit également être orientée vers les facteurs indirects de la productivité en agissant sur le contexte social en mettant en place des politiques permettant un dialogue social de qualité pour éviter les conflits sociaux. L'action des pouvoirs publics consiste également à offrir un cadre légal stable et respectueux des équilibres économiques et sociaux dont le contrôle du respect assure à toutes les entreprises des conditions égales de concurrence.

Pour atteindre cet objectif, la SEIPNC s'attache à :

1. Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail par des mesures spécifiques d'accompagnement et de qualification ;
2. Accompagner les entreprises en les aidant à mieux prévoir l'évolution de leurs besoins et des compétences de leurs salariés, mais également en mettant en œuvre des instruments les plaçant en partenaires privilégiés de la politique d'emploi et de formation
3. Améliorer l'efficacité de la politique publique d'emploi, d'insertion professionnelle et de formation.

Le public cible particulièrement visé par ces politiques sont les jeunes calédoniens qui sortent du système scolaire sans qualification et qui n'intègrent ni le marché du travail, ni d'autres dispositifs de formation, les personnes handicapées, ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi.

La présente stratégie s'intéresse principalement à l'emploi salarié. Toutefois, cela ne doit pas masquer la réalité calédonienne dans laquelle l'auto-emploi est omniprésent ainsi que l'existence d'une économie informelle fondée sur une vie solidaire et communautaire, préalable au renforcement du lien social et au développement du vivre et du construire-ensemble. Dans cet état d'esprit, le socle du traitement de l'emploi en milieu communautaire répond à un intérêt collectif échappant à une logique individualisée.

La première partie de ce document détaille les étapes de la construction de cette stratégie ainsi que les réflexions qui en sont issues. La deuxième partie pose le diagnostic de la situation actuelle de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. La troisième partie du document propose des réponses concrètes aux problématiques ainsi posées et définit le contenu des objectifs et actions à mener pour y répondre au cours des prochaines années. La dernière partie détaillera les moyens budgétaires associés à ces actions ainsi que les indicateurs de performance retenus.

PREMIERE PARTIE : CONSTRUCTION D'UNE STRATEGIE

1-1/ Le schéma d'aménagement et de développement : NC 2025

Prévu par l'article 211 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, le schéma d'aménagement et de développement de la Nouvelle-Calédonie a pour objet d'exprimer « les orientations fondamentales en matière d'infrastructures, de formation initiale et continue, d'environnement, d'équipements, de services d'intérêt territorial et de développement économique, social et culturel. Il veille à un développement équilibré du territoire, en particulier au rééquilibrage de la répartition des fonds publics bénéficiant aux provinces et aux communes. Il fixe les objectifs à atteindre et prévoit les moyens à mettre en œuvre par l'État, la Nouvelle-Calédonie, les provinces et les communes. »

Ce document, élaboré conjointement par le Haut-Commissariat et par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, doit être « approuvé par le congrès, après avis des assemblées de province, du conseil économique et social et du Sénat coutumier et après consultation des communes ». Cette approbation reste à venir, mais les travaux engagés depuis 2008 à ce titre orientent les choix de politiques publiques.

La phase de diagnostic a permis notamment d'identifier deux enjeux en matière de politiques d'emploi et d'insertion professionnelle :

- des compétences à mieux développer pour construire le pays ;
- une politique de l'emploi qui reste à affirmer.

L'un des 9 ateliers (atelier 2) était consacré à « L'ADEQUATION POPULATION-EMPLOI ».

Ses conclusions, rendues en décembre 2008, constataient que la forte croissance économique du pays depuis 1998 avait permis la création d'un nombre très important d'emplois (+4,3% / an en moyenne), mais que le chômage touchait encore 7% de la population active et que le taux des actifs occupés dans la population totale se situait environ 11% en dessous de celui constaté sur l'ensemble des pays de l'OCDE.

Ces mêmes conclusions émettaient l'hypothèse que la Nouvelle-Calédonie pouvait tendre vers le plein emploi si la croissance restait ferme. Si cette hypothèse optimiste ne s'est pas confirmée, plusieurs des constatations de cet atelier restent d'actualité :

- l'existence de tensions sur le marché de l'emploi et les inadéquations entre offres et demandes,
- les difficultés des entreprises à identifier leurs besoins, tout particulièrement les nombreuses petites entreprises qui peinent à s'investir dans la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et dont les recrutements se font parfois dans l'urgence.

Les participants à l'atelier concluaient :

- que les recrutements par défaut et la faible gestion prévisionnelle des emplois et compétences pouvaient constituer un frein au développement des carrières individuelles, mais également des entreprises,
- que la bonne adéquation population-emploi passe notamment par une formation adéquate et des actions à l'interface formation-emploi demandant un indispensable accompagnement institutionnel,
- que formations initiale et professionnelle sont fortement complémentaires. La première, qu'elle soit générale ou professionnelle, permet d'acquérir d'indispensables compétences générales (au premier plan desquelles lecture et calcul) et assure une formation citoyenne garante de l'adaptabilité des personnes et de leur insertion sociale et professionnelle ; elle travaille sur un spectre de compétences larges et sur un public de masse. La formation professionnelle répond quant à elle, sur des effectifs plus réduits, à des besoins de niche, avec une réactivité plus grande ; elle procède aux ajustements rendus nécessaires par l'évolution des techniques et par la conjoncture.

Ces réflexions ont été prolongées dans le cadre de la rédaction du document « ORIENTATIONS ET MOYENS : PROPOSITIONS », publié en novembre 2013. Le chapitre 6.12 de celui-ci s'intitule : « INVESTIR DANS LE CAPITAL HUMAIN : L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE »

Ce document actualise et précise les constats antérieurs. Il fait ressortir :

- Une situation paradoxale du marché de l'emploi : en Nouvelle-Calédonie, la croissance des dix dernières années a reposé sur la création d'emplois grâce aux facteurs travail et capital, mais peu sur des gains de productivité. Cependant, cette croissance de l'emploi reste marquée par une inadéquation entre l'offre d'emploi (qualifiée) et la demande d'emploi (peu qualifiée). Il y a coexistence des pénuries de main d'œuvre qualifiée et de risques de marginalisation ou d'exclusion du marché de certaines catégories de personnes.
- Des inégalités d'accès à l'emploi : les inégalités dans l'accès à l'éducation et aux diplômes persistent. Elles impactent directement les taux d'accès à l'emploi et l'accès aux différentes catégories d'emploi. Corrélés à l'absence de diplôme, l'inactivité et le chômage sont nettement plus fréquents chez les jeunes kanak. Les écarts se manifestent aussi à l'entrée sur le marché du travail, avec le décalage entre formation et contenu des emplois. Les parcours scolaires et d'insertion professionnelle sont encore souvent marqués par les retards et l'échec dans les communautés océaniques.
- Des besoins nouveaux en compétences.

S'il formule diverses interrogations, ce document insiste également sur la nécessité :

- de mieux connaître les besoins des employeurs, et notamment des TPE-PME (88 % des entreprises n'ont pas de salarié et dans les 12 % d'entreprises restantes, 92 % ont moins de 20 salariés) ;
- de poursuivre le dialogue social sur le travail ;

- de mieux appréhender le lien formation / emploi / développement économique (emploi et formation, salaire et productivité, etc.) ;
- d'instaurer un dialogue permanent entre la formation initiale et continue et les différents partenaires sociaux ;
- de mieux prendre en compte l'interdépendance de l'emploi avec les politiques de transport, de logement, d'équipements collectifs ;
- d'accroître l'efficacité du service public de l'emploi.

1-2/ : Une priorité : l'emploi local

La priorité à l'emploi local, inscrite dans l'accord de Nouméa, instituée par l'article 24 de la loi organique modifiée 99-309 du 19 mars 1999, s'est concrétisée par l'adoption de la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local (codifiée au titre V du livre IV du code du travail de Nouvelle-Calédonie, articles Lp. 450 et suivants).

L'implication des partenaires sociaux tout au long du long parcours d'élaboration du texte a montré leur attachement à ces mesures. Ces mêmes partenaires sociaux ont conclu le 16 décembre 2011 un accord interprofessionnel relatif au tableau des activités professionnelles (TAP), conformément aux dispositions de la loi. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du gouvernement le 9 janvier 2012.

La commission paritaire de l'emploi local (CPEL), composée de représentants des partenaires sociaux, a été mise en place en février 2012.

Cette commission fournit chaque année un bilan de son activité et a rendu en septembre 2015 un rapport sur l'exécution des dispositions de la loi du pays. Ce rapport conclut à une vingtaine de préconisations de nature diverse. Certaines d'entre elles conduisent à des modifications du cadre légal qui interviendront dans les meilleurs délais.

1-3/ : Un investissement durable dans la formation professionnelle

La Nouvelle-Calédonie a bénéficié de l'appui de l'Union Européenne, au travers des neuvième et dixième FED, sur le secteur de la formation professionnelle. Dans la continuité de cette priorité, une stratégie 2013-2017 de la formation professionnelle continue a été définie, dans le cadre d'une large concertation de l'ensemble des acteurs du champ de l'insertion, de la formation et de l'emploi.

Dès mars 2010, le rapport de la Chambre territoriale des comptes émettait ses recommandations sur l'analyse de la gestion du dispositif. En parallèle, le gouvernement a organisé de mars 2010 à septembre 2010, des états généraux de la formation professionnelle. Ces états généraux ont été

l'occasion d'échanger et de produire des recommandations d'évolution avec l'ensemble des acteurs concernés à savoir :

- les partenaires sociaux ;
- les provinces ;
- les organismes de formation ;
- les structures d'insertion ;
- les stagiaires et apprentis.

En complément de ce travail, et en lien avec la mise en place du Plan de Performance des Politiques Publiques, le gouvernement a missionné un cabinet pour l'évaluation de la politique de formation professionnelle (rapport produit en Septembre 2011).

Puis en octobre 2011, sur la base des travaux et des évaluations précédentes, le gouvernement a initié un diagnostic partagé sur 3 thématiques :

- l'apprentissage,
- la formation professionnelle,
- l'insertion par le travail.

Les partenaires sociaux, les collectivités provinciales, les structures de formation, d'insertion et de placement ont participé activement à ce diagnostic dont les travaux ont été présentés le 2 mai 2012.

L'évaluation du IXème FED, réalisée en octobre 2011, a confirmé les orientations issues du travail collaboratif mené depuis 2011.

Le document d'orientation issu de ce processus confirme, en continuité avec les réflexions antérieures, que l'enjeu majeur de la formation professionnelle continue consiste à assurer l'adéquation entre les attentes des individus et les besoins en compétences des entreprises calédoniennes. Il précise que cet enjeu s'inscrit dans un contexte social et économique qui impose la prise en compte :

- de la nécessité d'offrir les emplois disponibles en priorité aux néo calédoniens,
- d'un rééquilibrage communautaire, géographique et de genre dans la mise en œuvre des dispositifs de formation,
- d'un champ de compétences partagées entre la Nouvelle-Calédonie et les provinces dans le domaine de la formation professionnelle continue,
- de la capacité des acteurs de la formation à répondre à la demande de formation principalement dans le champ de l'ingénierie de formation,
- des caractéristiques du tissu économique et plus particulièrement la taille des entreprises locales,

- des caractéristiques des bénéficiaires à traiter.

Ce contexte particulier permet de construire un modèle original et d'envisager :

- de développer des compétences propres et uniques,
- d'innover en matière d'accompagnement et d'orientation des publics,
- de mener une politique interinstitutionnelle acceptée et consolidée,
- d'ouvrir les voies d'une collaboration étroite avec la formation initiale,
- de faire valoir l'expertise néo calédonienne et européenne dans la zone Asie pacifique.

La stratégie se décline en trois programmes :

- Programme 1 : Accueillir, Informer, Orienter et accompagner les publics. L'objectif stratégique de ce programme est de développer et de faciliter l'accès aux formations et accompagner les bénéficiaires dans leurs choix et leur parcours. Il comporte 5 actions dont les résultats sont évalués à partir de 4 indicateurs :

- Taux de prise en charge des demandeurs d'emploi,
- Taux de déperdition au cours de l'orientation,
- Taux de réalisation de la commande publique,
- Indicateur de continuité des parcours individuels.

- Programme 2 : Former pour l'emploi. L'objectif stratégique de ce programme est de fournir en quantité et en qualité la ressource humaine nécessaire au marché du travail. Les résultats des 3 actions qui le composent sont évalués à partir de 8 indicateurs suivants :

- Indice de satisfaction des stagiaires,
- Taux d'érosion,
- Taux de réussite (aux examens),
- Taux de validation,
- Taux d'insertion,
- Taux d'occupation des admis à la suite de la formation,
- Part des formations conjoncturelles,
- Part des stagiaires suivant une formation dans un pôle sectoriel.

- Programme 3 : Animer et piloter les dispositifs. L'objectif stratégique de ce programme est de structurer et développer la formation professionnelle pour assurer l'adéquation du dispositif de formation et de certification aux besoins des individus, des acteurs sociaux et économiques ainsi que des attentes politiques. Son évaluation est réalisée par 5 indicateurs :

- Taux de contrôle,
- Niveau de conformité des actions de formation achetées par la Nouvelle-Calédonie,
- Part des organismes engagés dans une démarche Qualité,
- Evolution du nombre de certifications locales,
- Taux de consommation des aides financières accordées par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie aux acteurs de la formation professionnelle continue.

La stratégie pour l'emploi et la formation professionnelle prend appui sur ces orientations de la formation professionnelle continue, dont les actions futures s'intégreront en retour dans la stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle.

1-4/ Le recours à des expertises approfondies

L'élaboration progressive de la stratégie pour l'emploi a fait appel à des travaux d'expertise, et notamment à deux rapports au gouvernement de Nouvelle-Calédonie rédigés par Jacques FREYSSINET, professeur émérite à l'Université Paris 1 et président du Conseil scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE).

Le premier de ces rapports (juillet 2011) porte sur des « **Eléments de réflexion pour la construction d'un plan pour l'emploi** ».

Ce document précise qu'une action sur les populations éloignées de l'emploi ne peut être conçue de manière isolée et indépendante. Son efficacité est fonction de la dynamique globale de l'emploi ; son contenu doit être cohérent avec la politique économique et sociale d'ensemble ainsi qu'avec les évolutions de la législation du travail. Cette action doit également se situer dans la perspective de l'objectif global de rééquilibrage qui, depuis les accords Matignon-Oudinot, est au cœur de la stratégie de la Nouvelle-Calédonie.

Ses conclusions rejoignent effectivement les constats antérieurs tout en insistant sur la nécessité de maîtriser la gouvernance des politiques d'emploi :

« Un contexte économique porteur à moyen terme, sous réserve des incertitudes de la conjoncture mondiale, ainsi qu'une dynamique forte de création d'emplois créent des conditions favorables pour traiter la difficulté centrale que doit affronter la Nouvelle-Calédonie : la coexistence entre, d'une part, des difficultés généralisées de recrutement et des pénuries de qualifications, d'autre part, des processus de marginalisation ou d'exclusion qui frappent certaines fractions de sa population. De multiples dispositifs ont été créés par divers acteurs faiblement coordonnés. En respectant les contraintes politiques du « vivre ensemble », il semble urgent de mobiliser tous les acteurs pour qu'ils définissent conjointement, autour de la priorité du rééquilibrage, des objectifs hiérarchisés, des règles de partage des responsabilités ainsi que des procédures de coordination qui traduisent un compromis accepté entre objectifs d'efficacité économique et de cohésion sociale. »

Ces réflexions ont été prolongées dans un deuxième rapport (octobre 2012) intitulé « **Éléments de réflexion pour la construction d'un service public de l'emploi** ».

Or, la situation en Nouvelle-Calédonie, telle que constatée en 2012, est caractérisée par un extrême fractionnement des organismes qui contribuent, seulement de manière partielle, à l'exercice de ces missions :

- Le partage des tâches entre la Nouvelle-Calédonie et les provinces est juridiquement mal défini et, en pratique, incertain et instable, surtout en l'absence de décisions du Congrès en matière de délégation de compétences aux provinces.
- Les provinces ont fait en ce domaine des choix différents tant en ce qui concerne le contenu de leurs interventions que la nature juridique des organismes qui en sont chargés.
- A l'échelle de la Nouvelle-Calédonie, plusieurs services interviennent sans qu'il existe une instance de coordination du SPE.
- Il en résulte une mosaïque d'institutions faiblement coordonnées. Leur efficacité est souvent sévèrement jugée par les acteurs politiques, économiques et sociaux.

Cette situation apparaissait à l'auteur du rapport d'autant plus problématique que le SPE allait être soumis à des défis de grande ampleur. Il proposait aux décideurs de choisir entre trois scénarii :

- le premier scénario est celui d'un renforcement de la provincialisation du SPE selon une logique de subsidiarité,
- le second scénario correspond à la création d'un SPE à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie,
- le troisième décrit la structure en réseau d'un SPE doté d'une instance de coordination forte.

Le rapport note que ce troisième scénario peut sembler attractif dans la mesure où il permet d'échapper à l'alternative offerte par les options opposées présentées par les deux premiers scénarios, mais qu'il ne faut pas sous-estimer la complexité des compromis qui sont nécessaires à sa mise en place, et des difficultés à vaincre pour maintenir dans la durée le respect des règles communes par les différents acteurs concernés.

En 2014, le gouvernement a souhaité être éclairé sur l'ensemble des choix stratégiques à opérer en matière de politique de l'emploi et sur les options possibles. Il a fait appel pour cela à Marc BIEHLER, inspecteur général honoraire des affaires sociales, dont le rapport (avril 2014) s'intitule « **Fluidifier, animer, équiper, éléments de stratégie pour l'emploi** ».

Ce rapport propose de s'engager de façon volontariste dans les rééquilibrages du pays par l'activité et pour cela de « faire autrement », autour de trois axes :

- fluidifier, pour permettre d'accorder objectifs et capacités réelles ;
- animer, c'est-à-dire prendre appui sur ces capacités pour favoriser des coopérations ;
- équiper les acteurs et les personnes pour conforter leurs capacités.

1-5/ Un dialogue social constructif

Les problématiques liées à l'emploi constituent naturellement un sujet de dialogue social.

Les « accords économiques et sociaux » signés le 12 juin 2012 entre le gouvernement et la grande majorité des organisations syndicales de salariés, mentionnent cette préoccupation et font de l'insertion des jeunes une priorité :

« L'accès à l'emploi est encore difficile pour certains, et la rémunération du travail encore insuffisante. Une partie de la population, dont les qualifications ne répondent pas aux besoins des entreprises, peine à accéder au monde du travail.

Le chômage est le facteur le plus important d'exclusion de la société et il n'est pas rare, en Nouvelle-Calédonie, qu'un seul emploi fasse vivre plusieurs familles.

L'insertion des jeunes par le travail et leur accompagnement dans la vie professionnelle doivent constituer une priorité. »

En 2013, une « session du dialogue social » a permis de poursuivre la réflexion entre les représentants des partenaires sociaux (syndicats de salariés et organisations d'employeurs), du gouvernement, des élus, des responsables de l'administration et des acteurs des politiques d'emploi.

Sur le thème : « Comment mieux accompagner vers l'emploi et permettre une meilleure application de la loi sur l'emploi local ? », les auditeurs de cette session ont abouti à un document de synthèse.

Celui-ci rappelle en premier lieu que la politique de l'emploi constitue un enjeu majeur et qu'elle est nécessaire à la réussite du processus politique en cours qui repose notamment sur la cohésion sociale et le développement économique.

Cette politique, qui doit garantir l'égalité d'accès au service public de l'emploi, doit reposer sur des objectifs stratégiques :

- Répondre aux besoins de compétitivité des entreprises qui sont à la recherche d'une main d'œuvre qualifiée ;
- Ouvrir le marché du travail aux publics qui en sont les plus éloignés ;
- Prendre en compte les populations qui ne sont pas à la recherche d'un emploi durable mais d'une activité créatrice de richesses.

Les objectifs opérationnels proposés sont les suivants :

- Avoir une connaissance fiable du marché du travail (interconnexion et homogénéisation de toutes les données relatives au marché de l'emploi, intégration des demandes de formation des demandeurs d'emploi et des entreprises dans un système d'information ; définition de catégories « d'employabilité » et mise en place d'un « passeport de l'employabilité »).

- Disposer d'un système éducatif et de formation qui réponde à la fois aux besoins de l'économie et aux aspirations des demandeurs d'emploi et d'activité (information professionnelle précoce et homogénéisée, associant étroitement les acteurs économiques ; renforcement de la formation duale, avec possibilité de mutualisation entre plusieurs entreprises et incitations aux entreprises formatrices ; mise en place d'une GPEC de niveau « pays », indispensable à la mise en œuvre de la loi sur l'emploi local).
- Favoriser la prise en compte globale, personnalisée et adaptée de l'ensemble des besoins des demandeurs d'emploi ou d'activité (création de pôles de regroupement des services concernés ; mutualisation et diffusion de l'information (mise en place de bureaux d'accueil unique) ; développement des services en ligne ; définition de parcours vers l'emploi ou l'activité adaptés à chaque catégorie de demandeurs d'emploi ou d'activité ; mise en place d'un fonds pour l'itinéraire vers l'emploi (notamment aide à la mobilité) et de dispositifs de valorisation des activités productives traditionnelles ; mise en place de structures juridiques et d'outils juridiques adaptés ; création d'une « boutique » expérimentale de l'emploi et de la formation).
- Optimiser les relations entre les acteurs publics et privés de l'emploi (Evaluer l'efficacité des pratiques actuelles d'externalisation du service public de l'emploi ; mener une étude sur l'opportunité d'externaliser des prestations au regard de la typologie des publics et sur les modalités de mise en œuvre de cette externalisation).

1-6/ L'expérience des actions réalisées

Les collectivités provinciales ont été amenées à mettre en œuvre des plans spécifiques pour accompagner les démobilisations de personnels à l'issue d'opérations de constructions spécifiques et plus particulièrement la construction d'usines métallurgiques.

Ainsi, le plan REACTION mis en place par la province Nord, validé lors du 17^{ème} comité KONIAMBO, en juillet 2011. Il a officiellement commencé le 5 décembre 2011 avec la démobilisation consécutive à la fin des travaux de terrassement de l'usine, pour se terminer en décembre 2014.

Ce plan, initié et suivi directement par l'exécutif de la province Nord, était basé sur des principes clés :

1. S'appuyer sur les partenaires existants
2. Sécuriser la coordination et la gouvernance
3. Se doter de moyens spécifiques

A l'issue des trois années d'activité, le bilan qui en a été fait est plutôt positif. En effet, il ressort de l'analyse des données les éléments suivants :

- 2407 salariés et 79 entreprises différentes ont été rencontrés. Cela représente 96% des salariés et 55% des entreprises potentiellement concernés. L'entreprise CIS, gestionnaire de la base vie, représentait plus de la moitié des salariés ;

- 2 « Forum » ont été organisés en novembre 2012 et 2013 qui ont représentés des moments d'accélération du travail d'identification, d'orientation et de mise en relation ;
- Le public inscrit au RIC était originaire de la province nord à 78 %, féminin à 61% et d'un âge moyen de 38 ans. 93% exerçaient une activité d'employé ou d'ouvrier ;
- Fin décembre 2014, on comptait 633 salariés inscrits au RIC effectivement démobilisés, soit 77% des salariés suivis individuellement par le dispositif ;
- Sur les 633 salariés inscrits au RIC, 367 personnes ont pu obtenir une solution correspondant à ses attentes à la fin de l'année, soit 58% ;
- 9 entreprises suivies ont bénéficié d'un diagnostic.

L'analyse du dispositif permet d'en tirer quelques enseignements et notamment quant aux facteurs clés du succès:

. L'anticipation du phénomène

. Un portage politique fort / une implication réelle de KNS et de CIS

. S'appuyer sur les structures en place et non mettre en place de nouveaux acteurs, ce qui représente un processus plus lourd et plus coûteux

. Faire expertiser/ calibrer préalablement au démarrage

. Une coordination cooptée

Quant aux conditions du succès, il s'agit de :

. L'implication des partenaires (Cap, MLIJ, CCI, CMA, ME) et de leurs agents

. Visibilité sur les échéances de l'Industriel (masterplan, dates de fin des contrats)

. Des outils de traçabilité partagés, renseignés et suivis dans le temps

. Présence sur site = proximité physique et lien personnalisé

. Cibler les attentes des salariés démobilisés

. Une ressource dédiée et disponible au sein de la Cellule Koniambo

En province sud, pour faire face à la démobilisation prévue de 1500 personnes en contrats précaires à la fin des travaux de construction de l'usine de Vale-Inco, la province Sud a élaboré un plan de remobilisation pour l'emploi après le chantier de construction de l'usine dénommé « Le PREGO ». Ce dispositif a été mis en place dès janvier 2008 et a été renforcée d'un ensemble de mesures votées en assemblée de la province Sud le 27 juin 2008. Il s'agit d'accompagnement spécifique des salariés démobilisés, d'un ensemble de mesures d'accompagnement financier au reclassement des salariés en fin de contrat ainsi qu'un soutien aux entreprises en difficulté suite à l'arrêt de leur activité sur le site.

Pour accompagner les salariés démobilisés, il a été mis en place :

- Des forums sur site, avec l'ensemble des partenaires (Chambres consulaires, les structures participant aux financements des créations d'entreprise, agences d'intérim, sociétés ayant des offres d'emploi à pourvoir)
- Un Point Information Conseil sur le site de Goro ouvert 4 jours sur 7 et tenant compte des horaires de travail sur le site.
- Des relais emploi sur Nouméa, Dumbéa, Mont Dore, Paita et Yaté
- Le salarié démobilisé adhère au dispositif en signant une charte d'engagement et bénéficie d'un suivi individualisé. Il était reçu plusieurs fois par mois par son consultant référent pour travailler son projet professionnel et être mis en relation avec des entreprises.
- Une prospection massive des entreprises ou employeurs potentiels (y compris les patentés):
- Des aides spécifiques pour les demandeurs d'emploi démobilisés :
 - o Le complément d'indemnité de transition professionnelle - ITP
 - o La prime de reclassement rapide – PRR
 - o Le Contrat Provincial d'Accès à l'entreprise Privée (CPAEP) PREGO, qui incitait les employeurs à embaucher un salarié démobilisé.
- Des comités techniques réunissant les partenaires sociaux (Syndicat de salariés et de patrons), la CAFAT, la DTE, la DFPC tous les mois pour faire le point sur le dispositif et statuer sur les demandes d'aides.

Pour accompagner les entreprises impactées par la fin du chantier de construction de Goro, il a été mis en place :

- Un appui aux entreprises en difficulté pour permettre aux entreprises subissant des pertes de marchés du fait de la fin du chantier de se redéployer sur d'autres activités.
- Un accompagnement des entreprises (nouvelles ou existantes) pour obtenir des marchés sur les activités externalisées de Vale Inco avec notamment des formations des entrepreneurs pour répondre à des appels d'offres.
- Des comités techniques mensuels réunissant les partenaires du développement économique (CCI, CMA, ADIE,...) pour étudier les dossiers de création ou de développement d'entreprises.
- Un diagnostic pour étudier les perspectives et opportunités de développement du Grand Sud. Celui-ci a évalué les effets de l'arrêt du chantier en termes de pertes d'emplois induits pour les fournisseurs et sous-traitants de Vale Inco dans l'ensemble de la province Sud. Il a identifié aussi de nouvelles filières d'activité à développer et a analysé les problèmes immobiliers qui se posent aux entreprises.

La province Sud intervient également dans le reclassement des salariés lors de cessations d'activités.

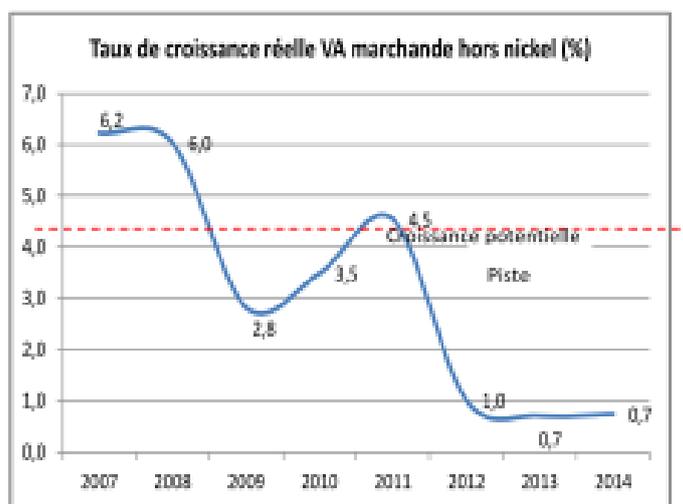
DEUXIEME PARTIE : ELEMENTS DE DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI

La Nouvelle-Calédonie compte 268 767 habitants en 2014 avec 199 833 habitants dans la Province Sud, 50 487 dans la Province Nord et 18 297 dans les îles Loyauté.

Le « rapport sur les orientations budgétaires 2015-2017 » constate :

« L'économie calédonienne a connu, entre le début des années 2000 et le tournant de la décennie, une phase de croissance élevée. Celle-ci s'explique principalement par la mise en œuvre de grands chantiers, tant dans le secteur du nickel que dans celui des infrastructures publiques. Cette phase de boom économique tiré par les investissements s'est soldée par une augmentation de près de 40 % du revenu réel par habitant entre 2000 et 2010 (...).

Au final, faute de poussée suffisante des moteurs-relais, l'économie calédonienne a manqué son atterrissage. Passé le pic de la seconde moitié des années 2000, sa vitesse aurait dû, idéalement, se stabiliser au niveau de son taux de croissance potentielle (aux alentours des 3,5 % par an en termes réels) qui aurait constitué alors la bonne « piste » d'atterrissage. Or, l'économie hors nickel ne cessera de ralentir à partir de 2012 pour se situer désormais en dessous du seuil des 1 % par an, inférieur à la croissance démographique et soit près de 2,5 points en dessous de la piste. »



Source : modèle Amédée (vr.4). Données révisées à l'occasion du séminaire de juillet 2014.

L'IEOM note dans son rapport annuel 2014 :

« Le marché du travail est resté globalement déficitaire en 2014. Les créations d'emploi sont insuffisantes pour absorber la demande, l'accélération des embauches dans les services et l'industrie étant atténuée par les difficultés rencontrées dans le secteur de la construction. Le nombre d'entreprises employeuses reste stable et l'emploi salarié progresse toujours faiblement. Le nombre d'entreprises non employeuses s'accroît en revanche plus rapidement. Dans ce contexte, le nombre de demandeurs d'emploi a continué à progresser (+7,1% sur l'année soit 470 demandeurs supplémentaires) mais moins rapidement qu'en 2013 (+ 12,7%). Surtout, la tendance s'inverse au cours du second semestre et le nombre de demandeurs d'emploi diminue au cours des trois derniers mois de l'année, comme le nombre de bénéficiaires des systèmes d'indemnisation du chômage. »

2-1/Une situation globale de l'emploi et du travail contrastée

Les chiffres² les plus récents montrent que le nombre de **demandeurs d'emploi**, qui est reparti à la hausse depuis début 2013, continue de progresser fortement.

- Augmentation de + 10,03% des demandeurs d'emploi en 2014, de + 1,49% en 2013. Cette augmentation est principalement ressentie en province Sud +10,28% en 2014 et + 4,75% en 2013.
- Le nombre de DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois) s'est intensifié en 2014 pour atteindre 7.028 personnes en moyenne, alors que le nombre de DEFM n'avait pas dépassé la barre des 7.000 personnes depuis 2010. Les demandeurs d'emploi inscrits présentent des caractéristiques particulièrement préoccupantes au regard de leur jeunesse et de leur niveau de diplômes :
 - 55% de femmes contre 45% d'hommes au niveau du territoire :
 - 39% de ces demandeurs d'emploi inscrits ont moins de 30 ans,
 - 29% n'ont aucun diplôme, 32% d'entre eux ont au maximum le niveau CAP – BEP et 23% ont le niveau Bac. Plus précisément, 41% des demandeurs d'emploi homme n'ont aucun diplôme, contre 32% pour les femmes.
- Les DEFM, comme les offres d'emploi, se concentrent en province Sud avec 5.181 DEFM en moyenne sur 2014, soit 73,71% du total, et 7.083 nouvelles offres d'emploi sur la même période pour 9.611 sur l'ensemble du pays, soit 73,70% du total des offres.
- Signe de préoccupation, le nombre de nouveaux demandeurs d'emploi inscrits progresse de 40,1% en 2014, soit une augmentation des nouvelles inscriptions par rapport aux années précédentes.
- L'assiduité des demandeurs d'emploi auprès des 3 services de placement provinciaux en 2013 revient à son niveau de 2011 après la suppression de la carte de demandeur d'emploi en 2012 qui aurait dû inciter les DE à effectuer des actes de recherche d'emploi. En réalité, cette suppression a d'abord entraîné une baisse conjoncturelle du nombre de DEFM inscrits.
- Le nombre de chômeurs indemnisés par la CAFAT continue quant à lui d'augmenter et a atteint un record historique en avril 2014 avec 2.500 chômeurs indemnisés. Fin mars 2015, la Nouvelle-Calédonie compte 2.410 chômeurs indemnisés.
- Le recours au chômage partiel a connu une forte hausse en 2014 avec un pic en septembre 2014 avec 147 salariés concernés pour 19 entreprises, avant de redescendre, sans pour autant revenir aux chiffres d'avant 2014. En mars 2015, 6 entreprises ont eu recours au chômage partiel pour 23 salariés.

Avec une stabilité du nombre de **salariés** (91.000 personnes au 4^{ème} trimestre 2014, soit à peine 500 de plus qu'au 4^{ème} trimestre 2013, 91 822 au premier trimestre 2015), la situation de l'emploi continue de se dégrader du fait notamment du **manque de dynamisme du marché du travail** et d'un faible nombre de créations d'emplois. Parmi les salariés, les hommes restent sur représentés avec 39.535 femmes pour 47.214 hommes parmi les salariés en 2013.

² bulletins trimestriels de l'emploi 4^{ème} trimestre 2014, DTE et IDC NC,

- bilan emploi 2013, DTE et IDC NC,
- note de conjoncture emploi salarié, ISEE, 4^{ème} trimestre 2014,
- l'économie de la Nouvelle-Calédonie en 2014, note expresse, IEOM, avril 2015,
- tableau de bord économique de la Nouvelle-Calédonie, CEROM, mars 2015.

Les créations d'emplois restent globalement insuffisantes pour absorber la demande.

- Ainsi, les services de placement des 3 provinces ont enregistré 2.000 offres de postes en moins par rapport à 2012, soit - 18%, soit la plus forte baisse depuis 10 ans. Cette baisse des postes offerts en 2013 touche surtout l'industrie, le secteur transport / logistique et la construction.
- Alors que la moyenne des 10 dernières années était de + 3,2%, la croissance de l'emploi n'a été que de +0,5% en 2014.
- Seuls l'industrie et le tertiaire (santé - action sociale, commerce et hébergement - restauration surtout) créent des emplois dans le secteur privé, alors que la croissance de l'emploi dans le secteur public s'est effondrée.
- La construction ne perd plus d'emplois en 2014 mais les analystes ne prédisent pas non plus une reprise pour 2015, puisqu'il n'y aura pas d'ouverture de nouveau grand chantier³.
- Au total, le nombre cumulé de nouvelles offres d'emploi déposées en 2014 était de 9.611, soit environ 400 de plus qu'en 2013, mais bien moins que les deux années précédentes (plus de 11.800 offres en 2012 et plus de 12.200 en 2011).

Toutefois, et malgré une baisse du nombre d'offres d'emploi, la Nouvelle-Calédonie reste marquée par une **tension globale du marché de l'emploi** avec 2 métiers sur 5 en tension en 2013, notamment ceux liés à la mine et à l'industrie (plus d'offres que de demandes d'emploi dans 43% des métiers offerts). Cette inadéquation structurelle entre l'offre et la demande d'emploi est une des caractéristiques principales du marché de l'emploi local. Les 5 secteurs qui recrutent le plus sont :

- Les services aux entreprises avec 2.090 offres en 2014, soit une augmentation de + 61% depuis 2007. Même si l'on fait abstraction de la hausse conjoncturelle des offres d'emploi liées au recensement de 2014, ce secteur reste l'un des plus porteurs, signe d'une tertiarisation de l'économie calédonienne.
- La construction : même si ce secteur affiche un recul de 35% sur la période 2007-2014, soit son niveau le plus bas depuis 8 ans, il reste le 2^{ème} recruteur avec 1.378 offres en 2014 pour 37 métiers différents.
- Les services à la personne et à la collectivité (71 métiers) arrivent en 3^{ème} position avec 1.255 offres en 2014.
- L'industrie est repartie à la hausse en 2014, même si l'on constate une baisse de 37% du nombre d'offres de 2007 à 2014. Les 897 offres d'emploi en 2014 se répartissent de manière presque égale entre le Nord (48%) et le Sud (50%).
- Enfin, l'installation et la maintenance est le 5^{ème} secteur qui recrute en Nouvelle-Calédonie avec 791 offres, soit + 40% de 2007 à 2014.

2-2/ Des inégalités persistantes

A ce jour, les inégalités dans l'accès à l'éducation et aux diplômes persistent. Or on sait qu'elles impactent directement les taux d'accès à l'emploi et aux différentes catégories d'emploi. Les

³ L'entreprise KNS était encore classée dans le secteur de la construction jusqu'en 2014 inclus. Elle passe dans le secteur industrie en 2015, mais les difficultés techniques rencontrées par l'industriel depuis fin 2014 font prédire aux analystes une stabilisation, voire une baisse, de l'emploi dans ce secteur en 2015.

données suivantes, qui datent de 2009⁴, en sont une illustration directe :

- 57% des non diplômés sont kanak, alors que seulement 5% des kanak sont diplômés du supérieur,
- 81% des non kanak ont un emploi contre 55% des Kanak. Le taux d'activité des non kanak est estimé à plus de 70% et celui des kanak est inférieur de 10 points. Cet écart d'environ 10 points est stable depuis les 20 dernières années,
- en province Nord, les jeunes kanak ont un revenu inférieur de 43% à celui des non kanak,
- 39% des kanak sont ouvriers, contre 20% des non kanak et 13% des non kanak sont « cadres et professions intellectuelles supérieures », contre moins de 5% des kanak,
- les femmes n'occupent que 43,6% des emplois salariés et 24,6% des postes de direction et, surtout, elles représentent 60% des demandeurs d'emploi en fin de mois,
- 29% des personnes en recherche d'emploi sont en situation d'illettrisme, dont 20% connaissent de graves difficultés.

D'autre part, le taux d'illettrisme⁵, évalué en Nouvelle-Calédonie entre 18%, soit 29.000 personnes (enquête Informations sur la Vie Quotidienne ou IVQ⁶), et 35% (résultats au test des journées d'appel de la Défense) de la population en 2013 constitue un signal très préoccupant au vu des difficultés d'insertion sociale et professionnelle que rencontrent les personnes qui souffrent d'illettrisme.

Par ailleurs, le lien entre illettrisme et sous productivité en entreprise, qui a été démontré depuis plusieurs années, est d'autant plus préoccupant en Nouvelle-Calédonie que, selon l'enquête IVQ de l'ISEE, 21% des actifs calédoniens éprouvaient des difficultés avec l'écrit, dont 14% de graves difficultés, et 26% d'entre eux étaient employés, 32% ouvriers.

2-3/Des chiffres disponibles d'interprétation délicate

En dépit des progrès accomplis ces dernières années, la Nouvelle-Calédonie souffre d'un **déficit « d'observation »**. Ainsi, il existe plusieurs sources d'information, parfois non cohérentes entre elles, mais aussi différentes approches de la notion de demandeurs d'emploi. En effet, la définition de « demandeur d'emploi » ou de « chômage » en Nouvelle-Calédonie n'est pas celle communément employée ailleurs et ne correspond pas complètement à celle du BIT⁷.

Les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) sont les personnes inscrites à un des trois services de placement d'une des trois provinces⁸ et ayant une demande en cours au dernier jour du mois.

⁴ Catherine Ris : « La persistance des inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie », LARJE - Université de Nouvelle-Calédonie, LARJE, 2012 et « Les inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie », revue Economie et Statistique N°464-465-466, avril 2014.

⁵ Mission prévention et lutte contre l'illettrisme, phase 2 – Rapport final d'activité, juillet 2014, Gaëlle Le Vot.

⁶ Enquête Informations sur la Vie Quotidienne, résultats publiés dans la revue Synthèse de l'ISEE, novembre 2013.

⁷ Définition BIT : le chômage comptabilise les personnes en âge de travailler (15 ans ou plus) qui n'ont pas du tout travaillé au cours de la semaine de référence, qui sont disponibles pour travailler dans les 2 semaines et qui ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

⁸ Le service public de l'emploi de Nouvelle-Calédonie est actuellement constitué par les trois services dits de placement des trois provinces qui ont la compétence Emploi : le SEF en province Sud (au sein de la DEFE, direction de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation), Cap Emploi en province Nord et l'EPEFIP aux Iles Loyauté. Ces services sont chargés du

Pour autant, en Nouvelle-Calédonie, les personnes sans emploi ne sont pas toutes comptabilisées comme DEFM car rarement inscrites dans lesdits services emploi.

Ainsi, si l'on raisonne sur les seuls DEFM les chiffres du chômage en Nouvelle-Calédonie sont globalement peu préoccupants : les demandeurs d'emploi en fin de mois seraient 7.716 personnes en février 2015.

Par rapport à une population active estimée à 111.906 personnes en 2009⁹, l'on obtient alors un **taux de chômage théorique de 6,9%**. C'est généralement cet ordre de grandeur qui est publié dans les différents médias calédoniens.

En revanche, si on raisonne avec une approche plus globale et qu'on essaye de s'approcher des définitions du BIT, alors les chiffres sont plus élevés. En effet, selon le recensement de la population de 2009, la Nouvelle-Calédonie compte 111.906 actifs dont 96.410 actifs occupés et 15.496 chômeurs, soit un **taux de chômage estimé de 13,8%**, le double du précédent. Ce taux de chômage était estimé à 16,3% lors du précédent recensement en 2004.

La réalité est probablement entre les deux taux (6,9% ou 13,8% selon le mode de calcul), sans que l'on sache bien où. Le taux de chômage de 13,8% en 2009 masque lui-aussi des disparités importantes avec :

- une concentration de près de 78% des chômeurs en province Sud,
- un taux d'emploi global de 57,9%, mais de seulement 51,2% pour les femmes contre 64,4% pour les hommes,
- le taux de chômage des kanak est estimé à 26%, alors que celui des non kanak serait de moins de 7%.

D'autre part, en rapprochant les chiffres de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) avec ceux des services de placement, on constate que seulement 1 offre d'emploi sur 10 est déposée par les employeurs dans un des trois services de l'emploi.

recueil et de l'enregistrement des offres et des demandes d'emploi, de la mise en relation entre les deux et de la prise en charge des demandeurs d'emploi (gestion et placement).

⁹ Le nombre de personnes en activité, comme le taux de chômage « déclaré », ont de nouveau été estimés lors du recensement de septembre 2014. Toutefois, les données ne seront rendues publiques que vers mi 2015.

TROISIEME PARTIE : LES OBJECTIFS SPECIFIQUES ET LES ACTIONS

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

Si la présence en Nouvelle-Calédonie de personnes très éloignées de l'emploi est une évidence pour l'ensemble des acteurs, en revanche, les outils manquent pour les caractériser afin de les accompagner à construire leur parcours individuel constitué d'actions spécifiques adaptées à leur situation en vue d'assurer leur employabilité à minima. Le nombre de personnes en situation d'exclusion serait estimé entre 8 et 10 000¹⁰. Les personnes les plus éloignées de l'emploi sont aussi celles qui ont quitté le système éducatif le plus tôt et/ou pour lesquelles les modèles pédagogiques de formation continue ou professionnelle sont inadaptés car trop calqués sur les cultures ou les modes de transmission du savoir occidentaux.

➤ Action 1 : Caractériser les publics cibles :

Constat : Les dispositifs mis en place par les différents partenaires institutionnels peinent à trouver leurs publics alors que ces derniers existent. Par ailleurs, la connaissance de leur parcours et de leurs besoins est trop souvent parcellaire et lorsque les éléments existent, ils sont dispersés et peu accessibles.

Cette action vise à permettre à l'ensemble des acteurs, institutionnels ou non, de mieux repérer les publics cibles de la SEIPNC, de collecter les éléments de caractérisation utiles et de leur délivrer une information de premier niveau sur les dispositifs à leur disposition. Sa mise en œuvre opérationnelle se décline comme suit :

1. Mobilisation des réseaux de proximité pour identifier les personnes en grande difficulté d'insertion professionnelle. L'objectif de cette action vise à redonner de l'efficacité au réseau existant en :
 - élargissant le réseau à un cercle de primo-informateurs de proximité qui connaissent personnellement les publics et leurs problématiques particulières : coutumiers, notamment en dehors des zones urbaines, mairies, ainsi qu'à des structures actuellement en dehors du réseau (CIJNC) afin d'être au plus près du lieu de vie des publics cibles. Ces primo-informateurs ont pour rôle de repérer le public cible puis d'assurer le relais jusqu'aux professionnels de l'insertion ;
 - créant les conditions d'un dialogue fluide entre les primo-informateurs et les structures en charge de l'orientation et de la définition des parcours (institutionnalisation de réunions de travail régulières, accès internet permettant d'utiliser une version simplifiée de la fiche numérique en vigueur dans le réseau RIIFE)
 - impliquant les hiérarchies et les collectivités de tutelle dans la définition des objectifs opérationnels de leurs structures et en attribuant les moyens correspondants ;
 - améliorant l'efficacité des missions d'animation et de professionnalisation du réseau par la fixation d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et Temporellement définis) ;
2. Mutualisation de l'information grâce à un système d'information performant (RELIEF). Financé par la Nouvelle-Calédonie à travers l'IDCNC, le projet RELIEF est né du besoin ressenti par tous les acteurs institutionnels d'avoir une meilleure connaissance des publics

¹⁰ NC 2025- Orientations et moyens : propositions, chapitre 6.12, page 149- octobre 2013

suivis notamment des actions antérieures et financées par d'autres collectivités ou établissements et dont ils ont pu bénéficier. RELIEF constitue un outil global d'échanges d'informations qualifiées et d'aide à la décision. Il permet ainsi de :

- Mieux connaître le parcours de chaque personne en demande d'insertion professionnelle
- Faciliter l'orientation et l'insertion professionnelles des usagers ;
- Simplifier l'activité des conseillers de toutes les collectivités sur l'ensemble du territoire calédonien ;
- Améliorer le suivi stratégique du domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

La caractérisation des publics éloignés de l'emploi fera l'objet d'une réflexion interinstitutionnelle.

Résultats attendus : Avec la mise en place du réseau de primo-information et la mise en service de RELIEF :

- augmentation du nombre de personnes connues par le réseau ;
- amélioration de la connaissance des parcours des publics suivis ;
- amélioration de la prescription d'actions et leur suivi.

➤ **Action 2 : Renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours**

Constat : Le parcours d'insertion doit être regardé dans sa globalité et non pas de façon séquentielle. Il est constitué de l'ensemble des actions mises en place au bénéfice d'une personne dans le but de la faire accéder au marché de l'emploi. Il doit être organisé de sorte qu'une personne soit accompagnée de manière continue depuis son état initial, quel qu'il soit, jusqu'à un état final d'accès à une activité durable et décente. Une exigence essentielle est la qualité du suivi de la continuité de ces parcours, relevant de collectivités distinctes et/ou d'opérateurs privés. Le renforcement et la professionnalisation des acteurs du parcours est un élément qui concourt, *in fine*, à l'amélioration de la qualité du suivi. Les obstacles sont souvent nombreux pour intégrer ou réintégrer le marché du travail pour un public en grande difficulté. Il faut donc bien connaître ce public mais aussi les différents dispositifs d'insertion afin de mettre en place les mesures spécifiques et adaptées qui doivent favoriser la progression de l'individu dans son parcours et d'assurer au plus tôt son employabilité.

1. Renforcement et diversification du rôle du Réseau Information, Insertion, Formation et Emploi (RIIFE) dans ses trois composantes : orientation, prescription et suivi. Dans un premier temps il convient de mettre en place les outils, méthodologiques, informatiques ou organisationnels d'une mutualisation des compétences et des ressources des acteurs de l'orientation de la collectivité Nouvelle-Calédonie (CIO, CIJNC, IDCNC, DFPC, Point apprentissage) afin d'organiser, de coordonner et de rendre plus efficaces leurs actions. Dans un deuxième temps, cette démarche sera élargie aux organismes et services provinciaux sur la base d'une convention d'objectifs et de moyens. La fonction « orientation » pourra constituer à terme une spécialisation de certains acteurs du réseau RIIFE, d'autres étant davantage spécialisés dans les fonctions « prescription » ou « suivi ». La mise en place d'un référent unique devra être envisagée afin d'instaurer une relation de confiance avec chaque bénéficiaire, d'assurer la sécurisation des parcours d'insertion et la communication entre les différentes parties prenantes du parcours.
2. Professionnalisation de l'ensemble des acteurs sur tout le territoire de la Nouvelle-Calédonie. L'effort de formation des partenaires du réseau RIIFE et des formateurs, engagé depuis 2006 devra être poursuivi et renforcé dans la perspective d'une part d'une expertise accrue tant sur l'identification des atouts et des faiblesses des publics cibles qu'en termes de connaissance de l'ensemble des dispositifs mobilisables et d'autre part d'une pédagogie

innovante fondée sur l'approche par les compétences et la modularisation. Dans cette optique, il sera établi un programme unique regroupant les attentes et besoins du Gouvernement, des Provinces, des professionnels et des employeurs qui pourrait permettre de répondre aux différents enjeux repérés par une dimension certifiante en lien avec les attentes qualité des institutionnels et des besoins de sécurisation des parcours professionnels et une dimension professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le développement des compétences. Ce programme calédonien viserait à mutualiser les besoins de formation pour créer une offre de formation commune pérenne. La partie professionnalisation pourrait être conçue selon une logique de parcours avec des modules obligatoires, de perfectionnement et de spécialité.

Résultats attendus :

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

➤ **Action 3 : Mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue d'assurer l'employabilité – Refonder les dispositifs de formation**

Constat : Les obstacles pour intégrer ou réintégrer le marché du travail des publics les plus fragiles sont nombreux et multifactoriels : ils relèvent à la fois de problématiques sociales, d'environnement (logement, mobilité, transport), de santé ou/et également de comportements.

Cette action vise à concevoir des dispositifs adaptés, individualisés et modulables qui tiennent compte des inégalités des points de départ et permettent des adaptations ou des réaménagements tout au long des étapes avec pour objectif d'améliorer les perspectives d'accès ou de retour à l'emploi. Ces parcours doivent permettre une double progression : d'une part dans l'acquisition des savoir-être, savoir-faire jusqu'à l'adaptation au poste de travail avec validation des acquis à chaque étape, et progression d'autre part dans l'acquisition d'un statut professionnel stable au travers d'étapes successives : stagiaire de la formation professionnelles, salarié en alternance ou en insertion...

La systématisation de cette approche implique :

1. Une connaissance partagée des dispositifs et partant une mise en cohérence de ceux-ci afin de disposer d'une flexibilité permettant l'adaptation aux besoins spécifiques de chaque parcours ;
2. Le développement des possibilités de validation à chaque étape du parcours. Dans cette optique, les dispositifs d'insertion doivent intégrer la construction progressive d'un portefeuille de compétences clés d'employabilité reconnu par une certification de type « certificat de compétences essentielles » (CCE) déjà mis en place et inscrit au RCP-NC. Quant aux dispositifs de formation diplômantes, ils devront être modularisés en certificats de compétences, eux-mêmes subdivisés en éléments constitutifs validant une compétence simple. Une telle architecture permet de mettre en œuvre des parcours progressifs d'acquisition de compétences et/ou de certifications et de mixer le temps en centres de formation et le temps en entreprise ;
3. D'inclure le traitement des problématiques qui freinent le bon déroulement du parcours (transport, hébergement, santé, addictions...)
4. De privilégier la décentralisation des actions d'insertion et/ou de formation jalonnant le parcours afin d'offrir une égalité de chances aux populations éloignées des centres urbains. Ce point est particulièrement important pour les publics de brousse et des îles pour lesquels l'accès aux lieux de stage et l'hébergement constituent un frein à la formation.

5. Des mesures spécifiques d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Une mobilisation du fonds d'insertion des handicapés doit être opérée dans le cadre de l'adoption du schéma du handicap et de la dépendance

Cette action s'appuie sur différents dispositifs :

- Dispositif SPOT, dont l'objectif est de resocialiser les publics les plus éloignés de l'emploi en leur faisant acquérir les savoir-être de base et en levant les freins personnels à l'insertion. L'orientation se fait ensuite vers l'emploi ou la formation.
- Parcours d'insertion par le travail : l'insertion par le travail est une réponse particulièrement bien adaptée aux spécificités de la situation calédonienne. La Nouvelle-Calédonie finance depuis le 1^{er} juillet 2015, 87 parcours d'insertion par le travail. Cette action sera reconduite et renforcée. Au-delà de l'action du gouvernement, ces parcours d'insertion par le travail pourraient être soutenus de manière plus importante par l'ensemble des institutions et acteurs du territoire notamment par le biais de cofinancements.
- RSMA : le service militaire adapté pilote plusieurs plates-formes sectorielles de découverte des métiers. L'encadrement militaire permet un travail en profondeur sur les savoir-être. L'orientation de sortie se fait vers l'emploi ou la formation professionnelle. Un développement vers des actions de formation qualifiantes peut être envisagé.
- Service civique : la mise en œuvre d'un service civique « obligatoire » est une priorité du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. 4500 jeunes, soit la totalité d'une génération d'âge, seront concernés chaque année par ce futur dispositif. La dynamique sociale sera assurée dans le cadre de la transmission de valeurs partagées et d'engagements civiques et citoyens en faveur de la vie associative, des entreprises et des collectivités pour permettre à tous les jeunes d'avoir un parcours adapté.

Résultats attendus :

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

➤ **Action 4 : Améliorer l'accès à l'information des publics**

Constat : La plupart des lieux d'information sont situés dans les agglomérations importantes et notamment Nouméa et le grand Nouméa. Cela pénalise les populations éloignées géographiquement.

Le développement des sites internet et le développement de points d'accès permettent d'atteindre des populations qui ne sont pas en mesure de se déplacer.

En prenant appui sur l'action mise en œuvre par la province des Iles (dispositif « cyber-tribu ») .le développement de l'accès à l'internet en tribu est une priorité.

Résultats attendus :

- Facilitation de l'accès à l'emploi des populations éloignées ;
- Amélioration de l'accès aux formations professionnelles par l'amélioration de la connaissance des dispositifs existants.

3-2/ OBJECTIF SPECIFIQUE 2 : RENFORCER LE ROLE DES ENTREPRISES POUR DYNAMISER L'ACTION SUR L'EMPLOI

L'entreprise joue un double rôle dans une stratégie d'emploi et d'insertion : elle constitue à la fois l'environnement dans lequel les salariés doivent disposer des moyens de développement de leurs compétences afin d'accroître leur progression professionnelle, mais elle est aussi le lieu privilégié d'acquisition des savoir-être et des connaissances de base nécessaires à une insertion professionnelle réussie. La Nouvelle-Calédonie doit donc inciter les branches professionnelles à anticiper, développer l'emploi et les compétences, améliorer les conditions de travail et encourager les partenaires sociaux à améliorer l'employabilité et la mobilité des salariés. Mais elle doit aussi s'attacher à accompagner l'entreprise dans sa dimension formatrice à l'égard des futurs salariés en mettant en œuvre des dispositifs innovants liant recrutement et formation.

➤ **Action 1 : Créer les conditions d'une GPEC en entreprise**

Constat : Les conventions collectives interprofessionnelles (l'AIT) et les conventions de branches (au nombre de 18 s'agissant des conventions étendues) sont anciennes et l'essentiel des avenants sont des avenants salariaux. Le cadre qu'elles proposent ne permet pas d'identifier correctement les emplois et d'en mesurer les évolutions. Or, les mutations économiques et technologiques obligent les branches professionnelles et les entreprises à s'interroger sur la pertinence des classifications existantes.

La Nouvelle-Calédonie veut donc favoriser la négociation d'accords de classification des emplois : créer ou actualiser une grille de classification suppose de mener une réflexion sur les métiers pratiqués dans l'entreprise, l'évolution prévisible des emplois, les compétences exercées aujourd'hui et nécessaires demain. Les axes de travail sont de :

- lier la démarche de branche et la démarche d'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qu'il s'agisse notamment de la compréhension des évolutions, de la prospective des métiers, de l'anticipation des difficultés sur l'emploi, de la structuration des efforts de formation au regard du contexte d'évolution technologique, organisationnelle ou industrielle ;
- créer et négocier des processus prescriptifs permettant l'ajustement des compétences aux emplois occupés et aux métiers de demain et facilitant la mobilité professionnelle et le maintien durable sur le marché du travail ;

Cette action s'appuie sur un appel à projet qui sera lancé au second semestre 2015 portant sur la modernisation d'une convention de branche qui sera choisie en accord avec les partenaires sociaux. Cette action sera poursuivie dans les années à venir sur 2 autres conventions de branche. La démarche se déroule en 2 étapes : un diagnostic de la branche retenue dans un premier temps, puis un accompagnement à la négociation pour aboutir à un accord collectif.

Résultats attendus :

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

➤ **Action 2 : Développer les certifications calédoniennes**

Constat : La Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de certification professionnelle. Cette compétence s'exerce soit en propre par la mise en œuvre de diplômes calédoniens, soit par

l'intermédiaire des branches professionnelles qui négocient régulièrement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) pour lesquels d'une part elles demandent l'extension, et d'autre part l'inscription au RCP-NC. Le CQP est un instrument privilégié pour répondre aux besoins des entreprises calédoniennes. Son intérêt est d'ensuite pouvoir être inscrit, sous la responsabilité de la DFPC qui assure le contrôle pédagogique, au RCP-NC. Les diplômes professionnels calédoniens peuvent de même être créés au profit des entreprises ou permettre de valoriser les savoirs et savoir-faire traditionnels

Résultats attendus :

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

➤ **Action 3 : Mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle – Créer des outils innovants**

Constat : Les différents rapports sur la formation professionnelle mettent en évidence le besoin de revoir certains dispositifs pour mieux les adapter aux besoins des entreprises. De plus, les résultats en termes d'insertion professionnelle des actions de formation en alternance plaident en faveur d'une modernisation et d'un développement de cette modalité d'action. Il convient donc de mettre l'entreprise au centre du dispositif formatif et de l'accompagner dans cette mission.

1. Réformer l'alternance. Il s'agit de donner plein effet aux dispositifs de formation en alternance afin d'en faire un outil privilégié d'accès à l'emploi. Cet objectif passe par un contrat d'alternance unique et modernisé remplaçant les contrats de travail existants (contrat d'apprentissage et contrat de qualification), la révision des aspects financiers (rémunération des alternants, financement des filières de formation), la diversification de l'offre de formation et son adaptation constante aux besoins des entreprises (prévalence de la formation pratique et réduction des durées de formation), la sécurisation de l'accès à l'alternance pour les publics les plus jeunes et l'améliorer les conditions de vie des alternants (hébergement, restauration, transports, etc...). L'un des points essentiels de la réforme est de développer les outils d'accompagnement de l'entreprise à la fois d'un point de vue financier (primes à l'alternance, financement des charges sociales...) et sur le plan pédagogique (Formation des tuteurs, implication des formateurs extérieurs dans l'accompagnement pédagogique des salariés impliqués dans le processus de formation, prise en charge de l'accompagnement social des alternants...);
2. Réformer les modalités de financement des parcours d'insertion et/ou de formation afin de les rendre compatibles avec les contraintes et capacités des entreprises. La logique de parcours suppose l'intervention de dispositifs et de structures différents. Or, le bénéficiaire doit voir son parcours sécurisé, sans que le passage d'un dispositif à l'autre ne provoque de rupture ou de suspension du parcours. Il convient donc de rechercher une mutualisation et une sécurisation des financements pour chaque parcours.
3. Accompagner la mise en œuvre du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF) : le FIAF a vocation à devenir rapidement un prescripteur incontournable de formation. A ce titre, il a un rôle majeur à jouer dans le développement du contrat unique d'alternance qui sera un contrat de travail. Il sera également central en matière de développement des compétences des salariés, constituant ainsi un outil fondamental d'une GPEC de branche. Il doit donc être accompagné. Des engagements ont été pris en ce sens par le gouvernement,

tant d'un point de vue financier (subvention de démarrage) qu'en expertise (formation des administrateurs, aides au recrutement, appui d'un expert national ...)

Résultats attendus :

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

➤ **Action 4 : Mobiliser les mesures de maintien dans l'emploi et d'aides à l'emploi :**

Constat : La Nouvelle-Calédonie dispose de mesures soit conjoncturelles soit structurelles d'aide au maintien ou au développement d'emplois. Ces mesures doivent être mobilisées voire amplifiées pour permettre le maintien des emplois.

- L'indemnité de chômage partiel : aide conjoncturelle destinée à maintenir en emploi des salariés concernés par la baisse d'activité que traverse l'entreprise. On distingue deux types d'indemnisation du chômage partiel selon que l'activité de l'entreprise est maintenue ou pas. Cette mesure permet aux salariés subissant une perte de revenus imputable à cette baisse d'activité de bénéficier d'une allocation spécifique à la charge du régime d'assurance chômage. Les employeurs peuvent ainsi conserver dans son entreprise des salariés pour lesquels il n'a pas ou moins de travail et les remobiliser immédiatement à la reprise d'activité.
- L'abattement ou l'exonération de charges sociales. Un abattement de 75% de charges sociales est appliqué dans certains secteurs d'activité que les pouvoirs publics veulent soutenir : le secteur des gens de maison, celui de l'agriculture ainsi que, partiellement, dans le secteur hôtelier (en fonction de la situation géographique de l'établissement hôtelier). Il existe également des exonérations plus limitées, dans leur montant et éventuellement dans le temps, comme dans le secteur des crèches.

Résultats attendus :

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

➤ **Action 5 : Simplifier l'embauche pour les contrats de courte durée**

Constat : Le tissu économique de la Nouvelle-Calédonie est très majoritairement constitué de petites et très petites entreprises qui ne disposent pas de moyens dédiés pour gérer le travail administratif lié aux embauches. Ce manque de disponibilité constitue un frein à l'embauche sur de courtes périodes.

La Nouvelle-Calédonie va faire évoluer son droit du travail pour permettre un allègement des formalités liées à l'embauche pour les contrats de courte durée. Toutefois, la déclaration préalable à l'embauche, dans une version allégée, sera maintenue afin d'éviter le développement du travail dissimulé. Cet allègement sera associé à l'utilisation par l'employeur des e-services de la CAFAT qui garantit le paiement des cotisations.

Résultats attendus :

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

3-3/ OBJECTIF SPECIFIQUE 3 : ASSURER L'EFFICIENCE DE L'ACTION PUBLIQUE

Les enjeux de la stratégie emploi-insertion commandent qu'une action forte soit menée pour rationaliser et mettre en cohérence l'activité des collectivités et des opérateurs publics et privés dans ces domaines. Un schéma global de redéfinition, de restructuration et de réduction de l'ensemble des instances consultatives et décisionnelles dédiées devra être élaboré. Dès aujourd'hui, le rapprochement entre les instances consultatives de la formation professionnelle continue et de la formation initiale est en cours et sera inscrit dans des délibérations *ad hoc* fin 2015, début 2016. Par ailleurs, une connaissance approfondie de la situation de l'emploi est un préalable nécessaire à la mise en œuvre d'un service public de placement efficace.

➤ Action 1 : Organiser la gouvernance

Constat : L'opérationnalisation de la SEIPNC suppose une gouvernance à la fois partagée et resserrée. Celle-ci doit s'organiser en trois niveaux : un niveau technique, un niveau consultatif et un niveau décisionnel stratégique. Il s'agit de garantir à l'ensemble des acteurs une stratégie claire et lisible, validée par l'ensemble des parties prenantes, tant politiques que sociales. Sur cette base, et à cette condition, sera possible une régulation nouvelle des interventions des opérateurs du domaine qui passeront d'une situation de concurrence inhibante à une complémentarité dynamique. Sur le socle de cette organisation pourront se développer les outils communs qui équiperont les opérateurs dans leur mission. La gouvernance pays doit s'appuyer sur des instances de concertation inter-institutionnelles.

Une préfiguration de ces instances a été mise en place avec les Comités de pilotages (COFIL) et les comités techniques (COTECH) prévus dans les conventions de délégation de la compétence en matière de placement des demandeurs d'emploi.

Au-delà des services publics de l'emploi, la gouvernance de la politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle doit être réorganisée autour de 3 niveaux :

1 : Niveau technique : Des comités techniques dédiés doivent être institutionnalisés et réunis au moins deux fois par an ou plus en fonction des besoins. Quatre grandes spécialisations sont envisageables :

- Emploi (besoins, métiers porteurs...) formation (carte des formations initiales/continues) et insertion ;
- Systèmes d'information ;
- Professionnalisation des acteurs ;
- Législation et réglementation.

Ces comités techniques sont composés de professionnels et des agents des directions concernées ayant une expertise dans ces domaines.

Leurs travaux sont portés à la connaissance de l'échelon consultatif et de l'échelon décisionnel.

2 : Niveau consultatif

Par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie, un comité consultatif travail/emploi/formation/insertion est créé qui prend le relais du comité consultatif de la formation professionnelle (CCFP), de la commission consultative du travail (CCT) et éventuellement du comité consultatif de l'enseignement (CCE) du second degré. Il réunit des élus des collectivités concernées,

le ou les membres du gouvernement animant les secteurs impliqués, les partenaires sociaux, représentants de la société civile, à raison de deux représentants paritairement désignés par le CDS et de deux représentants paritairement désignés par le FIAF. Les techniciens des directions et établissements publics des collectivités concernées y participent à titre consultatif. Le rôle du comité est de connaître des travaux de l'échelon technique et de l'échelon politique et d'émettre un avis. Il peut également émettre des propositions à l'échelon politique.

3 : Niveau politique : Une « conférence des financeurs » regroupant les exécutifs des provinces et de la Nouvelle-Calédonie assure le pilotage de la stratégie, en définit les axes opérationnels et décide des moyens à allouer. Elle travaille en étroite collaboration avec le comité consultatif et peut solliciter la réunion des comités techniques si besoin.

Résultats attendus :

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

➤ **Action 2 : Connaître et objectiver la situation de l'emploi**

Constat : L'évaluation de la politique publique menée est incontournable afin de l'adapter en fonction des résultats obtenus en intensifiant certaines mesures ou en réorientant d'autres. Cette évaluation implique au préalable de disposer des outils de recueil, de mesure et d'analyse de la situation de l'emploi. Or, la Nouvelle-Calédonie souffre d'un déficit d'observation et la situation du marché de l'emploi est finalement mal connue :

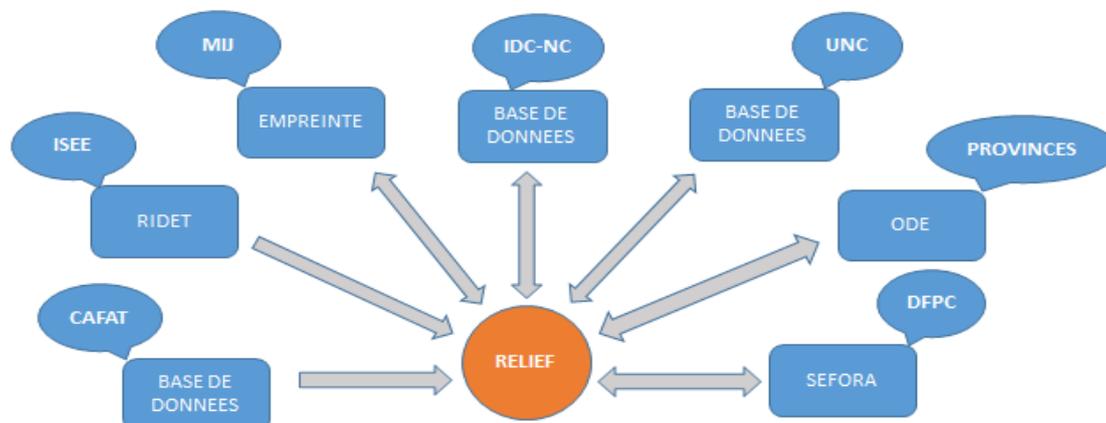
- le taux de chômage varie du simple au double selon la méthode de calcul,
- moins de 20% des offres d'emploi sont connues,
- les personnes en recherche d'emploi ne sont pas bien connues ni inscrites dans un des services de placement provinciaux,
- l'économie informelle, notamment coutumière est mal connue et masque des sources et des inégalités de revenus importantes et de l'emploi informel. En effet, l'économie informelle constituerait 8 à 18% des ressources des ménages calédoniens et couvrirait 80% des besoins alimentaires, notamment pour les agriculteurs et les chômeurs.

Les données et les systèmes d'information existent, mais ils sont parcellaires, éclatés et pas reliés entre eux.

Il est donc nécessaire de disposer des données statistiques, des diagnostics et des analyses utiles à l'élaboration d'une politique de l'emploi et à son déploiement. Les actions à engager consistent :

1. Mettre en place un observatoire réunissant l'ensemble des partenaires et acteurs concernés : gouvernement (DTE, DFPC, IDCNC, ISEE), les 3 provinces et l'enseignement.
2. Disposer de systèmes d'information partagés : déploiement d'un applicatif commun aux 3 provinces dans le traitement des demandeurs d'emploi (GEODE)
3. Repérer les besoins en compétences à moyen et long terme : Déploiement d'une enquête emploi servant de « point zéro » puis de suivi de la situation de l'emploi. Cette enquête est la seule source fournissant une mesure de l'activité, du chômage et détaillant ses caractéristiques selon une finesse qui sera arrêtée.
4. Travailler sur les données exploitables à travers les fichiers détenus par la CAFAT. En effet, caisse unique en Nouvelle-Calédonie, la CAFAT dispose d'un fichier recensant la très grande majorité de la population calédonienne (seuls les ressortissants du

régime d'assurance médicale gratuite échappent au fichier CAFAT car gérés par les provinces).



Résultats attendus :

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

➤ **Action 3 : Fluidifier le marché de l'emploi.**

Constat : La situation actuelle résultant à la fois de la loi organique et des pratiques qui se sont développées, conduit à l'existence de trois services de placement provinciaux, organisés selon des modèles très différents. La Nouvelle-Calédonie veut intervenir pour garantir aux usagers un service public d'égale qualité sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, elle souhaite créer un véritable service public de l'emploi afin de répondre aux défis que pose la situation de l'emploi et notamment à la difficulté liée à la faiblesse de l'intermédiation du marché de l'emploi. La mise en œuvre de cette action nécessite :

1. que la Nouvelle-Calédonie délègue la compétence en matière de placement aux trois provinces. Cette délégation de compétence sera opérée en fin d'année 2015. Elle s'appuie sur des conventions de délégation dont la bonne exécution conditionne le versement de la contrepartie financière par la Nouvelle-Calédonie ;
2. de réformer le cadre légal du fonctionnement des services de placement pour assurer l'homogénéisation des services de placement et réglementer sur l'ensemble du territoire des modalités de traitement des offres d'emploi ;
3. d'harmoniser les pratiques des services publics de placement. Une gouvernance en réseau du SPE exige un accord politique explicite sur des objectifs et des normes communs, sur la répartition des tâches et l'attribution des ressources, ainsi que sur les pouvoirs des instances de coordination avec notamment :

- des définitions unifiées et des règles de gestion communes pour les offres, comme pour les demandes d'emploi,

- une grille unique qui caractérise les emplois au sein du SPE, qui précise les niveaux de qualification requis pour chaque poste de la grille, ainsi que les formations, initiales ou continues, nécessaires pour accéder à ces emplois,
- des mécanismes d'allocation des ressources qui assurent l'égalité de toutes les personnes devant le service public,
- des outils communs de politique active de l'emploi, modulables selon les spécificités des bassins d'emploi.

Ce service public de l'emploi en réseau pourrait éventuellement se déployer via un réseau de maisons de l'activité et de l'emploi.

4. D'améliorer les conditions de l'intermédiation en offrant au public un site regroupant l'ensemble des offres d'emploi déposées par les employeurs en Nouvelle-Calédonie. Le projet GEODE a été lancé par la Nouvelle-Calédonie et va être déployé au cours de l'année 2016. Une étude de faisabilité a été réalisée, incluant la consultation des 3 services de placement. Une fois cette application mise en place, le gouvernement sera en mesure d'assurer le contrôle efficace de l'obligation de dépôt de toutes les offres d'emploi. L'instruction sur la politique de contrôle prévoira le renforcement des contrôles en la matière dès 2016.

Résultats attendus :

- Meilleure efficacité du service public de l'emploi ;
- Fluidification de l'intermédiation ;
- Facilitation de la mise en relation des demandeurs d'emploi avec les entreprises.

QUATRIEME PARTIE : COUT ET FINANCEMENT DE LA STRATEGIE

1° Budgets

Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, les actions relevant de la stratégie emploi-insertion professionnelle sont principalement financées à travers les missions 12 et 13. A ce financement il convient d'ajouter le coût en ressources humaines relève de la mission 3, programme P0306 : gestion des ressources humaines de la Nouvelle-Calédonie.

- Pour la DTE, le financement de la stratégie emploi-insertion professionnelle apparait dans l'action A1301-08

<i>En XPF</i>	BP 2013	BP 2014	BP 15
Action A1301-08 - Contribuer à la protection et l'accès à l'emploi	191 000 000	866 000 000	895 588 500

- Pour la DFPC :

En XPF	BP 2013	BP 2014	
Programme P1201 : Information, orientation et accompagnement	967 500 000	1 122 030 000	-122 975 640
Programme P1202 : Former pour l'emploi	1 118 400 000	1 103 850 000	-450 516 860
Programme P1203 : Animer et piloter la politique de formation professionnelle continue	1 678 650 300	1 389 080 000	-423 413 120
Total	3 764 550 300	3 614 960 000	-996 905 620

- Pour la CAFAT

- Charges de l'assurance de chômage partiel

ANNEES	Dépenses de prestations	Entreprises bénéficiaires	Nombre d'heures indemnisées	Nombre de salariés concernés
2012	23.526.825	17	38.114	202
2013	18.424.135	18	30.333	130
2014	30.870.059	39	45.216,25	360

Au niveau des collectivités provinciales, le financement des actions relevant de la stratégie emploi-insertion se décompose comme suit, hors dépenses ressources humaines et dépenses de fonctionnement :

- Compensation d'abattements de cotisations consentis à certains secteurs d'activité

2013	2014
11,5 milliards	11,09 milliards

- Province Sud :

Chapitres 906 et 936 de la nomenclature comptable M52, « travail emploi et formation »

	Budget 2013	Budget 2014	Budget 2015
Programme 31 Emploi	845 036 716 XPF	849 762 283 XPF	930 714 298 XPF
Programme 33 Insertion	692 557 170 XPF	741 835 218 XPF	892 157 072 XPF
Programme 36 Formation	251 648 631 XPF	267 084 183 XPF	330 064 012 XPF
Total	1 789 242 517 XPF	1 858 681 684 XPF	2 152 935 382 XPF

- Pour la province des îles Loyauté

Evolution des crédits de financement de la formation professionnelle en PIL

Programmation	Montant
2013	276 632 000
2014	247 000 000
Total	1 199 365 000

Programmation des actions de formation

INTITULE		FORMATIONS ET STAGIAIRES	
ACTIONS DE FORMATION	ANNEES	ANNEE 2013	ANNEE 2014
	Nombre de formations	119	146
	Réalisées et clôturées	92	102
	Annulées	23	44
STAGIAIRES		1069	1391