

Revue Annuelle d'Exécution 2020

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



GOUVERNEMENT DE LA
NOUVELLE-CALÉDONIE

Liste des acronymes

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

Résumé de la RAE	8
1. Préambule	10
1.1. Eléments de repère	10
1.1.1. Les niveaux de formation	10
1.1.2. Le Franc CFP et la conversion avec l'Euro	11
1.2. Stratégie et appui de l'Union européenne	11
1.3. Contexte et environnement socio-économique	12
1.3.1. Eléments macro-économiques 2020	12
1.3.1.1. Un ICA au plus bas	12
1.3.1.2. Les impacts économiques de la crise sanitaire	13
1.3.1.3. L'état des finances publiques	15
1.3.2. La situation institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie en 2020	16
1.3.3. La situation de l'emploi en 2020	17
1.4. Processus de conception de la RAE	17
1.5. Le coût de la Stratégie en 2020	18
1.5.1. Global	18
1.5.2. Description détaillée	19
1.5.3. Répartition des budgets	20
1.5.4. Budgets provinciaux et financement de la délégation de placement des demandeurs d'emploi	22
1.5.5. Les budgets du gouvernement	24
1.5.6. L'appui financier du Fonds Européen de Développement (FED)	25
1.5.7. Le détail des décaissements dans le cadre du 11ème Fonds Européen de Développement (11ème FED)	26
2. Les progrès de la stratégie en 2020	28
2.1. Avant-propos, lecture du document et processus d'insertion	28
2.2. Introduction générale	30
2.3. Quelques points de repères	32
2.4. Synthèse des résultats de la Stratégie 2016 / 2020	33
2.5. Objectif spécifique 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail	35
2.5.1. Introduction	35
2.5.2. Action 1 : Caractériser les publics cibles	37
2.5.2.1. Sous action 1 : mobiliser les réseaux de proximité (Réseau des primo-informateurs)	37
□ Le réseau « Information Jeunesse »	40
2.5.2.2. Sous action 2 : l'application « RELIEF »	43
2.5.3. Focus sur : l'accueil des publics et la prescription de dispositifs	44
2.5.3.1. Les structures d'insertion	45

L'Établissement provincial pour l'Emploi, la formation et l'insertion professionnelles (EPEFIP, devenu EPIFE en 2021 « Etablissement Provincial pour l'Insertion, la Formation et l'Emploi »)	45
La mission locale d'insertion des jeunes de la Province Nord (MLIJPN)	48
La mission d'insertion des jeunes de la province Sud (MIJ Sud)	53
2.5.3.2. Le point Apprentissage (point A)	54
2.5.3.3. Le service IOEPA	55
2.5.3.4. L'activité des fiches parcours	57
2.5.4. Action 2 : Renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours	66
2.5.5. Action 3 : Mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue d'assurer l'employabilité – Refonder les dispositifs de formation	70
2.5.5.1. Sous action 1 : Connaissance partagée sur les dispositifs	70
2.5.5.2. Sous action 2 : validation à chaque étape du parcours, le CCE	72
<input type="checkbox"/> Indicateurs de performance liés à l'action « refonder les dispositifs de formation	72
2.5.5.3. Sous action 4 : prise en charge de la problématique du handicap, Le conseil pour le handicap et la dépendance (CHD)	74
2.5.5.4. Focus sur quelques dispositifs spécifiques porteurs, les outils d'insertion/formation	74
<input checked="" type="checkbox"/> Le jardin d'insertion professionnelle (Province des Iles Loyautés)	74
<input type="checkbox"/> Parcours lutte contre les exclusions Saint-Louis 2019	75
<input type="checkbox"/> Le dispositif SPOT	76
<input type="checkbox"/> Le régiment du service militaire adapté (RSMA)	82
<input type="checkbox"/> Le parcours « REUSSIR » 2020 de l'école de la réussite	85
<input type="checkbox"/> Le parcours "TREMPO LIGNE" 2020 de l'école de la réussite / lutte contre l'illettrisme	87
<input type="checkbox"/> Les chantiers d'insertion	87
2.5.5.5. Focus : la formation professionnelle continue	87
<input type="checkbox"/> Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif	92
2.5.6. Action 4 : améliorer l'accès à l'information des publics	93
<input type="checkbox"/> Les espaces publics numériques (EPN)	93
2.5.7. focus sur l'insertion des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle de la programmation de la Nouvelle Calédonie depuis 2016 (hors alternance)	96
2.5.8. Conclusion de l'objectif 1	98
2.6. Objectif spécifique 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi	100
2.6.1. Introduction	100
2.6.2. Action 1 : créer les conditions d'une GPEC en entreprise	101
<input type="checkbox"/> Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif	102
2.6.3. Action 2 : développer les certifications calédoniennes	103
<input type="checkbox"/> Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif	104
2.6.4. Action 3 : mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle – Créer des outils innovants	105

2.6.4.1.	<i>Sous action 1 : réformer l'alternance</i>	105
□	<i>Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif</i>	108
2.6.4.2.	<i>Sous action 2 : accompagner la mise en œuvre du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF)</i>	110
2.6.5.	<i>Action 4 : mobiliser les mesures de maintien dans l'emploi et d'aides à l'emploi</i>	116
2.6.6.	<i>Action 5 : simplifier l'embauche pour les contrats de courte durée</i>	120
2.6.7.	<i>Conclusion de l'objectif 2</i>	122
2.7.	<i>Objectif 3 : assurer l'efficacité de l'action publique</i>	124
2.7.1.	<i>Introduction</i>	124
2.7.2.	<i>Action 1 : organiser la gouvernance</i>	125
□	<i>Indicateurs de performance liés à l'action</i>	127
2.7.3.	<i>Action 2 : connaître et objectiver la situation de l'emploi</i>	127
2.7.3.1.	<i>Sous action 1 : système d'information partagé</i>	127
2.7.3.2.	<i>Sous action 2 : enquête sur les forces de travail</i>	131
□	<i>Indicateurs de performance liés à l'action</i>	132
2.7.3.3.	<i>Focus sur les données de l'emploi en 2020</i>	133
2.7.4.	<i>Action 3 : fluidifier le marché de l'emploi</i>	147
□	<i>Indicateurs de performance liés à l'action</i>	152
2.7.5.	<i>Conclusion de l'objectif 3</i>	154
2.8.	<i>Conclusion générale</i>	155
3.	<i>Annexes</i>	158
3.1.	<i>Annexe 1 : description détaillée des modalités de calcul de l'indicateur IR1' : taux de prescription...</i>	158
3.2.	<i>Annexe 2 : description détaillée des modalités de calcul de l'indicateur IR2' : effort de prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés</i>	159
3.3.	<i>Annexe 3 : descriptif des avancées du plan d'action RIIFE 2020</i>	161
3.4.	<i>Annexe 4 : Filières RSMA 2020</i>	166
3.5.	<i>Annexe 5 : programme de la semaine c@ledonumérique</i>	167
3.6.	<i>annexe 6 : processus de création d'une certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie ...</i>	168
3.7.	<i>Annexe 7 : Programmation des formations en alternance 2020</i>	171
3.8.	<i>Annexe 8 : Document de suivi des plans d'action du CSEIFOP</i>	173
3.9.	<i>Annexe 9 : Les éléments présentés en Commission technique emploi du 6 mai 2021 concernant le projet de service public de l'emploi</i>	174
3.10.	<i>Annexe 10 : Détail volumétrique de la fréquentation des différents dispositifs depuis le lancement de la SEIP-NC</i>	176

Remerciements

Il convient, à l'heure de la clôture de la SEIP-NC 2016 2020, de saluer et de remercier l'ensemble des acteurs, les structures d'information, d'orientation, d'insertion, de placement, les organismes de formation, les partenaires sociaux, les collectivités parties prenantes et leurs services, pour leur implication et leur volonté à faire avancer les actions de ladite stratégie au bénéfice de tous.

Il convient enfin et en particulier de saluer l'engagement et le soutien sans faille de l'Union européenne, qui a permis via le 11^{ème} fonds européen de développement à la Nouvelle-Calédonie et à sa population de bénéficier d'un appui financier sans lequel la réalisation de cette stratégie aurait été rendu infiniment plus complexe.

Résumé de la RAE

La situation économique et sanitaire aura fortement pesé sur les avancées de la stratégie en 2020, comme cela sera démontré tout au long de cette RAE, la dernière de la période couverte par la SEIP-NC 2016-2020, et qui proposera quelques premiers éléments de bilan global de ladite SEIP-NC.

S'agissant du premier objectif de la stratégie, (accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi), force est de constater que les résultats sont mitigés en 2020 comme pour toute la durée de la SEIP-NC. Certes, des avancées significatives sont à noter, telles que la mise en service de l'application Relief, la structuration du Réseau RIIFE, le maillage territorial de l'information jeunesse et des cases numériques, ou encore l'expertise croissante des différents dispositifs, autant d'éléments concourant à une meilleure connaissance et une prise en charge optimisée des publics. Les indicateurs en témoignent, avec des taux de prescription et d'insertion qui progressent, et un effort sur la prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés qui demeure important. Des difficultés majeures perdurent toutefois, qui obèrent les résultats de cet objectif. Le CCE se présentait comme un outil puissant d'acquisition progressive d'employabilité pour les publics éloignés de l'emploi. Malgré de bons résultats sur les taux de réussite (sauf en 2020) sa sous-utilisation aura tempéré l'ambition initiale. Par ailleurs, la baisse constante des budgets alloués aux différents dispositifs liée aux difficultés financières que traverse la Nouvelle-Calédonie contraint fortement les structures (excepté le RSMA qui bénéficie de crédits alloués par l'Etat) et ne permet plus d'envisager une prise en charge qualitative comme quantitative satisfaisante d'un public demandeur toujours plus nombreux. Car, tous les acteurs en font le constat, les difficultés sociales et comportementales des personnes accueillies vont croissantes, ce qui fait peser de lourdes craintes sur l'avenir de cette population, notamment les jeunes. Enfin, la dissémination des dispositifs et le manque de coordination entre eux, la complexité du système global transforme le processus d'insertion socio-professionnelle en parcours du combattant pour les publics. Un certain nombre, n'y trouvant pas leurs repères, finissent par se décourager. La structuration du RIIFE est en ce sens une réponse adéquate, mais qui reste encore trop modeste en l'absence d'un véritable service public de l'orientation qui n'aura pas pu se mettre sur pied, du fait entre autres du déficit d'impulsion politique.

Le deuxième objectif de la stratégie se confrontait à deux grands enjeux. En premier lieu, il s'agissait d'accompagner les entreprises à promouvoir une culture de la gestion des compétences, par une interconnexion optimisée entre différents acteurs, organismes de formation, institutions et entreprises. Cette ambition s'incarnait tout d'abord dans l'acculturation à la gestion de l'emploi et des compétences, dans une optique d'optimisation et de meilleure anticipation des problématiques RH. Les travaux de rénovation des grilles de classification des emplois dans les branches industries et BTP ont été à ce titre porteurs de succès. Le processus de création de certifications en lien avec les besoins des professionnels est lui maintenant bien maîtrisé, comme en témoigne le volume toujours croissant de nouveaux diplômés, malgré l'implication encore modeste des branches dans la création de CQP. La réforme de l'alternance apparaît elle comme une avancée significative de la stratégie. Elle a été menée à son terme, permettant de développer quantitativement et qualitativement cette modalité de formation. Enfin, les résultats du FIAF depuis sa mise en œuvre en 2017 témoignent de la réussite de cette action qui permet un développement concerté des compétences des salariés, et de fait, de la performance des entreprises. Seule ombre au tableau, la situation économique a

considérablement freiné la capacité des employeurs à embaucher des alternants et celle du gouvernement à financer un nombre de places en apprentissage suffisant pour atteindre les cibles fixées. De la même manière, il n'a pas été possible de financer une prestation d'accompagnement des branches pour la réactualisation d'une troisième grille de classifications des emplois après celles du BTP et de l'industrie. Ces deux indicateurs n'atteignent donc pas leur cible en 2020. Le deuxième grand enjeu de cet objectif concernait en premier lieu les mesures prises pour limiter les effets de la crise sur l'emploi, par la mobilisation du dispositif de chômage partiel. Les données chiffrées, s'agissant notamment de la vague d'indemnisation liées aux confinements, prouvent la capacité de ce dispositif à être un formidable atténuateur de la crise économique, en ce sens qu'il permet de préserver l'emploi, (ce que l'étude menée en 2019 avait partiellement démontré). Il est toutefois tout aussi incontestable qu'il nécessite un investissement colossal de la puissance publique. Enfin, le dispositif simplifié d'embauche a lui aussi connu un succès certain, si l'on considère l'augmentation du nombre de comptes cotisants depuis 2016. Ce dispositif est censé limiter le recours au travail au noir, mais il sera nécessaire d'en vérifier les effets à moyen terme.

Enfin, le troisième objectif de la SEIP-NC était consacré à la mise en synergie des différents acteurs. La gouvernance mise en œuvre en 2018 est en ce sens une réussite, mais le constat réalisé en 2019 de certaines insuffisances (manque d'implication des acteurs hors gouvernement, manque d'opérationnalité et de résultats concrets sur certains sujets, déficit de tenue de la conférence des exécutifs) a conduit la DTE et la DFPC à mettre en place des outils de pilotage qui devaient solutionner une partie de ces dysfonctionnements. Un outil de suivi des questions posées en séance ainsi qu'un document formalisant les actions à mener annuellement ont été produits. Il n'est pas certain à ce jour que ces outils aient solutionné ces problèmes, et certainement pas le déficit de tenue de la conférence des exécutifs. Celui-ci reste en 2021 une difficulté majeure pour le pilotage du secteur et la coordination des politiques publiques inter-collectivités, synonymes de fluidité et d'optimisation dans les actions et les projets à conduire. Quant aux questions relatives à une véritable politique de l'emploi coordonnée au niveau de la Nouvelle-Calédonie, elles se heurtent aux difficultés de coopération, probablement inhérentes à cette gouvernance insuffisamment portée. Ainsi, en 2021, un système d'information sur l'emploi unique et partagé n'est toujours pas une réalité, et les seules données fiables sur le marché de l'emploi et ses tendances en Nouvelle-Calédonie sont celles produites par l'Enquête sur les Forces de Travail. Les données sur les offres, les demandeurs d'emploi et le placement, nécessitent quant à elle encore à ce jour un traitement manuel de collecte et de consolidation. La mise en place d'un service public de l'emploi, sur lequel des travaux conséquents ont été menés depuis trois ans, devrait à terme résoudre ces difficultés, avec une perspective réaliste à 2022 (texte législatif bientôt institué et système d'information unique déployé dans les trois provinces en chantier).

2020 aura été une année de poursuite et de stabilisation des travaux engagés et n'aura de ce fait pas connu d'avancée spectaculaire, d'autant plus dans le contexte économique et sanitaire que la Nouvelle-Calédonie a connu. En 2021 néanmoins, les outils sont en place, l'expertise et les compétences sont présentes et mobilisables. Il reste désormais à évaluer leurs effets, à capitaliser sur ceux-ci et à faire progresser la synergie entre les acteurs, opérationnels comme institutionnels dans une perspective d'optimisation de l'action publique, au bénéfice de la population de Nouvelle-Calédonie, et notamment des plus fragiles. Ainsi les grands enjeux de demain restent la mise en place d'une véritable synergie entre les acteurs et l'épineuse question de budgets extrêmement contraints, qui plus est désormais sans l'appui du Fonds Européen de Développement.

1. Préambule

Deux grandes parties sont proposées dans ce document.

La première partie présente l'ensemble des éléments contextuels qui en permettent une lecture éclairée, qu'il s'agisse de précisions pour guider la lecture d'un point de vue technique, d'information sur le processus de conception de la RAE, ou encore d'éléments d'environnement et de contexte (social, économique, politique, ...) dans lesquels la stratégie s'est inscrite en 2020.

La seconde partie, la plus consistante, présente les résultats de la stratégie, objectif par objectif et action par action.

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

Précisions liminaires :

- 1. toutes les parties comportant une police de caractère rouge et en italique correspondent à des éléments ajoutés ou ajustés suite aux questions et remarques du Bureau de l'Union Européenne (BUE), dans le cadre de la transmission de la première version de la RAE, transmise aux trois provinces et au le 24 août 2021. Les trois provinces n'ont quant à elles transmis aucun commentaire.***
- 2. Certains tableaux font apparaître des cases surlignées en jaune : ces éléments correspondent à des données non fournies par les contributeurs malgré les demandes.***

1.1. Eléments de repère

1.1.1. Les niveaux de formation

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

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

Toutefois, tous les acteurs n'ont pas encore intégré cette modification. C'est la raison pour laquelle de manière à simplifier la compréhension de ce mode de description des niveaux, cette RAE utilisera les deux terminologies.

1.1.2. Le Franc CFP et la conversion avec l'Euro

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

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

La parité officielle du franc Pacifique a été dans un premier temps fixée par l'arrêté du 31 décembre 1984, puis par le code monétaire et financier⁵, à :

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

L'allocation territoriale de la Nouvelle-Calédonie dans le cadre du 11^{ème} FED (2014-2020) s'élève à 29 800 000 euros soit 3 556 034 000 XPF (ce montant comprend une composante de 200 000 euros «aide complémentaire» destinée à des mesures d'évaluation (ex : mission PEFA). A cette enveloppe initiale, l'UE a ajouté une dotation de 850 000 euros (101 430 500 XPF) comme mesure d'aide suite à l'apparition de la crise COVID

1.2. Stratégie et appui de l'Union européenne

Le principal instrument d'aide communautaire pour la coopération au développement dans les pays ACP¹ et les PTOM² est le Fonds Européen de Développement (FED). La Nouvelle-Calédonie avait choisi comme secteur de concentration pour les 9^{ème} et 10^{ème} FED la formation professionnelle. Pour le 11^{ème} FED, l'option prise a été de faire porter l'appui budgétaire sur la stratégie sectorielle « Emploi insertion professionnelle » (SEIP-NC).

Cette stratégie a été élaborée conjointement par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les provinces durant les années 2014 et 2015, lors de comités de pilotages techniques et politiques. Elle a été partagée et discutée avec le congrès de la Nouvelle-Calédonie, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) et le Sénat Coutumier. Elle a été discutée avec les partenaires sociaux notamment dans le cadre du Conseil du Dialogue Social. Une fois finalisée, la Stratégie a été formellement validée par les quatre présidents des collectivités le 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 2015. Par la suite, un document de

¹ Asie Caraïbe et Pacifique

² Pays et Territoires d'Outre Mer

programmation a été signé entre la Nouvelle-Calédonie et l'Union européenne le 24 février 2017 en marge du Forum UE-PTOM à Aruba et la convention de financement le six avril 2017.

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

- le maintien de la pertinence et de la crédibilité de la SEIP-NC (tranche fixe) ;
- l'évaluation des politiques macro-économiques axées sur la stabilité (tranche fixe) ;
- la poursuite de la bonne gestion des finances publiques ainsi que leur transparence (tranche fixe) ;
- l'atteinte des cibles de certains indicateurs choisis parmi le cadre d'évaluation de la performance³ du secteur de concentration (tranche variable).

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

1.3. Contexte et environnement socio-économique

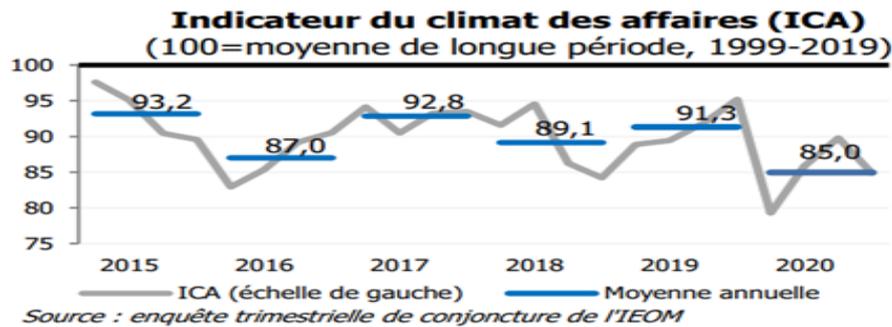
1.3.1. Eléments macro-économiques 2020

Avec une économie déjà fragilisée et une croissance ralentie ces dernières années, l'économie calédonienne a été, en 2020, confrontée à de multiples difficultés supplémentaires : crise sanitaire de la covid-19 et le confinement strict qui l'accompagne, second référendum d'autodétermination, source d'incertitudes et d'inquiétudes, et enfin crise du secteur du nickel en lien avec le blocage de plusieurs sites miniers du territoire.

1.3.1.1. Un ICA au plus bas

De nombreux secteurs d'activités ont été impactés de manière notable par le confinement strict d'une durée d'un mois au début de l'année 2020. Les effets de cette période sur l'économie ont pu être mesurés avec l'indicateur du climat des affaires (ICA) qui a enregistré sa plus forte baisse depuis sa création et a atteint un point historiquement bas. Cette tendance traduit l'inquiétude exacerbée des chefs d'entreprises au cours de l'année 2020.

³ Ces indicateurs, au nombre de douze, sont définis dans un cadre d'évaluation de la performance (CEP). Celui-ci a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018.



1.3.1.2. Les impacts économiques de la crise sanitaire

- Le secteur du tourisme fortement impacté

Après une année record en 2019, la fréquentation touristique s'est brutalement arrêtée avec la fermeture des frontières au 1er trimestre 2020.

Le nombre de passagers internationaux s'est ainsi écroulé, passant de 567 016 en 2019 à 167 558 en 2020. Une situation difficile pour Air Calédonie International dont la situation économique était déjà préoccupante. Le trafic aérien domestique quant à lui, enregistre des pertes moindres : 343 222 passagers en 2020 contre 482 284 en 2019.

En 2020, la fréquentation touristique connaît une chute exceptionnelle. On passe de 130 458 touristes en 2019 à seulement 31 229 touristes en 2020.

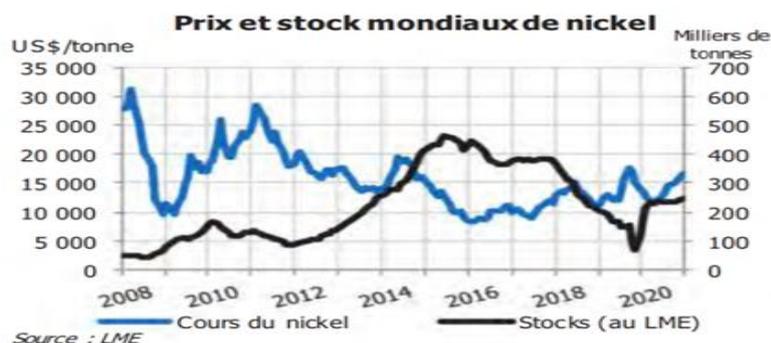
Le tourisme de croisière connaît lui aussi un arrêt brutal. Alors que, depuis 2017, le nombre de croisiéristes était déjà en baisse, la situation en 2020 est catastrophique pour le secteur, passant ainsi de 149 paquebots avec 343 962 croisiéristes en 2019 à seulement 43 paquebots avec 117 699 croisiéristes au premier trimestre 2020 avant la fermeture des frontières.

C'est tout l'écosystème de l'industrie touristique du territoire qui est paralysé avec pour conséquence une baisse de 14,9% des effectifs soit 804 emplois en moins.

- Le secteur du Nickel

2020 est une année très contrastée pour l'industrie du nickel qui reste cependant un pilier de l'économie calédonienne. Selon une récente étude de l'ISEE, à fin 2019, le secteur du nickel emploie directement 9% des salariés du privé soit environ 5900 personnes. S'ajoutent à ces emplois directs, 9800 emplois indirects. Au total, l'impact global du secteur du nickel sur l'emploi salarié est évalué à près de 15 600 salariés soit un quart des emplois du privé.

En 2020, le cours du nickel reste relativement stable malgré la crise mondiale : 13 772 dollars/tonne contre 13 903 dollars/tonne en 2019. Un pic est même atteint en décembre 2020 avec un cours à 17 772 dollars/tonne. Malgré ce contexte favorable, les trois opérateurs métallurgiques de Nouvelle-Calédonie enregistrent une année difficile.



L'extraction minière repart à la hausse en 2020 avec près de 15,6 millions de tonnes humides (th), elle progresse ainsi de 1,5% par rapport à 2019.

La production métallurgique se contracte de 3,9% en 2020, soit -3700 tonnes par rapport à 2019. Elle s'établit ainsi à 90 708 tonnes, son niveau le plus bas depuis 2014. Même si les exportations de métal progressent de +0,8%, elles diminuent en valeur de -13,0%.

Le métallurgiste Vale a fait le choix, au 1er semestre 2020, de fermer sa raffinerie et d'arrêter sa production de cobalt et d'oxyde de nickel (NIO). Vale a également annoncé en cours d'année la cession de l'usine du Sud. Cette annonce a provoqué des conflits d'ampleur (blocages, manifestations) liés au désaccord industriel et politique sur le choix du reprenneur et a entraîné l'arrêt forcé de la production en fin d'année 2020. La production chute de 41,8% fin 2020.

Cette situation a, par ricochet, affecté la SLN dont les approvisionnements en minerai ont été perturbés par les mouvements sociaux en fin d'année, raison pour laquelle la société n'a produit que 48 000 tonnes de nickel contre les 55 000 initialement prévues.

De son côté, KNS reste en proie aux difficultés techniques qui entravent sa montée en puissance et font chuter sa production (-29,0% en 2020). Le métallurgiste n'a produit que 16 900 tonnes de nickel en 2020 alors que l'objectif initial était de 54 000 tonnes. Cette faible production s'explique par la maintenance d'un des fours de l'usine du Nord.

- Des séquelles sur le PIB 2020

L'impact sur le PIB de la crise sanitaire de la Covid-19 est estimé entre **52 et 62 milliards XPF soit entre 5,6% et 6,7% du PIB**. L'impact sur le PIB du "confinement externe" est quant à lui estimé entre 18 et 28 milliards XPF.

- Une stratégie de « Covid free » coûteuse

Face à cette crise sanitaire sans précédent, d'importantes mesures de sauvegarde ont été mises en place, dès la période de confinement, de manière concertée par toutes les institutions, notamment le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les provinces et l'Etat. Ces mesures, destinées à la fois aux ménages et aux entreprises visent à limiter la crise et éviter des effets en cascade négatifs.

Au total, en plus des 2,2 milliards XPF de fonds de solidarité et des 23,3 milliards XPF des prêts garantis par l'Etat en faveur des entreprises, le coût pour la Nouvelle-Calédonie de la gestion de cette crise s'élève à près de 25 milliards XPF entre chômage partiel, amortisseur aux suppressions d'emplois notamment dans les secteurs les plus touchés, report du versement des cotisations sociales et Dépenses de quatorzaine et réquisition des avions et hôtels.

Dépenses de la Nouvelle-Calédonie en milliards F.CFP		
Réquisitions d'avions	2,8	
Réquisitions d'hôtels	1,2	
Dépenses quatorzaines	2,5	
Aides financières, dépenses sanitaires, ...	1,1	
Chômage partiel	5	
Subvention report de cotisations sociales	3	
Reports et pertes fiscales	7,6	
TOTAL	23,2	

Dans ce contexte de dépenses importantes et imprévues et de chute des recettes, **la Nouvelle-Calédonie a souscrit à un prêt à l'agence française de développement (AFD) garanti par l'Etat à hauteur de 28,6 milliards XPF** remboursable sur 25 ans, ce qui a permis de desserrer la contrainte budgétaire du gouvernement et de faciliter l'équilibre des finances publiques.

Les mesures de soutien ont sans aucun doute écarté une crise immédiate mais, au vu des coûts induits, se pose la question du maintien dans le temps de ces dispositifs.

1.3.1.3. L'état des finances publiques

La situation des finances publiques pour l'année 2020 continue à être préoccupante. Le ralentissement de l'économie calédonienne entraîne des pressions sur les recettes fiscales. La situation financière des différentes collectivités locales diffère cependant entre les communes qui disposent encore de marges de manœuvre alors que la situation se fragilise pour les provinces et que la Nouvelle-Calédonie est sous pression avec un niveau d'endettement proche du seuil d'alerte usuellement admis.

Dans un souci de maîtrise des coûts, les dépenses de fonctionnement et d'investissement des collectivités locales ralentissent. La situation des comptes sociaux est également alarmante, les contributions sociales et impôts afférents ne suffisent plus à financer des dépenses de protection sociale en progression. Les tensions de trésorerie sont grandissantes et non soutenables.

- Des recettes en baisse

Les différentes recettes collectées peinent à progresser et celles-ci se décomposent en trois grandes catégories :

- Les **cotisations sociales** s'établissent autour de 133 milliards XPF en 2017.
- Les **recettes fiscales du contribuable calédonien** pour l'année 2020 s'élèvent à 184 milliards XPF (-7 milliards XPF par rapport à 2019) pour les droits constatés et 186,4 milliards XPF (-4,8 milliards XPF par rapport à 2019) pour les recouvrements bruts.
- Les autres recettes correspondent principalement aux **transferts de l'Etat** qui sont globalement stables pour l'année 2020 et s'établissent autour de 172 milliards XPF.

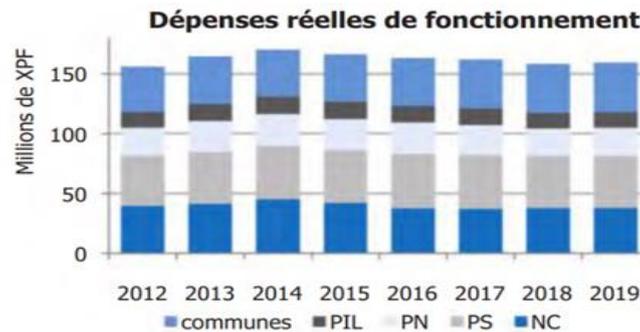
Au total, les recettes de fonctionnement des collectivités publiques s'élèvent à 173,7 milliards XPF en 2019, en recul de 7,4 milliards par rapport à 2018. À l'exception des communes, toutes les collectivités enregistrent une baisse sur ces dernières années.

- 5.2 Des dépenses qui ralentissent

Les dépenses réelles de fonctionnement des collectivités locales s'élèvent à 159,4 milliards XPF en 2019, en baisse de 6,3% depuis 2014 (-10,4 milliards XPF).

Les dépenses réelles d'investissements s'élèvent à 44,4 milliards XPF et sont en baisse de 1,3 % sur l'année.

La collectivité Nouvelle-Calédonie enregistre à elle seule une baisse de 15 milliards XPF de ses investissements, qui ont été divisés par trois en cinq ans, passant de 22,7 à 7,3 milliards XPF. Les investissements des communes sont nettement supérieurs et s'établissent à 19 milliards XPF en 2019. Les dépenses d'investissements des provinces baissent de 4,5 milliards XPF en cinq ans.



Source : comptes administratifs, retraitements AFD

1.3.2. La situation institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie en 2020

L'année 2019 avait été marquée par des élections provinciales, qui avaient quelque peu rebattu les cartes. Elles avaient notamment vu l'arrivée au pouvoir en province Sud du parti loyaliste « l'avenir en confiance » (au détriment de l'autre force loyaliste, le parti «Calédonie ensemble»), et le maintien de la majorité au sein des provinces Nord et des îles des partis indépendantistes (avec toutefois un changement de président en province des îles). Le congrès était quant à lui demeuré à majorité loyaliste, même si sa présidence avait échoué à l'indépendantiste Roch Wamytan, grâce notamment au vote des membres du parti communautaire wallisien émergent, « l'éveil océanien ». Le nouveau président de la Nouvelle-Calédonie était élu le 28 juin 2019 par le gouvernement collégial, le loyaliste Thierry Santa recueillant six voix sur onze.

L'année 2020 a quant à elle été marquée par la tenue du second référendum prévu par l'accord de Nouméa. Celui-ci, organisé le 4 octobre 2020 a vu une nouvelle fois le non à l'intendance l'emporter. Toutefois, le score s'est resserré par rapport au premier référendum. Alors que l'écart était supérieur à 13 points en 2018, soit 56,7% pour le « non » et 43,3 % pour le « oui » à l'indépendance, il est de moins de 7 points en 2020, soit 46,7% pour le « oui » et « 53,3% » pour le non. En outre, le scrutin a mobilisé 85,7% des électeurs en 2020, contre 80,6% en 2018.

La période que traverse actuellement la Nouvelle-Calédonie du point de vue institutionnel est donc particulièrement complexe, et démontre que les clivages politiques et sociétaux sont toujours présents. Cette situation, combinée à une crise économique durable, que la pandémie de Covid 19 a encore amplifiée, aura à n'en pas douter eu des impacts négatifs sur le déploiement des actions de la stratégie.

1.3.3. La situation de l'emploi en 2020

En 2020 le taux de chômage en Nouvelle-Calédonie est en nette hausse, il atteint 13,3%, soit 2,4 points de plus qu'en 2019.

Le nombre moyen de salariés a fléchi de 1,4% par rapport à 2019, soit 950 emplois en moins. Le nombre de salariés s'établit aujourd'hui à 64 950, c'est-à-dire le niveau de 2012.

CONSTRUCTION	
-4,6%	-291 emplois
SERVICES	
-2,2%	-741 emplois
COMMERCE	
-0,8%	-87 emplois
HEBERGEMENT ET RESTAURATION	
-12,3%	-530 emplois

Il est important de souligner que les pertes d'emplois sont concentrées sur certains secteurs qui sont, sans surprise, ceux directement touchés par la fermeture des frontières néo-calédoniennes.

En revanche, le secteur primaire a augmenté en 2020 de 2,7%. A noter que l'industrie, notamment tirée par le secteur minier, progresse avec la création de 170 emplois.

1.4. Processus de conception de la RAE

La conception de la RAE 2020 a suivi un certain nombre d'étapes :

- **Janvier 2021** : information officielle aux collectivités du lancement des travaux de production de la RAE ;
- **De janvier à avril 2021** : échanges interservices, rencontres aux fins de collecte des données et des informations nécessaires ;
- **21 mai 2021** : date limite de transmission des données nécessaires à la conception de la RAE ;
- **D'avril à juin 2021** : rédaction de la RAE ;
- **25 juin 2021** : transmission de la RAE V1 aux provinces et au Bureau de l'Union Européenne (BUE) pour ajustements ;
- **16 juillet 2021** : transmission par les provinces et le BUE de la RAE ajustée et ou des notes et remarques complémentaires ;
- **Août 2021** : transmission de la RAE aux membres du CSEIFOP ;
- **Fin août 2021** : présentation de la RAE au CSEIFOP ;
- **Septembre 2021**: transmission de la RAE et de la demande de décaissement à l'Union Européenne ;
- **A compter de septembre 2021**: présentation de la RAE au congrès, à la collégialité, aux exécutifs provinciaux, aux acteurs du secteur.

A noter qu'en raison du confinement général de quatre semaines de la population au mois de mars 2021, l'ensemble des étapes de conception de la RAE ont été décalées de plus de deux mois. Il est

nécessaire de rappeler que la production de la RAE dépend de la livraison des données par les différents contributeurs, et que celle-ci a été particulièrement perturbée, et donc pour certains de ces éléments, très tardive en 2021.

Par ailleurs, à cet évènement majeur du point de vue du fonctionnement global de la Nouvelle-Calédonie, a succédé un autre évènement, institutionnel celui-ci mais tout aussi paralysant, la démission du 16^{ème} gouvernement. Plusieurs semaines se sont écoulées avant qu'un nouveau gouvernement soit élu, période durant laquelle le gouvernement renversé n'a pu qu'expédier les affaires courantes. Ainsi, les données de bilan budgétaire et financier (compte administratif 2020 notamment) n'ont été disponibles que tardivement, ce qui là encore a freiné la conception de cette RAE.

En définitive, la finalisation de la RAE est intervenue en septembre, pour une présentation prévue au CSEIFOP le 23 septembre. En effet, un certain nombre de données n'ont pu être disponibles que bien au-delà des dates fixées.

1.5. Le coût de la Stratégie en 2020

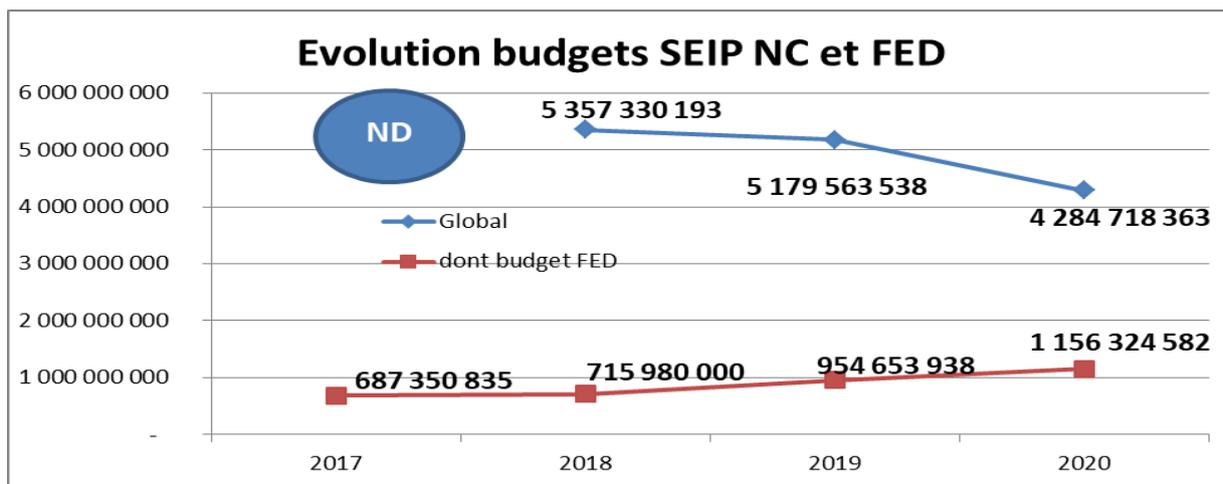
1.5.1. Global

Le coût global de la SEIP-NC s'élève à 4 284 718 363 XPF, soit une diminution de 17,3 % par rapport à 2019 (**5 179 563 538 XPF**).

Les crédits européens versés à la Nouvelle-Calédonie dans le cadre du 11^{ème} Fed représentent quant à eux une somme de 1 156 324 582 XPF (954 653 938 XPF en 2019) soit une augmentation de 21 % par rapport à 2019.

Il est nécessaire de rappeler ici l'effort réalisé en 2020 par l'Union Européenne, qui a versé la totalité de l'enveloppe prévue de manière très anticipée et dans des conditions de décaissement extrêmement favorables, pour venir en aide à la Nouvelle-Calédonie, confrontée à une crise économique particulièrement sévère en lien avec la pandémie mondiale de Covid 19.

L'UE a également offert la possibilité à la Nouvelle-Calédonie de supprimer la conditionnalité de montants à décaisser (tranches variables) à l'atteinte des indicateurs de performance pour 2020. Sans cette possibilité, la Nouvelle-Calédonie aurait perdu une partie des crédits car certains des indicateurs concernés n'ont pas atteints leurs cibles. De plus, les deux millions d'euros que la Nouvelle-Calédonie n'a pas perçus lors de la seconde tranche (2018) (en raison de la non atteinte des cibles des indicateurs « Nombre de contrats en alternance » et « Taux de placement réalisés par les services provinciaux ») ont été réintégrés sur les tranches suivantes.



1.5.2. Description détaillée

Cette somme versée par l'UE est équivalente à 27 % du montant total investi par les quatre collectivités dans la stratégie en 2020. En 2019, ce pourcentage était inférieur de plus de sept points et se montait à 18,4% (et encore inférieur en 2018, année au cours de laquelle l'investissement du FED représentait 13,4% du budget global). La diminution des budgets Nouvelle-Calédonie et provinces alloués à la SEIP-NC expliquent cette augmentation significative de la part des crédits de l'Union européenne dans le budget global.

	GNC / M 12 Formation professionnelle	GNC / M 13 Emploi	Piles / budget propre SEIP-NC (Epepip)	PNord / Budget propre SEIP-NC	PSud / Budget propre SEIP-NC	Global	dont budget FED	soit
2017							687 350 835	
2018	2 158 274 952	1 059 279 956	239 051 206	452 685 758	1 448 038 321	5 357 330 193	715 980 000	13,36%
2019	2 020 328 368	1 045 893 667	252 944 884	454 586 432	1 405 810 187	5 179 563 538	954 653 938	18,43%
2020	1 913 364 862	991 423 862	39 491 526	363 398 044	977 040 069	4 284 718 363	1 156 324 582	26,99%
2021							119 331 742	
total	6 091 968 182	3 096 597 485	531 487 616	1 270 670 234	3 830 888 577	14 821 612 094	3 633 641 097	24,52%
Evolution 2019/2020	-5,3%	-5,2%	-84,4%	-20,1%	-30,5%	-17,3%	21,1%	
Evolution 2017/2020	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		

Si la diminution de ces budgets s'établit à 5% s'agissant du gouvernement, elle est beaucoup plus marquée pour les trois autres collectivités, s'élevant même à 84% pour la province des Iles. Cette baisse significative est majoritairement due à la mise en œuvre d'un nouveau programme d'accompagnement et d'insertion, le PITHEL (CF paragraphe 2.5.3.1), dont le lancement en 2020 a connu des retards, ce qui a freiné sa mobilisation pleine et entière.

De manière globale, ces diminutions budgétaires trouvent leur explication dans la situation particulièrement complexe que traverse la Nouvelle-Calédonie au niveau économique et du point de vue de ses finances publiques.

1.5.3. Répartition des budgets

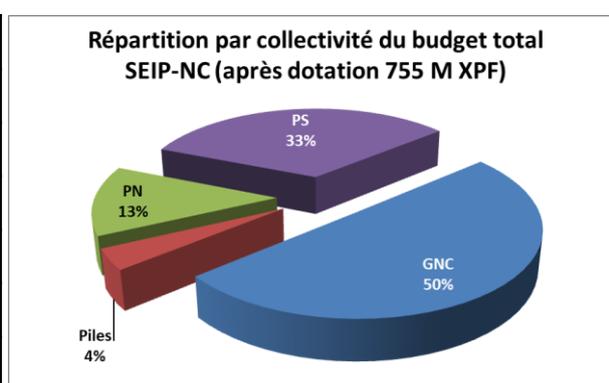
Le gouvernement reste le contributeur financier le plus important de la SEIP-NC avec la moitié de ce budget en 2020.

Toutefois, deux lectures sont possibles.

Le gouvernement délègue aux provinces la mission de placement des demandeurs d'emploi. Cette délégation, fixée par convention, s'accompagne d'une dotation budgétaire à chacune des provinces en fonction d'une clef de répartition. Le montant de cette dotation, inchangé depuis le démarrage de la SEIP-NC, est de 755 M XPF.

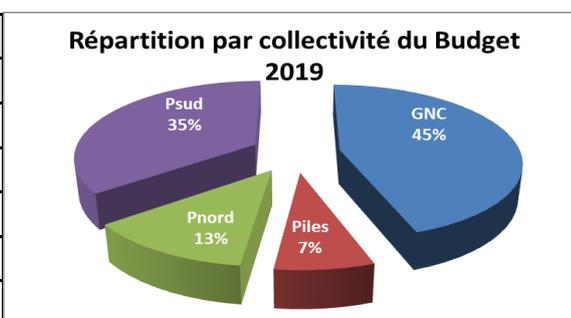
Lecture 1 : représentation après dotation : le graphique et le tableau ci-dessous représentent la répartition budgétaire après dotation (les 755 M XPF sont intégrés aux budgets des provinces).

Synthèse budget SEIP NC 2020 après dotation		
collectivité	budget	soit
GNC	2 149 538 723	50,2%
Piles	167 884 026	3,9%
PN	562 784 045	13,1%
PS	1 404 511 569	32,8%
total	4 284 718 363	100,0%

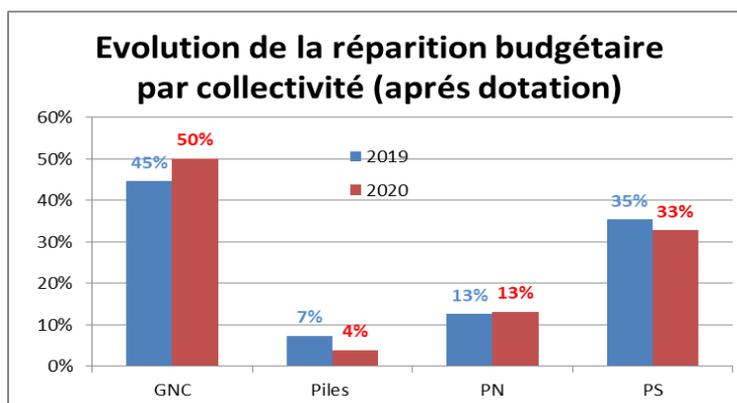


Pour mémoire la situation en 2019 :

Synthèse budget SEIP NC 2019 après dotation		
collectivité	budget	soit
GNC	2 310 972 035	44,6%
Piles	381 125 849	7,4%
Pnord	653 972 432	12,6%
Psud	1 833 281 687	35,4%
total	5 179 352 003	100,0%



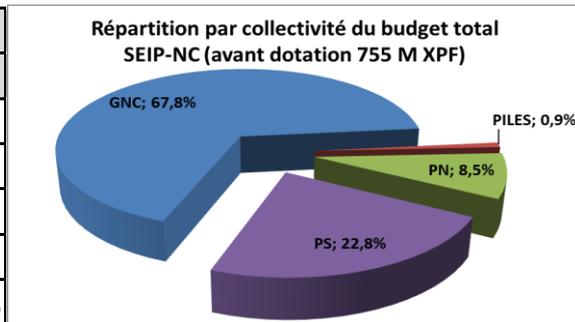
Evolution 2019 / 2020 selon cette représentation :



Logiquement, la Nouvelle-Calédonie étant la collectivité qui a le moins réduit ses budgets SEIP-NC, sa participation au budget global progresse de manière significative (+5 points). A noter que la province Nord est la seule des trois provinces qui maintient son niveau de participation à l'identique par rapport à 2019.

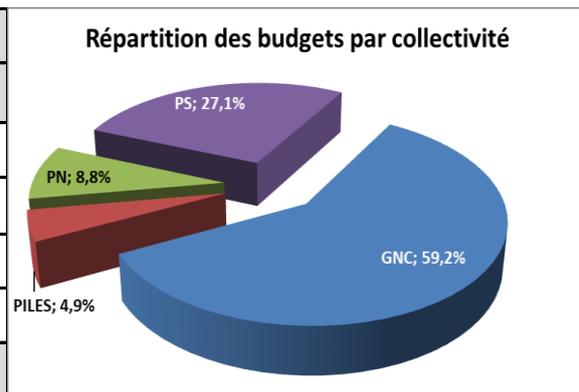
Lecture 2 : représentation avant dotation : Ce second graphique et ce second tableau représentent quant à eux la répartition budgétaire avant dotation, (les 755 M XPF sont intégrés à la ligne M13 « travail et emploi » du gouvernement).

Synthèse budget SEIP NC avant dotation		
collectivité	budget	soit
GNC	2 904 788 724	67,8%
PILES	39 491 526	0,9%
PN	363 398 044	8,5%
PS	977 040 069	22,8%
total	4 284 718 363	100,0%

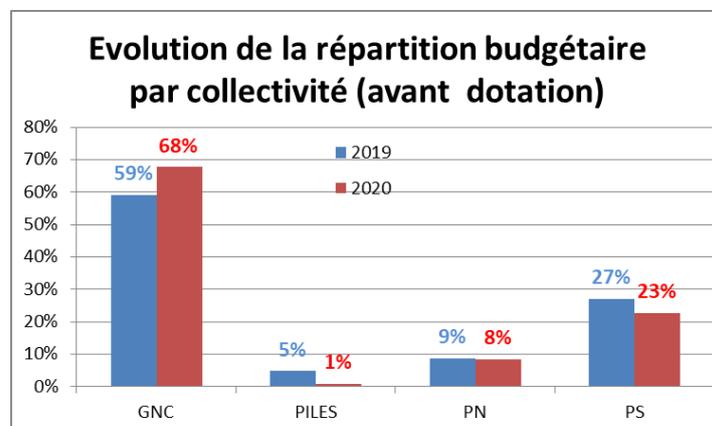


Pour mémoire la situation en 2019 :

Synthèse		
collectivités	budgets	soit %
GNC	3 066 222 035	59,2%
PILES	252 944 884	4,9%
PN	454 586 432	8,8%
PS	1 405 810 187	27,1%
total	5 179 563 538	



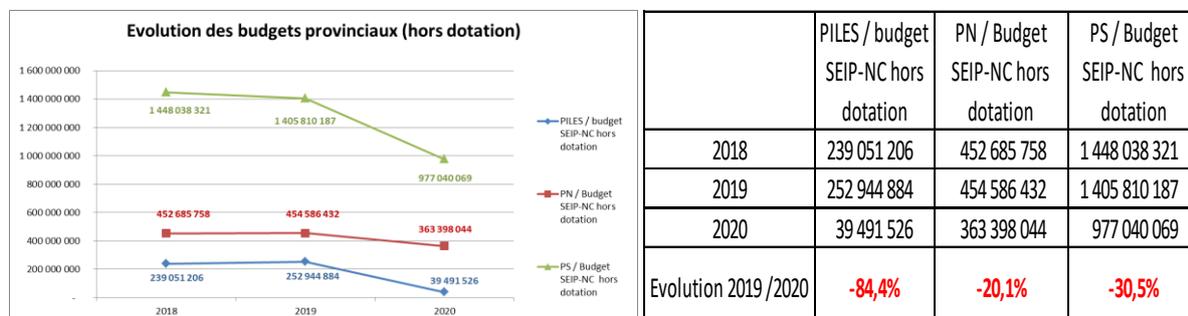
Evolution 2019 / 2020 selon cette représentation :



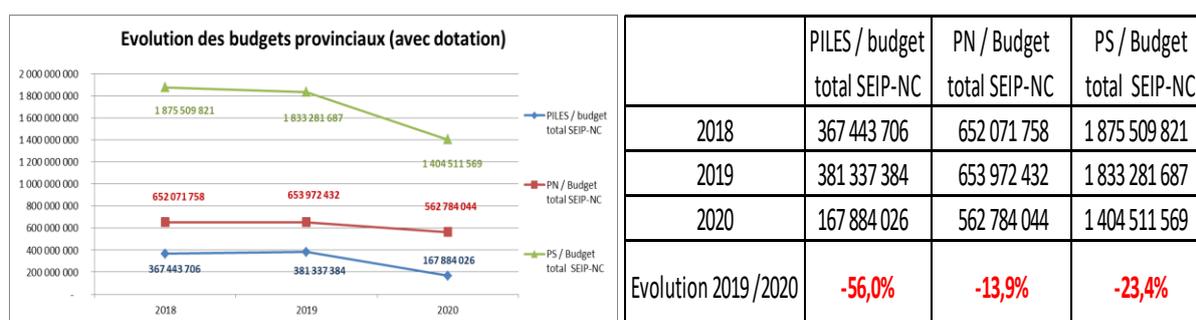
Sur cette représentation également, le constat d'une progression nette de la part de la Nouvelle-Calédonie dans le budget global est incontestable.

1.5.4. Budgets provinciaux et financement de la délégation de placement des demandeurs d'emploi

En 2020 les budgets provinciaux consacrés à la SEIP-NC sont en nette diminution par rapport à 2019, de -20% en province Nord à -84% en province des Iles.

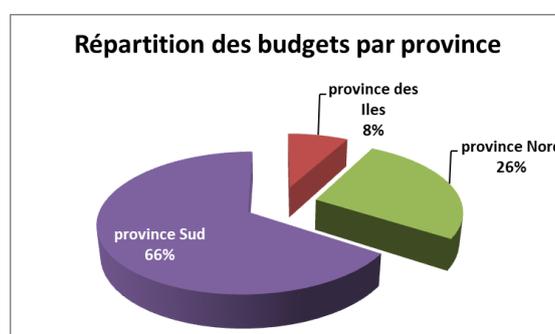


Toutefois si l'on considère les budgets provinciaux en y intégrant les dotations de la Nouvelle-Calédonie pour le placement des demandeurs d'emploi, les tendances à la baisse sont moins marquées.



Dans tous les cas de figure néanmoins, on constate en 2020 une diminution significative de l'investissement des provinces dans la SEIP-NC, la province Nord étant celle des trois dont la diminution est la moins marquée.

La province Sud est sans surprise celle dont la part dans le budget provincial SEIP-NC est la plus importante, avec près des deux tiers de ce budget

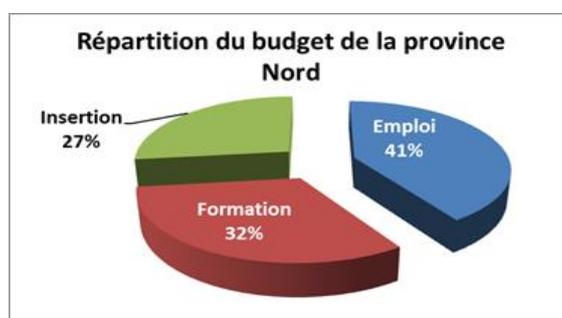


Globalement, l'investissement dans la SEIP-NC des provinces est en recul de 25,6% en 2020 par rapport à 2019, et même de 34,7% si l'on considère leur budget « propre » c'est à dire hors dotation pour le placement des demandeurs d'emploi.

Collectivités	Emploi	dont dotation délégation de placement	Formation	Insertion	Total	Total hors dotation (budget propre)
province des Iles		128 392 500			167 884 026	39 491 526
province Nord	229 386 000	199 386 001	181 982 482	151 415 563	562 784 045	363 398 044
province Sud		427 471 500			1 404 511 569	977 040 069
total		755 250 001			2 135 179 640	1 379 929 639
total 2019		755 250 001			2 868 379 968	2 113 129 967
tendance 2019 2020					25,6%	34,7%

Les provinces Sud et Iles n'ayant pas fourni les éléments de répartition entre leurs budgets insertion formation et emploi, la description ci-dessous ne concerne que la province Nord.

En province Nord le budget investi dans la SEIP-NC est relativement équilibré entre les trois domaines, insertion formation et emploi.

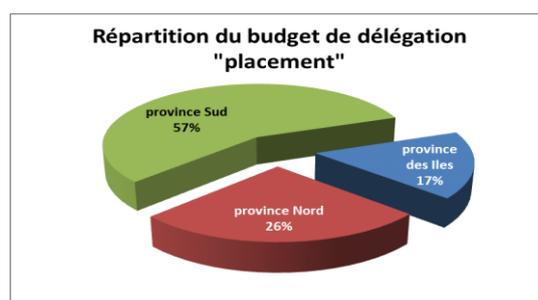


Outre le budget délégué par le gouvernement chaque province abonde également son budget emploi selon une proportion qui lui est propre. Pour la province Nord cette part de budget « propre » se monte à 13% du total du budget emploi en 2020 (30 M XPF), une part équivalente à celle de 2019.

	budget propre	budget délégué par le Gouvernement	total (budget propre + budget délégué)	part du budget de délégation dans le budget emploi de chaque province
province des iles		128 392 500		
province nord	29 999 999	199 386 000	229 386 000	86,9%
province sud		427 471 500		
total		755 250 000		

Le budget délégué pour le placement des demandeurs d'emploi.

Ce budget se monte à 755 M XPF chaque année répartis entre les trois services de placement provinciaux.



Coût du placement d'un demandeur d'emploi selon les éléments budgétaires fournis par les provinces.

Si l'on considère le coût du placement en effectuant un ratio entre le coût global de la mission et le nombre de placements effectués, on obtient les données suivantes.

	budget propre	budget délégué	nb de placements 2019	cout d'un placement pour la NC (ratio du budget délégué)	cout d'un placement global
province des Iles	46 021 237	128 392 500	104	1 234 543	1 677 055
province Nord	30 000 000	199 386 000	565	352 896	405 993
province Sud	123 150 828	427 471 500	2673	159 922	205 994
total	199 172 065	755 250 000	3342	225 987	285 584

NB ; ces données sont celles de l'année 2019, le détail des budgets n'ayant pas été transmis par les provinces Iles et Sud.

Pour la province Nord, le coût du placement a légèrement diminué en 2020, passant de 405 993 XPF à 374 814 XPF, ce en raison de l'augmentation du nombre de placements réalisés.

	budget propre	budget délégué	nb de placements 2020	cout d'un placement pour la NC (ratio du budget délégué)	cout d'un placement global
province Nord	29 999 999	199 386 000	612	325 794	374 814

Il est intéressant de noter que ces chiffres sont assez proches de ceux observés en métropole, où le coût du placement ou du reclassement d'un demandeur d'emploi par un opérateur privé conventionnant avec Pôle Emploi est de 3600 euros (425 988 XPF), selon le rapport du sénateur Jean Paul Alduy. Selon cette même étude, le coût du placement par les services de Pôle Emploi est bien moins élevé, puisqu'il n'est que de 1200 euros environ (143 000 XPF), soit trois fois moins. Le rapport précise toutefois que les opérateurs privés de placement se voient confier le placement des personnes très éloignées de l'emploi (longue durée, seniors, ...) et des licenciés économiques bénéficiant de mesures garantissant pendant un an une allocation équivalente à 80% du dernier salaire brut.

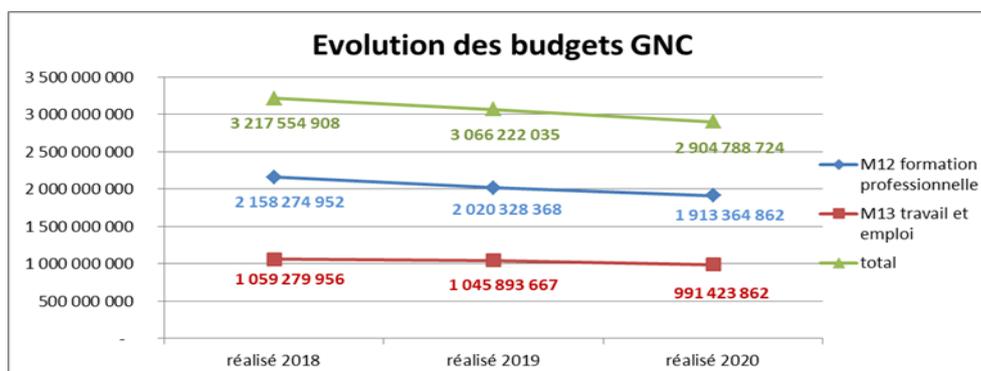
En établissant une moyenne entre ces deux coûts, le placement d'un demandeur d'emploi en métropole se monterait à 2400 euros, soit 283 000 XPF.

	coût du placement ou reclassement par un OPP	coût du placement Pôle Emploi	moyenne
métropole euro	3 600	1 200	2 400
XPF	425 988	141 996	283 992

1.5.5. Les budgets du gouvernement

En 2020, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a investi un budget de 2 904 788 724 XPF dans la stratégie soit une diminution de 161 M XPF.

Si les budgets du gouvernement sont eux aussi en baisse, celle-ci est toutefois nettement moins marquée que pour les provinces puisqu'elle n'est « que » de 5,2% entre 2019 et 2020 et 8,9 % sur les trois dernières années.

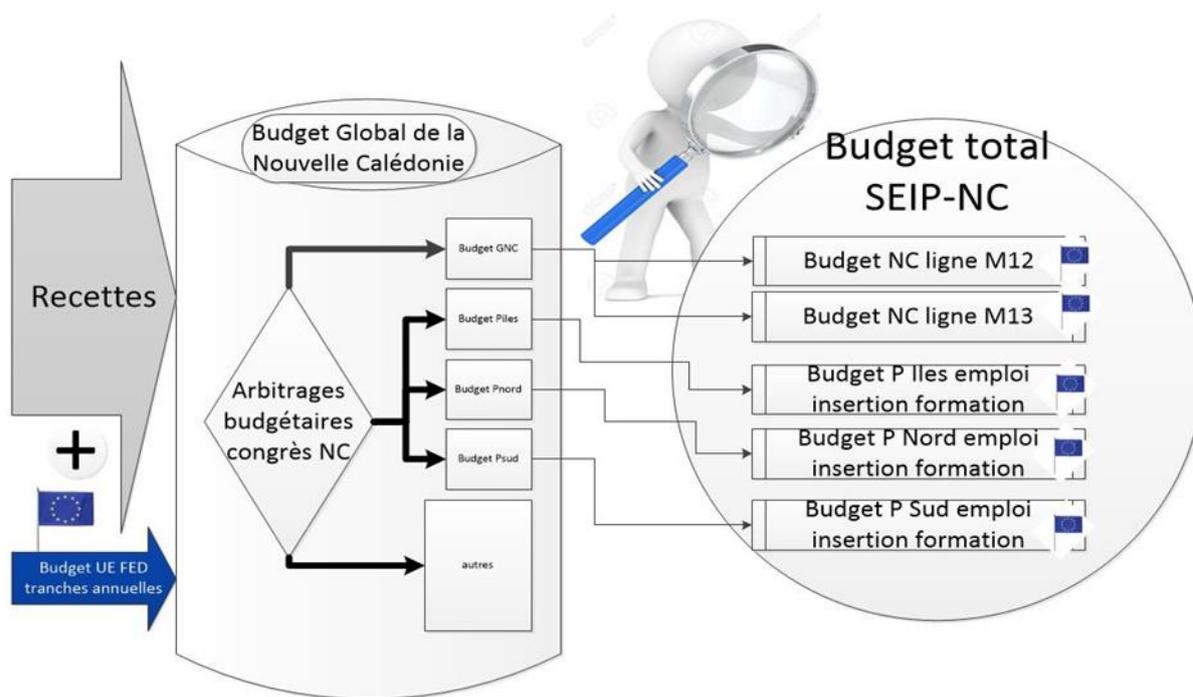


	GNC / M 12 Formation professionnelle	GNC / M 13 Emploi	Piles / budget propre SEIP-NC (Epefip)	PNord / Budget propre SEIP-NC	PSud / Budget propre SEIP-NC	Global
Evolution 2019 /2020	-5,3%	-5,2%	-84,4%	-20,1%	-30,5%	-17,3%
Evolution sur trois ans	-11,3%	-6,4%	-83,5%	-19,7%	-32,5%	-36,2%
	-8,9%					

Le budget consacré à la délégation de placement des demandeurs d'emploi n'a quant à lui pas diminué et est resté stable sur l'ensemble de la durée de la SEIP-NC, ce qui traduit un véritable effort du gouvernement pour cette action.

1.5.6. L'appui financier du Fonds Européen de Développement (FED)

Le budget du gouvernement et les dotations aux provinces sont votés par le congrès. Le budget global de la Nouvelle-Calédonie, alimenté par différentes ressources (recettes), est également abondé par l'enveloppe annuelle du FED. Ces crédits sont versés directement dans le budget global et ne sont pas fléchés sur tel ou tel projet ou programme. Ils viennent en appui à la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle, tel que prévu par la convention passée avec l'union Européenne. C'est le principe de l'appui budgétaire direct non ciblé. Ainsi, s'il n'est pas possible d'arrimer précisément un « montant FED » à un projet, un programme, un dispositif un équipement ou une structure, il est nécessaire en revanche de comprendre que dans chacun d'eux on retrouve une partie de l'enveloppe budgétaire du XIème FED, à partir du moment où ils sont identifiés comme faisant partie de la Stratégie. Le schéma ci-dessous illustre de manière synthétique ce mécanisme.



1.5.7. Le détail des décaissements dans le cadre du 11ème Fonds Européen de Développement (11ème FED)

- Tranche 1 - Année 2017 : 5.76 M d'euros soit 687 350 835 XPF, somme reçue le 28 décembre 2017 ;
- Tranche 2 - Année 2018 : 6 M d'euros soit 715 990 453 XPF, somme reçue le 26 mars 2019 ;
- Tranche 3 - Année 2019 : 8 M d'euros soit 954 653 938 XPF, somme reçue le 02 janvier 2020 ;
- Tranche 4 - Année 2020 (décaissement anticipé pour soutenir la Nouvelle Calédonie face à la crise sanitaire) : 8.84 M d'euros soit 1.054.892.601 XPF, somme reçue le 10 août 2020
- Tranche 5 - Année 2020 Covid-19 : 0,85 M d'euros soit 101 431 981 XPF. A noter qu'à l'heure de la rédaction de cette RAE, ce montant n'a pas encore été perçu par la Nouvelle-Calédonie en raison d'un problème technique de compte bancaire du gouvernement.
- Les tranches 4 et 5 (2020), regroupées, représentent donc une somme de 9.60 M d'euros soit 1 156 324 582 XPF.
- Tranche 6 – Année 2021 = 1 M d'euros soit 119.331.742 XPF : ce dernier décaissement fait l'objet d'une note de demande de décaissement qui sera transmise à l'UE accompagnée de la présente RAE.

Ainsi, sur l'ensemble de la période de la SEIP-NC, l'appui du 11ème FED aura représenté une somme totale de 30 450 342 M d'euros soit 3 633 641 097 XPF.

Si la dernière demande de décaissement est acceptée, L'Union Européenne aura donc versé à la Nouvelle-Calédonie une somme supérieure à celle prévue dans la convention signée en 2016, et ce malgré la non atteinte à plusieurs reprises de certaines cibles d'indicateurs permettant le décaissement des tranches variables.

Cet effort est à souligner, particulièrement dans la période difficile que connaît la Nouvelle Calédonie du point de vue de sa situation financière.

Tranche	Année concernée	Date de décaissement	Euros	XPF	Euros	XPF	Euros	XPF	Total euros	Total XPF
			Versés		En cours de versement		A venir			
1	2017	28/12/2017	5 760 000	687 350 835						
2	2018	26/03/2019	6 000 000	715 980 000						
3	2019	02/01/2020	8 000 000	954 653 938						
4	2020	10/08/2020	8 840 000	1 054 892 601						
5 (aide Covid)	2020				850 000	101 431 981				
6	2021						1 000 000	119 331 742		
Total			28 600 000	3 412 877 374	850 000,00	101 431 981	1 000 000	119 331 742	30 450 000	3 633 641 097
Montant conventionné 2016									29 600 000	3 532 168 000

Ce tableau présente la situation au 25 septembre 2021.

2. Les progrès de la stratégie en 2020

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

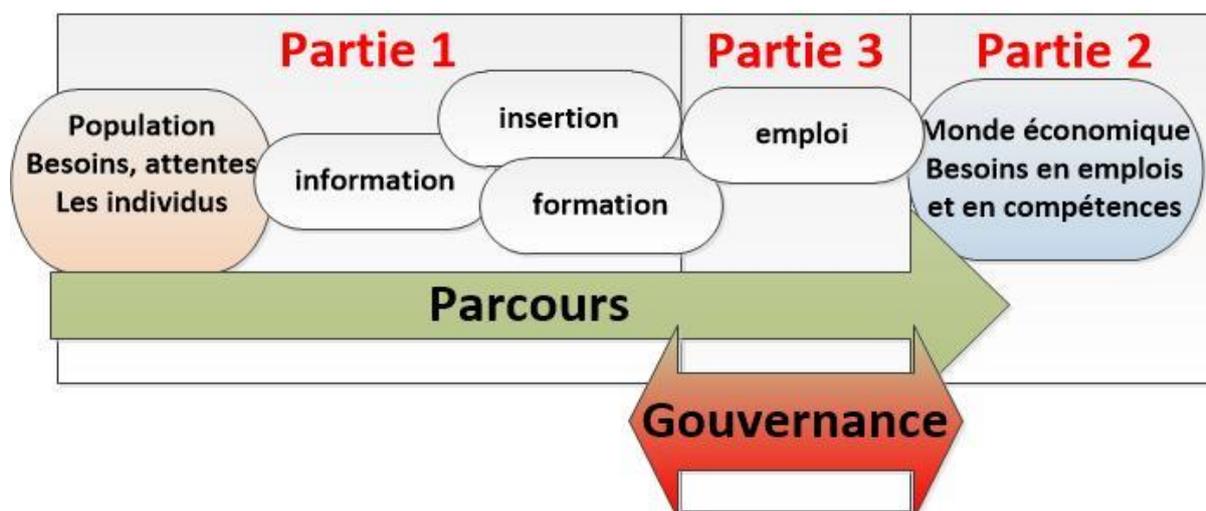
De manière à offrir une lecture du document qui présente un certain parallélisme entre d'une part les étapes du processus d'insertion, d'autre part la structure de la SEIP-NC, la présente partie présentant les résultats de la Stratégie reprendra ces étapes en les suivant une à une, selon les deux schémas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

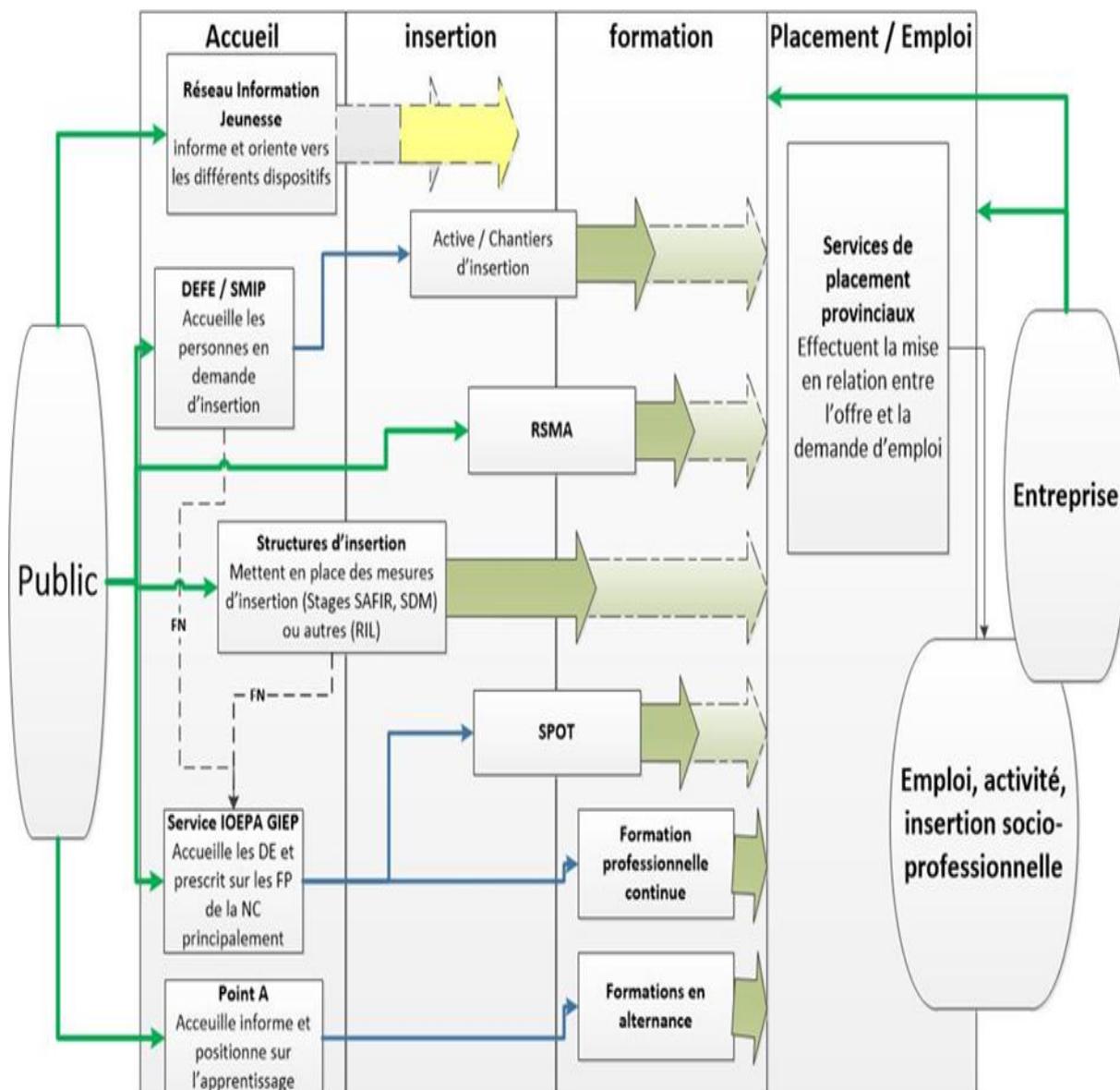
Il faut toutefois considérer ces deux schémas avec une certaine prudence ; ils ne prétendent pas décrire de manière exhaustive l'ensemble des interactions et des flux de publics dans le cadre de ce parcours. Ils entendent illustrer les principales modalités d'interaction et de circulation des publics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

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

Ainsi, cette vaste deuxième partie s'intéressera

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





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

2.2. Introduction générale

L'année 2020 restera dans l'histoire comme celle qui a vu le monde se figer sous l'assaut d'une pandémie mondiale totalement inédite dans l'ère moderne. Les conséquences de cette crise planétaire sont loin d'avoir fait l'objet d'analyses exhaustives, mais il est d'ores et déjà indéniable qu'elles sont graves sur le plan économique et social. Des phénomènes de récession brutale ont été observés dans de nombreux pays, dont les conséquences perdurent en 2021 et semblent amenées à perdurer encore.

La Nouvelle-Calédonie n'a pas échappé à cette crise, même si les autorités ont su mettre en place un dispositif qui a permis de contenir la propagation de l'épidémie de Covid 19, par des mesures strictes de contrôle au frontière et de quarantaines ainsi que par le confinement de plusieurs semaines de la population. Si ce dernier était inévitable, il n'en a pas moins généré des conséquences importantes sur l'économie de la Nouvelle-Calédonie déjà fragilisée par une crise durable. Ces conséquences sont estimées par le CEROM à 3,6 points de PIB et un coût de 34 milliards XPF. L'ISEE a établi un bilan de l'impact sur 2020 et 2021 des confinements et de la fermeture des frontières sur l'économie du Territoire. D'après cette analyse, le confinement aura généré une régression de l'activité économique estimée à 44%, et une perte de 34 milliards XPF (28 % d'activité économique en moins et 20 milliards XPF en 2021). La fermeture des frontières a quant à elle provoqué pour 2020 une perte de 28 milliards XPF (31 milliards XPF pour 2021).

De très nombreuses entreprises ont été contraintes à une coûteuse cessation d'activité de plusieurs semaines, quand, de leur côté, les salariés étaient placés en chômage partiel. Ce dispositif, mis en œuvre par le gouvernement, a représenté un coût considérable de près de trois milliards XPF. Au-delà de cette période de confinement, les effets de la crise se font durablement sentir dans certains secteurs, plus touchés (tourisme, transports, ...) ce qui laisse craindre une contraction du PIB estimée entre 5,6 et 6,7 points. Outre le chômage partiel, d'autres dispositifs d'aide à l'économie ont été mis en œuvre (prêt garanti par l'état, fond de solidarité, reports de cotisations sociales, ...). Pour pouvoir financer ces dispositifs, la Nouvelle-Calédonie a notamment sollicité et obtenu de l'agence française de développement (AFD) un prêt de 28,6 milliards garanti par l'Etat français.

Cette crise sanitaire et ses impacts sont intervenus dans un contexte de situation économique déjà fortement dégradée, mais également dans la perspective du second référendum d'autodétermination, organisé en octobre 2020, qui a mobilisé toutes les énergies.

La stratégie en 2020

C'est dans ce contexte très particulier que se sont déroulées les actions de la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle 2016 2020 de la Nouvelle-Calédonie (SEIP NC). Il était dans ce cadre difficile de prétendre à des avancées significatives de cette stratégie, et les différents acteurs, tous confrontés à ce contexte compliqué, ont eu fort à faire pour maintenir leur activité.

2020 était la dernière année programmée de déploiement de la SEIP-NC, ce qui signifie qu'en théorie, la majorité de ses actions devaient être achevées ou sur le point de l'être. Comme cela a été pointé dans les précédents RAE, les écueils à un déploiement performant de ces actions étaient légion, entre difficultés budgétaires, complexité à créer de vraies synergies entre les acteurs, et enfin impacts de la crise sanitaire. Il semble une nouvelle fois nécessaire de préciser à ce sujet que la mise

en œuvre de la stratégie a débuté alors même que la Nouvelle-Calédonie commençait à subir les effets d'une crise économique qui devait s'installer durablement, et que par ailleurs cette stratégie était novatrice de par son essence même, avec la volonté de coordonner les politiques de quatre collectivités et les efforts d'acteurs issus de secteurs différents. Les enjeux étaient donc particulièrement ambitieux et les obstacles nombreux. Malgré cela, ainsi que cela a été démontré via les précédentes revues annuelles d'exécution, des efforts significatifs ont été déployés par les différents acteurs pour mener à bien ces actions, quand bien même de nombreux observateurs s'accordent pour regretter certains attermoissements et attitudes attentistes.

Les pages qui suivent proposeront donc un panorama des réalisations de la SEIP-NC en 2020.

Pour ce faire et comme ses prédécesseurs avant lui, le présent document suivra l'architecture de la Stratégie objectif par objectif et action par action. Il proposera donc une synthèse des réalisations de l'objectif 1 « aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail », puis de l'objectif 2 « accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi » enfin de l'objectif 3 « assurer l'efficacité de l'action publique ».

Ainsi, il sera fait état en premier lieu des actions menées au bénéfice des publics les plus en difficulté, notamment par les différents acteurs du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE). Feront l'objet d'une description l'activité d'information jeunesse, de primo-information, les mesures, dispositifs et outils favorisant l'insertion socio-professionnelle (fiche numérique, stages, programmes de formation professionnelle, certificat de compétences essentielles, outil Relief, ...), ou encore les projets structurants à l'intérieur de ce vaste système. Dans un second temps, il sera fait état des progrès dans les actions menées pour permettre d'installer durablement une culture de la compétence dans le monde de l'entreprise (actions du FIAF, alternance, certification, ...) , et des efforts conduits pour favoriser le travail et l'emploi (mesure de chômage partiel et dispositif simplifié d'embauche). Enfin, la dernière partie présentera les actions conduites pour améliorer le fonctionnement de la gouvernance globale du secteur ainsi que les avancées dans les projets de coordination des politiques de l'emploi (reporting, Système d'information, service public de l'emploi).

Précisions : parallèlement à la conception de cette revue annuelle d'exécution, un bilan global de la SEIP-NC a été réalisé. Il s'intéresse, non pas aux réalisations annuelles de chacune des actions, mais propose une perspective plus globale, en analysant les résultats globaux de la Stratégie, après cinq années de mise en œuvre.

2.3. Quelques points de repères

• le taux de chômage progressede de 2,4 points en 2020

13,3%



• En 2020 l'investissement global dans la SEIP-NC a représenté près de 4,3 milliards XPF. la dotation de l'UE se monte quant à elle à plus d'un milliard soit près de 25% de ce budget total

4,3 milliards



• c'est le nombre estimé de bénéficiaires des structures et dispositifs dans le cadre de la SEIP-NC en 2020

115 370



• Sept indicateurs atteignent leur cible en 2020 (Huit en 2019) ; seuls deux indicateurs "FED" atteignent leur cible sur les trois identifiés

7 sur 12



• soit **3 633 641 097 XPF** ; **c'est le montant total investi par l'UE dans la SEIP-NC 'y compris le dernier décaissement si celui ci est accepté, payé en 2021)**

30,45 M d'euros



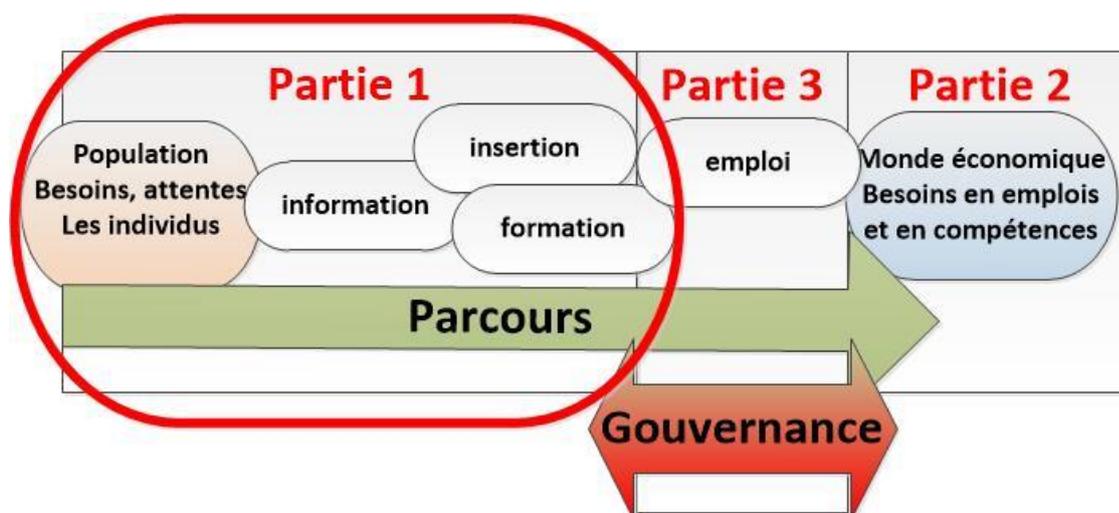
2.4. Synthèse des résultats de la Stratégie 2016 / 2020

Indicateurs	Permet le décaissement des tranches variables (oui/non)	Valeurs de référence 2016	2017			Nouvelles valeurs de référence 2016	Nouvelles valeurs de référence 2017	2018			2019			2020		
			Cibles	Score	Atteint ?			Cibles	Score	Atteint ?	Cibles	Score	Atteint ?	Cibles	Score	Atteint ?
IR.1 : Taux de prescription de parcours	oui	28,06%	30,00%	33,20%	atteint											
IR.1' : Taux de prescription	oui					48,70%	49,50%	49,50%	51,60%	atteint	51,00%	50,80%	non atteint	52,00%	58,90%	atteint
IR.2 : Taux de prise en charge des demandeurs d'emplois non qualifiés	non	20,57%	22,00%	18,40%	non atteint											
IR.2' : Effort de prise en charge de demandeurs d'emploi non qualifiés	non					1,17	1,39	1,47	1,80	atteint	1,50	1,8	atteint	1,55	1,72	atteint
IR.3 : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles	non	65,00%	70,00%	65,00%	non atteint			75,00%	80,00%	atteint	80%	82%	atteint	85,00%	66,00%	non atteint
IR.4 : Taux de sorties dynamiques	oui	40,00%	42,00%	45,78%	atteint											
IR.4' : Taux d'insertion	oui					41%	39%	40,00%	50,40%	atteint	42%	53%	atteint	43,00%	46,00%	atteint
IR.5 : Grilles de classification des emplois dans les conventions collectives	non	/	0	0	sans objet			1	1	atteint	2	2	atteint	3	2	non atteint
IR.6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles	non	56	58	64	atteint			60	66	atteint	62	81	atteint	65	61	non atteint
IR.7 : Nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de qualification	oui	800	850	780	non atteint											
IR.7' : Volume de places conventionnées en apprentissage	oui					767	775	835	778	non atteint	855	711	non atteint	875	714	non atteint
IR.8 : Mise en œuvre de la gouvernance partagée de la politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle.	non	/	mise en place et fonctionne mnt	en cours	atteint			mise en place et fonctionne mnt	mise en place et fonctionne mnt	atteint	mise en place et fonctionne mnt	mise en place et fonctionne mnt	atteint	mise en place et fonctionne mnt	mise en place et fonctionne mnt	atteint
IR.9 : Réalisation de l'enquête sur les Forces de Travail (EFT)	non	/	EFT	EFT	atteint			EFT	EFT	atteint	EFT	EFT	atteint	EFT	EFT	atteint
IR.10 : Taux de dépôt d'offres d'emploi	non	20,00%	20,00%	9,30%	non atteint	8,7%	9,3%	10,00%	12,30%	atteint	10,50%	14,80%	atteint	10,50%	18,10%	atteint
IR.11 : Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement	non	/	sans objet	sans objet	sans objet			sans objet	sans objet	sans objet	modification code du travail	en cours	non atteint	modification code du travail	en cours	non atteint
IR.12 : Taux de placement réalisé par les services provinciaux	oui	40,00%	40,00%	34,58%	non atteint											
IR.12' : Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement	non					12,28%	12,06%	12,50%	14,00%	atteint	13,00%	11,43%	non atteint	13,50%	14,80%	atteint
précisions :	le diagnostic réalisé sur le cadre d'évaluation de la performance en 2018 a conduit à la réactualisation de certains indicateurs (un avenant a été signé entre la Nouvelle Calédonie et L'Union Européenne pour contractualiser la réactualisation des indicateurs "tranche variable"). Dans le tableau ces indicateurs réactualisés sont indiqués par leur chiffre suivi du signe ". Les indicateurs précédents sont indiqués par des cases grisées dans la colonne de gauche les colonnes "nouvelles valeurs de référence 2016 et 2017" présentent lorsque c'est nécessaire les données recalculées suite à ce travail															
	IR.10 : taux de dépôt d'offres d'emploi. Il a été précisé dans le cadre du travail sur la réactualisation des indicateurs que les données de référence 2016 et cible 2017 étaient erronées (données en rouge dans le tableau). Les données ont été recalculées par la suite															

Ainsi sur les douze indicateurs présentant des cibles pour l'exercice 2020, cinq n'atteignent pas les résultats escomptés :

- L'IR 3', « taux de réussite au CCE » : la cible était fixée à 85%, le score est de 66% (avec 19 points, l'écart à la cible est important). Alors que les scores des années précédentes étaient toujours satisfaisants, le score 2020 retombe au niveau de 2016.
- L'IR 5, « grilles de classification des emplois » : il n'a pas été possible de mobiliser des crédits pour financer la prestation d'accompagnement des branches nécessaire à l'atteinte de l'objectif. En effet, en 2020, compte tenu des mesures prises pour garantir le maintien des emplois face aux difficultés liées à la crise sanitaire, le gouvernement a été contraint de redéployer des budgets jugés non essentiels pour les remobiliser vers le dispositif du chômage partiel notamment.
- L'IR 6 : « augmentation du nombre de certifications professionnelles » : Un point précis a été fait au 31 décembre 2020 pour recenser les certifications actives en NC, qui se montent à 61 versus une cible à 65.
- L'IR 7', « volume de places conventionnées en apprentissage » : La baisse du nombre de places dans les filières d'apprentissage et les difficultés pour les employeurs à embaucher des apprentis expliquent ce score médiocre, avec une tendance régulière depuis plusieurs années.
- L'IR 11, « Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement inscrites au Code du Travail de Nouvelle-Calédonie » : Le cadre légal n'est pas institutionnalisé mais la rédaction du texte est achevée. Il sera intégré dans les circuits institutionnels de validation prochainement.

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



2.5.1. Introduction

La dégradation de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie s'est poursuivie en 2020. Elle s'est même considérablement accentuée sous les effets conjugués de la crise sanitaire et de la situation institutionnelle du territoire, conditionnée par la tenue du second référendum d'autodétermination organisé en septembre 2020. Ces deux phénomènes ont généré des impacts significatifs sur l'activité des entreprises que ce soit en termes d'interruption d'activité ou de difficulté à se projeter.

Ainsi, avec la baisse de l'activité salariée (- 1,4 % en 2020⁴) c'est toute la chaîne d'insertion socio-professionnelle qui s'est trouvée impactée, d'autant plus que cette baisse a concerné prioritairement les jeunes, public le plus susceptible de faire appel aux dispositifs et structures de la stratégie et encore plus les jeunes sans qualifications, public cible de ladite stratégie.

Dans le même temps, les structures qui œuvrent en direction de ces publics ont continué à voir leur budget se contracter, sous l'effet de la crise économique que traverse la Nouvelle-Calédonie, qui provoque notamment une baisse de la dépense publique et donc des crédits affectés à ces structures. De nombreux acteurs ont ainsi été contraints de revoir leur plan de charge et de limiter le volume de population accueillie. C'est par exemple le cas du dispositif SPOT du Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelle (GIEP), ou encore de l'activité des chantiers d'insertion de la province Sud.

⁴ ISEE : synthèse 2020 de l'emploi salarié

La province Sud a par ailleurs conduit au cours de l'année 2020 un travail de réorganisation de ses services qui a notamment eu pour effet de ré-intégrer une partie des missions jusqu'alors confiées à la Mission d'Insertion des Jeunes (MIJ Sud). Cette structure, dont en outre le fonctionnement présentait une problématique juridique de « gestion de fait » par la province Sud qui en était le principal financeur et en assurait la gouvernance, a donc fermé ses portes à la fin de l'année 2020. Un guichet unique d'accueil des jeunes, « l'espace jeunes » intégré à la direction de la culture de la jeunesse et des sports s'est donc substitué à la MIJ Sud qui avait ouvert ses portes après les accords de Matignon de 1988, dont l'un des actes les plus marquants était la création des provinces.

Outre ce bouleversement dans le paysage de l'accompagnement de la jeunesse, la dissolution de la MIJ génère une répercussion directe sur la production de la présente revue annuelle d'exécution. En effet, aucun rapport d'activité ni aucune donnée n'ont été fournis pour 2020 par la structure maintenant disparue, et il ne sera donc pas possible de consolider les données avec les deux autres structures d'insertion que sont l'EPEFIP et le MLIJPN.

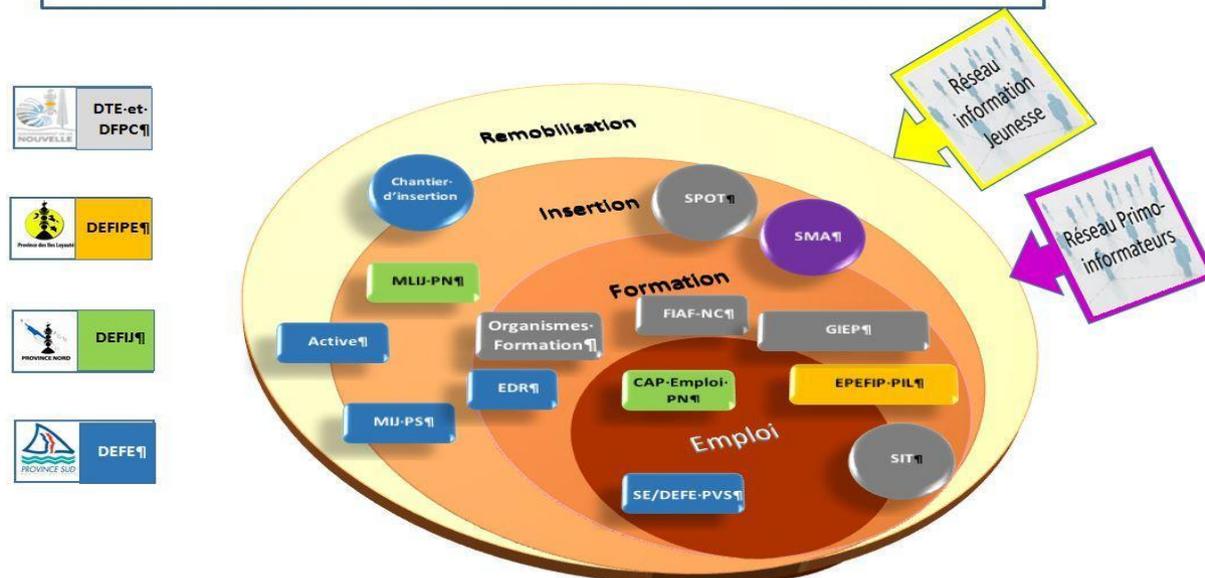
Les pages qui suivent présenteront donc les avancées constatées en 2019 sur le parcours d'insertion, principalement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, en débutant par les actions destinées à mieux appréhender les problématiques qui affectent ces publics. La notion de parcours est bien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

Rappel : l'environnement et les acteurs de la stratégie

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

Acteurs, réseaux et principaux dispositifs opérationnels de la SEIP-NC

Le schéma ci-dessous identifie le positionnement des acteurs opérationnels de la SEIP-NC au regard de la cible «emploi», des sphères d'activité qui convergent vers cette cible, ainsi que de leur distance à cette cible. (Pour les acronymes se reporter au lexique)



2.5.2. Action 1 : Caractériser les publics cibles

Résultat attendu : Avec la mise en place du réseau de primo-information et la mise en service de RELIEF :

- Augmentation du nombre de personnes connues par le réseau ;
- Amélioration de la connaissance des parcours des publics cibles ;
- Amélioration de la prescription d'actions et leur suivi.

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

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

REALISATION 2020

La structuration du réseau de primo informateurs ayant été rendue impossible par la trop faible participation au recensement des acteurs de ce réseau par les structures du RIIFE, il n'est à ce jour pas possible d'en dresser une image fiable et exhaustive pas plus que de l'activité qu'ils conduisent de manière globale en relation avec les structures d'accompagnement des publics. Les informations présentées ci-dessous font donc référence à des actions ciblées et ponctuelles, en dehors d'une logique de réseau territorial.



il s'agit là de la première contre-performance de la SEIP-NC

Les seules informations disponibles sur l'activité de primo-information sont celles de la province Sud

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

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

Le SMIP réalise un travail de caractérisation des freins des publics rencontrés. Ces freins sont:

- d'ordre sanitaire : état physiologique des publics préoccupant (absence de suivi médical, aucun soin dentaire, ne manque d'hygiène corporelle...)
- d'ordre social :
 - Problèmes de mobilité (coût élevé des transports en commun...)
 - Souhait de demeurer près de chez eux
 - Logements précaires
 - Concilier vie professionnelle et vie personnelle difficulté de s'engager dans la durée (contraintes familiales, clans, concubin(e), parent, enfant...)
 - Environnement social peu favorable pour la levée des freins du public (violence, logement, problème avec la justice...)
 - Précarité financière
 - Difficulté de garde d'enfant
- liés à un manque d'employabilité :
 - Manque d'expérience

- Manque de qualification
- Non maîtrise des compétences de base
- Difficultés dans la recherche d'emploi
- Se maintenir dans un emploi
- d'ordre psycho-comportemental
 - Conduite addictive : difficultés à stopper diverses addictions malgré les ateliers de préventions (alcool, cannabis, Kava)
 - Estime de Soi/ Savoir être (ponctualité, consignes, comportement)
 - Comportements délinquants
 - Instabilité psychique

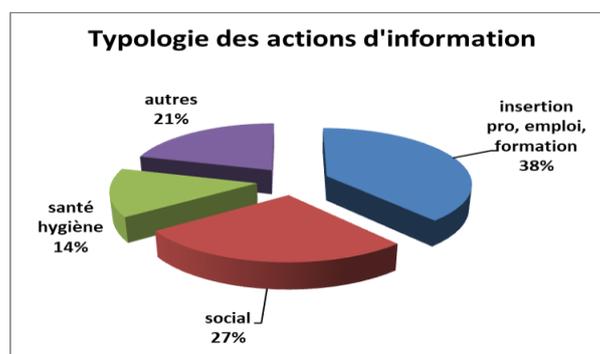
Gestion des problématiques personnelles et familiales

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

En 2020 l'équipe du dispositif « médiateurs » compte une responsable accompagnée de trois coordonnatrices qui encadrent seize agents médiateurs/PPIC⁵. Les trois coordonnatrices gèrent chacune les activités de leurs agents de l'île des Pins à Bourail en passant par Yaté et Thio, les médiateurs interviennent auprès des habitants de onze communes réparties en trois zones dans toute la province.

En 2020, 112 909 actions d'information ont été menées au bénéfice de la population. Les informations répondent pour 38% d'entre elle (43 473) des demandes concernant l'emploi, la formation, l'insertion ou encore le montage de projets. 26% des demandes (30 365) concernent des sujets à caractère social (argent, aides, ...). Les sujets en lien avec la santé l'hygiène et la sécurité arrivent en troisième position des demandes (14% / 15 709). Viennent ensuite différents sujets tels que les loisirs, le sport la culture, les transports...

L'emploi et l'insertion professionnelle sont donc au cœur des préoccupations des publics rencontrés par les médiateurs de la province Sud.



Les outils d'information du dispositif « médiateur » se composent de huit points d'informations « médiateurs antenne provinciale », de 24 valises documentaires comprenant 303 fiches

⁵ Programme Provincial d'Insertion Citoyenne

d'information classées par thèmes et enfin de deux structures spécialisées, les Maisons de l'Information du Livre et de l'Image (MILI), l'une située à Saint-Louis, l'autre à Grand-Borendy. Trente-cinq tribus du sud ont actuellement une salle informatique mais seules neuf ont accès à internet.

L'activité des médiateurs couvre un spectre d'intervention très large, depuis l'accompagnement aux démarches administratives jusqu'à l'environnement, en passant par l'accompagnement vers l'emploi ou la formation, ou encore la prévention et l'hygiène, tout ce qui peut faciliter l'inclusion des personnes dans leur environnement socio-économique.

Pour exercer leurs missions, les médiateurs développent une palette étendue de capacités relationnelles et d'adaptation les conduisant à s'investir. Ils contribuent également à formaliser et faire circuler les informations entre le terrain et les collectivités provinciales, entre le monde médical et sanitaire, le monde de l'emploi, de la formation, de l'insertion et la sphère sociale. Le travail de réseau est essentiel pour mener à bien ces missions : l'équipe des encadrants doit effectuer un grand nombre de démarches, de rencontres, de recherches, d'analyse en amont et en aval de la rencontre avec le public. C'est en cela que le dispositif répond aux objectifs définis par la province : un service de proximité pour lutter contre l'exclusion et l'isolement des populations facilitant l'accès à l'administration et l'information. Le dispositif des médiateurs rencontre un public hétérogène, constitué de salariés, de responsables d'associations, de d'habitants de tribus, de quartiers. La grande majorité des administrés rencontrés sont les demandeurs d'emplois des tribus.

□ **Le réseau « Information Jeunesse »**

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

Le Centre Information Jeunesse (CIJ NC), activité 2020

La situation financière du CIJ s'est dégradée au début de l'année 2020 et a nécessité, notamment via les recommandations du commissaire aux comptes, la tenue d'un conseil d'administration spécifiquement dédié à la recherche de solutions permettant de pérenniser la structure. A cette occasion, ont été entérinées plusieurs décisions

- La recherche de solutions pour la gouvernance de l'association.
- Le maintien du CIJ en tant que tête de réseau pays, avec une limitation provisoire de ses activités et de ses dépenses
- L'annonce de moyens financiers supplémentaires apportés par les bailleurs de fonds, en attendant une décision politique et financière qui permette un véritable redimensionnement de la structure au niveau pays.

L'activité de structuration et de partenariat du réseau

Des opérations formation/sensibilisation à l'information jeunesse ont été conduites par le CIJ en 2020, pour trois volontaires en service civique intervenant au sein de la structure et également pour un groupe de quinze agents du RSMA.

Par ailleurs, une partie de la formation initiale des informateurs jeunesse a été dispensée en fin d'année 2020.

La formation à la vie associative, dispensée pendant l'année 2019 en partenariat avec la Ville de Nouméa, devait être reconduite au cours du second semestre dans les îles Loyauté en faveur du public et des informateurs Jeunesse du réseau. La crise sanitaire et la situation financière de l'association n'ont pas permis de concrétiser ce projet.

Par ailleurs le CIJ a participé à et/ou animé une cinquantaine de réunions au cours de l'année, avec différents acteurs institutionnels ou associatifs dans le but de créer ou de renforcer des partenariats ou encore pour apporter sa contribution au déploiement de projets spécifiques, par exemple le Plan Jeunesse NC.

L'accueil et l'information aux publics

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

Comme cela a été le cas pour toutes les structures recevant du public, l'activité d'accueil du CIJ a été fortement perturbée par la crise sanitaire, ce qui s'est traduit par une période de fermeture durant le confinement ainsi que par le réaménagement des locaux par la suite dans le respect des gestes barrières.

Le CIJ a poursuivi son activité d'information via les outils numériques en 2020.

Le financement de nouveaux publipostages a été supprimé au profit de vidéos réalisées par l'équipe du CIJ, afin de maintenir une dynamique audiovisuelle. Ces séquences vidéo de courte durée ont été diffusées sur le site du CIJ et les réseaux sociaux.

290 001 vues sur les réseaux sociaux du CIJ ont été comptabilisées (219 090 sur Facebook et 70 911 sur YouTube). Ce volume de vues est en constante augmentation.

Le site Internet « information-jeunesse.nc » est de plus en plus consulté avec 5077 utilisateurs, dont 2532 nouveaux utilisateurs par rapport à 2019.

Le nombre d'abonnés est aussi en augmentation avec 4212 abonnés à la page Facebook et 984 sur le compte Instagram. Le CIJ est lui-même abonné à 1416 profils.

Le CIJ est par ailleurs membre du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE) animé par DFPC depuis sa création en 2013. Il contribue à l'alimentation de l'e-letter trimestrielle du RIIFE en fournissant des articles sur la vie du CIJ et du réseau Information Jeunesse.

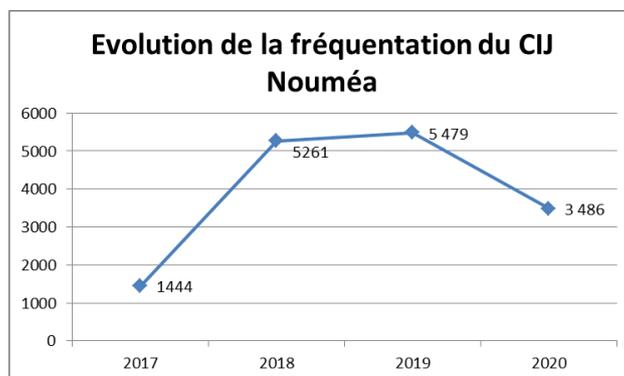
Des actions d'informations ont été réalisées via la participation à neuf évènements au cours de l'année 2020.

Fréquentation

Le CIJ enregistre 3 486 accueils dont :

- 2671 accueils sur place
- 468 sur des interventions extérieures
- 347 accueils non identifiés.

La diminution de la fréquentation par rapport à 2019 (36%) est due à de fortes inondations⁶, mais surtout à la crise sanitaire qui a conduit les institutions à limiter les sorties du public, puis à fermer les locaux du CIJ pendant le mois d'avril, pour les rouvrir avec une jauge de deux à trois personnes afin de respecter les gestes barrières.



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

Les femmes représentent la majorité de la fréquentation du CIJ avec près de six accueils sur dix, mais la population masculine est en légère hausse (+4%) par rapport à 2019.

Le public est essentiellement constitué de jeunes de 16 à 30 ans (80%), puis de parents et d'acteurs de la jeunesse.

En termes de situation sociale, Le nombre de personnes en recherche d'emploi a légèrement augmenté (58% contre 50% en 2019). Une personne sur quatre est sans activité ou déscolarisée, les autres sont scolarisées. Les salariés sont des parents venus chercher des informations pour leurs enfants

Les demandes

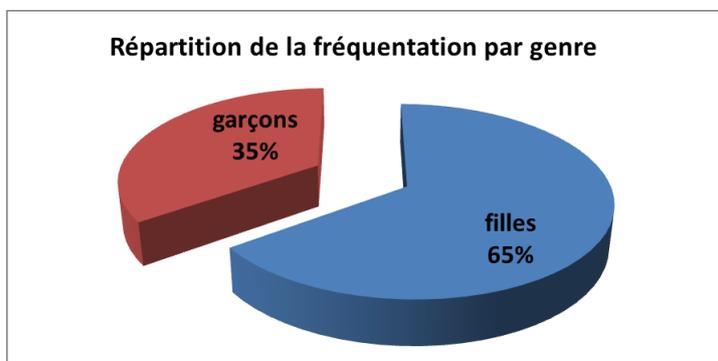
La typologie des demandes a quelque peu évolué par rapport à 2019. En effet, un quart des demandes porte sur la recherche d'emploi ou de stages (- 3% par rapport à 2019) mais les demandes portant sur les démarches administratives ont nettement progressé passant de 28% en 2019 à 41% en 2020. 23% des demandes portent quant à elles sur les études ou la formation professionnelle. Enfin les autres demandes ont trait à différents sujets tels que la mobilité et le volontariat, les initiatives et projets de jeunes (service civique, BAFA, ...).

Ainsi, près de la moitié des demandes portent sur des sujets relatifs à l'emploi ou la formation, ce qui incite à constater que le réseau information jeunesse est clairement identifié par la population, notamment jeune, comme « une première porte à pousser » lorsqu'on s'engage dans une démarche d'insertion socio-professionnelle.

⁶ Le CIJ NC a subi deux fortes inondations, en mars et en décembre dues à de fortes pluies. Ces inondations ont causé des dommages qui ont perturbé le fonctionnement de la structure.

L'information jeunesse en province Nord Activité 2020

En 2020, sept PIJ sont en en fonctionnement. 4831 jeunes (dont 936 nouveaux arrivants) ont été accueillis et informés dans les différents points information jeunesse. La population est majoritairement féminine, à 56%.



Les PIJ du nord ont participé à deux évènements importants :

- Les JNAI (Journées Nationales d'Action contre l'Illettrisme), du 7 au 13 septembre 2020. 166 personnes ont été informées et sensibilisées dans les PIJ.
- La semaine C@ledonumérique, du 21 au 28 Octobre 2020. Il s'agissait de la première participation des PIJ du Nord, qui ont constaté un taux de participation du public relativement modeste, mais se mobiliseront en 2021 de nouveau sur cet évènement.

2.5.2.2. Sous action 2 : l'application « RELIEF »

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

L'objectif de RELIEF est :

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

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

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

En 2020, de nouvelles conventions ont été signées avec la CAFAT et la province Sud pour tenir compte de l'évolution de la réglementation en termes de protection des données personnelles. Afin que Relief soit conforme au RGPD, un arrêté a été pris par le gouvernement pour définir le rôle et les limites du logiciel, une étude d'impact a été réalisée, des chartes d'utilisation ont été mises en place pour chaque nouvel utilisateur et des règles de restrictions de l'affichage des données dans le temps ont été mises en place pour ne permettre de suivre les personnes que pendant trois ans après leur contact avec une structure d'insertion. En parallèle Relief a été ouvert à de nouveaux partenaires tels que le RSMA et le vice rectorat. Ainsi le vice-rectorat dispose d'une passerelle lui permettant de consulter le devenir des élèves « décrocheurs ».

Enfin les données importées à partir de la CAFAT ont été améliorées pour permettre de connaître le code ROME et la nature du contrat pour les personnes qui ont obtenu un emploi salarié et pour mieux tenir compte des informations liées au chômage.



La mise en service de RELIEF constitue une avancée significative pour le secteur, et permettra désormais de disposer d'informations consolidées et fiables sur les publics et leurs parcours, ce qui améliorera nettement leur caractérisation et donc les capacités à intervenir au mieux de leurs besoins.

2.5.3. Focus sur : l'accueil des publics et la prescription de dispositifs

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

Bien entendu, ces différents acteurs ont eux aussi été impactés par la crise sanitaire et de ce fait leur activité s'en est trouvée perturbée une partie de l'année 2020. Il devient dans ces conditions compliqué de tenter de tracer des tendances pluriannuelles, 2020 ayant été une année « exceptionnelle ».

Le présent paragraphe entend offrir un regard sur l'activité des structures dont la mission consiste à accueillir les publics en demande d'insertion dans la perspective de les accompagner dans leur parcours, un parcours souvent long et complexe compte tenu des caractéristiques desdits publics, pour une grande partie en situation d'éloignement de l'emploi. Cet accompagnement se réalise via

des entretiens avec des conseillers en insertion et pour certains par la mobilisation de mesures et dispositifs spécifiquement adaptés à leurs profils.

L'information aux personnes est précisée dans le paragraphe consacré au réseau Information Jeunesse, supra. Le segment du parcours concernant les modalités de placement des demandeurs d'emploi est décrit dans la dernière partie de la présente RAE. Certains dispositifs de formation (au sens large) sont quant à eux décrits au paragraphe 2.5.5.4 infra.

Les acteurs dont il est question dans ce chapitre sont donc deux des trois structures d'insertion provinciales, l'EPEFIP et la MLIJPN (la MIJ Sud ayant cessé son activité, il n'a pas été possible d'obtenir les données nécessaires), le point apprentissage (Point A) et le service Information Orientation Evolution Professionnelle et Accompagnement (IOEPA) du Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelle (GIEP).

2.5.3.1. Les structures d'insertion

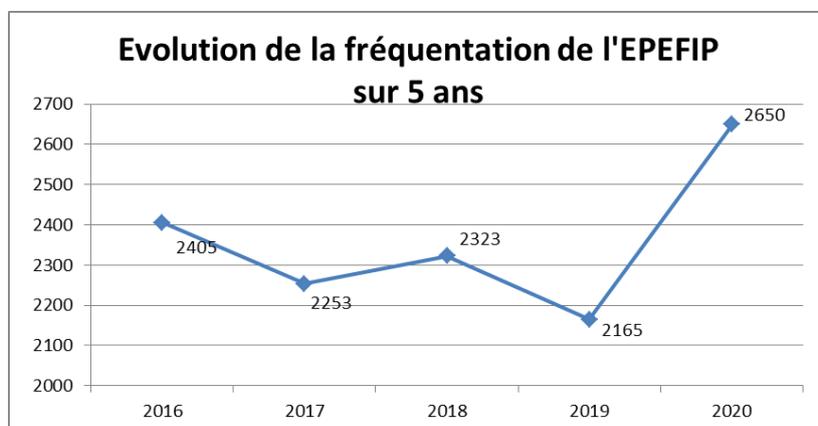
En 2020, chaque province dispose d'une structure dont la vocation est d'intervenir au bénéfice des publics en demande d'insertion, en proposant une gamme de dispositifs et de mesures destinés à accompagner ces personnes vers l'insertion.

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

ACTIVITE DES STRUCTURES EN 2020

L'Etablissement provincial pour l'Emploi, la formation et l'insertion professionnelles (EPEFIP, devenu EPIFE en 2021 « Etablissement Provincial pour l'Insertion, la Formation et l'Emploi »)

En 2020, l'EPEFIP a reçu 2650 personnes, soit 435 de plus qu'en 2019 (+ 20%). Ce chiffre marque donc une augmentation significative puisqu'il s'agit de la fréquentation la plus élevée sur l'ensemble de la période de la stratégie. Deux hypothèses à cet accroissement : d'une part il pourrait être consécutif à la forte dégradation de la situation économique, qui par effet de rebond aurait poussé toujours plus de population à se diriger vers une structure susceptible de les aider à identifier une solution en matière d'insertion. D'autre part, la province des îles ayant interdit l'accès à son territoire durant plusieurs mois en raison de l'épidémie de coronavirus, il est possible que de nombreuses personnes n'ayant plus eu l'opportunité de se rendre sur Nouméa se soient présentées à l'EPEFIP.

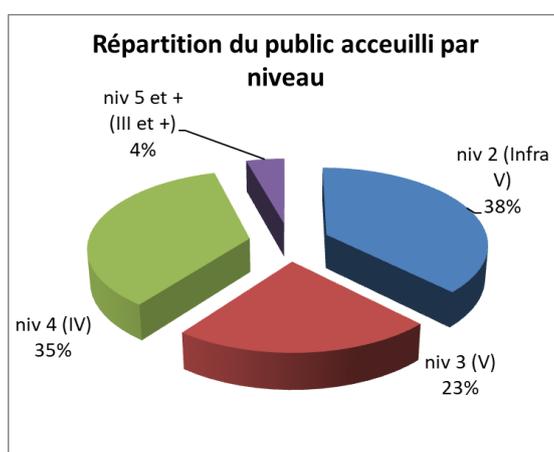


La population de la province des Iles est estimée au dernier recensement à 18900 personnes. Ainsi, ce sont 14% de cette population qui se sont présentées au moins une fois à l'EPEFIP, soit une personne sur sept.

La majorité des personnes reçues (52%) est d'âge supérieur à 26 ans, ce qui s'explique par la caractéristique de guichet unique de l'établissement et son offre de service tournée tant vers l'insertion que l'emploi ou encore la formation professionnelle.

54% des personnes accueillies sont des femmes, chiffre stable par rapport à 2019.

Six personnes sur dix accueillies à l'EPEFIP présentent de faibles niveaux de qualification (niveau 3 et infra). Toutefois, si l'on considère la population de personnes diplômées (y compris les plus faibles niveaux) on constate qu'elle représente 62% de la population totale, dont plus de la moitié est titulaire d'un diplôme de niveau 4.



On constate donc que seuls quatre bénéficiaires sur dix peuvent être qualifiés comme faisant partie du public cible de la SEIP NC

Il existe donc en province des Iles une importante population de demandeurs d'emploi diplômés qui font appel aux services de l'EPEFIP pour trouver des solutions d'insertion.

Le profil type d'une personne fréquentant l'EPEFIP en 2020 est celui d'une femme de plus de 26 ans sans qualification

Ces personnes ont notamment été accompagnées via :

1. **Le Programme d'Insertion par le Travail Humain vers l'Economie Locale (PITHEL)** : il s'agit d'un nouveau dispositif qui s'est substitué en 2020 au Revenu des Iles Loyautés (RIL), et qui a pour ambition d'accompagner les demandeurs d'emploi vers une insertion professionnelle, économique, sociale et culturelle, en valorisant tout travail humain vers une économie locale, solidaire, concertée et partagée. Ce programme s'adresse en priorité aux jeunes de 16 à 35 ans, mais il permet également à toute personne âgée de plus de 35 ans inscrite dans un parcours personnalisé de découvrir le milieu professionnel de l'entreprise, d'acquérir une qualification ou un diplôme, d'améliorer ou de renforcer ses acquis professionnels, de retrouver ou de développer son autonomie, de favoriser les initiatives individuelles ou collectives dans l'entrepreneuriat, d'inciter à l'innovation et/ou de s'installer dans les secteurs productifs de la province des îles Loyauté.

En effet, une batterie de dispositifs ou de mesures sont proposés afin de doter les bénéficiaires du programme de compétences essentielles, pour mieux affronter le marché de l'emploi et le monde de l'entrepreneuriat. De la sorte, ils pourront participer à l'amélioration et au développement du tissu économique de la province des îles.

Le PITHEL se décline en trois axes principaux formant l'ossature du programme :

- Les Stages d'Orientation Professionnelle (SOP),
- Les Stages de Qualification Professionnelle (SQP),
- Les Contrats d'Insertion Loyauté (COILOY).

Ce dispositif a concerné 413 personnes en 2020 (143 personnes de plus que le volume de population traitée par le dispositif RIL l'année précédente). Un budget de 180 M XPF lui était consacré, dont un peu plus du tiers (37%) a réellement été dépensé.

2. **Les emplois d'été** : dispositif consacré aux jeunes encore solarisés pour leur permettre d'exercer une activité professionnelle durant la coupure des mois d'été. L'EPEFIP disposait en 2020 d'une enveloppe budgétaire de 41 M XPF. 385 jeunes ont bénéficié de ce dispositif, mais seuls 306 sont allés jusqu'au terme de leur emploi ;
3. **La formation professionnelle**, 30 actions de formation ont été réalisées en 2020, qui ont accueilli 218 stagiaires (195 en fin de formation, soit un taux d'érosion de 11%, en nette diminution par rapport à 2019 où il culminait à 29%) ; A noter qu'en 2020 deux fois moins de sessions ont été organisées qu'en 2019 et que le nombre de stagiaires a chuté de manière significative, passant de 359 stagiaires (en fin de formation) à 195. Cette diminution s'explique par une baisse des dotations budgétaires et par une hausse des coûts dédiés aux achats de formation. Un budget de 27 M XPF était consacré à l'environnement stagiaire (exécuté à hauteur de 103%, soit près de 28 M XPF).
4. **Le service emploi/placement** : 1567 personnes ont été reçues pour une actualisation de leur situation de demandeur d'emploi (pointage) soit une augmentation significative par rapport à 2019 (+ 26%) qui s'explique notamment par la mise en place du nouveau dispositif PITHEL, qui a attiré une population importante.
5. **L'aide exceptionnelle** : 57 personnes ont bénéficié d'une aide exceptionnelle pour les accompagner dans leur projet d'insertion socio-professionnelle. Le budget prévisionnel attaché à ce programme se montait à 56,5 M XPF. 53% de ce budget ont effectivement été dépensé, soit 30,3 M XPF.

L'insertion socio-professionnelle des publics accueillis à l'EPEFIP

Sur les 2650 personnes accueillies en 2020, 300 ont été recensés comme faisant l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) par la CAFAT. A ce chiffre de 2560 il convient de soustraire les étudiants et les salariés qui ne peuvent faire l'objet d'une embauche (y compris les jobs d'été, pour lesquels on ne peut parler d'insertion).

Le taux d'insertion global de l'EPEFIP s'élève à 16%.

Ce chiffre peut apparaître modeste, mais il faut se garder de toute interprétation hâtive. En effet, plusieurs facteurs peuvent expliquer ce chiffre. D'une part, le volume d'emplois salariés en province des îles est bien inférieur à celui de la grande terre, y trouver un emploi est donc particulièrement

complexe. Par ailleurs, ce chiffre ne tient pas compte des poursuites en formation, pas plus que des projets d'installation.

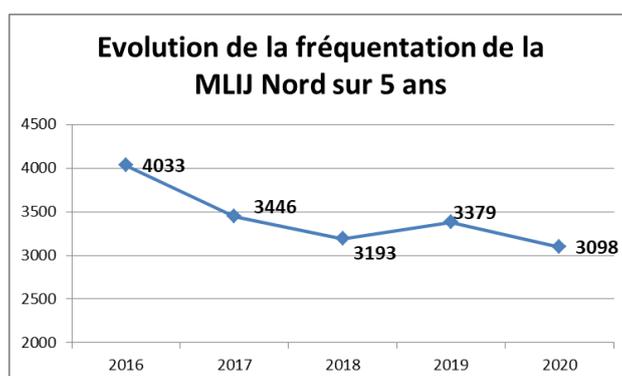
La prescription de dispositifs

L'EPIFE a reçu 2650 personnes en 2020, dont 984 se sont vues prescrire un dispositif interne et 99 se sont vues prescrire un dispositif externe (programmation de formation de la Nouvelle-Calédonie, RSMA, ...). Les autres personnes reçues l'ont été dans le cadre d'un pointage ODE.

Le taux de prescription de l'EPIFE s'élève à 40 %

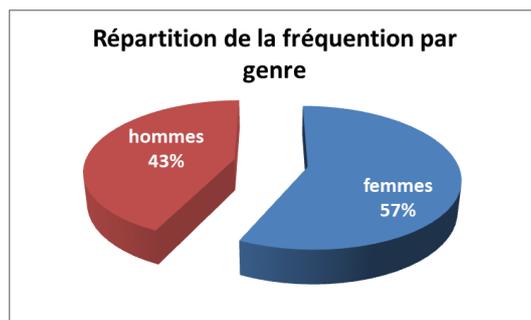
La mission locale d'insertion des jeunes de la Province Nord (MLIJPN)

Durant l'année 2020, la MLIJPN a accueilli 3098 usagers. 74% du public, soit 2301 usagers, sont des retours de personnes ayant déjà poussé les portes de la MLIJPN. Ils poursuivent leurs démarches d'insertion et/ ou font l'objet d'un suivi. 26% du public soit 797 sont des usagers qui se présentent pour la première fois à la MLIJPN. Leur première démarche consiste à s'informer sur l'actualité des formations ou sur les missions de la MLIJPN.



La fréquentation de la MLIJPN est en constante diminution depuis 2016. Entre 2016 et 2020, la MLIJPN a vu le volume de fréquentation diminuer de 25 %. Cette diminution de la fréquentation peut s'expliquer par des problématiques budgétaires (diminution des budgets et donc des possibilités d'accompagnement), la suppression des crédits d'accompagnement en 2018 dans le cadre d'une restructuration de l'intervention de la MLIJPN, l'expérimentation en 2019 des nouvelles modalités de fonctionnement selon la règle des marchés publics, et donc l'adaptation des moyens humains, matériels et techniques. Ces évolutions ont forcément eu un impact sur l'attractivité de la MLIJPN auprès de ses publics, mais la nouvelle dynamique mise en place devrait permettre de relancer cette fréquentation à la hausse.

Le public de la MLIJPN est majoritairement féminin (57% du public, soit 1765 usagers versus 43% du public, soit 1333 usagers masculins). Les femmes s'engagent de manière plus résolue dans des démarches d'insertion. Les hommes démarchent de façon ponctuelle selon les formations disponibles, surtout celles qui peuvent offrir un accès à l'emploi direct.



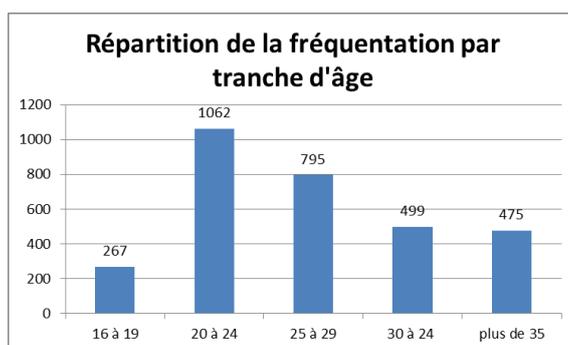
9 % du public (267 usagers) ont entre 16 et 19 ans. Le travail en réseau est primordial car l'accompagnement de ce public s'avère souvent limité du fait du manque de maturité des projets d'insertion socio-professionnelle.

34% du public (1062 usagers) ont entre 20 et 24 ans. Ils sont les plus nombreux à fréquenter la MLIJPN. C'est un critère à prendre en compte pour une reprise de formation étant donné les conditions d'âges imposées par certains organismes de formation (de 18 à 25 ans pour le RSMA, à partir de 18 ans pour les formations (Province Nord et Nouvelle-Calédonie).

26% du public (795 usagers) ont entre 25 et 29 ans. C'est un public qui a déjà entrepris une démarche d'insertion mais a rencontré des difficultés et ressent un besoin d'accompagnement.

16% du public (499 usagers) ont entre 30 et 34 ans. Ce public s'interroge sur une réorientation professionnelle ou est dans une démarche de recherche d'emploi.

15% du public (475 usagers) ont plus de 35 ans. Bien que ne pouvant bénéficier des mesures mises en œuvre par la MLIJ PN en raison de leur âge, ces usagers sollicitent des conseils sur leurs démarches d'insertion, dans un contexte économique qui freine les perspectives d'emploi chez nombre d'employeurs.



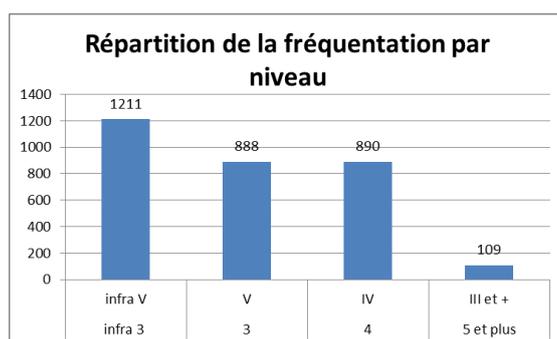
Plus d'une personne accueillie sur trois (39% du public soit 1211 usagers) ne dispose d'aucun diplôme (au mieux une première année de CAP ou BEP). Il s'agit d'un public éloigné de l'emploi, voire très éloigné. Une partie de ce public est orienté vers des organismes susceptibles de proposer un accompagnement adapté. Certains ne possèdent également pas les compétences essentielles pour suivre une formation. Cependant la MLIJPN engage des réflexions avec le réseau sur des possibilités d'accompagnement

28% du public (888 usagers) ont un niveau 3 (CAP/BEP) validé de formation. Pour ces usagers, l'insertion est souvent rendue complexe par le manque d'expérience professionnelle.

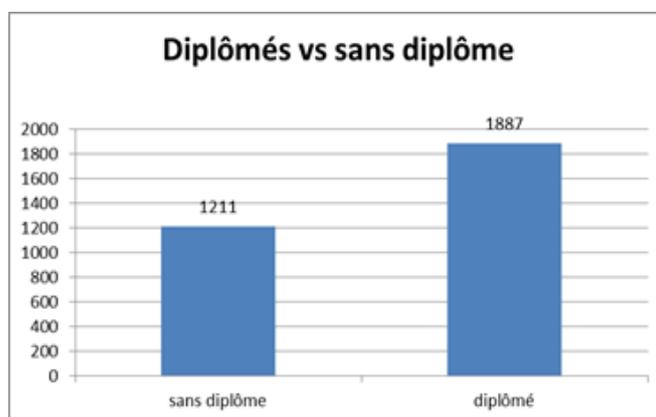
28% du public (891 usagers) ont un niveau 4 (Bac) de formation. Ce public souhaite poursuivre une formation, passer les concours et bénéficier d'accompagnement dans la démarche de recherche d'emploi.

2.4 % du public (75 usagers) ont un niveau 5 (Bac + 2) de formation. Ce public est autonome et vient à la MLIJPN pour l'accès à internet nécessaire à ses recherches d'emplois.

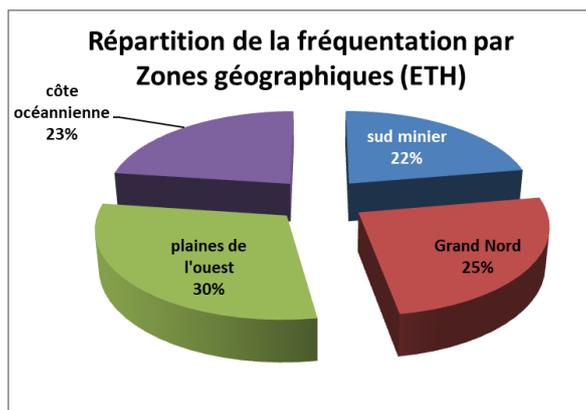
1.4% du public (34 usagers) ont un niveau 6, 7 et 8 (au-delà de Bac + 2) de formation. Ce public est autonome dans ses démarches et donc se présente à la MLIJPN pour avoir accès aux moyens informatiques. Des relations partenariales avec CAP Emploi sont enclenchées pour une possibilité d'accès à l'emploi.



Le public cible de la SEIP-NC (sans aucune qualification) est donc bien représenté dans la population fréquentant la MLIJPN, même si six usagers sur dix possèdent un diplôme (ce qui ne leur garanti pas un accès aisé à l'insertion faute de réelle qualification et d'expérience)



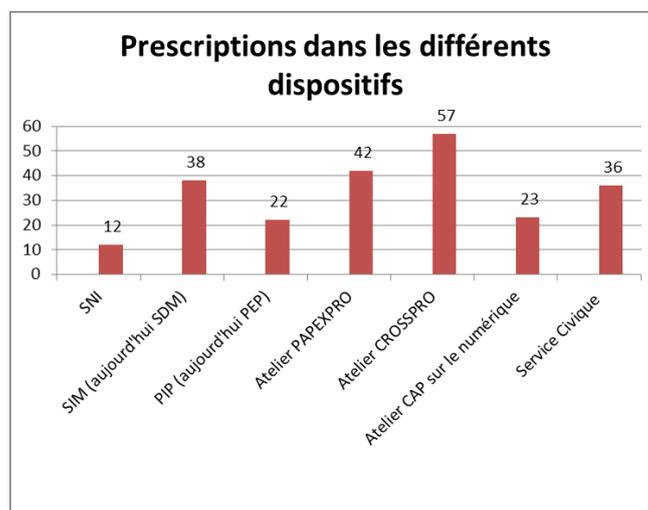
En province Nord, dans une logique de GPEC territoriale et de bassins d'emplois et de population, le territoire a été découpé en quatre ETH (entités territoriales homogène). Par rapport à 2019, la répartition de la population entre ces différentes zones est sensiblement stable.



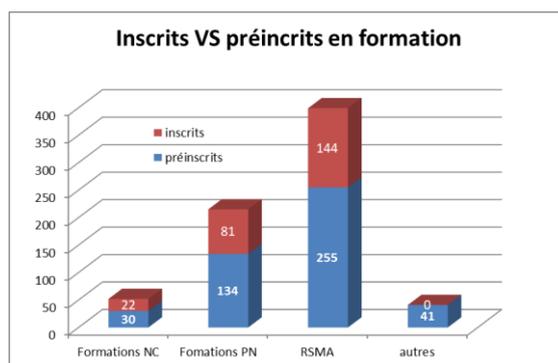
Les dispositifs et mesures proposés aux publics sont :

1. « Cap sur le numérique » qui a vocation à initier à l'outil informatique et à l'usage du Net ; ce dispositif a concerné 23 jeunes en 2020.
2. Le stage non indemnisé (SNI) : il s'agit d'un stage en entreprise dont la durée est inférieure à un mois ; douze jeunes ont suivi ces stages en 2020.
3. Le stage découverte métier (SDM) : il s'agit d'un stage en entreprise dont la durée est inférieure à trois mois ; ces stages ont permis à 38 jeunes de découvrir le monde de l'entreprise en 2020.
4. La première expérience professionnelle (PEP) : il s'agit de permettre à la personne d'acquérir de l'expérience et des compétences professionnelles pour le métier visé via un stage de trois mois renouvelable une fois ; ce dispositif a bénéficié à 23 jeunes en 2020.
5. « Le cross pro » est un atelier collectif d'une durée de deux jours permettant au public de se sensibiliser au monde de l'entreprise, et notamment en matière de santé et de sécurité ; 53 jeunes ont suivi ces ateliers en 2020.
6. « Le Pap'expro » est un atelier d'une durée de huit jours permettant aux personnes de définir leur projet professionnel ; il a bénéficié à 42 jeunes en 2020.
7. Le service civique : 36 jeunes ont pu effectuer un service civique dans le cadre des activités de la MLIJ Nord en 2020.

Ce sont donc 230 jeunes au total qui ont pu bénéficier d'un dispositif proposé par la MLIJ Nord au cours de l'année 2020, soit une nette augmentation par rapport à 2019, où seules 89 personnes avaient été positionnées sur ces différents dispositifs.



Un travail conséquent d'orientation vers les dispositifs de formation est par ailleurs réalisé par les conseillers de la MLIJ PN : ainsi, 460 jeunes ont été préinscrits par la structure sur des formations. Toutefois, le nombre de jeunes ayant pu effectivement intégrer une formation est beaucoup plus modeste puisque seuls 247, soit un peu plus de la moitié (53%), se sont effectivement vu inscrire sur une action de formation. Ce hiatus conséquent entre préinscription et inscription réelle est multifactoriel. Il est dû en partie à la diminution significative du nombre de places dans les programmations de formation, tant de la Nouvelle-Calédonie que de la province Nord, et ce en raison des restrictions budgétaires, mais également aux critères de sélection imposés par certaines structures, telles que le RSMA.



Le taux de satisfaction de la demande sur les formations s'élève donc à 54% soit un peu plus d'une demande sur deux.

Ainsi, hors accompagnement, sur les 3098 personnes accueillies, les conseillers de la MLIJ PN auront en 2020 prescrit 668 dispositifs (177 vers les formations NC ou PN, 236 vers les dispositifs internes et 255 vers les formations du RSMA).

Le taux de prescription de la MLIJ PN en 2020 s'élève à 22%

En revanche, la grande majorité des personnes qui poussent la porte de la MLIJ PN bénéficient d'un accompagnement, que ce soit pour une aide aux démarches administratives ou un suivi de leur parcours d'insertion ;

Un certain nombre d'utilisateurs sollicitent la structure pour être accompagnés dans leur recherche d'emploi, activité qui ne relève pas de ses missions. Ainsi, la MLIJ PN limite son intervention sur ce domaine à

- La mise en relation avec les structures compétentes (Cap Emploi, agences d'intérim) ;
- L'information ;
- La mise à disposition du parc informatique pour la recherche sur internet ou l'envoi de candidatures par mail ;
- L'actualisation du CV ou encore l'accompagnement à la rédaction de leur lettre de motivation.

Outre cette activité d'accueil, d'orientation et d'accompagnement, la MLIJ PN a participé à et/ou organisé des événements dans certaines communes, tels que

- La mise en place de deux dispositifs propres
 - L'agrément au service civique obtenu en 2019 : vingt jeunes ont bénéficié de ce dispositif en 2020 ;
 - L'agrément en tant que structure d'insertion par le travail obtenu en 2019 : quatre jeunes en ont bénéficié dans le cadre du chantier de construction du centre pénitencier de Koné.
- Des réunions collectives d'informations (centre de détention de Koné, RSMA, CIRFA, point apprentissage). Il s'agit durant ces rencontres d'informer le public des formations proposées dans les différentes structures
- Des forums : le forum de l'insertion, les journées thématiques « montage de projets », les métiers de la défense et de la sécurité, le SOFIP, les carrefours dans des établissements scolaires. Ces évènements permettent aux usagers de rencontrer en un seul lieu différents partenaires pour leurs démarches d'insertion.
- Des partenariats et interventions diverses, avec des sociétés privées dans le cadre de recrutements, avec des associations, dans le cadre des JDC (Journées Défense Citoyenneté) pour présenter ses missions et ses mesures. La MLIJ PN a également proposé des actions innovantes:
 - Un atelier concours surveillants pénitencier ;
 - L'enquête « jeunes » réalisée dans l'ETH Grand Nord permettant de recenser les réels besoins des jeunes ;
 - Une préparation à l'épreuve orale du concours d'aide-soignant ;
 - Le permis de conduire (la MLIJ PN avait été sollicité pour l'identification et le suivi des candidats) ;
 - L'accompagnement d'associations sur l'élaboration d'un projet économique ;
 - La participation à la journée nationale de lutte contre l'illettrisme.

Le profil type d'un usager de la MLIJ PN en 2020 est celui d'une femme de plus de 25 ans, célibataire, d'origine Kanak, sans permis de conduire, pourvue d'un faible niveau de qualification (niveau 3, peu ou pas d'expérience)

Le budget de la MLIJ PN pour 2020 s'élève à 129,7 MXPF.

La mission d'insertion des jeunes de la province Sud (MIJ Sud)

Avertissement : la MIJ Sud n'ayant pas transmis son rapport d'activité 2020, seules quelques données ont pu être collectées via une autre source provinciale.

Le nombre total de jeunes ayant poussé les portes de la MIJ Sud en 2020 n'est pas connu.

Le nombre de jeunes accompagnés par la MIJ Sud s'élève quant à lui à près de 4200. Sur cette population, 1245 jeunes ont bénéficié d'un dispositif proposé par la MIJ (SAFIR, PLUS et PILOT).

2.5.3.2. Le point Apprentissage (point A)

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

RÉALISATION 2020

Un point A attractif : Au cours de l'année 2020, le dispositif totalise 12 126 contacts (avec un flux de 9 555 personnes renseignées à l'accueil et 2 571 personnes informées lors des déplacements sur l'ensemble du territoire). Ce chiffre est en recul de 7% par rapport à 2019, année au cours de laquelle 13 126 contacts avaient été enregistrés.

Les raisons probables de l'attractivité du dispositif :

- Les CFA consulaires existent depuis 30 ans et sont reconnus pour l'excellence de leurs résultats (réussites aux diplômes et insertions professionnelles) ;
- L'intérêt grandissant pour des formations professionnalisantes en entreprise ;
- L'attrait de formations rémunérées ;
- Une bonne visibilité de l'offre de formation : depuis quinze ans, le Point A regroupe l'ensemble des formations, une première étape incontournable vers l'alternance ;
- La réforme de l'alternance qui permet aux personnes de plus de 25 ans d'intégrer le dispositif ;
- La diminution de l'offre insertion ;
- Le contexte économique induisant une tension sur le marché de l'emploi et une augmentation des reconversions.

Les actions promotionnelles mises en œuvre par le Point A consistent en une présence permanente sur le terrain avec :

- L'organisation de la semaine de l'alternance (6ème édition en 2021) ;
- Des tournées du Bus du Point A, dans différents établissements : mairies, RSMA, collèges, lycées, , missions locales jeunes, ou autres structures du réseau RIIFE ;
- La présence quasi systématique du Point A sur des évènements incontournables tels que salons orientations, forum des métiers...
- La notoriété médiatique du dispositif grâce aux partenariats radio, et à une influence dans les réseaux sociaux web Facebook.

Les étapes du process de pré-sélection propres aux CFA : Le Point A n'informe et n'assure que les deux premières étapes du processus : la préinscription et le positionnement des candidats des CFA :

1. **Pré-inscription :** 2 800 dossiers de pré-inscription sont délivrés, principalement à l'accueil du Point A et lors des interventions. Ces dossiers sont téléchargeables via la page Web du Point A ou peuvent être délivrés par un conseiller du réseau d'insertion. *(Le postulant doit constituer son dossier avant de le restituer pour être enregistré comme candidat) :*
2. **Positionnement :** 1 600 candidats potentiels sont positionnés avec des tests écrits permettant d'évaluer principalement les prérequis scolaires *(Pour les 1 200 personnes absentes à la phase de positionnement, les raisons sont multiples : dossier non rendus, désistements, pré-inscription sans intention d'aller au bout de la démarche, prérequis administratifs et/ou de niveau non valides...)*

3. **Entretien de recrutement** : Les conseillers des CFA reçoivent en entretien de motivation 800 candidats pour la phase de pré-sélection. La mise en adéquation des profils de candidats avec les entreprises reste une étape cruciale. L'employabilité immédiate des candidats, leur profil, leurs parcours de formation et/ou professionnel antérieurs sont des facteurs importants à ce stade du recrutement.
4. **Inscription en CFA**: 300 candidats ont été choisis par les entreprises pour signer un contrat d'apprentissage avant d'intégrer une formation en CFA. 500 candidats n'auront pas réuni les critères essentiels pour être retenu à l'issue des entretiens. Pour cette phase finale de recrutement, être convaincant et faire preuve de persévérance dans sa recherche d'entreprise n'est pas suffisant. Une maturité de projet de formation suffisamment solide au regard de l'investissement sera tout aussi important pour entreprendre l'apprentissage.

Le taux d'intégration des candidats s'élève à 18.7% : une personne sur cinq intègre un CFA à l'issue des tests de positionnement (300/1600) et deux personnes sur cinq intègrent un CFA à l'issue de l'entretien de motivation (300/800) soit 37.5 %. Ces résultats sont à nuancer selon les formations.

Il est nécessaire de préciser à ce sujet qu'en tout état de cause, ce processus de sélection fait face à deux contraintes importantes, d'une part l'attractivité forte de cette modalité de formation qui draine un public très nombreux et très souvent en incapacité d'intégrer une section d'apprentissage (*faute de dispositif d'orientation ou de préparatoire, il restera difficile d'accompagner les personnes ne pouvant pas répondre aux critères de sélection de l'apprentissage, quel que soit le degré de motivation des postulants*) et d'autre part le nombre restreint de places qui limite la capacité du dispositif à absorber ce flux. Le nombre de places en CFA est étroitement lié à la capacité du marché de l'emploi et des entreprises (*Agriculteurs, sociétés, artisans, établissements publics...*) de mettre en place un plan de formation au sein de leur structure pour intégrer un apprentissant.

L'apprentissage est un système de formation :

- Engageant : pour obtenir le statut d'apprentissant, un contrat de travail et une convention de formation sont établis et des engagements sont conclus entre l'entreprise, l'apprentissant, le tuteur en entreprise et le centre de formation ;
- Exigeant : le niveau d'exigence requis pour tenir ce statut d'apprentissant est très élevé. Il faut être conscient des efforts à fournir pour suivre une formation théorique et pratique en CFA, et en parallèle s'impliquer en entreprise ;
- Enfin l'engagement et l'exigence sont également demandés aux entreprises et tuteurs, ce qui suppose un réel investissement.

2.5.3.3. Le service IOEPA

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

REALISATION 2020

L'activité de primo-information a concerné 7060 contacts en 2020 (la primo-information s'organise selon trois modalités, téléphone, mail ou accueil physique).

Dans le cadre de la mission de conseil au public, 1 690 personnes ont été reçues selon les modalités d'accueil du flux (accueil sans rendez-vous) par des conseillères en 2020 (soit une hausse de 20% par rapport à 2019) dont 70% titulaires d'un niveau 3 (CAP/BEP) ou inférieur. Globalement, les personnes viennent pour :

- Demander des informations sur les dispositifs de formation ;
- S'inscrire à une action de formation de la Nouvelle-Calédonie. (Le IOEPA inscrit 60% des candidats de la FPC NC) ;
- Être accompagnées dans leur orientation ou leur évolution professionnelle. A noter que ce dernier point souligne que le pôle est de mieux en mieux identifié comme un service d'accompagnement et d'orientation et non plus comme un service d'accompagnement à la recherche d'emploi.

Concernant cette mission, les conseillers en évolution professionnelle ont accompagné 292 personnes contre 168 en 2019 (soit une augmentation de 73%) dans la construction de leur projet d'insertion ou d'évolution professionnelle soit deux fois plus que l'année dernière. Les CEP ont notamment accompagné douze enseignants de la province Sud dans leur parcours d'évolution professionnelle. Conçu comme un projet pilote, l'accompagnement s'est décomposé à la fois en accompagnement collectif (atelier de remobilisation au projet professionnel) et en entretiens individuels. Les résultats de ce dispositif sont concluants:

- De manière générale l'ensemble des personnes ont repris confiance en elles ;
- Elles ont remis en perspective leur avenir professionnel ;
- Quatre personnes ont changé d'emploi dans les trois mois qui ont suivi la fin des ateliers.

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

Concernant l'activité de Point relais conseil VAE, les conseillères ont réalisé 120 entretiens.

Le pôle IOEPA a également pour mission d'évaluer la capacité des candidats à intégrer une action de formation, via des tests psychotechniques, de motivation, de connaissances. En 2020, **1120** candidatures étudiées (fiches numériques) pour **290 places de formation** sur lesquelles le dispositif est intervenu (26 sessions).

Parmi ces candidatures, les psychologues ont positionné 580 candidats (test et/ ou entretiens) chiffre en baisse par rapport à 2019 (- 17%).

Enfin les psychologues sont intervenues sur la moitié des sessions de formation de la NC en suivi psychopédagogique (treize sessions). Cette activité a concerné 120 stagiaires.

2.5.3.4. L'activité des fiches parcours

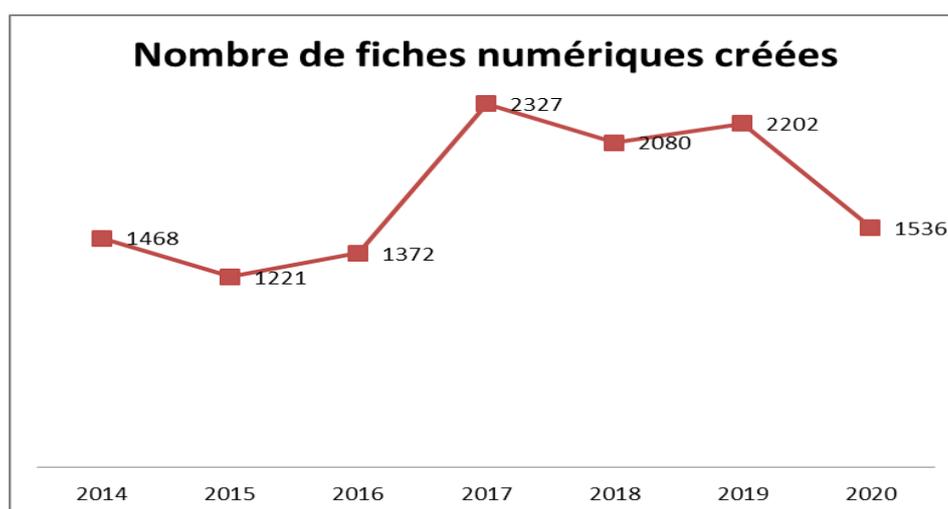
La fiche parcours (également appelée fiche numérique) est un outil numérique permettant aux professionnels du parcours de solliciter l'inscription d'une personne sur une formation professionnelle de la programmation de la Nouvelle-Calédonie.

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

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

REALISATIONS 2020

En 2020, 1536 fiches numériques ont été créées, soit 30 % de moins qu'en 2019. L'évolution du nombre de fiches numériques dépend principalement de deux facteurs : le contenu de la programmation proposée par la Nouvelle-Calédonie et notamment le nombre de places ouvertes en formation d'une part et l'implication des différentes structures prescriptrices dans l'orientation vers des formations d'autre part. Or, l'année 2020 s'est caractérisée par d'importantes évolutions dans le paysage des prescripteurs : intégration des psychologues de la DFPC au sein du GIEP, annonce de la disparition de la structure MIJ Sud, changement de direction à la MLIJ PN, évolution des missions de la DEFE, contraction de la programmation (et donc du nombre de places) de la Nouvelle-Calédonie et de la province Nord...



La baisse du nombre de fiches numériques est aussi liée à la diminution importante du nombre de prescripteurs dans les différentes structures. Ainsi le nombre de producteurs de fiches numériques

dans les structures de placement, d'insertion et d'orientation a reculé de 82 prescripteurs en 2017, à 70 en 2018 pour atteindre 56 en 2020.

L'évolution entre 2018 et 2020 du nombre de prescripteurs dans ces structures est représentée dans le tableau ci-dessous :

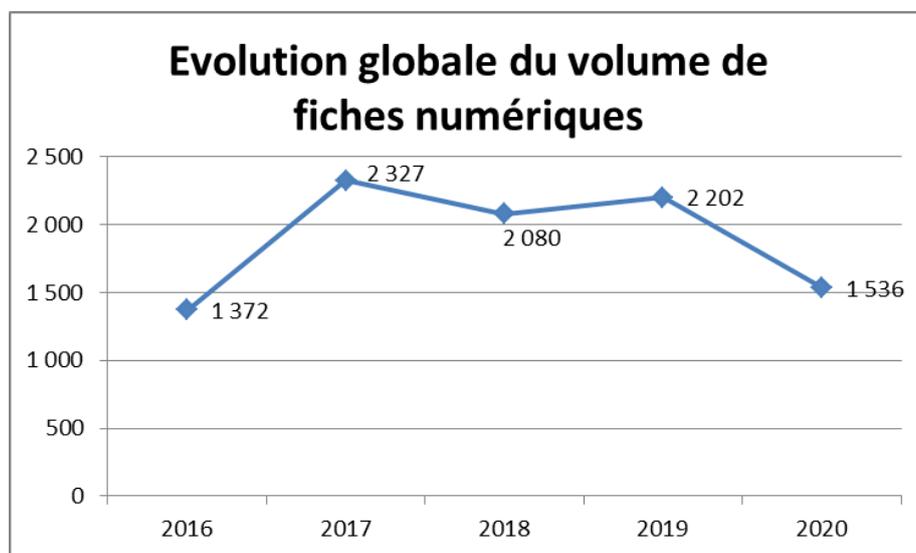
Evolution du nombre de prescripteurs par structure			
	2018	2019	2020
ACTIVE	2	3	2
DEFE	22	14	10
EPEFIP	5	7	7
DFPC	8	3	3
GIEP	5	10	9
MLIJ Nord	9	9	11
MIJ Sud	19	21	14
total	70	67	56

On peut noter une diminution importante du nombre de conseillers prescripteurs à la DEFE (-50% de prescripteurs en 2 ans).

Type de structure	Structure	2016	2017	2018	2019	2020	évolution 2019 / 2020	Evolution 2016 / 2020
Services emploi	CAP EMPLOI (établissement public de la province Nord)	3	2	0	0	0		
	DEFE (direction provinciale, P Sud)	274	453	421	187	111		
Total services emploi		277	455	421	187	111	-40,6%	-59,9%
Structures d'insertion	EPEFIP (établissement public de la province des Iles)	40	52	34	123	18		
	MLIJ NORD (association, tutelle P Nord)	142	646	451	679	411		
	MIJ SUD (association, tutelle P Sud)	132	181	126	137	72		
Total structures d'insertion		314	879	611	939	501	-46,6%	59,6%
Organismes de formation	GIEP FORMATION	153	331	214	195	47		
	RSMA (service de l'Etat)	1	0	0	1	5		
	autres OF	118	121	80	37	37		
Total organismes de formation		272	452	294	196	89	-54,6%	-67,3%
IDC-NC (établissement public de la Nouvelle Calédonie) / GIEP-IOEPA		69	66	42	703	790		
DFPC		432	436	620	142	23		
Total IDCNC / IOEPA / DFPC		501	502	662	845	813	-3,8%	62,3%
Autre	ACESTE CNAM		2	1	0	0		
	DEFIJ (Direction provinciale, P Nord)		7	14	6	0		
	ACTIVE (association Intermédiaire)	7	17	24	11	10		
	Ecole de la réussite (association)		3	15	10	12		
	C.D.E.C (SARL)	1	10	8	5	0		
Total Autre		8	37	61	32	22	-31,3%	175,0%
TOTAL GENERAL		1 372	2 327	2 080	2 202	1 536	-30,2%	12,0%

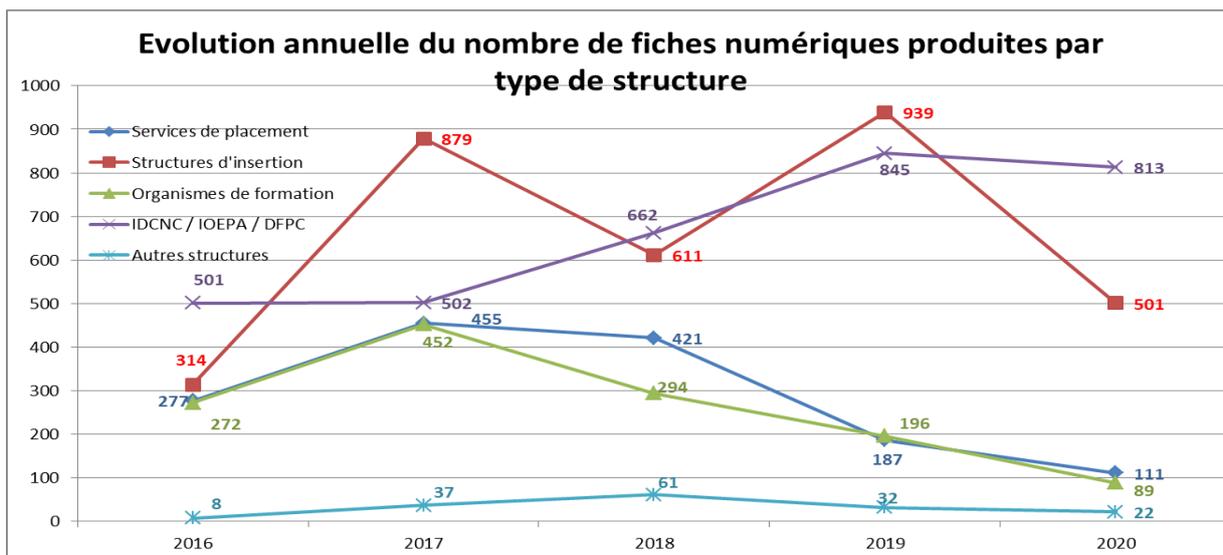
Le volume de fiches numériques est en diminution de manière significative entre 2019 et 2020, mais en légère augmentation sur l'ensemble de la période.

Sur l'ensemble de la période de déploiement de la SEIP-NC, le volume de fiches numérique a légèrement progressé (+12%) mais après trois années à plus de 2000 fiches numériques par an, la tendance est à une baisse significative (-30% entre 2019 et 2020).



Les organismes de formation ne produisent presque plus de fiches et l'ensemble des structures du réseau ont diminué leur utilisation des fiches numériques entre 2019 et 2020, hormis le pôle Information Orientation du GIEP. La baisse de création de fiches par la DFPC s'explique principalement par l'absence de campagne de dépôt de dossiers pour les parcours individualisés de formation.

Structures	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution 2019 / 2020		Evolution 2016 / 2020	
						%	Direction	%	Direction
Services de placement	277	455	421	187	111	-40,6%	↓	-59,9%	↓
Structures d'insertion	314	879	611	939	501	-46,6%	↓	59,6%	↑
Organismes de formation	272	452	294	196	89	-54,6%	↓	-67,3%	↓
IDCNC / IOEPA / DFPC	501	502	662	845	813	-3,8%	↓	62,3%	↑
Autres structures	8	37	61	32	22	-31,3%	↓	175,0%	↑
TOTAL GENERAL	1 372	2 327	2 080	2 202	1 536	-30,2%	↓	12,0%	↑



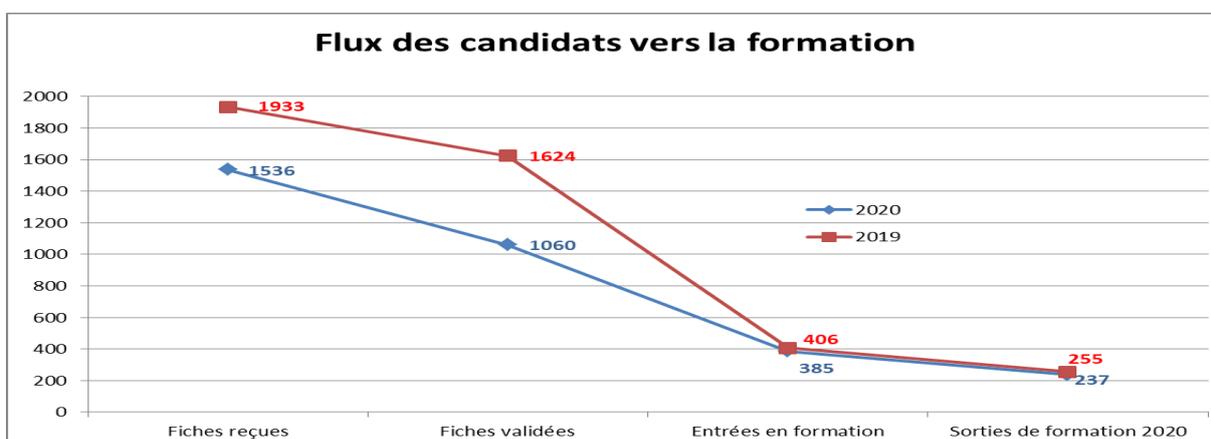
La seule structure dont la production est en constante évolution depuis 2016, malgré un léger fléchissement en 2020, est le service IOEPA. Ce service alimente donc de manière importante les actions de formation de la Nouvelle-Calédonie.

Analyse du workflow des fiches numériques

Suite à leur réception par le pôle Information Orientation du GIEP, 69% des fiches sont validées (contre 84% en 2019). 22 % des fiches sont annulées soit parce que le recrutement sur l'action identifiée est clos, soit parce que le candidat n'a pas été retenu sur la formation (public non prioritaire, démarches préalables non effectuées). La proportion de fiches annulées a augmenté avec la mise en place de campagne de recrutement avec des dates définies, les fiches arrivant hors délai étant alors annulées.

Suite à leur validation, 36% des fiches numériques ont abouti en 2020 (contre 25% en 2019) à une entrée en formation du candidat alors que dans 26 % des cas les candidats se sont désistés à un moment du processus de positionnement et 25 % des candidats ont été réorientés vers un autre dispositif ou vers un partenaire pour travailler le projet professionnel.

385 personnes sont entrées en formation en 2020, suite à la création d'une fiche numérique en 2020. Parmi elles, 237 personnes sont sorties de formation la même année et 24 ont été exclues ou ont abandonné leur formation.



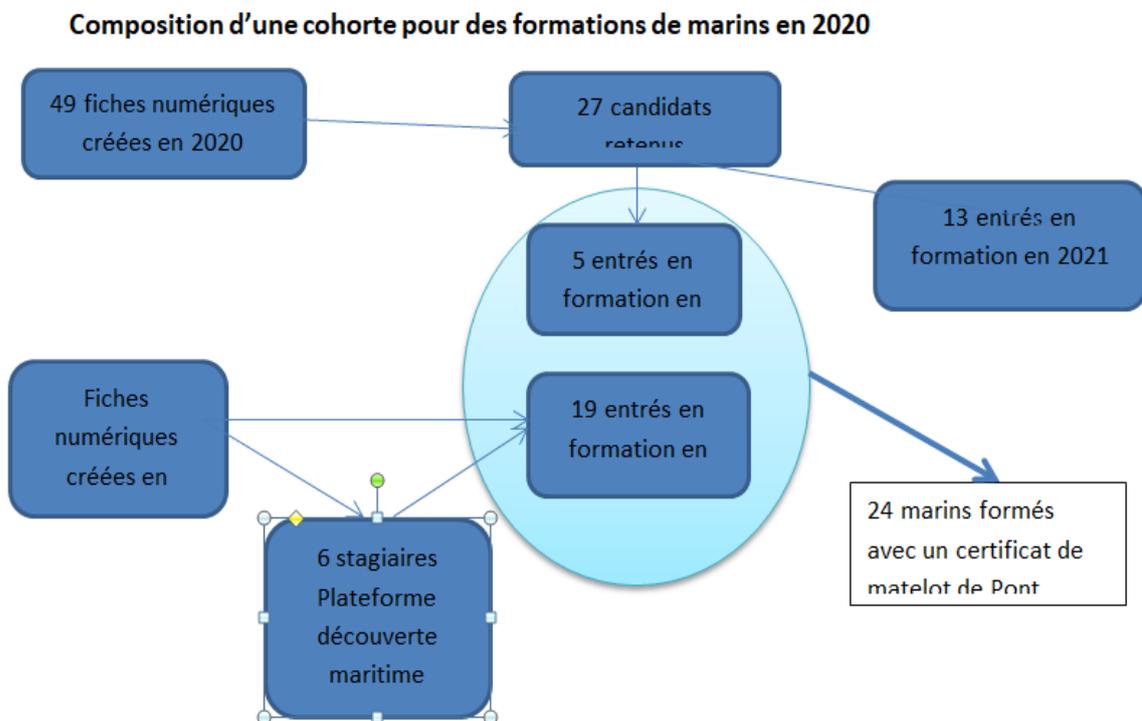
En 2020, 675 candidats dont la fiche avait été validée ne sont pas entrés en formation. Ce phénomène de perte en ligne est bien entendu préoccupant et s'explique par plusieurs facteurs, volume de places offertes en formation, désistement des candidats, réorientations, ... Il est toutefois moindre qu'en 2019 (64% vs 75%) ce qui témoigne d'une amélioration du processus.

S'il reste bien évidemment difficile de travailler sur les désistements (une brève analyse de cette population montre que ces désistements concernent des personnes ayant trouvé un emploi, ou une autre voie d'insertion, mais également des personnes en trop grande précarité sociale), une attention particulière doit être portée aux personnes qui n'ont pu intégrer une formation faute de place, ou en raison de niveau de prérequis trop éloigné.

Les personnes sur liste d'attente font également l'objet d'une attention particulière. Elles peuvent être redirigées vers une autre formation proche de la demande en cours d'année, ou contactées en fin d'année une fois la programmation de l'année suivante connue. Si elles sont toujours disponibles, elles seront repositionnées sur la formation à N+1, ou informées de la non programmation de l'action l'année suivante, et dans ce cas, invitées à se rapprocher de leur conseiller de proximité. Les fiches sont alors annulées et/ou modifiées.

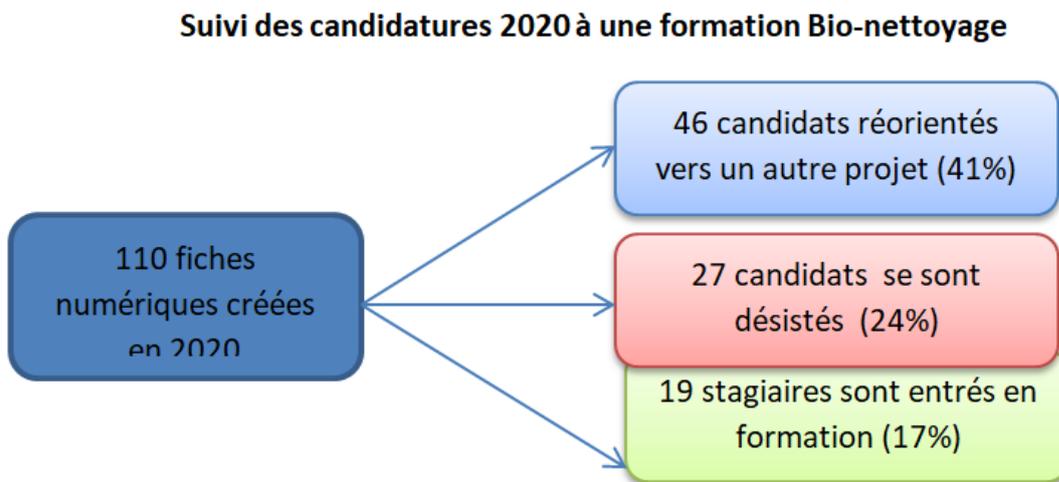
Analyse de deux cohortes

Le parcours d'identification des candidats et de positionnement de ceux-ci est illustré à travers deux types de formation, une formation qualifiante maritime (matelot de pont) et une formation de Bio-Nettoyage.



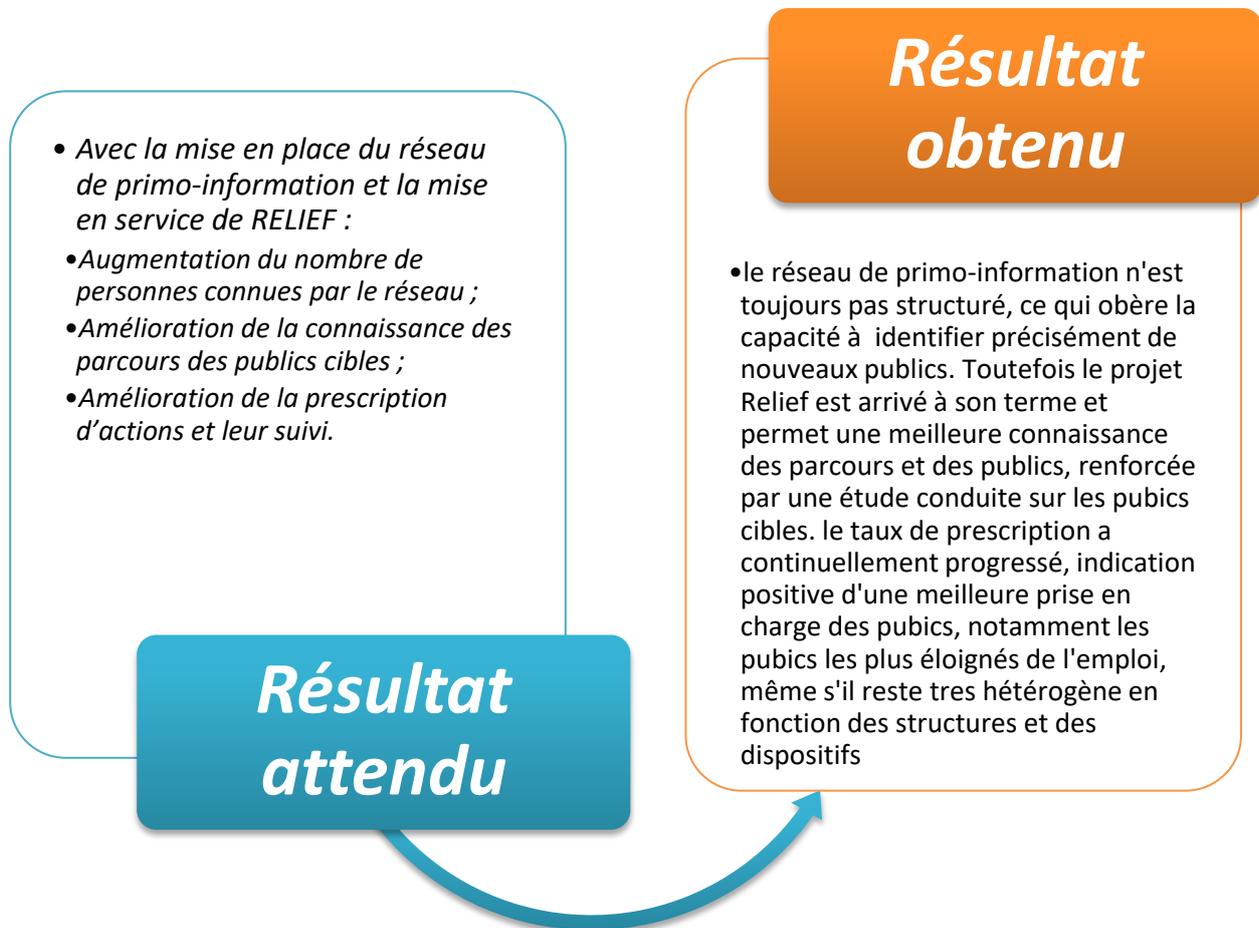
Suite à la création d'une fiche numérique pour une formation certificat de matelot de pont, plus de 50 % des candidats ont reçu un avis favorable pour entrer en formation et au final 36 % des candidats ont pu entrer en formation mais l'admission en formation a, pour certains stagiaires, nécessité un délai d'attente supérieur à 6 mois entre la formulation de la demande de formation et l'entrée en formation.

Suivi des candidatures 2020 à une formation Bio-nettoyage



Suivant la nature des formations, la proportion de réponses positives qui vont être apportées et se traduire par une entrée en formation varie beaucoup. Ainsi si 36% des candidats matelots ont pu entrer en formation, seuls 17% des candidats à une formation bio-nettoyage ont pu bénéficier d'une formation.

Est-ce que cette action a atteint son but ?



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

TAUX DE PRESCRIPTION

IR1' : Taux de prescription			
 UNION EUROPEENNE	Cet indicateur était l'un des trois retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe budgétaire allouée par le XIème FED		
	Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020
48,70%	52,00%	58,90%	Atteint

pour mémoire	valeur cible 2019	réalisation 2019
	51,00%	50,80%

COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

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

Cet indicateur atteint très largement sa cible en 2020, contrairement à l'année 2019.

Par ailleurs, il est nécessaire de préciser que cet indicateur était l'un des quatre (puis trois suite à l'avenant signé en 2018) retenus pour le décaissement des parts variables de la tranche annuelle de l'enveloppe du 11^{ème} FED.

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

Le calcul 2020 détaillé est quant à lui présenté en annexe 1 de la présente RAE.

Si pour des questions d'absence de parallélisme des formes et de structures de données dans les différents systèmes d'information, l'activité de prescription vers les autres dispositifs d'insertion ne

peut être agrégée dans le calcul de l'indicateur, l'activité de prescription des structures de l'EPEFIP et de la MLIJPN est décrite supra au paragraphe 2.5.3.1. En synthèse :

- la MLIJPN a accueilli 3098 personnes. 668 personnes ont fait l'objet d'une prescription sur un dispositif (MLIJPN ou autre) soit un taux de prescription de 22% (en diminution de six points par rapport à 2019).
- L'EPEFIP a accueilli 2650 personnes, dont 1567 uniquement pour une mise à jour de leur situation de demandeur d'emploi (pointage). 1083 personnes ont bénéficié d'un dispositif d'insertion ou d'une inscription sur une formation de la province des Iles ou sur un dispositif externe soit un taux de prescription de 40%.

L'activité de la MIJ Sud n'étant pas connue pour l'année 2020, il n'est pas possible d'agréger les données des trois structures sur leur taux de prescription.

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

IR 2 ' : Effort de prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés			
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	atteint / non atteint
1,17	1,55	1,60	atteint

Pour mémoire	valeur cible 2019	réalisation 2019
	1,55	1,80

COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

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

L'effort de prise en charge de ces publics se mesure donc par la surreprésentation de cette population dans les formations, évaluée par rapport au vivier global des demandeurs d'emploi. Ainsi ces dispositifs jouent-ils leur rôle de régulateur social au bénéfice d'une population qui n'a pu profiter de la formation initiale pour acquérir une qualification lui permettant une insertion professionnelle dans de bonnes conditions. L'effort réalisé est double. Il réside d'une part dans une

programmation de formation offrant un volume important de places accessibles à une population peu ou pas qualifiée. Il est d'autre part le fait de l'activité des prescripteurs de formation et de leur travail coopératif avec les organismes de formation dans leur processus de recrutement qui favorise l'accès aux personnes présentant un faible niveau de qualification. Le score 2020 est à ce titre tout à fait représentatif de cette dynamique puisque la proportion de demandeurs d'emploi non qualifiés dans les formations est très supérieure à celle du vivier global ;

Le calcul 2020 détaillé est présenté en annexe 2 de la présente RAE.

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

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

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

Le projet de service public de l'orientation

Aucune avancée n'est à noter sur le projet de Service public de l'orientation pour 2020.

Cette action n'aura donc pas été jusqu'à son terme.



il s'agit là de la seconde contre-performance de la SEIP-NC

Activité du réseau RIIFE en 2020

En 2020, 28 structures composent le RIIFE. Ce vaste réseau est structuré autour d'une charte structures se retrouvent autour d'une charte d'engagement, d'une identité visuelle, d'un règlement intérieur. Il est piloté par une instance décisionnaire, le comité directeur qui organise l'activité annuelle du réseau via un plan d'action construit en commun. L'animation du réseau est assurée par la DFPC.

RIIFE QUI COMPOSE LE RIIFE ?

Actuellement 28 structures adhérentes des secteurs de l'information, de l'insertion, de la formation ou de l'emploi.



Une charte d'engagement



Une identité visuelle



Un règlement intérieur



Une instance décisionnelle = Comité directeur



Un plan d'action annuel



Un portage administratif institutionnel



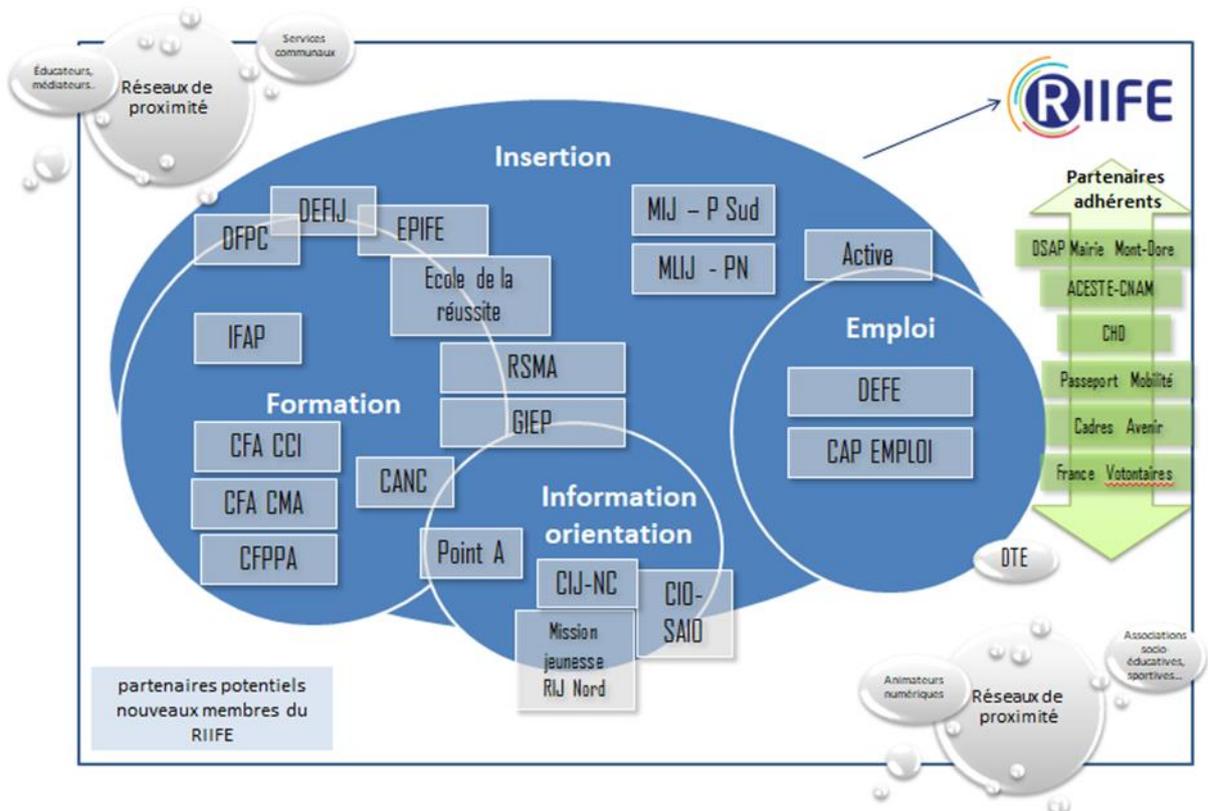
22 membres + 6 partenaires adhérents



+ de 320 acteurs

Les missions des membres du RIIFE

Missions des membres du réseau



Au cours de l'année 2020, l'accent a été mis sur la professionnalisation et les groupes de travail « Orientation.nc », « fiches métiers NC », « évaluation RIIFE », « illettrisme ».

Des actions collectives ont ponctué l'année 2020 pour plus de mutualisation et de concertation

Des actions de professionnalisation ont été lancées pour accompagner les professionnels dans leur montée en compétences malgré les contraintes budgétaires et de disponibilité.

Le plan d'action RIIFE est issu de propositions validées en CODIR en lien avec les besoins remontés du terrain ou les projets ou réflexions des directeurs de structures.

INDICATEURS	Bilan 2020
taux de réalisation global des actions du plan d'action du comité directeur	66%
nombre d'actions proposées	15 (objectif de 12 sur cette courte année 2020)

Un taux de réalisation des actions de 66 % : un taux satisfaisant et ce malgré quelques impondérables (crise sanitaire et confinement, absence de l'animatrice, situation économique et institutionnelle complexe, ...)

L'efficacité du RIIFE reste donc très positive et le plan d'action pertinent vis-à-vis des objectifs fixés et des moyens à disposition.

Il sera nécessaire en 2021 de recentrer les actions prioritaires du RIIFE pour garder de l'efficacité.

Un taux de participation aux sollicitations qui montre l'implication des directeurs et des acteurs du réseau :

D'importantes disparités de participation sont constatées selon le type d'actions proposées mais le choix en 2020 de proposer aux directeurs de structures de se faire représenter dans les groupes de travail par des volontaires et de fonctionner en petits comités opérationnels a facilité l'implication des structures et l'avancée des actions.

Ainsi, le taux de participation aux Codir est relativement élevé (59%) et stable par rapport à 2019 (61%), les rencontres « découverte » affichent un taux de participation de 67% (en nette diminution par rapport à 2019 (95%), de même que les rencontres entre référents (20% en 2020 contre 74% en 2019). Les nouvelles activités mises en place, groupes de travail sur des sujets spécifiques et groupes d'analyse de pratiques professionnelles ont elles rencontré un réel succès avec respectivement 72 et 81 % de taux de participation.

Il est à noter que lorsque l'accent n'est plus mis sur certaines actions, leur activité et dynamique diminuent.

Le contexte Covid, économique, d'instabilité et d'incertitudes administratives et politiques des structures, ainsi que le turn-over ou les changements de direction sont venus accentuer ce phénomène.

SATISFACTION (interne) ET NOTORIETE (externe)

INDICATEURS	2020	2019
taux de satisfaction des professionnels par rapport au RIIFE	91,2 % satisfaits sur l'information diffusée dans le réseau 58,9 % satisfaits de l'échange de pratiques et professionnalisation	Etat des lieux complet des pratiques et attentes avec une enquête diagnostic et non de satisfaction comme mené en 2020. Donc sans objet de comparaison
maintien de la dynamique et du maillage en faisant adhérer de nouveaux partenaires = attractivité et notoriété du réseau	5 adhésions validées	4 validées

La méthodologie de travail du réseau étant de travailler à partir des besoins observés ou des remontées des acteurs du réseau, il est très positif de constater un taux de satisfaction élevé vis-à-vis des réponses apportées et de leurs effets.

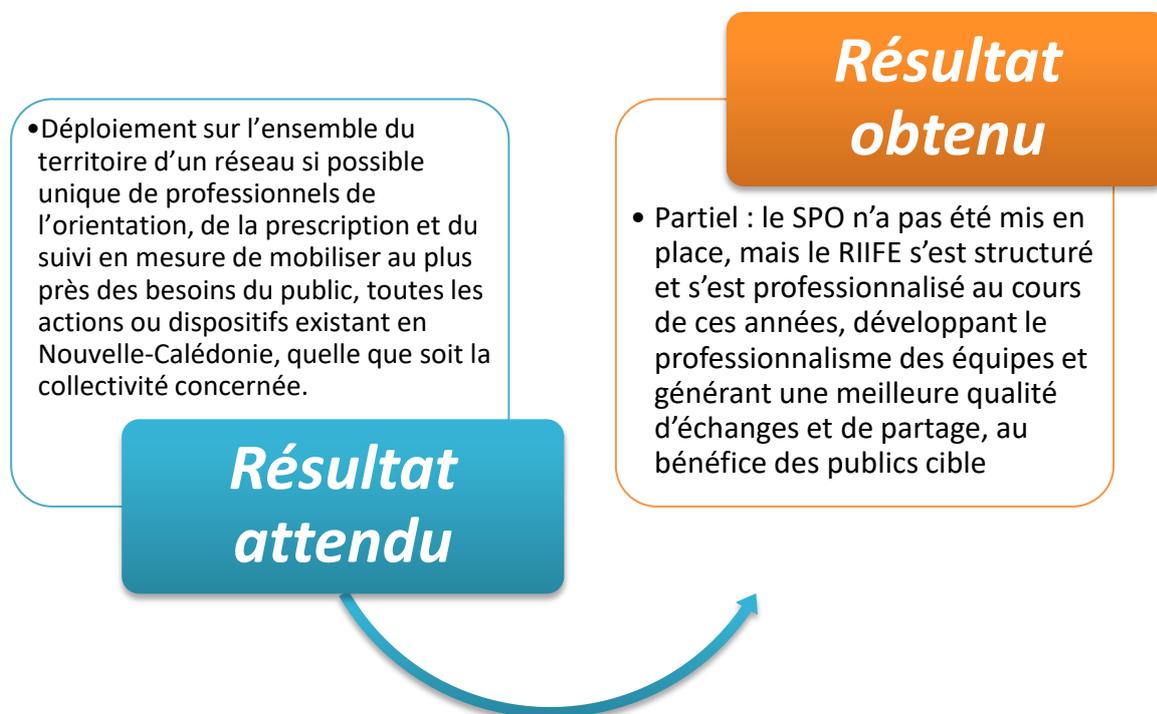
Quant aux nouvelles adhésions au RIIFE, elles ne sont pas une fin en soi et doivent d'ailleurs être contrôlées pour ne pas perdre en efficacité de prises de décisions. Ce pourquoi il a été créé un statut de « partenaire RIIFE » en parallèle du statut de « membre ». Etre partenaire donne accès aux outils et échanges d'informations et aux groupes de travail mais ne permet pas de siéger en CODIR. Elles permettent cependant de maintenir la dynamique et le maillage du réseau.

Le détail des éléments descriptifs de réalisation des actions prévues au plan 2020 est présenté en annexe 3.



Poursuivre la logique engagée de structuration progressive du réseau permettra à terme une prise en charge optimisée des publics

Est-ce que cette action a atteint son but ?



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

Résultats attendus :

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

2.5.5.1. Sous action 1 : Connaissance partagée sur les dispositifs

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

Les outils collaboratifs

Une e-letter trimestrielle qui recueille une forte participation en partage d'articles et un taux de lecture à 33 % en moyenne soit 115 lecteurs.

Les chiffres sont stables par rapport à 2019

Un portail collaboratif riife.nc, espace d'échanges d'information et de mutualisation destiné aux professionnels ainsi qu'un accès public à certaines rubriques sans besoin d'authentification.

Ses rubriques :

- Un calendrier partagé d'évènements ouverts aux publics ou aux professionnels
- Un forum d'échanges
- Des actualités
- Des documents
- Une boîte à outils
- Un annuaire des structures et des mesures ouvert aux publics ou aux professionnels

Une progression continue de l'utilisation du site internet riife.nc

	INDICATEURS	2020	2019
ACCES PUBLICS + PROS			
	sessions ouvertes	4176 sessions ouvertes soit +50.8%	2770 sessions
	utilisateurs totaux authentifiés ou non	1429 utilisateurs totaux	876 utilisateurs
	pages vues	20317 pages vues soit +6.9 %	19014 pages
ACCES PRO			
	comptes pros activés	331 comptes pros activés soit + 30.6 %	254 comptes
	contenus partagés	215 contenus partagés soit + 10.3 %	195 contenus

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

L'année 2020 a été marquée par la fusion du portail collaboratif précédemment nommé « reciife.nc » avec le site internet de l'annuaire du réseau « riife.nc » pour en simplifier la lisibilité et l'usage.

Qu'il s'agisse de connexions des publics ou en accès privés des professionnels sur leurs propres rubriques, l'utilisation du portail est toujours en progression.



l'animation dynamique de l'information, une véritable plus-value pour le réseau

2.5.5.2. Sous action 2 : validation à chaque étape du parcours, le CCE

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

RÉALISATIONS 2020

Depuis 2014, cinq organismes (ACTIVE, CFPPA Sud, EFPA/GIEP7, AA Formation et l'Ecole du Multimédia et de l'Image) se sont inscrits dans cette démarche.

En 2020, quatre organismes étaient encore habilités (ACTIVE, CFPPA Sud, GIEP-NC et AA Formation) mais seuls trois d'entre eux ont inscrits des candidats (GIEP-NC, ACTIVE et AA Formation).

Résultats pour l'année 2020 :

Sur les vingt-neuf stagiaires inscrits et présentés dans le cadre du dispositif en 2020, dix-neuf d'entre eux ont réussi à certifier le CCE.

Le taux de réussite élève donc à 66 %.



Un outil parfaitement adapté aux publics les plus éloignés de l'emploi, malheureusement sous-utilisé et méconnu

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

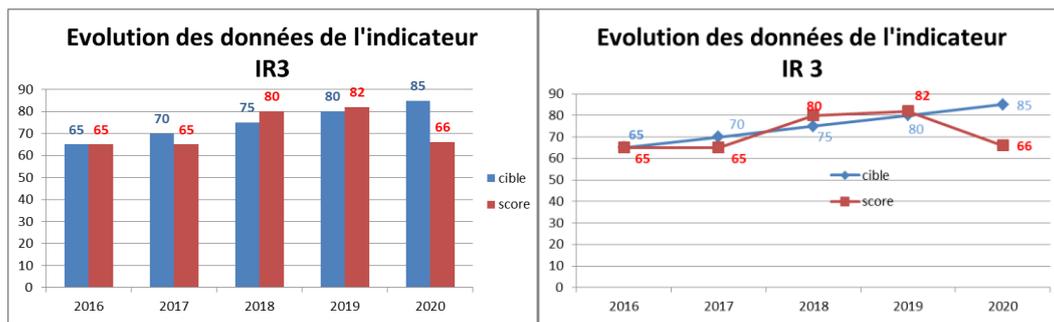
TAUX DE REUSSITE AU CERTIFICAT DE COMPETENCES ESSENTIELLES

- Taux de réussite: 66 % (19 validés en 2020 /29 inscrits et présentés)

IR 3 : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles			
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint
65,00%	85,00%	66,00%	Non Atteint

Pour mémoire	valeur cible	réalisation
	2019	2019
	80%	82%

Cet indicateur n'atteint pas sa cible en 2020, ce qui met un terme net à une tendance engagée depuis 2016, qui voyait les scores de réussite s'améliorer d'année en année.



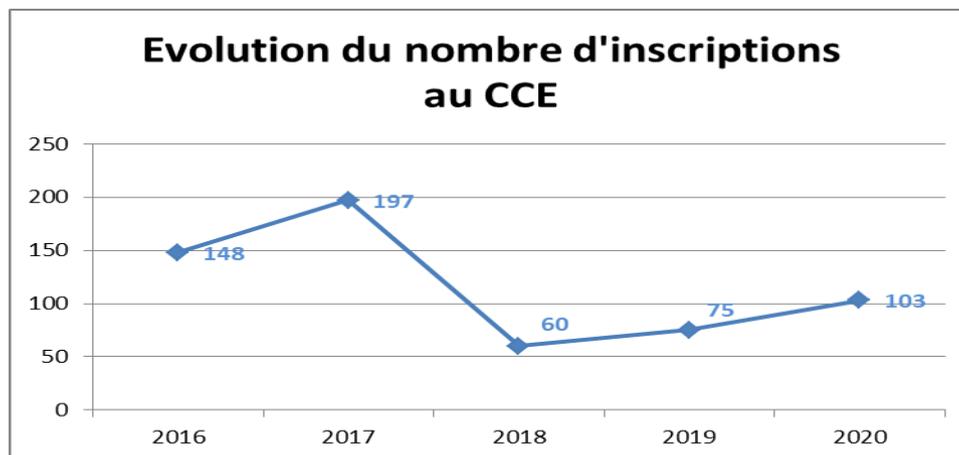
HISTORIQUE

indicateurs de référence	permet le décaissement des tranches variables ?	2016			2017			2018			2019			2020		
		valeur de référence 2016	cible	atteint ?	cible	score	atteint ?	cible	score	atteint ?	cible	score	atteint ?	cible	score	atteint ?
IR3 : taux de réussite au certificat de compétences essentielles (CCE)	non	65%	65%	ND	70%	65%	non. Mais indicateur réprécisé, car jusqu'en 2017, le calcul n'était pas celui d'un taux de réussite, mais d'un taux de validation	75%	80%	atteint	80%	82%	atteint	85%	66%	non atteint

COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

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

Depuis 2016, 583 stagiaires ont bénéficié d'une inscription au CCE.



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

Aucun élément n'a été transmis pour 2020 par le CHD

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

📄 Le jardin d'insertion professionnelle (Province des Iles Loyautés)

Suite à une première expérience réalisée en 2019 dans la tribu de Hnacaöm, à Lifou, deux autres actions « jardin d'insertion professionnelle » ont été mises en œuvre sur les îles Loyauté. Ces jardins d'insertion sont un outil de socialisation et de pédagogie, dans la construction d'un parcours d'insertion professionnelle. Ils permettent de faciliter l'insertion ou la réinsertion ou le retour progressif à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le Jardin d'insertion de GAICA a débuté en novembre 2020 par une phase de qualification qui s'est étendue jusqu'à février 2021. Cette phase a été suivie d'une seconde phase, dite d'installation, qui a duré trois mois également. Cette deuxième étape sera suivie par la phase de production. Le groupe est composé de douze stagiaires de 24 à 46 ans. Le public est exclusivement masculin. Le

recrutement a été organisé par l'EPIFE et le conseil de district de GAICA en partenariat avec le conseil d'aire de DREHU, partenaire incontournable. Les stagiaires agricoles sont pris en charges par l'EPIFE dans le cadre de la formation professionnelle et du dispositif PITHEL. Des évaluations sont effectuées entre les différentes phases du projet. L'accompagnement pédagogique est assuré par un prestataire de formation local. A la fin de cette phase d'installation, les douze participants intégreront une phase de production.

Le Jardin d'insertion de Tokanod à Tiga a débuté en août 2020. Après neuf mois de formation, les participants intégreront une phase commercialisation durant laquelle ils testeront leur capacité à exploiter les marchés sur Tiga ou même au-delà. Le groupe, exclusivement masculin, est composé de dix stagiaires de 21 à 44 ans. Le recrutement a été organisé par l'EPIFE et l'association Ininata, partenaire incontournable pour toute organisation sur l'île. Les stagiaires agricoles sont pris en charge par l'EPIFE dans le cadre de la formation professionnelle et du PITHEL.

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

La tribu de Saint Louis est marquée par un processus de paupérisation, comme en témoigne l'habitat précaire et les familles privées de l'eau courante et de l'électricité. L'insertion des jeunes adultes à l'économie classique est entravée par de nombreux freins. En plus de l'absence de formation (c'est-à-dire un niveau de diplôme faible, un taux de jeunes chômeurs de plus de 80%), un contexte social fragmenté avec la division en deux chefferies (qui induit de multiples conflits claniques) favorise un phénomène de « bande » où la socialisation à la petite délinquance peut mener à des véritables « carrières » dans la délinquance.

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

En 2020, 130 parcours ont été mis sur pied (chiffre en diminution puisque 230 parcours avaient été mis sur pied en 2019), via un programme articulé autour de cinq axes :

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

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

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

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

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

Par ailleurs la province Sud a poursuivi en 2020 son soutien au déploiement de chantiers d'insertion. 64 stagiaires ont été intégrés dans ce programme. Ces chantiers permettent aux personnes qui les suivent d'acquérir les premiers gestes techniques sur différents métiers, mais également d'accéder à une (re)socialisation par l'accompagnement qui leur est proposé, qui leur permet d'accéder aux soins, de réaliser des démarches administratives mais également de reprendre confiance en eux et de les aider à se projeter vers une trajectoire d'insertion socio-professionnelle.

□ **Le dispositif SPOT**

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

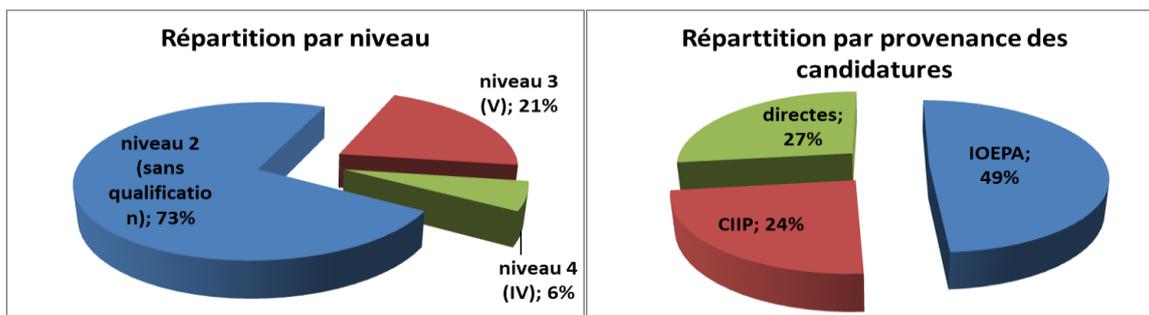
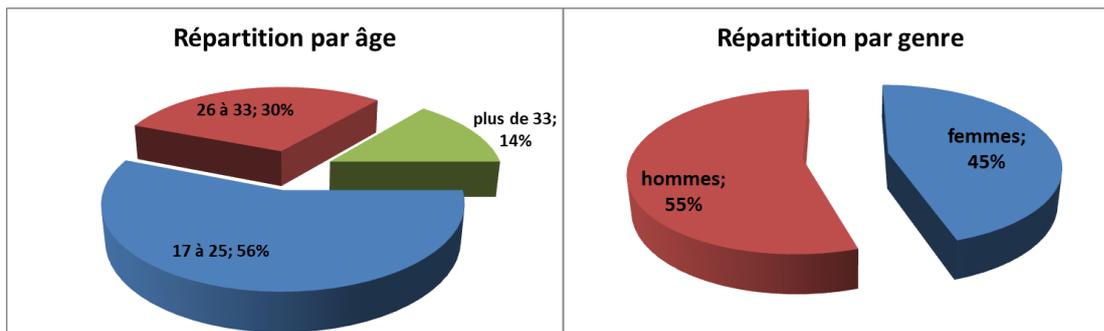
Le SPOT est un dispositif entièrement financé par la Nouvelle-Calédonie. Il cible un accompagnement vers l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi. La pédagogie mise en place, compte tenu de la complexité de traitement de ces publics, se doit d'être adaptée à chaque individu afin d'obtenir les résultats énumérés ci-dessous.

En 2020, la commande publique initiale destinée au dispositif « SPOT » a été de 44 610 heures/stagiaires, pour 110 parcours contractualisés par deux conventions. Soit une baisse de 7 000 h par rapport à la commande 2019. Les données présentées ici portent sur la période du 01 janvier 2020 au 31 janvier 2021.

Comme le montrent les différents graphiques ci-dessous, le public visé présente toujours un cumul de freins importants, avec des caractéristiques très éloignées de l'emploi. La diminution croissante du nombre de places en formation qualifiante dans la programmation de la Nouvelle-Calédonie impacte directement l'insertion des stagiaires SPOT ayant suivi le dispositif. En conséquence, l'objectif premier du dispositif est l'employabilité du public accueilli par le dispositif et, si possible, la validation du Certificat de Compétences Essentielles, la poursuite en formation qualifiante restant difficile.

Si l'équilibre entre les hommes et les femmes est en quasi-parité avec toutefois une légère surreprésentation du public masculin, il est par ailleurs constaté une très forte augmentation du public âgé de plus de 26 ans. 85% du public reçu a été déscolarisé avant 18 ans ce qui démontre tout l'importance du dispositif qui accueille bien un public très éloigné de l'emploi avec, pour 73 % des stagiaires accueillis, un niveau 2 (infra V) c'est-à-dire sans diplôme ou qualification.

Au SPOT, trois stagiaires sur quatre correspondent au profil cible de la SEIP-NC

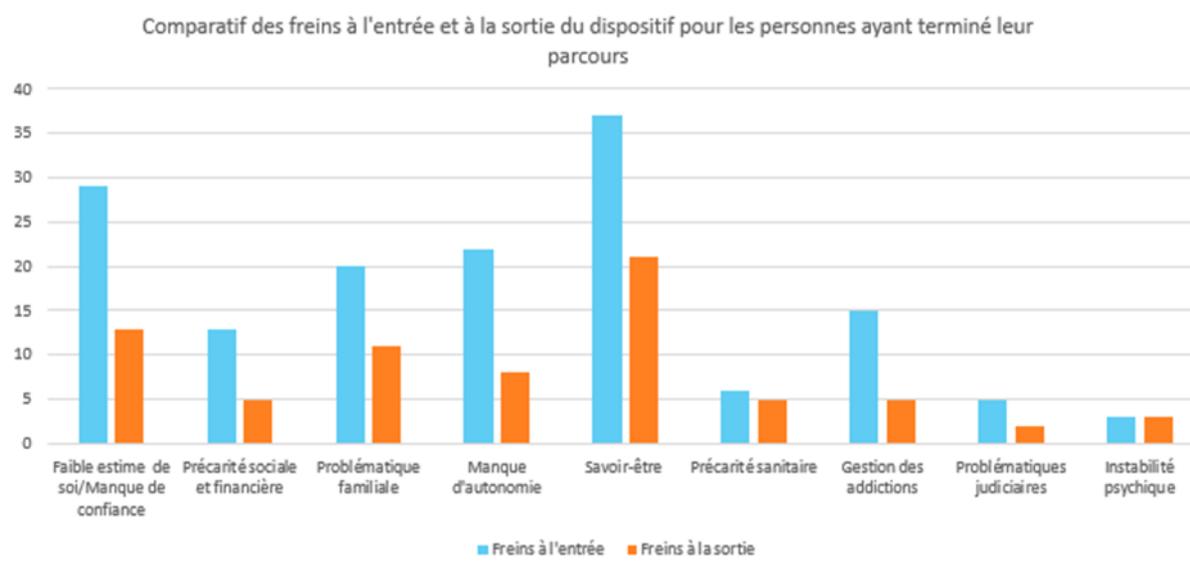


Le nombre de candidatures, établi autour de 150 demandes par an, reste stable dans la mesure où les partenaires ont pris connaissance du nombre de places allouées sur ce dispositif depuis plusieurs années. Pour la première fois, les candidatures proviennent en grande partie du pôle IOEPA du GIEP-NC et atteignent pratiquement la moitié des candidats. Parallèlement, les candidatures en provenance des structures d'insertion deviennent minoritaires.

Les difficultés à l'entrée sur le dispositif et les objectifs à travailler

Plus de la moitié du public accueilli présente des freins touchant à une faible estime de soi et à un savoir-être défaillant. Une part importante de ce public a des difficultés liées à la gestion des addictions et à des problématiques familiales.

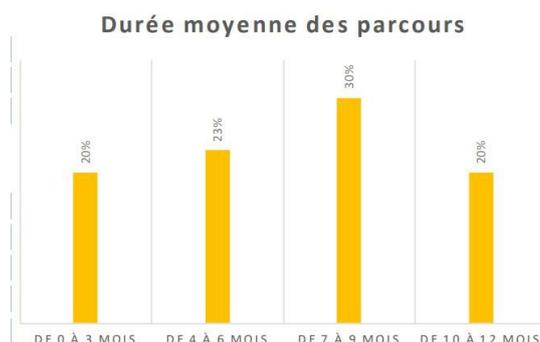
29 % des stagiaires ont un parcours portant la marque de problématiques de gestion des addictions.



L'un des points forts du dispositif consiste en cette capacité à identifier de manière très précise les difficultés affectant les stagiaires, et de mettre en place l'accompagnement idoine pour lever ces freins à l'insertion. Le graphique ci-dessus témoigne de l'efficacité de ce travail, la plupart de ces freins se trouvant beaucoup moins prégnants à l'issue des quelques mois de suivi du dispositif.

La durée des parcours

La durée moyenne des parcours a sensiblement augmenté pour passer de sept à neuf mois vers une durée de dix à douze mois. Cette évolution s'explique par la crise COVID-19 qui a suspendu le dispositif pendant plus de cinq semaines et donc a fait basculer la majorité des parcours en cours à ce moment-là de sept/neuf mois vers une catégorie supérieure.

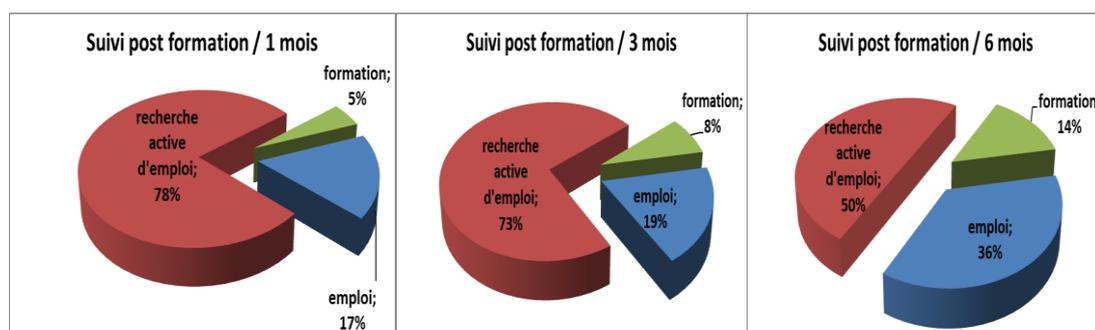


Le suivi psychopédagogique

Tout au long de son parcours, un stagiaire bénéficie d'un entretien de suivi, une semaine sur trois, avec le psychologue de l'équipe SPOT. Ces rendez-vous permettent de réajuster régulièrement le parcours en fonction de la progression du stagiaire. 694 entretiens ont donc été organisés, répartis de la façon suivante :

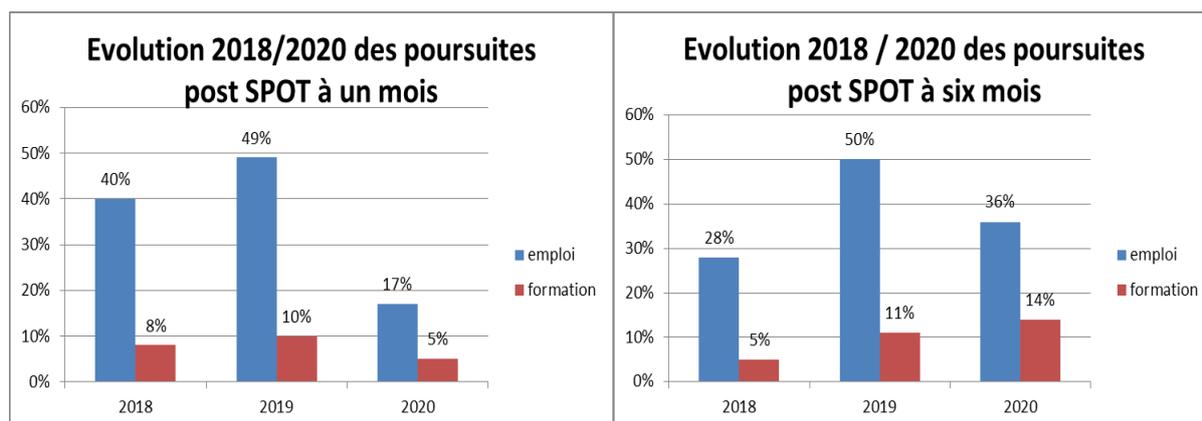
- 377 entretiens de suivi
- 166 entretiens à la demande
- 151 entretiens de recrutement

Les résultats

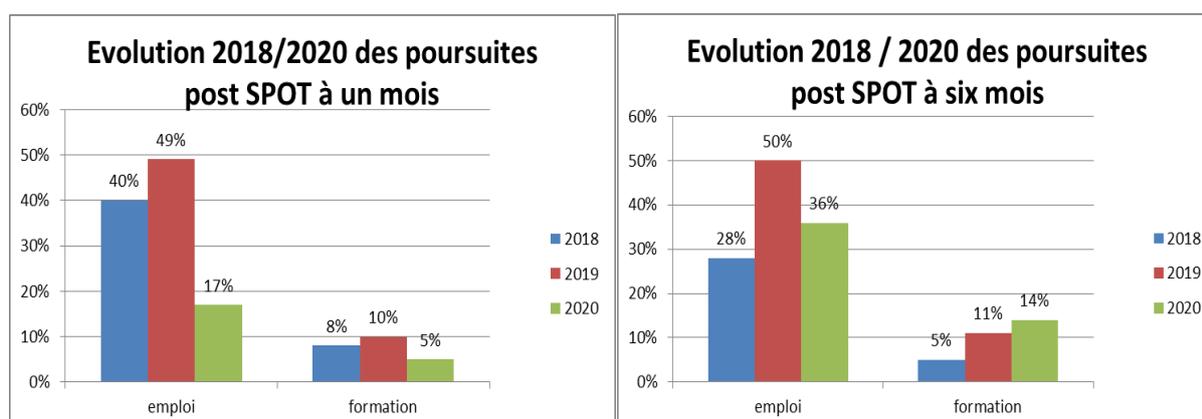


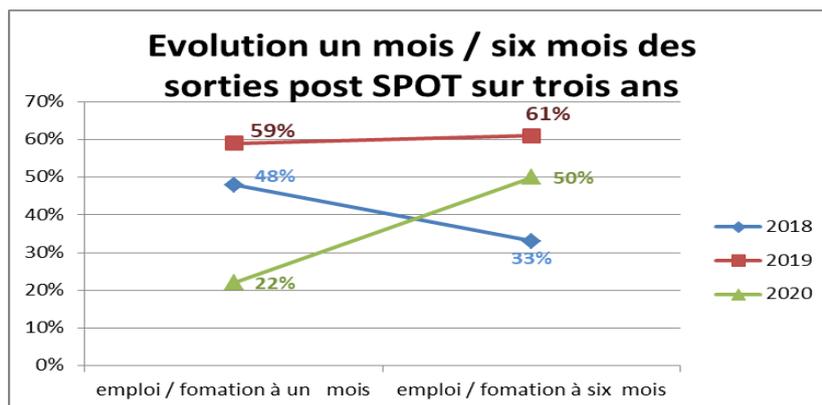
L'insertion dans l'emploi ne peut être le seul objectif d'un dispositif tel que le SPOT, compte tenu du profil du public traité, très éloigné de l'emploi, présentant de multiples freins et des niveaux de qualification et d'employabilité très modestes. Toutefois, à six mois de leur sortie, plus d'un stagiaire sur trois est inséré dans l'emploi, ce qui témoigne de la capacité du dispositif à la remobilisation vers l'insertion socio professionnelle. Il est nécessaire de préciser également que la conjoncture actuelle ne facilite pas l'accès au marché du travail, à plus forte raison pour des personnes peu qualifiées.

Les phases d'observation des suites de parcours ayant évolué depuis l'année dernière, il n'est pas possible de procéder à une lecture de tendances point à point entre les années précédentes et 2020. Toutefois, il est possible de comparer les tendances 2018-2020 à un mois et à six mois.



L'année 2020 marque une augmentation de la poursuite en formation mais indique un recul en matière d'insertion dans l'emploi. Ce recul est dû à la situation de crise sanitaire et aux difficultés économiques qui ont modifié sensiblement les résultats de l'insertion de ces publics. En effet, les effets induits de mars à septembre se sont fait largement ressentir pour les sorties qui avaient lieu pendant cette période. De plus la fermeture du centre pendant cinq semaines a engendré une perte de 5000 heures de production sur cette action. Les résultats 2020 sont dès lors impactés sur les sorties en insertion directe à un mois. Cependant à moyen terme on retrouve des résultats en matière d'insertion qui sont dans la moyenne des autres années.





Comme cela a déjà été constaté sur d'autres dispositifs de formation, les résultats les plus probants en matière d'insertion se réalisent à distance chronologique de la sortie du SPOT (excepté pour l'année 2018). Deux hypothèses peuvent expliquer ce phénomène :

- La nécessité pour une partie des stagiaires en sortie de formation de disposer d'un temps de latence, une sorte de « pause » avant de se relancer dans un processus d'insertion ;
- Les délais d'intégration sur le marché du travail dans une période très contrainte du point de vue économique, où les embauches sont en recul.

Difficultés et succès rencontrés

Les stagiaires ont participé à plusieurs projets structurants dans leurs ateliers (réalisation de repas pour le gouvernement, exposition « lutte addictions », réparation de matériel à destination d'écoles du Vanuatu...).

Outre les difficultés liées à la situation sanitaire, le dispositif SPOT a également dû intégrer les changements générés par l'évolution des modalités de rémunération mise en œuvre après la reprise post-confinement. Compte tenu des restrictions budgétaires, la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle a en effet été revue à la baisse.

Malgré cette situation, l'équipe du SPOT s'est mobilisée pour pouvoir accueillir plus de public à partir de septembre dès que la situation s'est améliorée, permettant ainsi au GIEP-NC de rattraper une partie des heures perdues.

En 2020, plusieurs partenariats ont été mis en place tels que l'évènement « SPOT toi bien sans tabac » ou encore la valorisation de la filière locale de la pomme de terre avec l'OCEF. D'autres actions sont prévues cette année, notamment en lien avec le thème de la lutte contre les addictions (action réalisée avec la DPASS). Au cours des années à venir, le dispositif continuera dans la mesure de ses moyens à participer aux actions citoyennes qui permettent à ces personnes de prendre conscience de leur place dans la société. Un partenariat est également à l'étude avec la Direction de la Protection Judiciaire de l'enfance et de la Jeunesse (DPJJE) afin d'accueillir sur ce dispositif des jeunes non majeurs suivis par cette direction, en utilisant la pédagogie SPOT.

A ce jour, compte tenu de la situation budgétaire rencontrée par la Nouvelle-Calédonie, la commande 2021 a été diminuée par deux, ce qui pose la question du maintien du dispositif au second semestre. Cette situation est préoccupante tant le besoin est important pour traiter un public de plus en plus nombreux et pour lequel de moins en moins de structures existent.

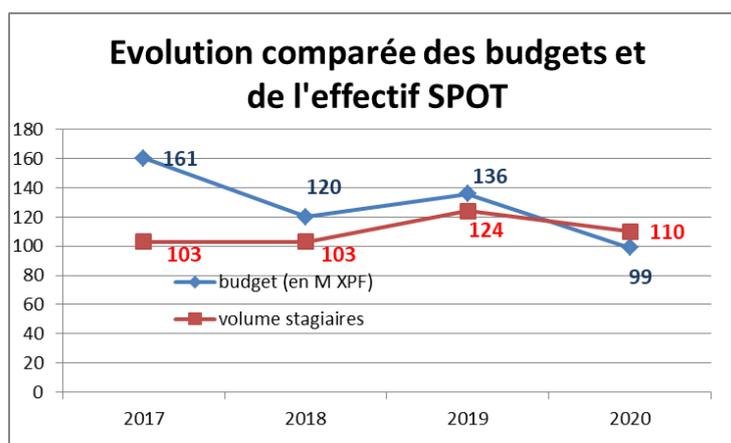
Données chiffrées

	budget	volume stagiaires	nb d'heures	femmes	hommes	non qualifiés
2017	160 576 080	103	63 151	52%	48%	62%
2018	119 982 000	103	43 743	47%	53%	74%
2019	136 000 000	124	51 800	48%	52%	57%
2020	98 762 000	110	44 110	45%	55%	73%

coût d'un stagiaire en 2018	1 164 874
coût d'un stagiaire en 2019	1 096 774
coût d'un stagiaire en 2020	897 836

Ce coût par stagiaire ne prend pas en compte les frais relatifs aux indemnités versées. En intégrant ces données, le coût d'un stagiaire Spot s'élève à 1 039 600 XPF.

Conséquence des difficultés budgétaires que traverse la Nouvelle-Calédonie, les budgets du SPOT, comme ceux de tous les dispositifs de formation professionnelle, accusent une baisse sensible depuis des années alors que l'effectif reste globalement stable.



Cette baisse se répercute sur le coût par stagiaire qui passe sous la barre du million XPF en 2020. Compte tenu du profil du public, cette diminution du coût par stagiaire suppose une prise en charge de plus en plus complexe pour les équipes, dont il est à craindre qu'elle finisse par se répercuter sur les résultats du dispositif.

Depuis 2016 le dispositif SPOT a pris en charge 532 stagiaires

□ Le régiment du service militaire adapté (RSMA)

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

REALISATIONS 2020

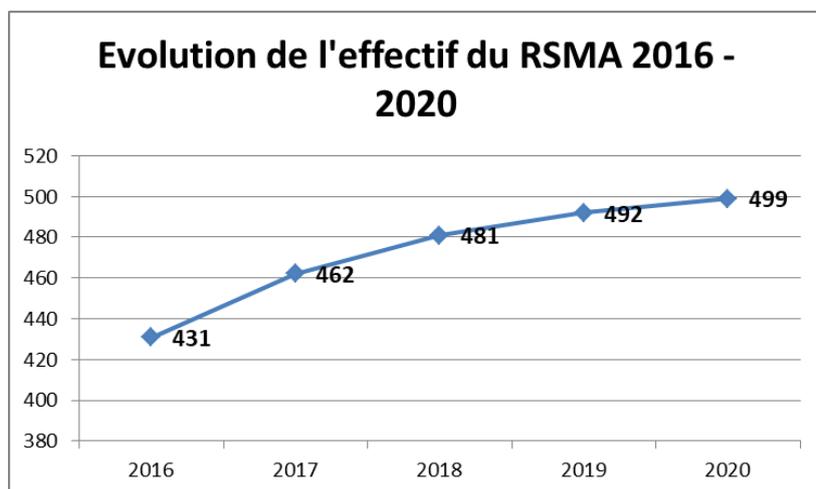
Les stagiaires (« volontaires stagiaires ») inscrits au RSMA sont majoritairement sans diplôme, ils ont vécu une scolarité difficile, et peinent à trouver des voies d’insertion socio-professionnelle. Ils signent avec le régiment un contrat de six à douze mois (en fonction de la filière choisie) et se voient octroyer une « solde » de 41 000 XPF / mois. Ils sont encadrés par un personnel militaire et par les volontaires techniciens, jeunes diplômés (souvent de niveau CAP/BEP) en recherche d’une première expérience professionnelle.

En 2020, l’effectif stagiaire est composé à 42% de femmes et à 58% d’hommes (taux de féminisation en léger recul par rapport à 2019). 47% d’entre eux sont en situation d’illettrisme, soit 5% de plus qu’en 2019. Neuf stagiaires sur dix sont mélanésiens. La majorité des stagiaires est issue de province Nord (45%), 44% sont issus de province Sud et enfin 11% sont issus de province des Iles.

Les vingt-et-une filières proposées sont regroupées en onze sections (schéma en annexe 4).

Pour identifier les publics susceptibles d’intégrer son dispositif, le RSMA réalise un travail de réseau et de présence terrain conséquent (campagnes de communications, encarts publicitaires, spots radio, tournées en tribu et auprès des mairies qui permettent une approche au plus près du vivier de recrutement, la participation à des forums et des salons, les outils numériques (réseaux sociaux), et bien entendu les partenaires, les MIJ, le point Apprentissage, etc.)

Le RSMA voit la population de ses stagiaires progresser régulièrement, de 431 en 2016 à 499 en 2020, **soit une progression de l’effectif sur la durée de la SEIP-NC de 15%.**



La notoriété du RSMA auprès de la population calédonienne est désormais acquise tant auprès des jeunes que des responsables, politiques comme coutumiers. L’installation d’une compagnie à Bourail aux côtés du GIEP en est une autre traduction patente.

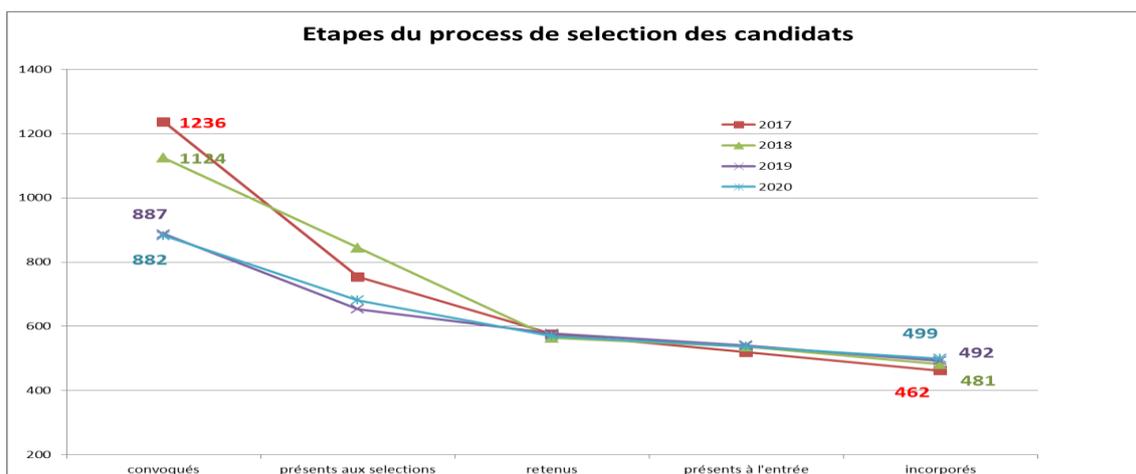
Avec une croissance de 15% de ses effectifs en cinq ans, Le RSMA est installé dans le paysage calédonien de l’insertion comme un dispositif phare, l’un des plus attractifs et porteurs de réussite.

Il est nécessaire de préciser que le RSMA est beaucoup moins tributaire des difficultés budgétaires de la Nouvelle-Calédonie que les autres établissements de formation, puisque financé à 98% par l'Etat.

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

En 2020 le RSMA a accueilli en ses rangs une importante population de stagiaires en situation d'illettrisme (près de un sur deux). Par ailleurs, sur 499 candidats incorporés, 223 ne possédait aucune qualification ou une qualification de niveau 2 (en deçà du niveau CAP/BEP) soit un taux de stagiaire non qualifiés de 45%.

Le processus de sélection des stagiaires du RSMA comporte cinq étapes. Alors qu'en 2016 ce ratio était de un candidat incorporé pour trois candidats convoqués, ce ratio est tombé à moins de un pour deux en 2020, ce qui témoigne d'un véritable effort sur les pré-sélections. En effet, de cette manière, le nombre de candidats souhaitant intégrer le régiment et n'y parvenant pas se réduit d'année en année comme en témoigne le graphique ci-dessous.

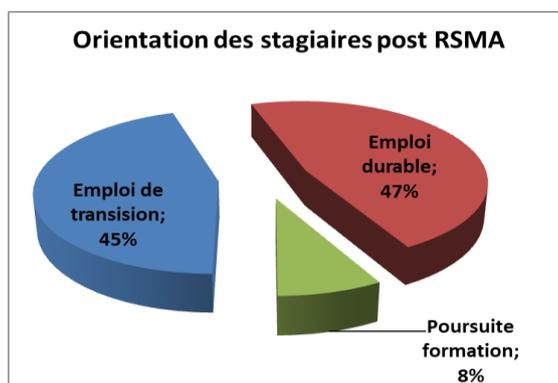


Afin de gérer et prévenir au mieux le sentiment de frustration vécu par les candidats qui ne peuvent intégrer, le processus de sélection du RSMA est totalement transparent. A chaque étape, le candidat est informé et sait donc s'il peut poursuivre la procédure et les efforts qu'il doit encore consentir pour passer à la prochaine étape. Enfin, les personnes inaptes sont orientées vers des dispositifs partenaires.

A l'issue de la formation, le RSMA constate un « taux d'insertion global » de 78.5% (ce taux est en très légère diminution par rapport à 2019 (-0.7 points). Parmi ces 78.5 % de jeunes insérés :

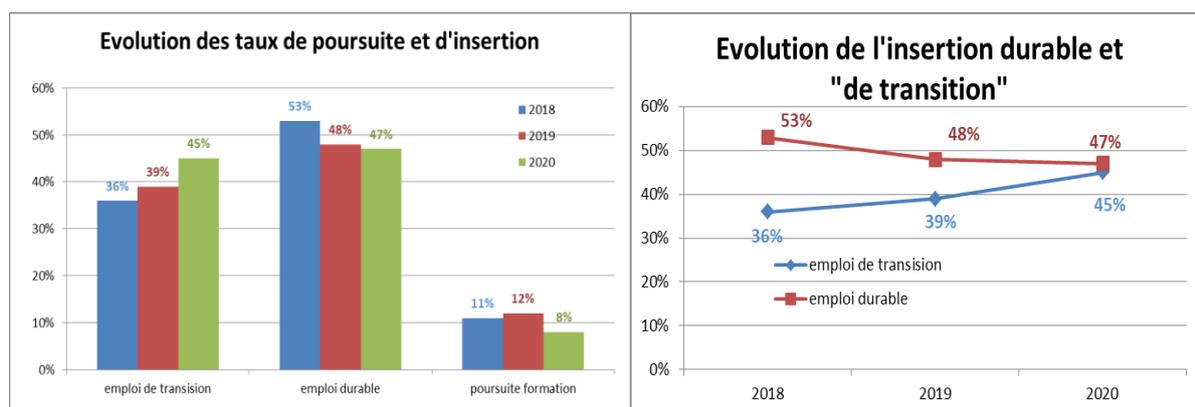
- Un peu moins de la moitié (46,5 %) le sont dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois). Ce chiffre est en diminution par rapport à 2019 (48,2%) ;
- 45,4% le sont dans l'emploi dit « de transition » (les contrats de moins de six mois). Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2019 (39,4%) ;

- 8% sont orientés vers une formation qualifiante ; ce chiffre est en diminution par rapport à 2019 (12,3%).



Les résultats d'insertion du RSMA sont donc particulièrement positifs, puisqu'à l'issue de leur formation, huit stagiaires sur dix trouvent une solution vers l'insertion socio-professionnelle

Toutefois, sur les trois dernières années, il est à noter que les résultats d'insertion dans l'emploi durable diminuent quand l'insertion en CDD de moins de six mois progresse. Cette tendance est à mettre au compte, là encore, d'une situation économique dégradée, qui pèse sur la capacité des employeurs à se projeter et à recruter sur du long terme.



REPERES CHIFFRES

	budget	volume stagiaires	femmes	hommes	non qualifiés
2017	1 835 973 487	462	44%	59%	60%
2018	2 280 623 487	481	47%	53%	60%
2019	2 963 245 102	492	45%	55%	ND
2020	2 741 154 171	499	42%	58%	45%
cout d'un stagiaire 2019		5 789 406			
cout d'un stagiaire 2020		5 089 981			

Depuis 2016 le RSMA a pris en charge 2365 stagiaires

□ Le parcours « REUSSIR » 2020 de l'école de la réussite

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

Depuis ses débuts en 2010, l'Ecole De la Réussite (ayant succédé en 2017 à l'Ecole de la Deuxième Chance) a enregistré 2702 dossiers d'inscription (2150 dossiers pour le parcours phare REUSSIR, 552 dossiers pour les autres dispositifs, Ran/Trempo-Ligne/Coaching/Clarté du projet/BNZ). Près des trois quarts des stagiaires sont des femmes.

REALISATIONS 2020

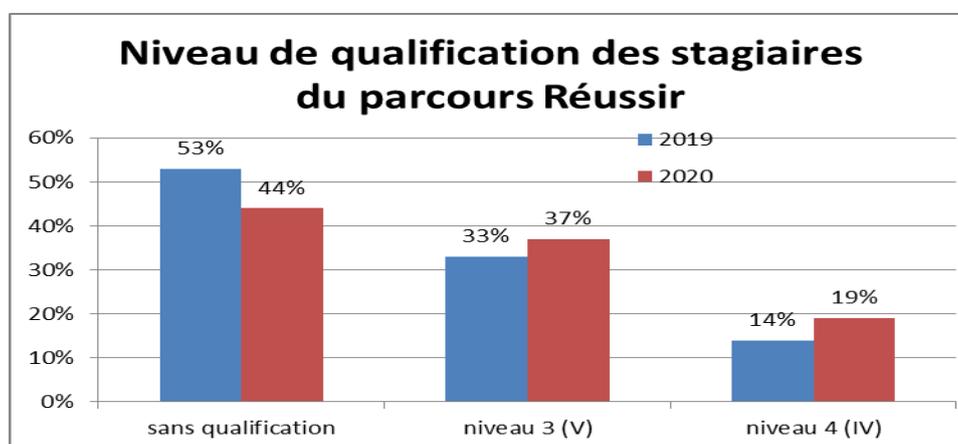
En 2020, le volume de stagiaires accueillis a fortement augmenté puisque l'école a enregistré 639 inscriptions contre 310 en 2019, soit plus du double. L'école note toujours une surreprésentation du public féminin (75% des inscriptions).

Le parcours « REUSSIR »

Il s'agit d'un parcours de 9 mois. Les stagiaires sont indemnisés à hauteur de 50 % du SMG par mois. L'action est soutenue à 100% par la province Sud.

Le parcours « Réussir » 2020 comptabilise 343 inscriptions. Sur cette population 127 stagiaires ont effectivement intégré le dispositif en 2020, dont 84% de femmes et 16% d'hommes. 55% des stagiaires inscrits ont moins de 26 ans, 30% sont âgés de 26 à 40 ans enfin 15 % sont âgés de plus de 40 ans.

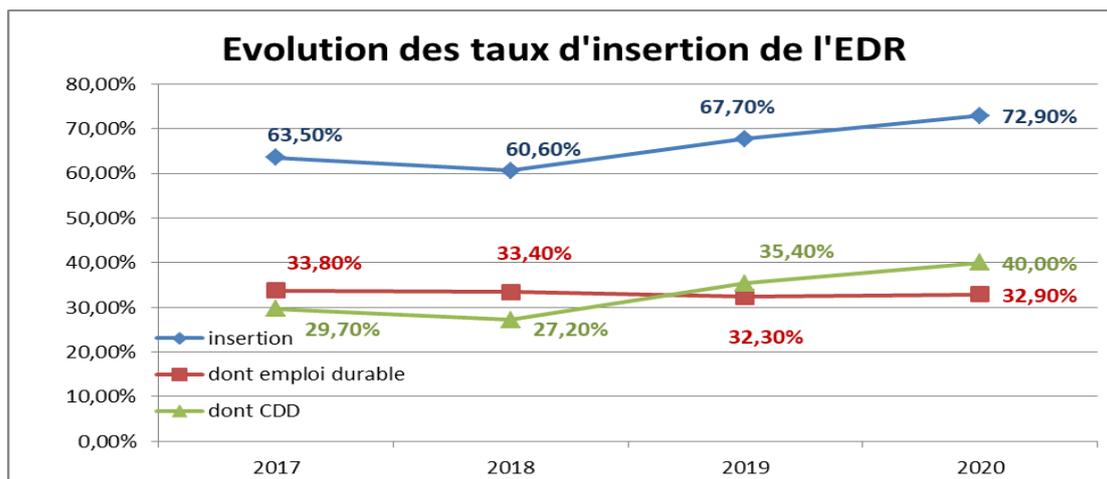
44% des stagiaires ne disposent d'aucune qualification, quand 37% d'entre eux ont un diplôme de niveau 3 (CAP BEP) et 19% sont titulaires d'un diplôme de niveau 4 (Bac).



Le niveau général des stagiaires du parcours a donc légèrement progressé entre 2019 et 2020, mais globalement le public accueilli dans ce parcours présente les caractéristiques du public cible de la SEIP-NC.

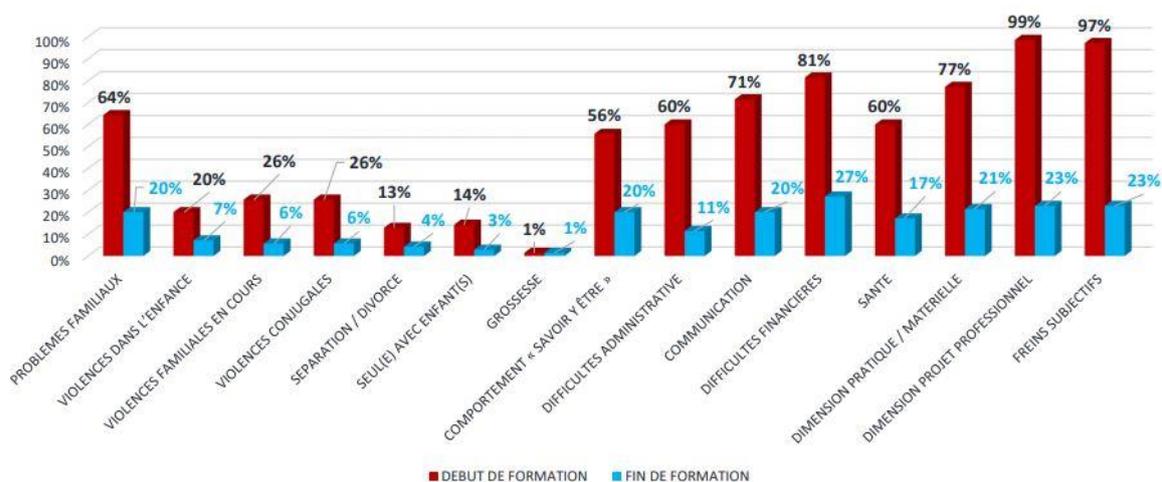
Dix stagiaires ont quitté le parcours en période d'essai, mais 117 stagiaires l'ont suivi entièrement. Les entrées sur le parcours se font sous forme de sessions successives dans l'année, par petits groupes pour faciliter la réussite des stagiaires ;

Ainsi, 70 stagiaires ont terminé leur parcours avant la fin de l'année. Le taux d'insertion de ces stagiaires se monte à 72,9 %, dont 32,9% dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois) et 40% en CDD de moins de six mois.



Le taux d'insertion dans l'emploi durable reste globalement stable au fil des années, mais le taux d'insertion global est en hausse depuis trois années de manière significative, ce qui témoigne de l'efficacité de la méthode de l'EDR. Néanmoins, comme cela est noté pour d'autres dispositifs, l'insertion dans l'emploi « de transition » progresse depuis trois ans, signe là encore d'une forme d'attente des employeurs probablement dû à la situation économique et institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie.

De la même manière que pour les autres dispositifs de formation et/ou d'insertion, les stagiaires accueillis présentent des difficultés sociales, comportementales, de vécu, d'addiction, que l'on a coutume de regrouper sous le terme de « freins à l'insertion ». Les parcours doivent impérativement travailler ces freins pour permettre à ces personnes d'être en capacité de s'insérer. L'EDR, comme le SPOT, réalisent un travail précis d'identification de ces freins, à l'entrée et en sortie de dispositif, qui permet de mesurer l'évolution des stagiaires au cours de leur parcours. Ainsi le graphique ci-dessous témoigne-t-il de la pertinence des méthodes utilisées par l'équipe de l'EDR puisqu'il montre une réduction significative du niveau de freins entre l'entrée et la sortie du dispositif.



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

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

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

Le parcours "TREMPO LIGNE" 2020 de l'école de la réussite / lutte contre l'illettrisme

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

RÉALISATIONS 2020

Le dispositif Trempo Ligne de l'EDR a accueilli en 2020 sa troisième session, un groupe de dix personnes en situation d'illettrisme en 2019, tous masculins, majoritairement âgés de plus de 30 ans (70%).

À l'issue de cette action, les objectifs de remise à niveau, d'autonomisation, de meilleure appréhension de son environnement et de construction de projet professionnel étaient acquis. Par ailleurs, huit stagiaires sur les dix présents au début sont inscrits dans une démarche d'insertion socio-professionnelle (trois sont en emplois, deux étaient en attente d'intégration dans une formation professionnelle et trois étaient en attente d'intégration dans le parcours REUSSIR de l'EDR). Les deux derniers stagiaires, en situation de handicap, ne peuvent plus travailler.

Depuis 2016 l'Ecole de la Réussite a pris en charge 1035 stagiaires

Les chantiers d'insertion

CONTEXTE : cf document «Environnement SEIP-NC»

REALISATIONS 2020

En 2020, 64 stagiaires ont participé aux chantiers d'insertion financés par la province Sud, contre 141 en 2019, soit une diminution de l'effectif de 54%.

Depuis 2016 le dispositif chantiers d'insertion a pris en charge 501 stagiaires

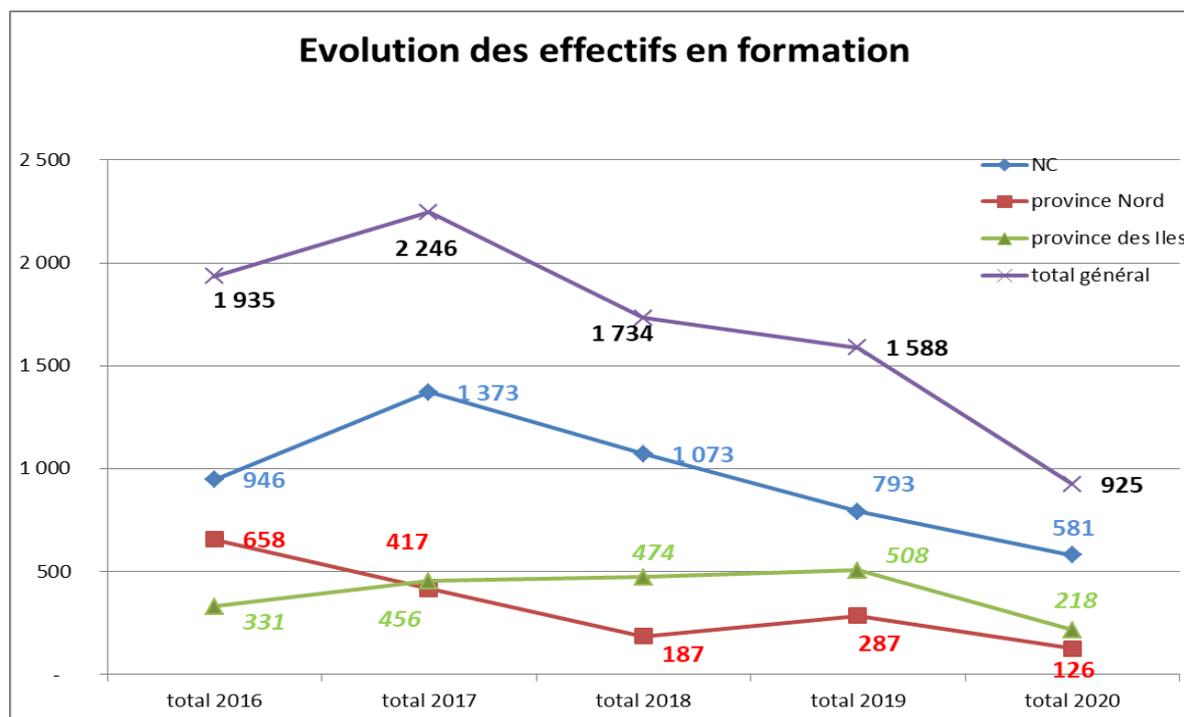
2.5.5.5. Focus : la formation professionnelle continue

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

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

NB : Les structures de données étant parfois très différentes d'une collectivité à l'autre, l'exercice de consolidation est rendu hasardeux dès lors que l'on souhaite approfondir l'observation, notamment qualitative.

OBSERVATION QUANTITATIVE :



Les trois collectivités connaissent des baisses significatives de leurs effectifs en formation en 2020. Cette tendance à la baisse se dessine depuis le début de la mise en œuvre de la SEIP-NC, en 2016. Elle est à mettre sur le compte de la crise économique dont les impacts sur les finances publiques agissent négativement sur la capacité des collectivités à financer leurs programmes de formation.

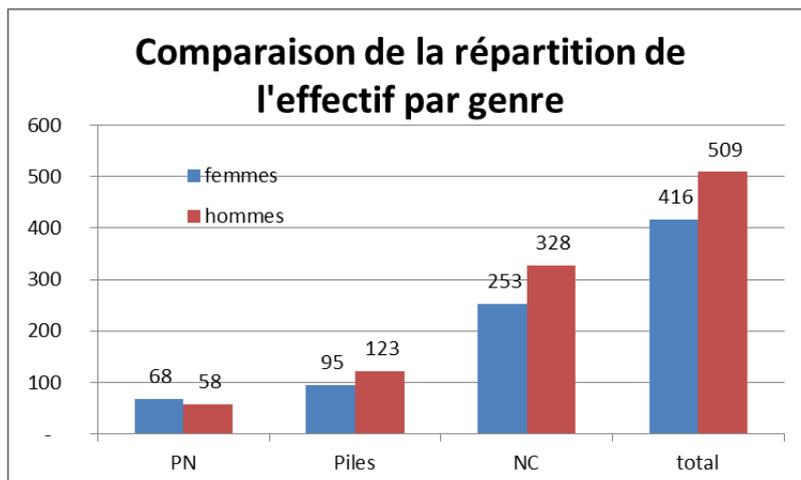
Entre 2020 et 2019 les effectifs ont connu une diminution de 42%, et ils ont même diminué de plus de la moitié entre la première et la dernière année de la SEIP-NC (52%).

8428

C'est le nombre de personnes qui auront suivi une formation pendant la durée de réalisation de la SEIP-NC

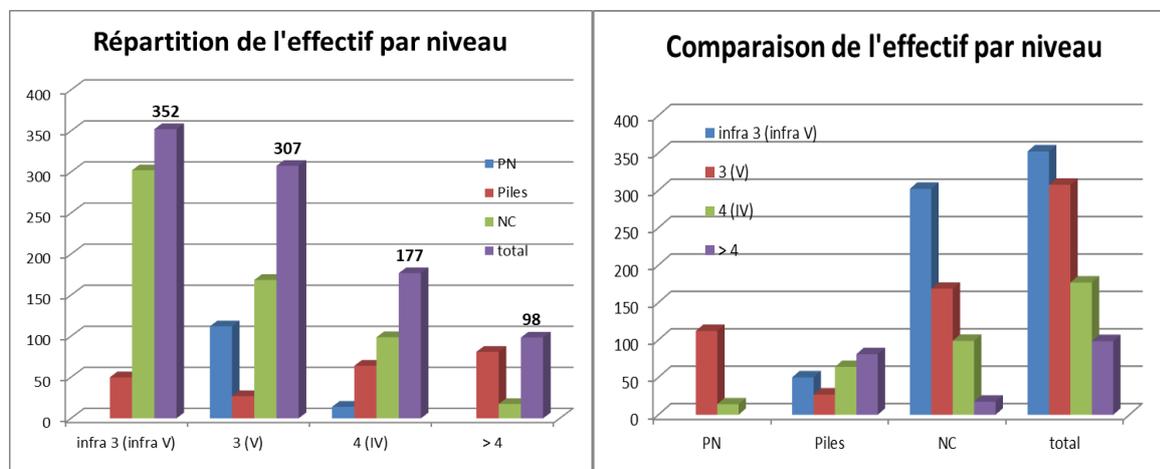
Effectifs par genre

A l'inverse de l'année 2019, la population globale en formation est majoritairement masculine.

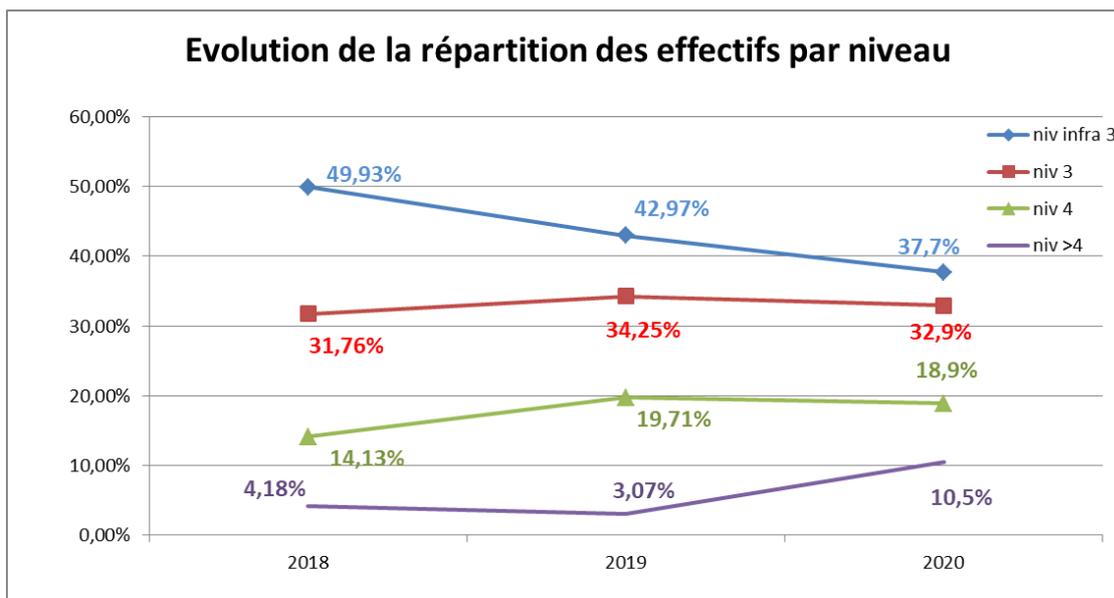


Effectifs par niveau

La majorité (38%) des stagiaires présents dans les programmations de formation ne disposent d'aucune qualification. Les objectifs de la SEIP-NC sur ce point sont donc atteints puisqu'on favorise l'accès aux formations pour les personnes sans qualification. Ce chiffre est en outre probablement en deçà de la réalité puisque que le niveau observé en province Nord est celui dont disposent les stagiaires « en sortie de formation ».



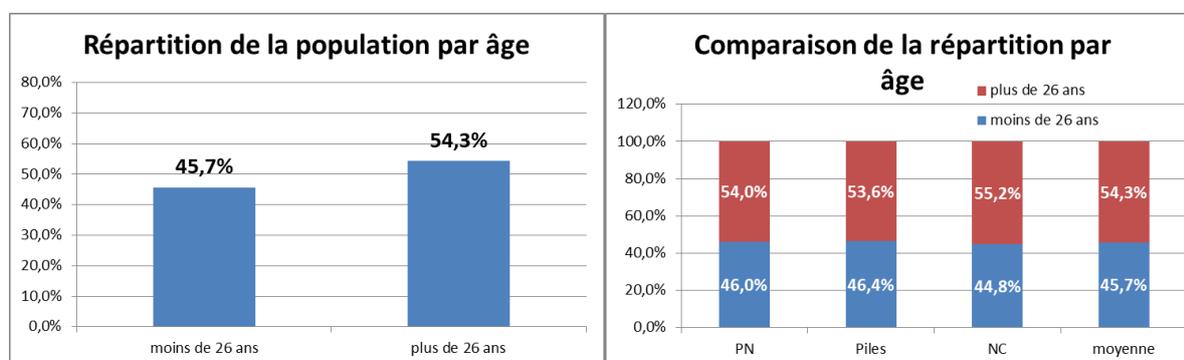
Il faut toutefois noter que la tendance à privilégier l'accès aux formations pour les demandeurs d'emplois sans qualification est en baisse significative depuis plusieurs années comme en témoigne le graphique ci-dessous. Cette tendance semble signifier que de plus en plus, les recrutements en formation privilégient les publics possédant déjà un niveau de qualification, au détriment des publics cibles de la SEIP-NC, qui sont pour mémoire les personnes sans aucune qualification, les plus éloignées de l'emploi.



Cette tendance est préoccupante et doit interroger les services en charge des programmations des collectivités, en termes de priorité donnée à ces publics.

Effectifs par âge

Il est surprenant de constater qu'une grande majorité de stagiaires est âgé de plus de 26 ans, ceci dans les effectifs en formation des deux provinces et de la Nouvelle-Calédonie, et ce de manière significative puisque les stagiaires de moins de 26 ans ne représentent que 45,7% de l'effectif total.



Le profil type d'un stagiaire en formation professionnelle dans les programmations des trois collectivités est celui d'un homme de plus de 26 ans, sans qualification

LES RESULTATS

Réussite

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

En province Nord, le taux de réussite pour les formations menant à une certification (y compris le CCE) est de 63% (deux points de plus qu'en 2019), moins élevé que celui enregistré dans les formations de la Nouvelle-Calédonie, où il culmine à 75,8%. En province des Iles, les formations n'étant pas certifiantes (formations thématiques), le taux de réussite ne peut être comparé. En province Sud, les formations organisées sont destinées à accompagner le placement des demandeurs d'emploi (formations courtes d'accès à l'emploi) et aucun taux de réussite n'est calculé.

Erosion

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

Le taux d'érosion pour les formations de la Nouvelle-Calédonie s'élève à 5 % (vingt-deux abandons et sept exclusions).

Le taux d'érosion pour les formations de la province Nord est très légèrement supérieur, il s'élève 7,1% (en légère augmentation par rapport à 2019 où il n'était que de 4%).

Le taux d'érosion pour les formations de la province des Iles s'élève quant à lui à 11%, il s'agit du taux le plus élevé des trois collectivités, mais la tendance est à la baisse de manière significative puisque ce taux culminait à 29 % en 2019, ce qui tend à montrer qu'un travail sur ce phénomène a été conduit en province des Iles.

Insertion

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

Les taux sont très différents selon la collectivité, ce qui peut s'expliquer par des calculs réalisés à des temps différents après la formation⁸, des environnements différents en matière de marché de l'emploi, ou encore par des formations ayant des finalités différentes.

Pour la Nouvelle-Calédonie ;

Contrairement aux autres années où l'insertion était mesurée au moyen d'un questionnaire téléphonique, l'insertion a été calculée cette année encore en utilisant les données CAFAT importées dans Relief. Ce sont donc des données fiables des emplois déclarés. L'insertion professionnelle moyenne mesurée au 20 avril 2021 des stagiaires ayant terminé leur formation en 2020 ou tout début 2021 est de 27,3% (33% en 2019, mesurée au 31 mars 2020). 18,3% supplémentaires ont eu un ou des emplois entre leur sortie de formation et le moment de la mesure au 20 avril 2021. Ce sont donc 45,6% des sortants qui ont été en emploi au sortir de leur formation.

⁸ Pour la NC ; au 30 mars N+1 pour toutes les formations de l'année N, à « fin de formation + 6 mois » pour les formations de la province Nord

Le taux d'insertion au sortir des formations de la province Nord est bien plus modeste, puisqu'il n'est que de 15,5% (en très léger recul par rapport à 2019).

NB : pas de donnée disponible sur l'insertion post-formation en province des Iles.

Globalement, ces taux sont bien inférieurs à ceux constatés dans les formations en alternance (67%, soit deux alternants sur trois).

Est-ce que cette action a atteint son but ?



Résultat attendu

Augmentation du nombre de jeunes en capacité d'intégrer le marché du travail ;

Réduction significative du nombre de personnes et de jeunes plus particulièrement qui ne sont ni en emploi, ni en formation (initiale ou continue).

Augmentation du nombre de personnes en situation de handicap employées dans les entreprises.



Résultat obtenu

une majorité de structures et de dispositifs (RSMA et EDR mis à part) voient leurs effectifs diminuer au fil des années, en raison des restrictions budgétaires, ce qui n'aura pas favorisé l'atteinte du but de cette action. Les actions menées par le CHD ont quant à elles permis de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le taux d'insertion des publics formés reste quant à lui sur des bases relativement satisfaisantes

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

TAUX D'INSERTION

IR 4' : Taux d'insertion			
 UNION EUROPEENNE valeur de référence 2016	Cet indicateur est l'un des trois retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches		
	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint
41,00%	43,00%	46,00%	Atteint

Le taux d'insertion global est donc de 46,1%, décomposé comme suit :

	Présentés	Inscrits	Insérés	taux d'insertion
Qualifiant	146		68	46%
Préqualifiant		198	31	15%
Apprentissage	282		190	67%

Les formations professionnelles continues et les formations en alternance sont sanctionnées par des examens terminaux, en vue de l'obtention d'un diplôme, ce qui n'est pas le cas des formations préqualifiantes. Ceci explique pourquoi le calcul de l'insertion se fait sur les stagiaires présentés aux examens pour les premières et sur les stagiaires inscrits pour les secondes.

Pour mémoire	valeur cible	réalisation
	2019	2019
	42%	53,00%

COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

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

Le taux d'insertion est inférieur à celui mesuré en 2019, ce qui s'explique en partie par la situation économique qui a été impactée par la crise sanitaire. Les employeurs favorisent le maintien en emploi de leurs salariés plutôt que l'embauche notamment de personnes peu qualifiées ou ayant peu d'expérience professionnelle.

2.5.6. Action 4 : améliorer l'accès à l'information des publics

Résultats attendus

- Favoriser l'accès à l'emploi des populations éloignées
- Favoriser l'accès aux formations professionnelles par l'amélioration de la connaissance des dispositifs existants

Les espaces publics numériques (EPN)

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

REALISATIONS 2020

Les actions menées au cours de l'année 2020 se sont axées sur :

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

Après la dissolution de la cellule Economie Numérique, le chef de projet a intégré la Direction de la Jeunesse et des Sports au 1^{er} août 2020. Les missions du chef de projets restent inchangées, autour de l'activité principale, la mise en œuvre des actions en matière d'inclusion numérique en la Nouvelle-Calédonie. Parmi celles-ci figurent l'impulsion et la coordination des mesures visant à favoriser l'accès, l'utilisation et l'appropriation des usages du numérique par les populations (familles, enfants, grand public) tout en les informant sur les enjeux et les risques de ce domaine.

Animation du programme Case numérique

Dans le cadre du Plan Stratégique pour l'Economie Numérique (PSEN), le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie met en œuvre le programme Case numérique. Ce programme comprend différentes actions, dont notamment l'accompagnement des Espaces Publics Numériques (EPN) en vue d'une labellisation. Les travaux menés par le gouvernement depuis le mois de mars 2015 ont conduit à la création du label « Case Numérique » (arrêté n°2016-437/GNC du 09 mars 2016). Ce label a pour objectifs de favoriser le développement d'espaces publics numériques, d'assurer leur mise en réseau, leur pérennité et leurs adaptations aux différents contextes de la Nouvelle-Calédonie. Ainsi, cinq EPN ont été labellisés sur les communes de Nouméa, Thio, Mont-Dore-Boulari, Kaala-Gomen et Lifou. Un accompagnement et un suivi sont réalisés auprès de ces derniers chaque année. Cela se traduit par un soutien financier et/ou le suivi des critères de la Case numérique. En 2020, l'association jeunesse informatique (AJI) de Lifou, labellisé Case numérique a été subventionnée à hauteur de 2 M XPF, dans le cadre de la rémunération du salaire de l'animateur. Les cases (Thio, Mont-Dore-Boulari, Kaala-Gomen) recevant depuis leurs labellisations une subvention n'ont pu être soutenues financièrement en raison des conséquences de la crise sanitaire. Depuis 2016, un accompagnement se réalise également auprès de dix porteurs de projets désireux de bénéficier du label. Cependant, le manque de dynamisme, de moyens et/ou de ressources ne permettent toujours pas d'aboutir à une labellisation. Par ailleurs, la crise sanitaire, le changement de mandature municipale ont également freiné deux porteurs de projets (communes de Pouébo et Belep) dans leur démarche de labellisation de leurs espaces en 2020. En outre, deux nouveaux porteurs de projets ont intégré en fin d'année le dispositif Case numérique, les communes de Kouaoua et de Koumac, recevant chacune une subvention de 1 M XPF. Enfin, de nouveaux porteurs de projets ont été identifiés pour les communes de Sarraméa, Boulouparis et Yaté.

Coordination et animation du réseau des animateurs numériques

Depuis 2016, chaque année sont organisées trois rencontres auprès d'animateurs numériques issus de cases numériques, EPN, de médiathèques, d'espaces jeunesse, de PIJ, etc. Ces rencontres ont pour objectif de sensibiliser, accompagner, initier ces acteurs aux usages et pratiques du numérique, tant dans l'animation, que dans l'apprentissage de nouvelles technologies, afin qu'ils puissent à leur tour accompagner les publics qui fréquentent leurs espaces. Ces rencontres sont ponctuées d'échanges d'expériences entre pairs, d'interventions d'experts dans différents domaines (Cybersécurité, E-Administration, etc.), l'initiation aux outils et usages du numérique, mais aussi par la mise en place d'événements territoriaux.

La première rencontre devait avoir lieu en mars mais elle n'a pu être maintenue en raison de la crise sanitaire. Les deux suivantes (20, 21 juillet et 28, 29 septembre) se sont déroulées de manière distancielle (en visio-conférence). Une quinzaine de personnes étaient présentes aux deux rencontres, elles-mêmes découpées en deux demi-journées.

Le budget initialement prévu pour l'animation et la formation des animateurs a dû être restitué dans le cadre de la crise sanitaire. Il était également prévu la mise en place d'événements territoriaux mensuels d'avril à octobre sur différentes thématiques (E-Administration, sensibilisation aux dangers d'internet, loisirs créatifs, etc.). Seule la troisième édition de la Semaine C@lédonumérique a été maintenue.

La Semaine C@lédonumérique

Malgré la crise sanitaire, il était important de pouvoir proposer et maintenir la troisième édition de la Semaine C@lédonumérique. Elle a donc eu lieu du mercredi 21 au mercredi 28 octobre 2020 au sein de onze EPN. Cet événement a permis à nouveau de faire connaître les espaces, leurs actions et plus globalement le programme Case numérique®. Le public s'est vu proposer différentes thématiques. Par ailleurs, cette année un partenariat a pu se mettre en place avec l'OPT qui dans le cadre de ses actions de lutte contre la fracture numérique a soutenu cette action, en assurant la promotion de l'événement à hauteur de 570 000 XPF (maquettage, spot radios, panneaux d'affichage, intranet, site internet, etc.). L'édition de 2020 a donc bénéficié d'une couverture médiatique importante. Cette promotion a permis d'accueillir notamment de nouveaux publics lors de cette semaine, tels que les patentés et le public adulte, et ce malgré une baisse de la fréquentation, qui pourrait également s'expliquer par l'actualité institutionnelle et sanitaire complexe. Un nouveau partenaire a rejoint également cet événement, la brigade numérique de la Gendarmerie Nationale, qui a assuré des temps de sensibilisation aux dangers d'internet auprès de collégiens à Thio ou encore auprès de jeunes à la Case numérique de Kaala-Gomen. Cette édition a accueilli également de nouveaux espaces numériques, tels que ceux de Koumac ou encore Kouaoua et le réseau information jeunesse de la Province Nord qui a dispensé des ateliers au sein de ses structures. Le programme de cette semaine est proposé en annexe 5.

Cette année encore, l'offre ainsi proposée au public était variée, riche et davantage étendue sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie.

Perspectives

Une mutualisation des moyens, de création de partenariats doit se poursuivre pour répondre aux objectifs de lutte contre la fracture numérique, dans l'attente d'un soutien financier conséquent à la hauteur des enjeux

BUDGET 2020

Le budget initialement alloué lors du BP 2020 a été ré attribué en début d'année, afin de soutenir les dépenses liées à la crise sanitaire. Ainsi le budget dépensé en 2020, concernant les activités suivies par le chef de projet E-Inclusion et liées au programme d'inclusion numérique s'est élevé à 2 M XPF soit une très nette diminution par rapport à 2019 (112,7 M XPF).

Depuis 2016 le budget consacré aux projets liés aux espaces publics numérique est en diminution constante (de 23 M XPF en 2016 à 2 M XPF en 2020) traduction la encore des difficultés que traverse la Nouvelle-Calédonie.

Est-ce que cette action a atteint son but ?



2.5.7. focus sur l'insertion des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle de la programmation de la Nouvelle Calédonie depuis 2016 (hors alternance)

L'analyse porte sur 2078 individus différents, certains ayant bénéficié de plusieurs formations, ce qui représente donc 2215 stagiaires.

D'après les données issues du logiciel Relief (données CAFAT), 1533 personnes ont eu un emploi en 2021 soit un taux d'emploi de 69% et même 74% si l'on considère la population d'individus et non de stagiaires.

	pas d'emploi	en emploi en 2021	total	taux d'emploi
Orientation	213	235	448	52%
Qualifiant	469	1 298	1767	73%
Total général	682	1533	2215	69%

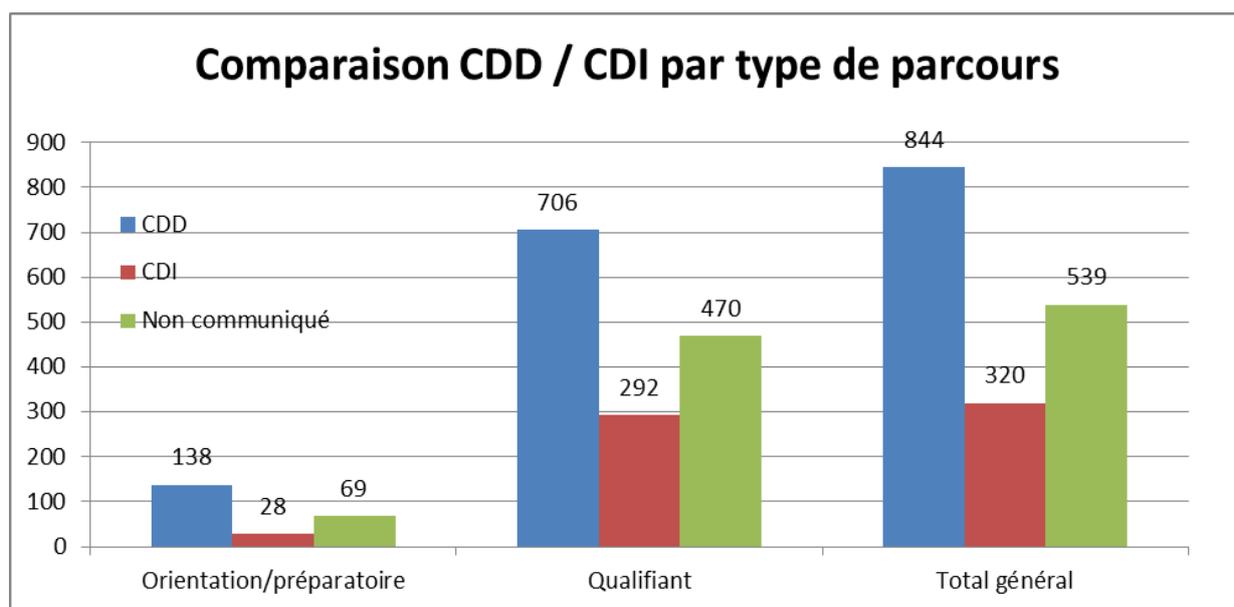
Trois personnes sur quatre ayant suivi une formation trouvent un emploi.

La formation professionnelle est donc clairement un vecteur performant d'accès à l'emploi.

Le taux d'emploi est différent en fonction du type de parcours suivi par les stagiaires (parcours qualifiant ou parcours préparatoire ou d'orientation). Les parcours qualifiants conduisent à un taux d'emploi de 73%.

La nature du contrat est aussi dépendante du type de parcours. Suite à un parcours qualifiant, les stagiaires en emploi sont au moins 22% à exercer leur emploi en CDI (cette donnée n'est pas toujours communiquée) contre 12% seulement pour les stagiaires ayant suivi un parcours préparatoire / d'orientation.

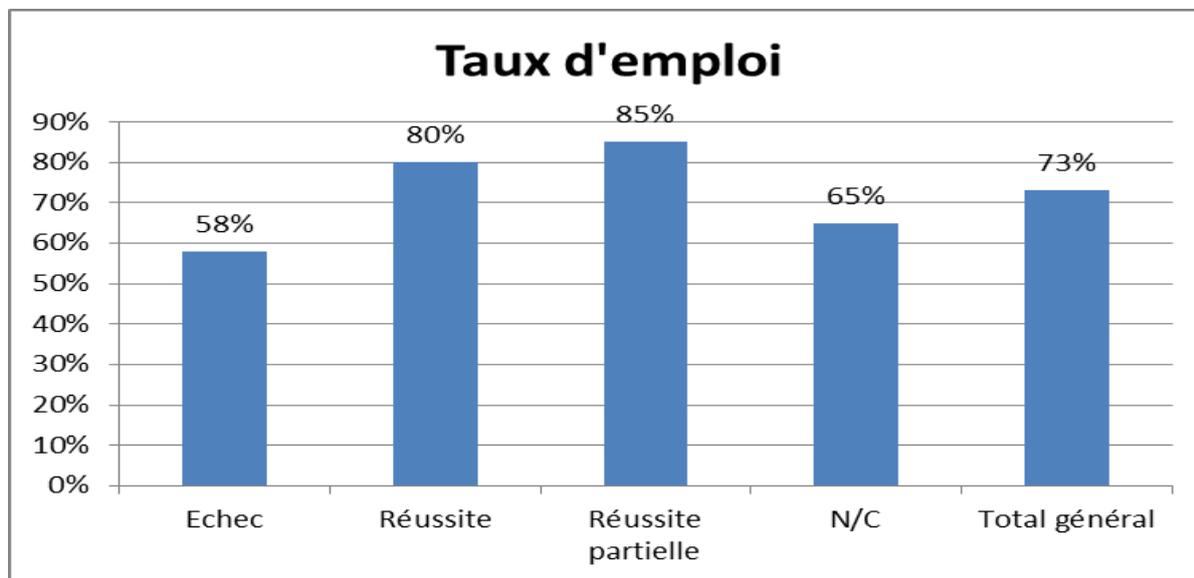
	CDD	CDI	Non communiqué	En emploi	Taux de CDI
Orientation/préparatoire	138	28	69	235	12%
Qualifiant	706	292	470	1298	22%
Total général	844	320	539	1533	20%



Les emplois en CDD sont très largement majoritaires (ce même constat sera réalisé plus loin dans le cadre de l'objectif 3) ce qui peut s'expliquer par le manque de visibilité des employeurs dans cette période d'incertitudes économique et institutionnelle.

La réussite du parcours et donc l'obtention d'un diplôme augmente également le taux d'emploi, même si, de manière assez singulière, les chiffres montrent qu'un stagiaire ayant réussi partiellement sa formation (c'est à dire qu'il n'a pas validé l'ensemble des modules de formation) s'insère mieux qu'un stagiaire ayant validé l'ensemble de l'examen.

	Pas d'emploi	En emploi	Total général	Taux d'emploi
Echec	80	110	190	58%
Réussite	190	743	933	80%
Réussite partielle	18	105	123	85%
N/C	181	340	521	65%
Total général	469	1298	1767	73%



L'insertion professionnelle post formation bénéficie donc de manière plus importante aux stagiaires ayant suivi des parcours qualifiants et ayant obtenu au moins partiellement leur examen.

2.5.8. Conclusion de l'objectif 1

En 2020, l'ensemble des structures qui ont vocation à prendre en charge les publics les plus éloignés de l'emploi font le constat d'une complexité accrue à accompagner ces populations, en raison d'une conjoncture pénalisante aux difficultés multifactorielles. Les mesures de restriction liées à la crise sanitaire, une situation politique et institutionnelle tendue et des contraintes budgétaires générées par une crise économique durablement installée ont considérablement freiné les capacités de prise en charge de ces publics.

Ces difficultés conjoncturelles se sont ajoutées à la complexité structurelle affectant depuis des années le processus d'insertion socio-professionnelle qui s'inscrit dans une logique interinstitutionnelle et politique complexe. La répartition des compétences voulue par les textes fondateurs du contexte institutionnel actuel génère une organisation particulière, dans laquelle les segments du parcours relèvent de compétences partagées entre Nouvelle-Calédonie et provinces et même Etat lorsqu'il s'agit de certification (l'Etat, via certaines directions affiliées à des ministères, reste le « certificateur » de la plus grande partie des diplômes délivrés en Nouvelle-Calédonie). Alors, même si les différents acteurs du parcours d'insertion ont témoigné cette année encore d'une implication remarquable dans l'exercice de leurs missions, leur tâche s'est révélée en 2020 encore plus ardue que les années précédentes. Cette accumulation de difficultés peut sans doute expliquer

la raison pour laquelle les efforts en matière de coordination et de développement de projets communs entre ces acteurs ont conduit à des résultats qui ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées par la SEIP-NC. Ainsi, il n'a pas été possible de mener à terme le projet de Service Public de l'Orientation, pas plus que celui de structuration d'un réseau de primo-informateurs, en raison notamment du manque d'impulsion politique vers les différents établissements acteurs de ces projets. Le constat souvent réalisé par les acteurs et leur environnement est celui d'un fonctionnement encore beaucoup trop en silo, dans lequel les interactions sont relativement pauvres.

Néanmoins, et ceci grâce à l'intervention dynamique de la DFPC, animatrice du réseau, et d'un bon niveau d'implication des structures, le RIIFE a continué à se structurer et à se professionnaliser, ce qui à terme est gage d'un accompagnement optimisé des publics par l'installation d'une meilleure synergie entre les différentes structures.

En outre, malgré les contraintes citées plus haut, ce ne sont pas moins de **23487** accueils dont une partie a donné lieu à des prises en charge qui ont été recensés dans les différents dispositifs. Quant aux structures « porte d'entrée » du parcours » (point A, IOEPA, IJ) elles ont connu une fréquentation importante, avec **26250** accueils recensés, qui ont donné lieu à des orientations ou à minima la diffusion d'informations.

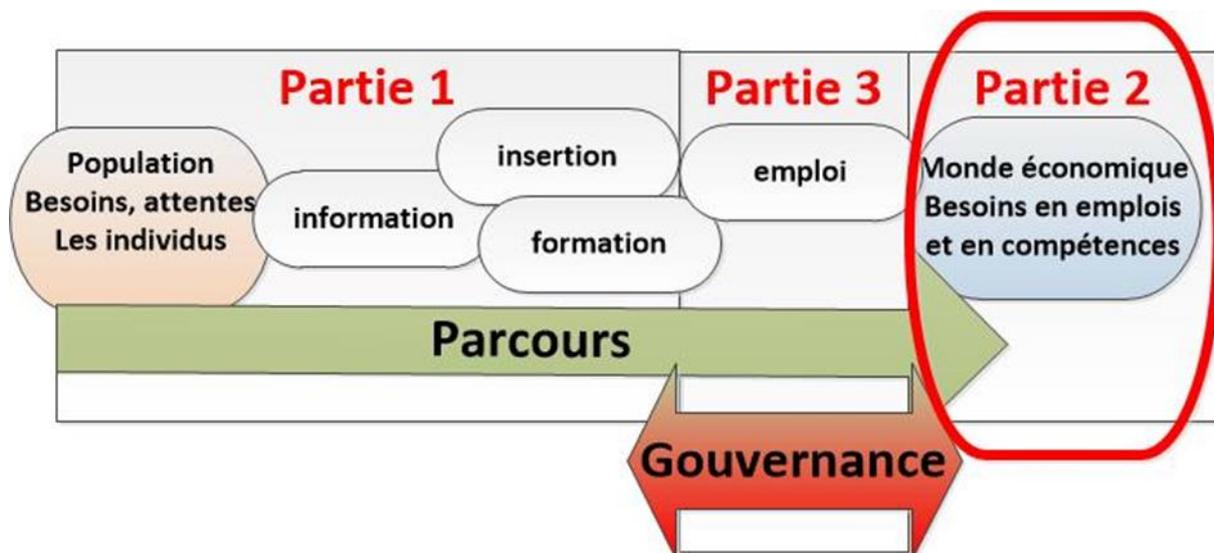
Ainsi, on le voit, l'ensemble des structures et dispositifs continuent à drainer une importante population en recherche de solutions d'insertion, mais le système dans son ensemble manque encore de données précises et fiables sur les parcours suivis par ces publics. Relief permettra très prochainement de lever ces difficultés, de manière à positionner l'individu et son parcours au centre des préoccupations des acteurs, dans une logique de synergie, qui fait encore défaut. La recherche d'optimisation entre les différents dispositifs apparaît en effet encore complexe, même si avec les efforts de structuration menés depuis plusieurs années, le RIIFE a manifesté sa volonté d'œuvrer dans la direction d'une collaboration plus fluide entre les différentes structures qui le composent.

Il est en tout état de cause indéniable que la Nouvelle-Calédonie dispose des structures et dispositifs en capacité d'accompagner les publics fragiles vers l'insertion socio-professionnelle. Les acteurs qui interviennent au bénéfice de ces publics ont depuis des années développé l'expertise nécessaire pour une intervention optimum dans leur domaine. En témoignent les différents indicateurs attachés à cet objectif, mais également le volume conséquent de public informé et/ou accompagné depuis 2016. **Près de 125000 bénéficiaires⁹** auront ainsi pu, au cours de la période couverte par la SEIP-NC, être accueillis et/ou informés et/ou pris en charge dans un ou plusieurs dispositifs mis en œuvre par les différentes collectivités.

Les acteurs du secteur, politiques comme opérationnels, ne pourront toutefois pas faire l'économie d'une vaste réflexion sur le fonctionnement global du système information insertion formation emploi dans les temps à venir. Il est en effet patent que le manque de fluidité dans le parcours vers l'insertion est la résultante d'une trop faible coordination entre les dispositifs, qui nuit à la qualité globale de prise en charge des publics éloignés de l'emploi.

⁹ Il ne s'agit bien évidemment pas d'individus différents ; au sein de cette population, une partie des personnes s'est présentée à plusieurs reprises et a pu bénéficier de différents dispositifs

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



2.6.1. Introduction

Deuxième grand volet de la stratégie, cet objectif est résolument tourné vers le monde économique, et plus spécifiquement l'entreprise. Un secteur privé dynamique est en effet gage de prospérité économique. Plusieurs enjeux majeurs se faisaient alors jour. Il s'agissait tout d'abord de favoriser les interactions entre les entreprises, les institutions et les organismes de formation afin d'accompagner le monde économique à être davantage partie prenante du processus d'insertion socio-professionnelle. Avec l'emploi et les compétences au cœur de cette réflexion, et même si l'état actuel des finances publiques ne permet pas de maintenir la commande et l'investissement publics à un niveau élevé, le parti a été pris via la stratégie de contribuer par diverses actions au maintien et au développement de l'emploi dans l'entreprise. Ainsi, la stratégie mise sur un accroissement du niveau de compétence des salariés, via notamment l'accompagnement à la mise en œuvre de démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et plus simplement de développement de compétences par la formation, en interne, dans les branches ou encore par le biais d'une dynamique plus globale portée par le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF). La stratégie entend ainsi, dans un cercle vertueux, agir sur la promotion et le développement des compétences pour favoriser la performance de l'entreprise, et par effet de rebond, contribuer à la création d'emplois. Ainsi, outre la création du FIAF, les efforts ont été portés sur le secteur de l'alternance, avec une réforme ambitieuse, qui avait pour but de développer quantitativement et qualitativement cette modalité de formation, mais aussi par la création de certifications en lien avec les professionnels. Ce type d'initiatives entendait promouvoir davantage le rôle de l'entreprise dans la formalisation de ses besoins et dans la formation des futurs salariés.

Des mesures ont été également prises pour tenter d'apporter des solutions aux entreprises en difficultés, en vue de préserver leur activité et leurs emplois. Un vaste programme d'appui et d'aides

aux entreprises a été mis sur pied par le gouvernement et les provinces dès 2015 de manière à tenter de limiter les effets du ralentissement économique sur les entreprises et l'emploi. Ce second axe, de nature davantage conjoncturelle misait notamment sur la mobilisation du dispositif de chômage partiel, destiné à amortir le choc de la crise économique. Ce dispositif aura trouvé un terrain d'expression hors du commun à partir de l'année 2020, en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie mondiale de Covid 19, et plus particulièrement aux mesures de confinement prises par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, qui ont permis d'éviter le déploiement de l'épidémie sur le territoire, mais ont nécessité d'accompagner les entreprises à traverser cette période difficile durant laquelle l'économie a été mise entre parenthèses. Ainsi la volonté manifestée via ce second grand objectif de la Stratégie était d'offrir à l'économie calédonienne les moyens de développer une dynamique de résilience avec des mesures de court terme lui permettant de moins subir les impacts de la crise, et des mesures de plus long terme conçues pour développer la culture de la compétence, et avec elle, être un levier de performance des entreprises.

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

Résultats attendus :

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

CONTEXTE et enjeux : cf document «Environnement SEIP-NC»

En raison du contexte budgétaire contraint en 2020, cette action n'a pu bénéficier de financement, et aucune nouvelle démarche n'a été mise en œuvre pour accompagner les branches.

Les deux objectifs poursuivis par cette démarche d'accompagnement des branches étaient les suivants :

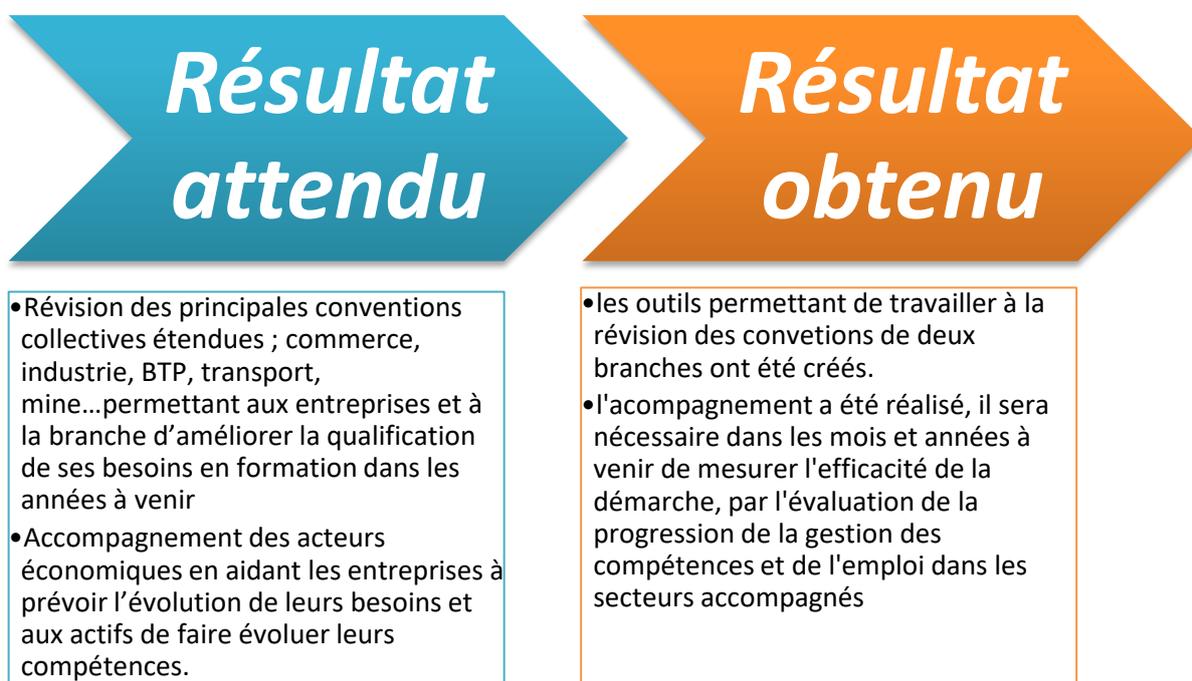
- Réviser la grille de classification et de catégories professionnelles des emplois dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Créer et/ou stimuler les pratiques professionnelles des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et des compétences et produire un modèle permettant de passer du macro-modèle à l'organisation interne du travail afin que les entreprises, compte tenu de leur diversité, puissent se l'approprier.

A fin 2020, le bilan de cette action est mitigé. Il est nécessaire de souligner tout d'abord la forte mobilisation et l'implication des parties prenantes puisque leur contribution représente un volume de plusieurs centaines d'heures de production. Cette contribution est d'autant plus importante qu'il s'agissait de travaux préparatoires et non d'une négociation, ce qui confirme leur intérêt au sujet. Les participants aux groupes de travail ont acquis une réelle technicité tout au long du chantier. Ils sont désormais outillés pour poursuivre les travaux sur l'actualisation de la classification.

Les objectifs de départ reposaient sur l'obtention de grands principes de fonctionnement. In fine, c'est un prototype quasi-finalisé qui a été réalisé. Il est également à souligner que ce prototype et plus particulièrement la grille de compétences ont été conçus de façon suffisamment générique pour pouvoir être déployés sur d'autres branches dans le temps, si les acteurs le souhaitent.

Toutefois, de tels travaux sont extrêmement mobilisateurs en termes d'investissement, financier tout d'abord pour la collectivité, qui sous-traite à des consultants spécialisés l'accompagnement des branches, en temps ensuite, puisque la construction de ces grilles de classification suppose une mobilisation particulièrement conséquente. Ainsi, seules deux branches auront fait l'objet de ce travail de formalisation et de rénovation.

Cette action a-t-elle atteint son but ?



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

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

IR 5 : Grilles de classification des emplois						
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint			
0	3	2	Non Atteint	Pour mémoire	valeur cible 2019	réalisation 2019
					2	2

2.6.3. Action 2 : développer les certifications calédoniennes

Résultats attendus :

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

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

REALISATIONS 2020

Au 31 décembre 2020, le répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie recensait **296** certifications professionnelles **actives**, délivrées par la Nouvelle-Calédonie, l'Etat, les branches professionnelles ou d'autres certificateurs publics ou privés.

Type de certification et certificateur	Active	Inactive[1]	Total
Nouvelle-Calédonie	39	19	58
Etat	236	25	261
<i>Conservatoire National des Arts et Métiers</i>	4		4
<i>Ministère Agriculture</i>	19		19
<i>Ministère Education Nationale</i>	122	18	140
<i>Ministère Jeunesse et sports</i>	10	3	13
<i>Ministère Mer</i>	33	1	34
<i>Ministère Santé</i>	1		1
<i>Ministère Travail</i>	34	3	37
<i>Université de Nouvelle-Calédonie</i>	13		13
Autres certificateurs publics ou privés	17	11	28
<i>CCI France</i>	4	1	5
<i>CCI-NC</i>		2	2
<i>Centre de Formation de la Profession Bancaire</i>	3		3
<i>Chambre de métiers et de l'artisanat de NC</i>		1	1
<i>Conservatoire National des Arts et Métiers</i>	7	2	9
<i>ESSEC</i>	1	2	3
<i>Formagraph Design</i>	1		1
<i>IPAC</i>		1	1
<i>Logic</i>		2	2
<i>Université de Nouvelle-Calédonie</i>	1		1
Certificats de qualification de branche	4	17	21
<i>Branche Activités extractives, Mine et Métallurgie</i>		1	1
<i>Branche Bâtiments & Travaux Publics</i>	1	6	7
<i>Branche Commerce et divers</i>	2	6	8
<i>Branche Hôtellerie Bars Cafés Restaurants</i>		3	3
<i>Branche Industries</i>	1	1	2
TOTAL	296	72	368

[1] Certification n'étant plus délivrée par l'autorité certificatrice concernée car soit elle a été supprimée soit elle a été remplacée par une nouvelle certification

Exemple :

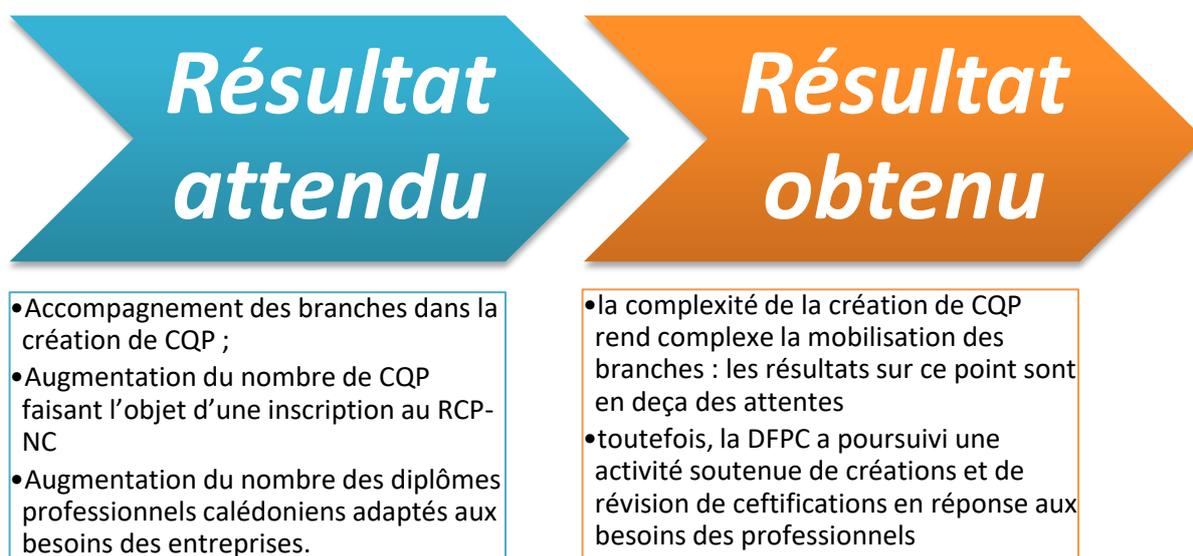
Diplôme de la Nouvelle-Calédonie d'accompagnatrice d'autonomie de la personne – AAP remplacé par le diplôme d'accompagnatrice de vie – ADV

En 2020, des travaux ont été menés, avec les professionnels, pour la création ou la révision des certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie suivantes :

- Auxiliaire de puériculture
- Certificat de compétences numériques
- Ouvrier d'installation et de maintenance de systèmes photovoltaïques
- Opérateur en roulage minier
- Certificat de compétences essentielles
- Capitaine de moins de 10 mètres
- Formateur d'adultes
- Matelot de pêche (RC)
- Encadrant de proximité dans le secteur public

En annexe 6 le processus de création d'une certification professionnelle

Cette action a-t-elle atteint son but ?



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

AUGMENTATION DU NOMBRE DE CERTIFICATIONS PROFESIONNELLES

IR 6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles			
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint
56	65	70	Atteint

Pour mémoire	valeur cible	réalisation
	2019	2019
	62	81

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

Résultats attendus :

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

2.6.4.1. Sous action 1 : réformer l'alternance

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

Cette action a atteint les objectifs fixés, à savoir mettre en œuvre une réforme des modalités de formation par la voie de l'alternance. Cette réforme est entrée en vigueur en 2019 suite au vote des textes réformant la formation professionnelle par alternance par le congrès de la Nouvelle-Calédonie fin 2018. Dès lors, la Nouvelle-Calédonie a agréé six centres de formation pour qu'ils mettent en œuvre une programmation annuelle de formation en alternance.

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

L'impact de la réforme sera mesuré en 2022 après trois années de fonctionnement. Il faut préciser là encore que cette réforme a été mise en œuvre dans un contexte économique difficile, qui affecte notamment la capacité des entreprises à se projeter et donc à embaucher, à plus forte raison des personnes en apprentissage, pour lesquels le retour sur investissement n'est pas immédiat, puisqu'elles nécessitent un accompagnement important dans le cadre de leur formation sur poste de travail.

REALISATIONS 2020

En 2020, 711 places en alternance ont été conventionnées avec les différents CFA. dont 412 en première année de formation.

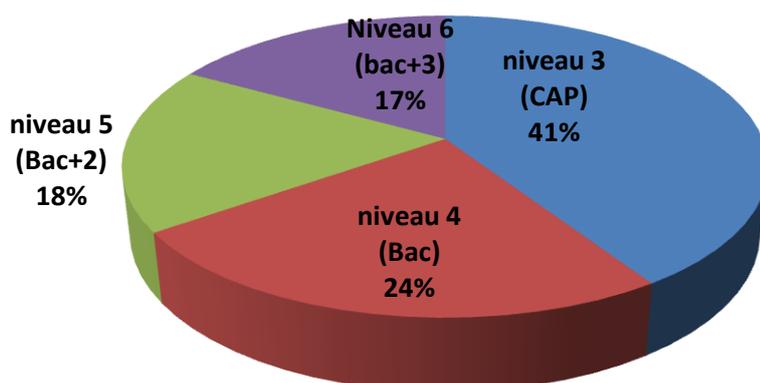
Avant 219 le conventionnement s'effectuait en heures/stagiaires et on conventionnait et se basait sur le nombre maximum de places que pouvaient accueillir les plateaux techniques.

Depuis la réforme de l'alternance et le passage à un financement par heures groupe, le financement s'effectue par session et le nombre d'alternants est donc moins important pour conventionner. La DFPC fixe des objectifs de performance pour chaque formation avec un nombre minimal de personne à recruter par session, sous peine d'impact financier négatif (fonctionnement identique aux formations collectives). L'objectif n'étant pas de fixer des objectifs inatteignables, ceux-ci sont déterminés (sur les places en premières années) en fonction du nombre de contrats déjà signés au moment de la convention (conventions signées en mars alors qu'une grande partie des contrats sont signés) et pour les deuxième et 3ème année, le chiffre est le réel constaté.

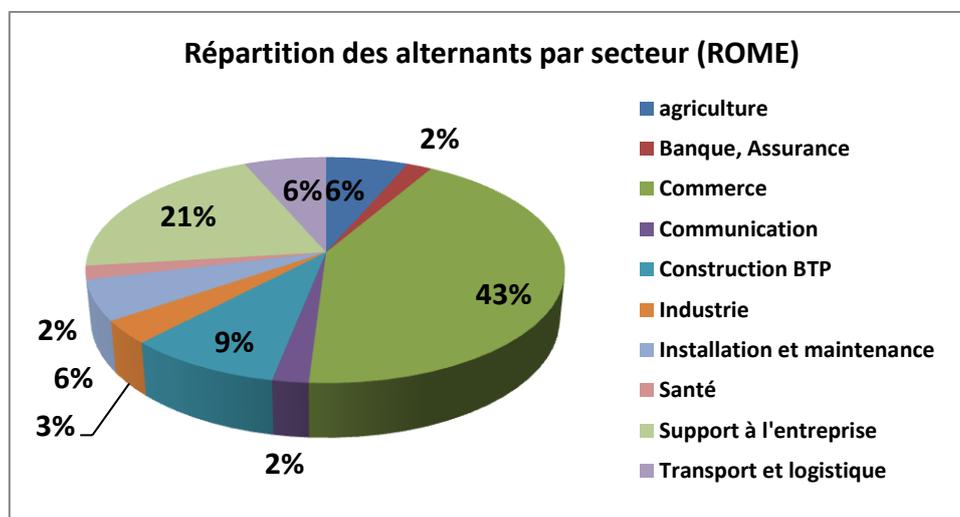
Caractéristique des formations

41% des alternants suivent une formation de niveau 3 (CAP/BEP), la répartition par niveau des alternants est relativement constante depuis 3 ans avec une légère augmentation de la proportion des alternants en formation bac + 3.

Répartition des alternants par niveau d'études

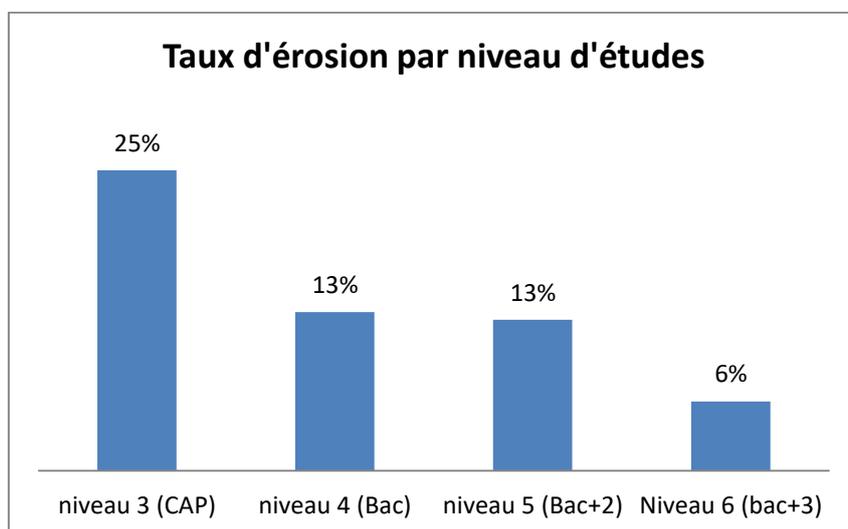


Le secteur d'emploi regroupant le plus d'alternants est le secteur du commerce avec 43 % des alternants, suivi par le secteur du support à l'entreprise.



Performance des formations par alternance :

En 2020, 122 alternants ont abandonné leur formation soit un taux d'érosion de 17%, il est estimé qu'1/5ème de ces abandons est dû à la crise sanitaire (entreprise ayant résilié le contrat suite au confinement). Le taux d'érosion est très dépendant du niveau d'études poursuivi.



Le taux moyen de réussite aux examens (*taux de réussite : ratio entre le nombre d'alternants présentés aux examens et le nombre d'alternants ayant réussi l'examen*) est de 89%. En 2020, le plus faible taux de réussite a été de 67% pour le CAP jardinier paysagiste et treize formations ont connu 100% de réussite.

Le taux moyen de validation (*taux de validation ; ratio entre le nombre d'alternants inscrits en formation et le nombre d'alternants ayant réussi l'examen, le taux de validation intègre donc la donnée « érosion »*) est de 77%, les taux les plus faibles de validation ont concerné deux CAP (jardinier paysagiste et maintenance des bâtiments et des collectivités). Il est à noter que quand plusieurs alternants abandonnent, il y a à la fois un effet d'entraînement et une difficulté à maintenir une cohésion de groupes quand l'effectif devient trop faible (moins de six alternants).

La liste des formations mises en œuvre en 2020 est présentée en annexe 7.

Budget

En 2020, 330 millions XPF ont été dépensés dans le cadre des conventions 2020 avec les CFA soit une augmentation de 22% du budget par rapport à 2019.

Les budgets attribués aux sections par alternance pour 2020 ont été les suivants :

CFA	Budget réalisé	Heures réalisées	coût horaire / CFA
CANC	27 468 008	1 865	14 728
CCI	151 453 130	12 796	11 836
CMA	110 138 880	11 289	9 756
UNC	34 378 000	2 889	11 900
GIEP	7 557 000	665	11 364
total	330 995 018	29 504	11 219

Cout moyen d'un alternant pour la collectivité en 2020 : **463 578 XPF**

En incluant les couts des personnels DFPC affectés à cette mission ce coût moyen se monte à 791 083 XPF.



Une réussite du point de vue qualitatif (réforme) une contre-performance du point de vue quantitatif (volume de places en alternance)

- Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif

VOLUME DE PLACES CONVENTIONNEES EN APPRENTISSAGE

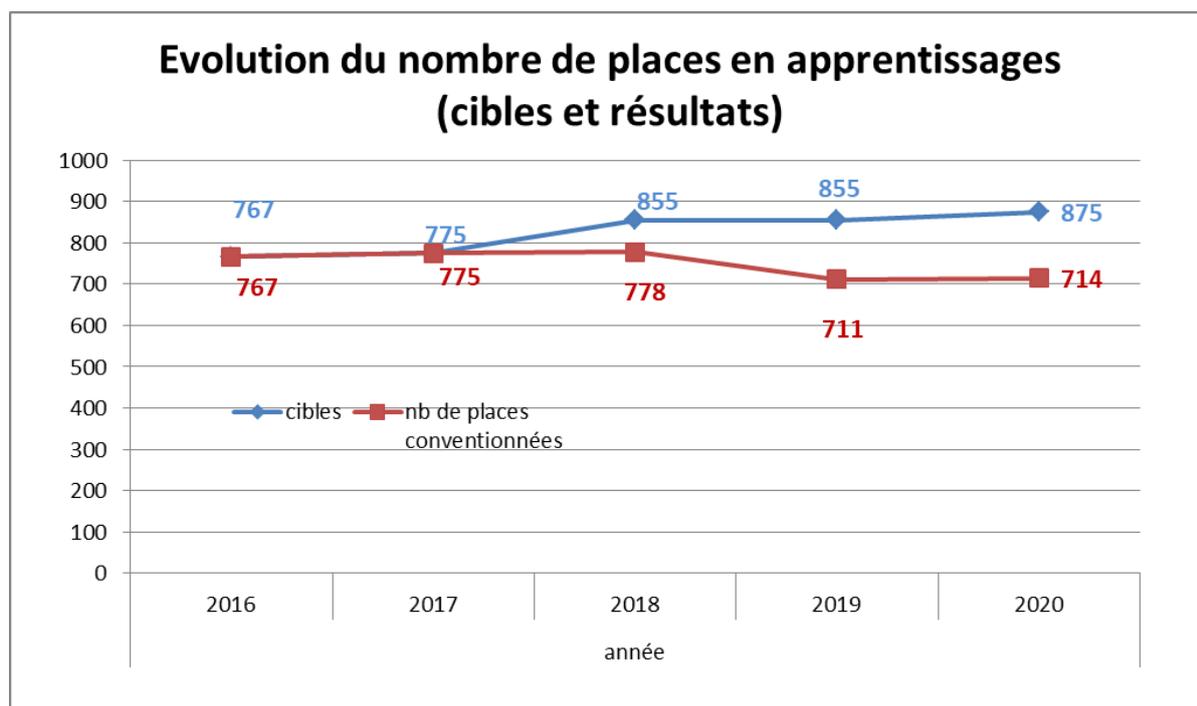
IR 7' : Volume de places conventionnées en apprentissage			
 UNION EUROPEENNE	Cet indicateur est l'un des trois retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe budgétaire allouée par le XIème FED		
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint
767	875	711	non atteint
Pour mémoire			
		valeur cible 2019	réalisation 2019
		855	711

COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. Il a vocation à rendre compte de la progression de la modalité de formation par apprentissage, en lien avec la réforme de l'alternance portée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Il est nécessaire de préciser que cet indicateur est fortement sensible à la conjoncture économique et à la capacité des entreprises à embaucher.

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

C'est la raison pour laquelle, depuis 2018, les cibles fixées pour cet indicateur ne sont pas atteintes, et ce de manière significative comme en témoigne le graphique ci-dessous, avec de surcroît un écart qui continue à se creuser entre cibles et résultats (77 places en 2018 soit un écart de 9% à la cible, 144 places en 2019 soit un écart de 17% à la cible, 161 places en 2020 soit un écart de 18% à la cible).



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

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

La mise en place d'un fonds d'assurance formation destiné à accompagner le développement des compétences des salariés d'entreprise du secteur privé en Nouvelle-Calédonie était une ambition forte du gouvernement, clairement affiché comme telle dans la SEIP-NC

La Nouvelle-Calédonie a donc accompagné le développement du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF) qui a déployé ses premières actions en 2017.

Cette action de la Stratégie a donc été menée avec succès.

Le FIAF en 2020

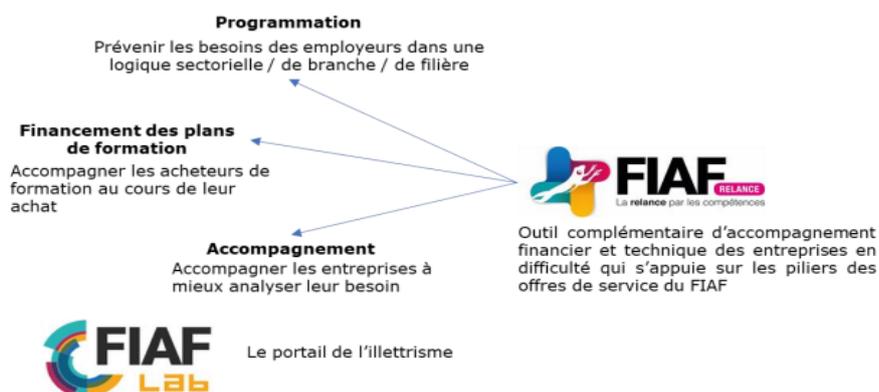
Les axes stratégiques qui conduisent l'action du FIAF se déclinent sur une période de trois ans (2020 – 2023 :

- S'inscrire dans le paysage de la Formation Professionnelle Continue, asseoir la pérennité du FIAF et consolider la visée Pays
- Améliorer le service de proximité aux entreprises et développer l'offre de services
- Garantir le niveau de Qualité des formations éligibles et évaluer l'impact du FIAF
- Mobiliser les enveloppes en cohérence avec les axes de développement.

L'enjeu du FIAF se situe toujours dans sa capacité à faire évoluer son offre de services en fonction du contexte économique et social.

De fait, les axes soutiennent des actions concrètes. La flexibilité de l'outil et sa gouvernance claire permette cette adaptation de l'offre de services. La FIAF a pu démontrer son agilité en 2020, année particulièrement difficile pour les entreprises du fait de la crise sanitaire et économique.

Le financement des plans de formation, l'offre d'accompagnement et la programmation sont les trois offres pivots sur lesquelles viennent s'appuyer les offres complémentaires telles que « relance » ou les actions de lutte contre l'illettrisme.



Le financement des plans de formation

Le financement des plans de formation est un service pour l'entreprise. Les entreprises employeuses ont - quelles que soient leur taille et leur zone géographique - accès à une enveloppe de **400 000 XPF** par an (ce taux est fixé annuellement par le Conseil d'Administration), pour la formation professionnelle continue de leurs salariés. Cette somme s'applique à la fois aux frais pédagogiques et aux frais annexes tels qu'hébergement, restauration, transport et salaire.

Les accompagnements employeurs

Les accompagnements sont un service pour l'entreprise. Les conseillères déploient l'offre d'accompagnement à travers trois variantes possibles en fonction de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation et de ses objectifs. Cette offre permet une prise en main et un suivi du plan de formation de l'entreprise.

Le **diagnostic court** (entreprises de moins de quinze salariés) permet de cartographier les métiers et, via une matrice de type SWOT¹⁰, de proposer un plan de formation et de formaliser une commande pour ce plan.

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

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

La programmation

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

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

Le dispositif « Relance », une mesure idoine dans la conjoncture actuelle.

Ce volet de l'offre de services s'adapte à chacune des entreprises demandeuses. Un premier volet s'adresse aux entreprises employeuses de moins de vingt salariés : il s'agit de l'octroi de fonds supplémentaires pour soutenir la totalité d'un plan de formation visant à limiter les licenciements ou à reconverter des salarié(e)s sur le point de se retrouver sans emploi. Cette offre de service est

¹⁰ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats / Forces Faiblesses, Opportunités, Menaces) ; outil de stratégie d'entreprise permettant de déterminer les options offertes dans un domaine d'activité stratégique

irriguée par des ressources issues de tous les autres volets (accompagnement, financement des plans de formation, programmation) pour offrir à l'entreprise la réponse la plus directe et la moins coûteuse. Par ailleurs il est proposé pour la reconversion un recours à des psychologues du travail pour aider les salariés à déterminer leurs attentes et besoins. En appui, un volet de la programmation - pour les entreprises de toute taille et plutôt dans l'optique de prévenir les situations de crise – propose des formations visant le développement des compétences transverses. L'idée étant d'offrir un socle d'agilité et d'adaptabilité aux entreprises quelle que soit leur taille.

Ce dispositif est donc spécifiquement taillé pour offrir aux entreprises la possibilité de faire face aux difficultés conjoncturelles.

REALISATION 2020

Le budget annuel du FIAF est stabilisé à environ **500 M XPF**.

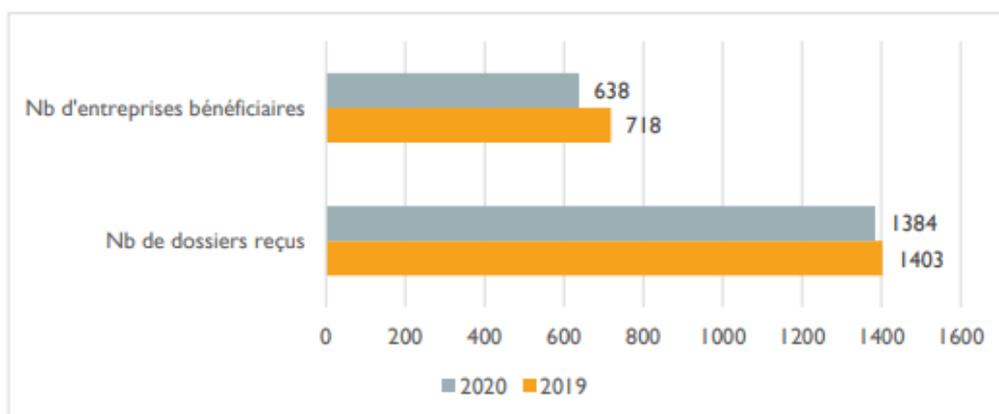
Les financements des plans de formation ont amené le FIAF à engager près de **195 M XPF** pour les entreprises demandeuses et **135 M XPF** pour la programmation.

666 entreprises uniques ont bénéficié d'un financement du FIAF que ce soit via le financement des plans de formation ou via une action de la programmation conventionnée en 2020, ce qui représente 11% des entreprises du secteur privé avec au moins un salarié.

34 709 heures de formation ont été financées, dont **29 889** heures dans le cadre du financement des plans de formation et **4820** heures conventionnées et financées dans le cadre de la programmation 2020.

L'achat de formation dans les entreprises a été fortement freiné en 2020 par la crise sanitaire.

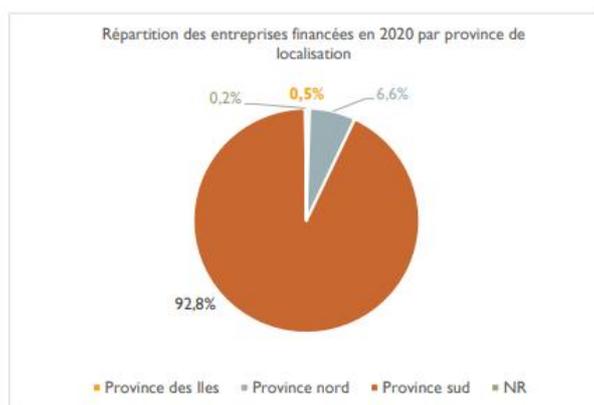
En 2020, 638 entreprises ont bénéficié d'au moins un financement du FIAF (soit -11% par rapport à 2019). Cette baisse a touché en particulier des entreprises de la province Sud.



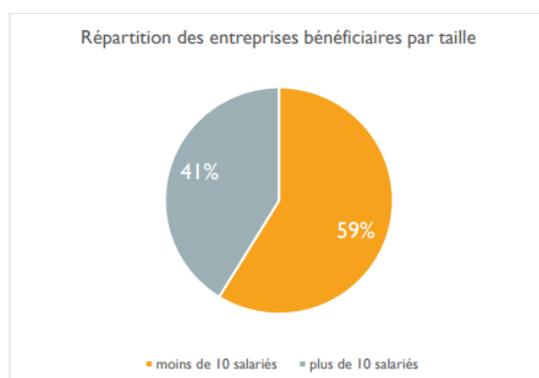
Le coût moyen de prise en charge par entreprise s'élève à 305 702 XPF par entreprise bénéficiaire contre 281 000 XPF en 2019 (+9%). 29 889 heures de formation ont été financées (-7%).

En 2020, 638 entreprises employeuses ont bénéficié d'un financement du FIAF au titre de leur plan de formation (contre 710 en 2019). Parmi elles, 259 étaient des entreprises n'ayant jamais fait l'objet d'un financement FIAF, soit un taux de renouvellement de 41%. Parmi elles, 71% étaient des entreprises de moins de 10 salariés, et 92% provenaient de la province Sud.

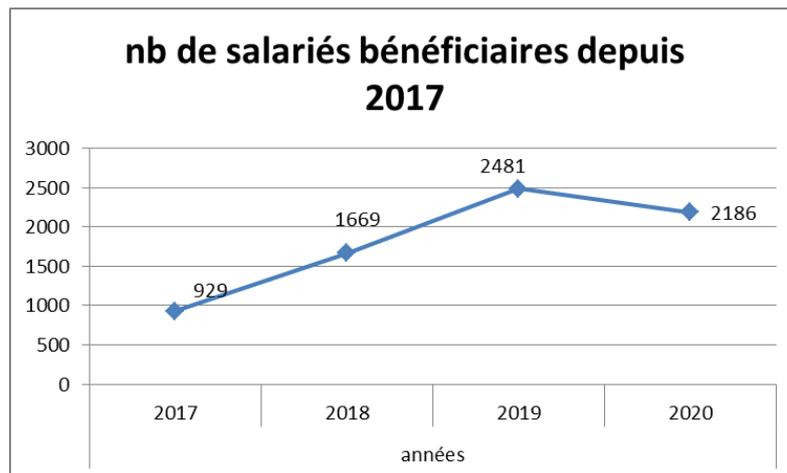
93% des entreprises bénéficiaires sont localisées en province Sud, (un taux identique à 2019). Un peu plus de 85% sont implantées dans le Grand-Nouméa, alors même que les entreprises employeuses de l'agglomération ne représentent que 75% des entreprises employeuses de la Nouvelle-Calédonie.



59% des entreprises bénéficiaires d'un financement de leur plan de formation sont des entreprises de moins de 10 salariés.



En raison de la crise sanitaire, le nombre de salariés ayant bénéficié de formation en 2020 est en repli (-12%) par rapport à 2019, comme en témoigne le graphique ci-dessous, et ce pour la première fois depuis le lancement du FIAF.

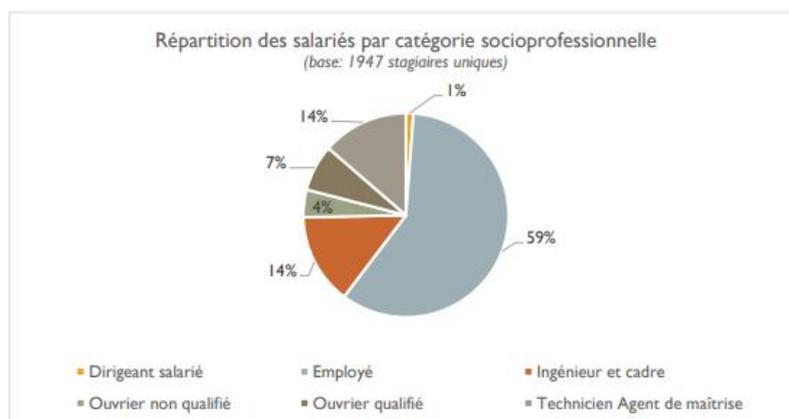


45% des stagiaires proviennent d'une entreprise de moins de 10 salariés (contre 43% en 2019). Depuis 2017, le nombre de stagiaires provenant d'une entreprise de moins de 10 salariés a progressé plus vite que pour les entreprises de plus de 10 salariés (multiplié par 3.5 contre 2.5).

Depuis 2019, on observe des disparités par secteurs d'activités. Si le nombre de stagiaires a progressé de 65% pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques et de 18% pour l'industrie manufacturière, il a baissé de façon significative pour le secteur des transports (-70%), de l'agriculture (-26%) et la construction (-24%), trois secteurs qui avaient été boostés l'an dernier par les actions de la programmation. Cela confirme l'impact des actions de la programmation sur le recours à la formation dans certains secteurs.

La répartition par genre est à l'équilibre, avec 49% d'hommes et 51 % de femmes.

59% des salariés bénéficiaires sont des employé(e)s Si la proportion du nombre d'employés reste la plus élevée, on observe une baisse de 20% des employés et de 31% des ouvriers qualifiés, au profit des ouvriers non qualifiés qui ont vu leur nombre progresser de 67% depuis 2019.



Les organismes de formation

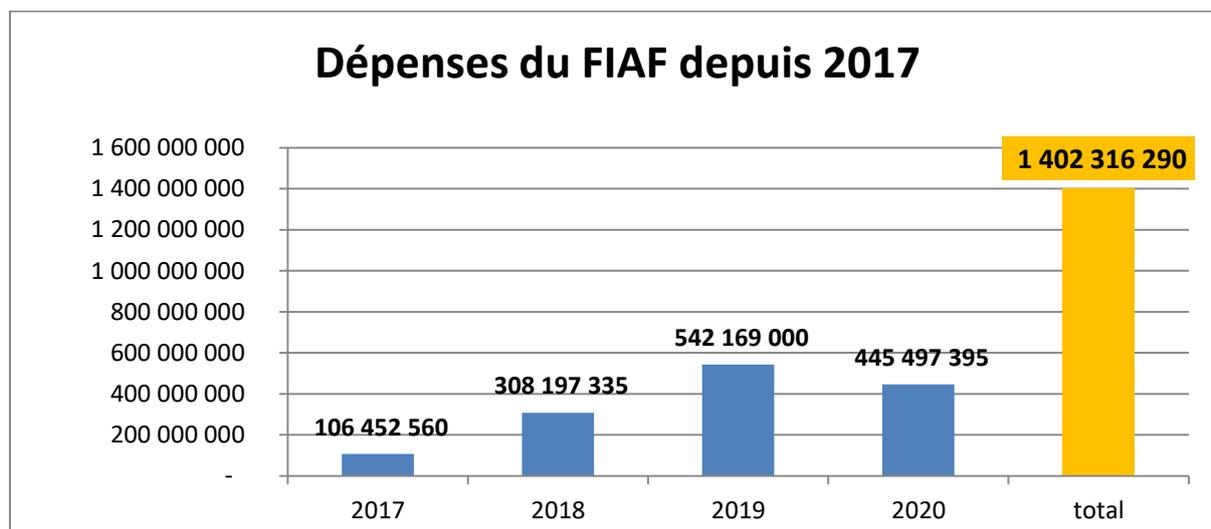
En 2020, 119 organismes de formation ont été actifs auprès du FIAF contre 135 en 2019 soit une baisse de 11%, sur les 190 enregistrés auprès de la DFPC.

Ces 119 organismes de formation ont réalisé 29 916 heures de formation auprès de 2185 stagiaires, pour une prise en charge financée par le FIAF de 146 645 183 XPF correspondant aux coûts pédagogiques. Cela représente un chiffre d'affaires moyen par organisme de formation de 1 232 312 XPF, même si la majorité des OF se situent en dessous de la barre du million XPF (77%).

Dépenses

La dépense du Fonds pour l'année 2020 se monte à **445 497 395 XPF**.

Depuis le lancement du FIAF, les sommes investies dans cet outil au bénéfice du développement des compétences des salariés du secteur privé s'élèvent à **1 402 316 290 XPF**. L'importance de cet investissement financier témoigne des efforts consentis pour le développement des compétences des salariés, et l'accroissement de la performance des entreprises.



Perspectives

Le FIAF entend dérouler sa ligne sur les valeurs de flexibilité et d'autonomisation des entreprises, en partenariat avec les organismes de formation du territoire et les formateur(trice)s professionnel(le)s. Les principes d'ouverture et d'inclusion sont les maîtres mots, tant dans les méthodologies utilisées que dans les services offerts. La diversification des outils de montée en compétences et leur valorisation vont faire l'objet d'un travail de fonds et du financement de diverses initiatives apprenantes qui s'éloignent des modèles classiques proposés.



La mise en œuvre
du FIAF, une réussite
incontestable

Cette action a-t-elle atteint son but ?

**Résultat
attendu**

- 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.

**Résultat
obtenu**

- Entre la réforme de l'alternance et la mise sur pied du FIAF, les avancées en matière d'implication des entreprises dans le développement des compétences des salariés sont très nettes, de même que l'interconnexion entre les entreprises, la puissance publique et les OF.

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

Résultats attendus :

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

- **Soutien d'un secteur particulier**

LE CHOMAGE PARTIEL

REALISATIONS 2020

A l'image de la métropole où il a été très fortement mobilisé dès 2020 pour faire face à la crise sanitaire et permettre aux entreprises de traverser cette période inédite et particulièrement difficile, le chômage partiel a été l'une des mesures phares en Nouvelle-Calédonie en 2020 face aux contraintes générées par l'obligation de confiner la population et la cessation subite d'activité pour un grand nombre d'entreprises.

Ainsi, depuis mars 2020, pour accompagner et soutenir l'économie du pays fortement impactée par pandémie mondiale de la Covid-19, la Nouvelle-Calédonie s'est attelée à prendre des mesures d'ordre économique, fiscal et social appropriées et adaptées aux besoins des entreprises et salariés calédoniens.

La délibération n° 26/CP du 11 avril 2020 a institué une allocation « spécifique Covid 19 » plus favorable que l'indemnité classique de chômage partiel avec un montant de l'allocation basé sur le salaire réel du salarié (70 % de la rémunération brute) limité à 4,5 fois le taux horaire du SMG et non sur un pourcentage du SMG. Cette allocation spéciale était destinée en premier lieu aux entreprises interdites d'activité en application des mesures prises par les autorités locales, ainsi qu'à celles qui justifient d'une baisse significative de leur chiffre d'affaire, appréciée au regard de celui réalisé l'année précédente. Outre les salariés, ce dispositif était également accessible aux salariés bénéficiant d'un contrat unique d'alternance ainsi qu'aux employés de maison. Ce dispositif a pris fin le 31 mai 2020.

Devant l'absence de visibilité sur les perspectives de reprise de certains secteurs d'activité, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a décidé de prolonger le principe d'une allocation de chômage partiel renforcée à compter du 1er juin 2020 jusqu'au 30 novembre 2020. Cela a conduit la Nouvelle-Calédonie à créer une allocation de chômage partiel dite « allocation de soutien covid-19 » au bénéfice des entreprises relevant de trois secteurs (tourisme et événementiel, aérien, services aux animaux de compagnie et déménagement international) durablement touchés par les conséquences économiques liées à la crise de la Covid-19 et de celles qui, bien que ne relevant pas de ces secteurs d'activité, subissent une baisse de leur activité liée à la crise covid-19 (La délibération n° 40/CP du 29 juin 2020).

Devant la persistance des difficultés économiques rencontrées par les entreprises durablement touchées, et générées par la crise sanitaire mondiale liées au Covid-19, la délibération n° 115 du 30 décembre 2020 a modifié la délibération n° 40/CP du 29 juin 2020 en prolongeant le bénéfice de « l'allocation soutien covid-19 » de trois mois à compter du 1er décembre 2020, dans les mêmes conditions et mêmes formes. Les entreprises bénéficiant de cette période de prolongation ont également perçu, à certaines conditions, une avance forfaitaire couvrant la période. Ce dispositif a pris fin le 28 février 2021.

Le taux d'indemnisation, le mode de calcul, les conditions et les modalités de versement de l'allocation de chômage partiel « soutien covid-19 » demeurent identiques durant les périodes de prolongation.

Depuis le 9 mars 2021, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et l'Etat ont adopté conjointement un arrêté instituant des mesures d'urgence pour lutter contre la propagation du virus de la Covid-19. Le confinement et la baisse d'activité qui s'en suivent, entraînent de graves conséquences économiques, financières et sociales pour les entreprises encore fortement touchées par la crise sanitaire de l'année dernière. C'est dans un contexte sanitaire particulier, que le congrès a adopté dans l'urgence, la délibération n° 130 du 9 mars 2021 qui modifie la délibération n°40/CP du 29 juin 2020. Cette délibération permet aux entreprises durablement touchées par les conséquences économiques liées à la crise covid-19, de prolonger le bénéfice de « l'allocation soutien covid-19 » à compter du 1er mars 2021 jusqu'à l'ouverture des frontières, dans les mêmes conditions et mêmes formes, et accorde le bénéfice de l'allocation de soutien covid aux entreprises qui sont impactées par les mesures de confinement. La mise en œuvre de cette allocation a été confiée au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

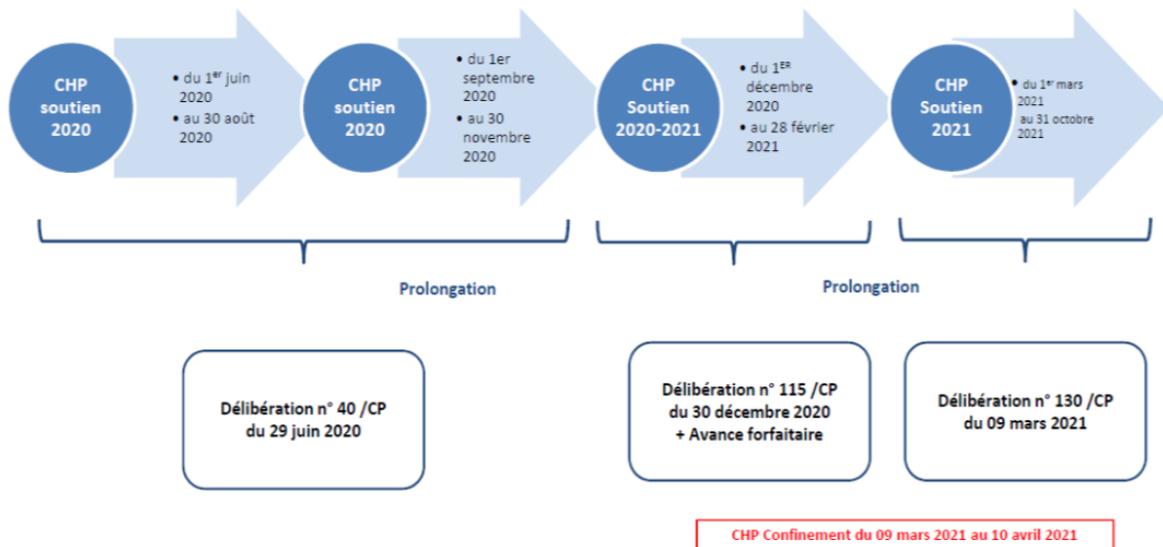
Cette mesure spécifique se combine à d'autres mesures prises pour accompagner les entreprises et les travailleurs indépendants, telles que :

- Le fonds de solidarité (Etat) ; il s'adresse aux entreprises impactées par la crise sanitaire ayant subi au moins 50 % de perte de chiffre d'affaires, qui peuvent toucher Jusqu'à 24 M XPF chaque mois pour les entreprises les plus impactées. La somme est fixée en fonction du secteur d'activité et du niveau de perte de chiffre d'affaire
- Le prêt garanti par l'Etat (PGE ; Etat). Il concerne toutes les entreprises et peut aller Jusqu'à 25 % du chiffre d'affaires ou deux années de masse salariale.
- Le report des charges fiscales (Nouvelle-Calédonie) : la possibilité est offerte aux entreprises de solliciter auprès des services fiscaux un plan de règlement afin de reporter le paiement des prochaines échéances d'impôts directs.
- Des dispositifs spécifiques provinciaux d'aide aux entreprises (provinces)

Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, le financement de ces mesures a été rendu possible par des réaffectations de lignes de crédit mais également par un prêt de l'Agence Française de Développement (AFD) à la Nouvelle-Calédonie, prêt garanti par l'état. Le montant de ce prêt s'élève à 28,6 milliards XPF. Ce prêt devait permettre de payer 15000 salaires de chômage partiel à 84% du salaire de base.

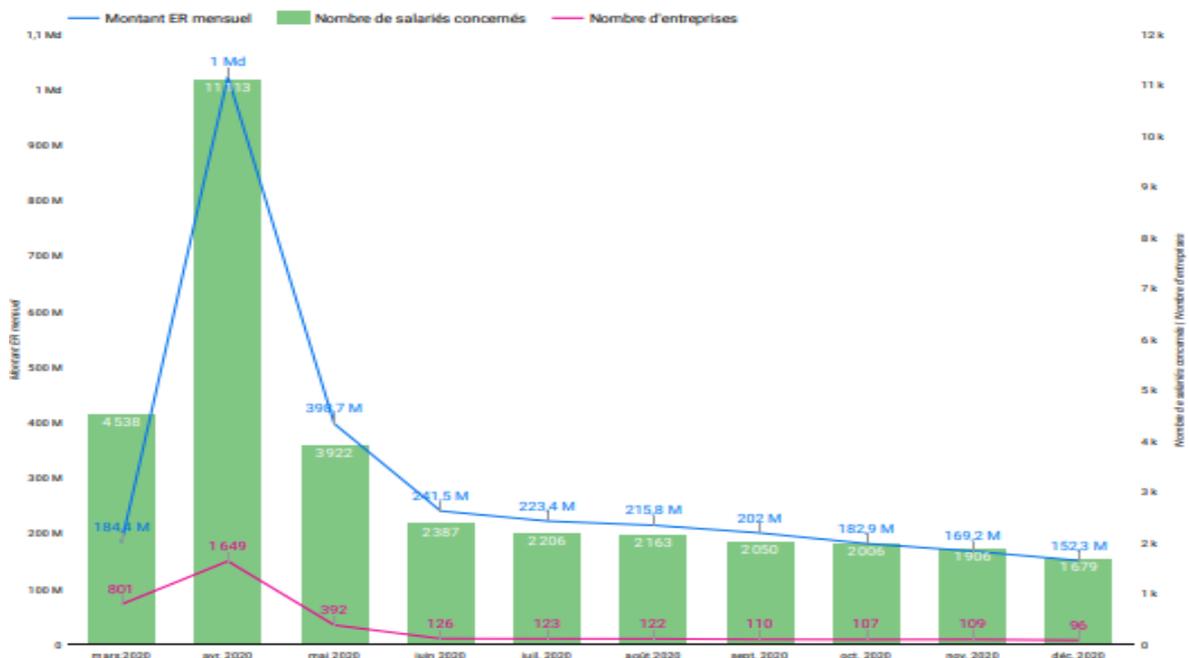
Ainsi, coexistent depuis la survenue de la crise sanitaire deux dispositifs, une mesure de chômage partiel dite « de droit commun »¹¹, et une mesure de soutien à l'économie spécifiquement créée pour lutter contre les effectifs de la crise sanitaire, elle-même comprenant deux dispositifs distincts, une allocation « spécifique Covid 19 » et une allocation « soutien Covid » (Cf supra).

¹¹ La présentation détaillée de ce dispositif est disponible dans le document «Environnement SEIP-NC», cette mesure concerne les salariés « (...) qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de revenu imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée habituelle de travail. »



Pour la seule année 2020, ces mesures ont représenté un coût total de **2 994 233 133 XPF**.

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et au 31 juillet (date arrêtée pour le décompte dans le cadre de la présente RAE), le coût total prévisionnel de ces mesures se monte **963 360 960 XPF**. Cette somme sera bien évidemment revue à la hausse en raison de l'évolution de la situation, et notamment des mesures de confinement prises suite à l'épidémie déclarée survenue en septembre.

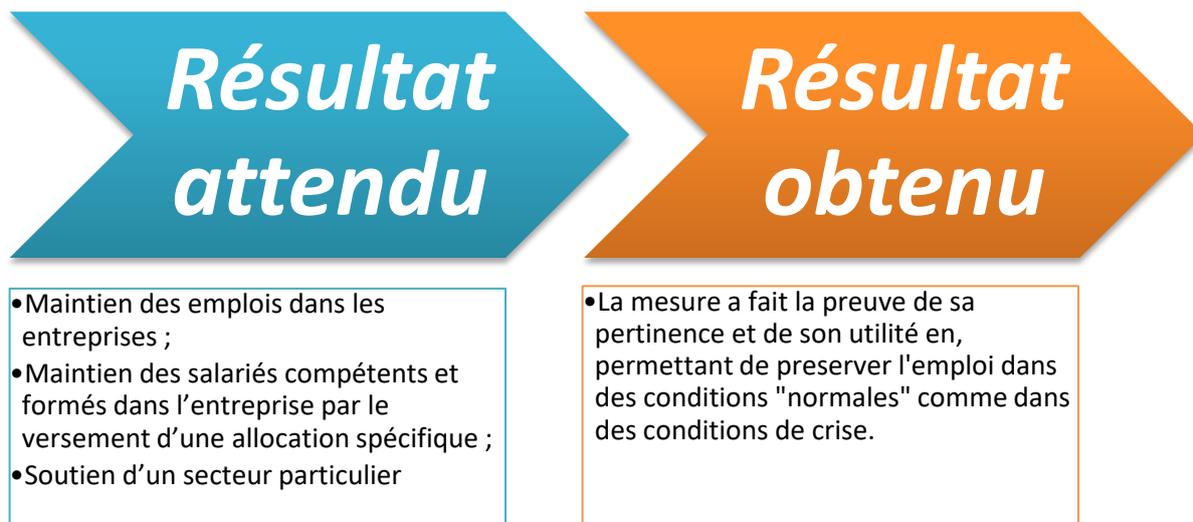


Depuis leur mise en place, et au 31 juillet 2021, ces mesures représentent un coût total de **3 728 500 116 XPF**.

Ainsi, même si à l'origine cette mesure de chômage partiel était destinée, et c'est ce qui avait justifié son intégration dans la SEIP-NC, à accompagner les entreprises et les salariés lors de conjonctures

économiques défavorables, et ce faisant à préserver l'emploi, elle a trouvé sa pleine expression en réponse aux défis que devait relever la Nouvelle-Calédonie face à la crise générée par la pandémie de Covid 19. Il s'agit donc d'une mesure particulièrement adaptée lors de difficultés conjoncturelles telles que celle-ci, mais dont on ne peut occulter le coût considérable qu'il représente pour les finances publiques déjà presque épuisées.

Cette action a-t-elle atteint son but ?



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

Résultats attendus :

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

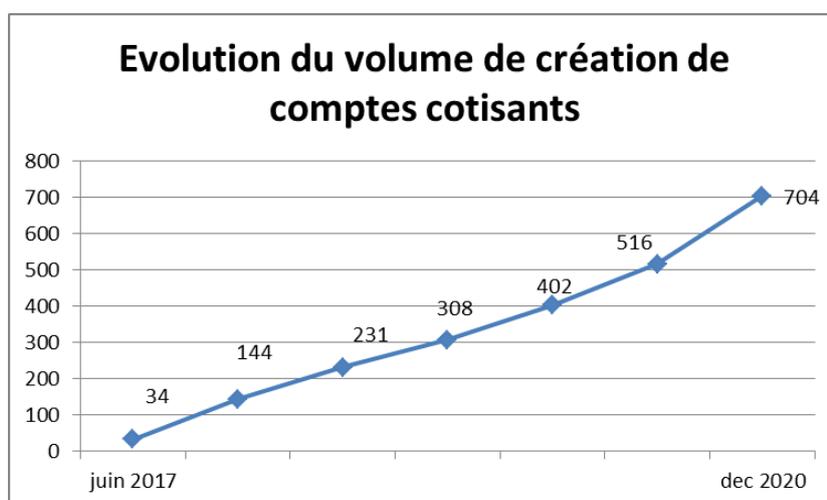
LE DISPOSITIF SIMPLIFIÉ D'EMBAUCHE : CONTEXTE ET ENJEUX : cf document «Environnement SEIP-NC»

REALISATIONS 2020

Le DSE est un dispositif entièrement dématérialisé qui fonctionne parfaitement bien. Toutefois, il est observé une réticence des employeurs à l'utiliser pour des raisons financières. En effet, le choix fait par le congrès de prévoir une indemnité de précarité de 15% à laquelle s'ajoute l'indemnité représentative de congés payés de 10% vient renchérir le coût de ce dispositif. Non seulement le salaire est majoré de 25%, mais en outre cela fait perdre à l'entreprise le bénéfice de la réduction sur les bas salaires qui s'applique à taux plein pour les salaires au SMIG et se réduit progressivement

jusqu'à être nulle pour les salaires représentant 1,3 SMG. Il conviendra d'étudier les modifications à apporter au dispositif pour le rendre plus attractif et éviter ainsi le recours à des contractuels non déclarés pour les emplois de courte durée.

Ainsi, malgré ces contraintes, le dispositif semble avoir rencontré son public si l'on se réfère à la courbe illustrant l'évolution du nombre de créations de comptes, qui affiche une progression significative et régulière depuis sa création en 2017, de 34 comptes ouverts en juin 2017 à plus de 700 fin 2020. La progression est nette, ce qui semble signifier que les objectifs fixés pour la mise en place de ce dispositif sont atteints. Dans le but de confirmer cet aspect positif, une enquête sera conduite prochainement auprès des entreprises cotisantes mais également des fédérations patronales dans leur globalité, afin de connaître leurs perceptions sur l'attractivité et le bien fondé du dispositif.



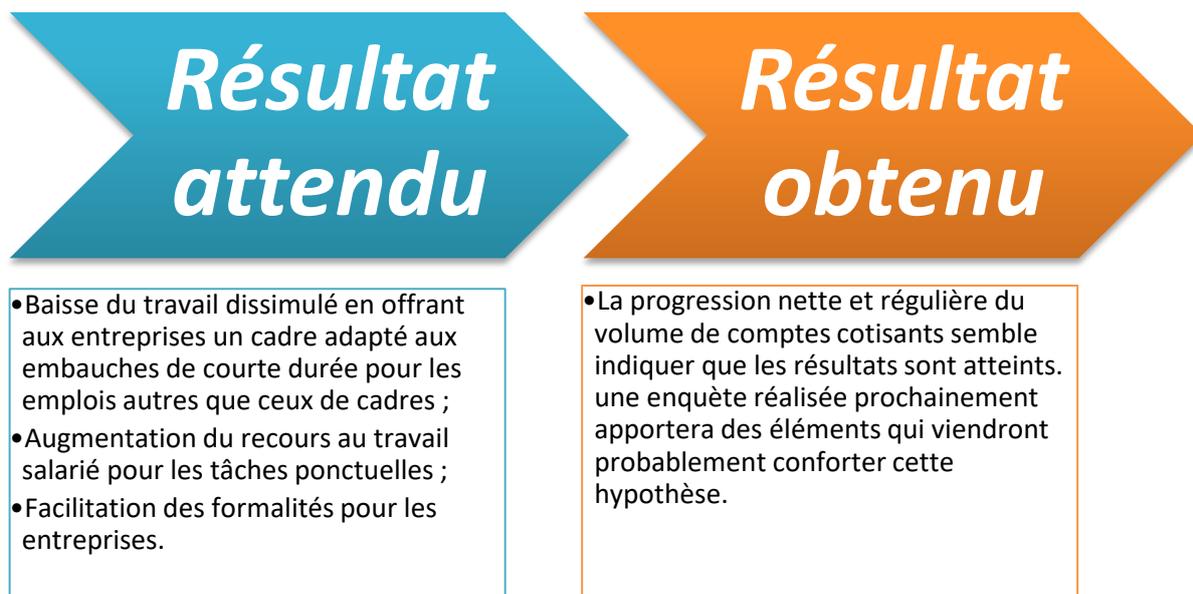
Les données chiffrées du dispositif

Depuis mai 2017, 704 entreprises disposent d'un compte actif à la CAFAT et 3331 salariés sont concernés dans les secteurs généraux et agricoles surtout.

En 2020, 52 salariés (trois de plus qu'en 2019) au total ont cumulé plus de 507 heures au titre du DSE, pour 589 comptes actifs en moyenne sur l'année. Ce chiffre est en très nette progression par rapport à 2019, + 43%. Cette tendance à la hausse est peut-être à mettre au compte d'une volonté de recourir à l'emploi de manière plus ponctuelle, en raison des incertitudes économiques et institutionnelles qui pèsent sur la Nouvelle-Calédonie.

Le salaire horaire net moyen versé au titre du DSE se monte à 1272 XPF (en nette augmentation par rapport à 2019, année au cours de laquelle il s'élevait à 1093 XPF), et cette hausse concerne tous les secteurs qui restent toutefois frappés par une disparité conséquente en matière de salaire moyen. Ainsi si le salaire moyen dans le secteur agricole a légèrement progressé (de 1000 XPF en 2019 à 1014 XPF en 2020) son niveau se situe toujours très en deçà du secteur EPIC qui atteint 1874 XPF en 2020 et connaît une progression particulièrement conséquente par rapport à 2019 où il s'élevait 1285 (soit une hausse de 45%).

Cette action a-t-elle atteint son but ?



2.6.7. Conclusion de l'objectif 2

Au terme des cinq années couvertes par la SEIP-NC, il est indéniable que des progrès conséquents ont été réalisés s'agissant de cet objectif même si quelques ombres au tableau subsistent. L'une des grandes ambitions de cet objectif était l'instillation d'une culture de la gestion de la compétence dans l'entreprise, par une interconnexion optimisée entre différents acteurs, organismes de formation, institution, et professionnels du secteur privé. Cette ambition s'incarnait en premier lieu dans l'acculturation à la gestion de l'emploi et des compétences, dans une optique d'optimisation et de meilleure anticipation des problématiques RH. Les travaux de rénovation des grilles de classification des emplois dans les branches industries et BTP ont été à ce titre porteurs de succès. Il sera toutefois nécessaire d'observer précisément les résultats en matière de GRH dans les années à venir. Par ailleurs, on ne peut occulter les difficultés inhérentes à la technicité et la complexité de tels exercices. Les travaux sont longs et supposent un investissement important, ainsi qu'une impulsion et une coordination forte opérée par des experts.

Le processus de certification professionnelle est parfaitement maîtrisé désormais, et les créations de diplômes en réponse aux besoins des professionnels en témoignent. Toutefois, l'implication des branches dans la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) demeure encore trop modeste du fait probablement de la complexité de l'exercice et de la mobilisation nécessaire.

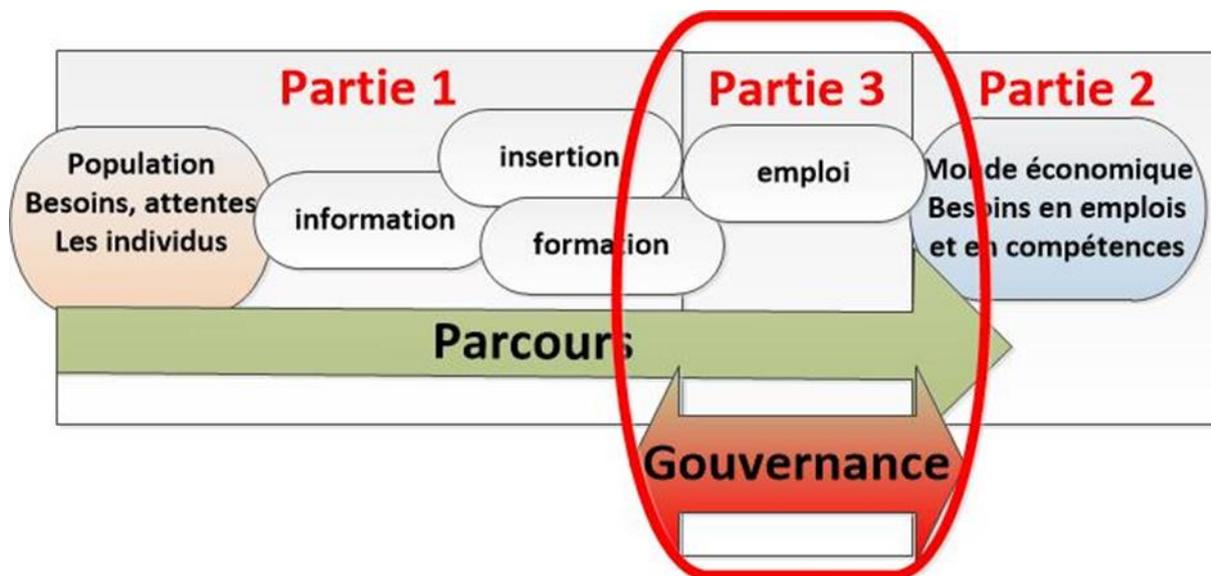
La réforme de l'alternance est maintenant une réalité, et cette modalité de formation, si elle ne peut devenir l'unique voie d'acquisition d'un métier pour les demandeurs d'emploi, a toutefois acquis une dimension nouvelle. Les employeurs ont intégré les enjeux et les bénéfices de ce type de formation, et la puissance publique a produit d'importants efforts pour les accompagner dans ce sens. Malheureusement, la forte contraction des finances publiques combinée à une situation économique insuffisamment sereine n'ont pas permis d'atteindre les objectifs volumétriques affichés. Autre outil au service du développement des compétences en entreprise, le FIAF, fort d'un accompagnement et d'une implication dynamiques de la Nouvelle-Calédonie et des partenaires sociaux, a parfaitement

réussi son envol, et est maintenant durablement installé dans le paysage de la formation professionnelle avec des résultats plus que probants.

L'ensemble de ces mesures devront toutefois être évaluées à l'aune des résultats escomptés.

S'agissant des dispositifs conjoncturels dimensionnés pour répondre aux difficultés que peuvent traverser les entreprises face à un environnement complexe voire profondément dégradé, leurs résultats prouvent leur utilité et la pertinence de les intégrer à une stratégie pour l'emploi et les compétences. En effet, le chômage partiel, même avant le bouleversement de la crise sanitaire, avait déjà fait la preuve de sa notoriété et de son efficacité pour préserver l'emploi dans des situations difficiles. Cette efficacité s'est trouvée confirmée sans aucune contestation possible lors des épisodes de déstabilisation de l'économie dus à la pandémie de Covid 19. Enfin, le dispositif simplifié d'embauche semble lui aussi avoir trouvé sa place dans le paysage des mesures destinées à promouvoir l'emploi salarié, si l'on en croit les chiffres toujours plus importants de création de comptes cotisants. Il sera toutefois nécessaire de confirmer cette hypothèse par un travail qualitatif d'évaluation de cette mesure auprès des employeurs.

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



2.7.1. Introduction

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

Cette nouvelle gouvernance, mise en en place en 2018 après de longs mois de travaux et de consultations des différents acteurs, comporte donc

- une conférence réunissant les exécutifs des quatre collectivités parties prenantes de la SEIP-NC ;
- un conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP) ;
- cinq commissions techniques (emploi, insertion formation professionnelle, orientation, observatoire et système d'information, et depuis 2020, une commission illettrisme)

Par ailleurs, animées par la volonté d'intégrer à leur action le principe de subsidiarité, les collectivités parties prenantes de la Stratégie ont depuis bientôt vingt ans convenu de la nécessité d'ancrer la mise en œuvre opérationnelle des politiques de l'emploi au plus près des réalités de terrain. C'est ainsi qu'au début des années 2000, les provinces ont mis sur pied leur propre service d'accueil et de placement des demandeurs d'emploi, considérant que la strate provinciale était la plus appropriée, en lien avec la compétence économique dont disposent ces collectivités, pour mener à bien cette mission.

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

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

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

2.7.2. Action 1 : organiser la gouvernance

Résultats attendus

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

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

REALISATION 2020

Cette action de la stratégie a atteint son objectif puisque désormais le secteur est équipé d'un système de gouvernance structuré. Toutefois, la RAE 2019 posait le constat d'insuffisances en matière de fonctionnement et d'organisation. Une conférence des exécutifs aux réunions trop peu nombreuses, un déficit d'impulsion du politique vers l'opérationnel, à l'origine notamment du peu de résultat de certains projets collectifs (CF objectif 1) ou encore la perception du peu d'opérationnalité du CSEIFOP avec des sujets non traités et le sentiment du peu d'appropriation de ce même CSEIFOP et des commissions par les acteurs hors gouvernement.

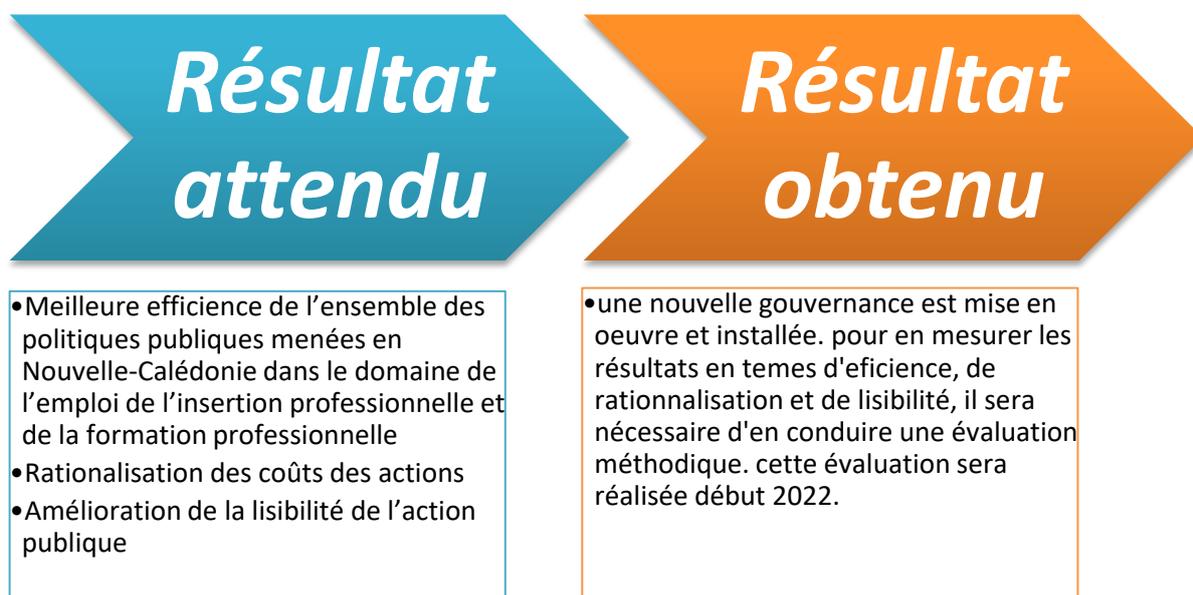
En réponse à ce sentiment évoqué par certains acteurs d'un déficit d'opérationnalité du CSEIFOP, et dans le but également de remobiliser les différents acteurs, les services du gouvernement ont élaboré deux outils.

Le premier est un document « plan d'action annuel du CSEIFOP » qui a vocation à recenser les sujets qui seront traités au cours de l'année. Chaque acteur est invité à y lister les sujets qu'il souhaite voir évoqué, soit par la commission plénière, soit en commission technique.

Le second « suivi des demandes du CSEIFOP » recense les questions et observations formulées en séance qui doivent donner lieu à des actions ultérieures. Ainsi, par l'affectation au service concerné du sujet en question, des réponses sont apportées à la séance suivante. Ce document est présenté en annexe 10.

Il sera nécessaire dans les temps à venir de parfaire encore le fonctionnement de cette gouvernance, pour en faire un véritable outil de pilotage institutionnel et opérationnel du secteur, au sein duquel tous les acteurs trouvent leur place et assument leur fonction de manière adéquate. Pour ce faire, une évaluation qualitative du fonctionnement de cette gouvernance sera réalisée en début d'année 2022, et les résultats de cette évaluation conduiront à identifier des pistes d'amélioration.

Cette action a-t-elle atteint son but ?



□ Indicateurs de performance liés à l'action

MISE EN ŒUVRE DE LA GOUVERNANCE

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

Si la case identifiant le degré l'atteinte de l'objectif de l'indicateur n'est pas colorée en vert, mais comprend tout de même la mention « atteint » c'est en raison du fait que si la gouvernance a bien été installée et qu'elle fonctionne, son fonctionnement semble encore perfectible, ainsi qu'il est indiqué supra.

2.7.3. Action 2 : connaitre et objectiver la situation de l'emploi

Résultats attendus

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

2.7.3.1. Sous action 1 : système d'information partagé

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

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

La RAE 2019 précisait qu'avec la mise en œuvre opérationnelle du logiciel BOOST en province Sud, la Nouvelle-Calédonie ne disposait plus d'un système unique d'information sur le marché de l'emploi puisque les provinces Nord et Iles continuaient à utiliser l'ancienne application ODE.

Cette dissociation des applications, au-delà de la rupture statistique qu'elle entraînait en matière de production de données sur l'offre et la demande d'emploi, générait par ailleurs une impossibilité de

considérer la population des demandeurs d'emploi à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie, ce qui se trouve en contradiction avec les recommandations du Bureau International du Travail (BIT).

Sous l'égide du Secrétaire Général du gouvernement, un comité de pilotage était donc créé afin d'envisager le déploiement de l'application BOOST dans les provinces Nord et Iles.

Ce projet de déploiement est en cours, il a fait l'objet de plusieurs rencontres entre les différentes parties prenantes, et il est intégré au projet global de mise en œuvre d'un Service Public de l'Emploi, décrit infra, au paragraphe 2.7.4.

Emploi.gouv.nc

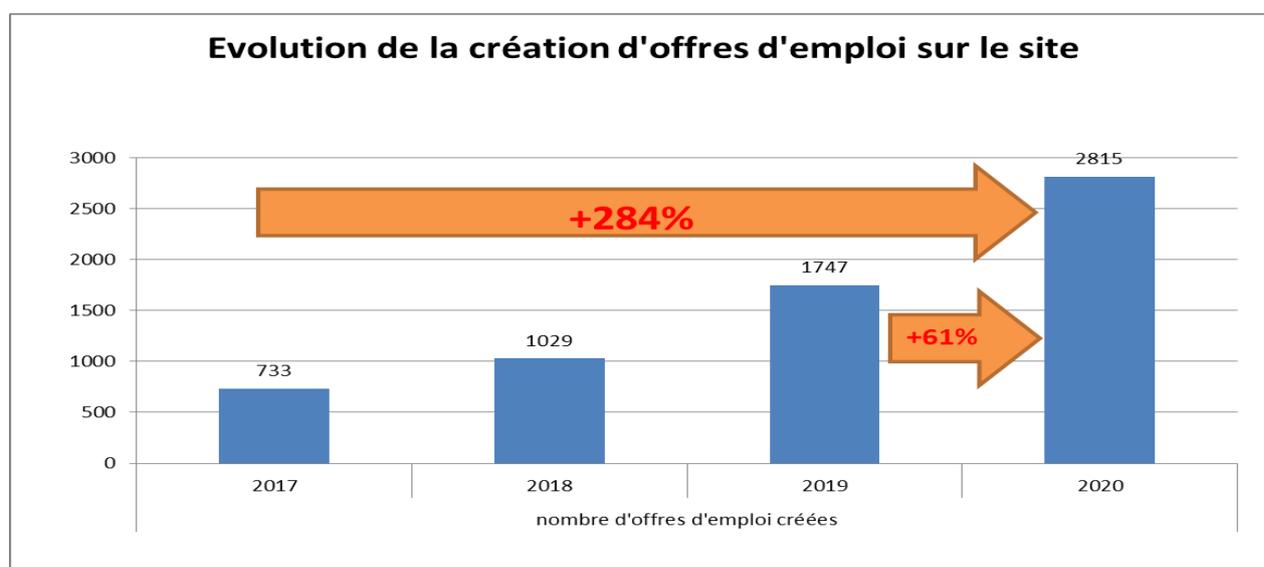
Outre l'objectif de rendre effective l'obligation de dépôt d'offre d'emploi prévue par le code du travail de Nouvelle-Calédonie, le site emploi.gouv.nc favorise la rencontre de la demande et de l'offre d'emploi, et répond au besoin de simplification et de modernisation de l'administration calédonienne.

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

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

Situation et données chiffrées 2019

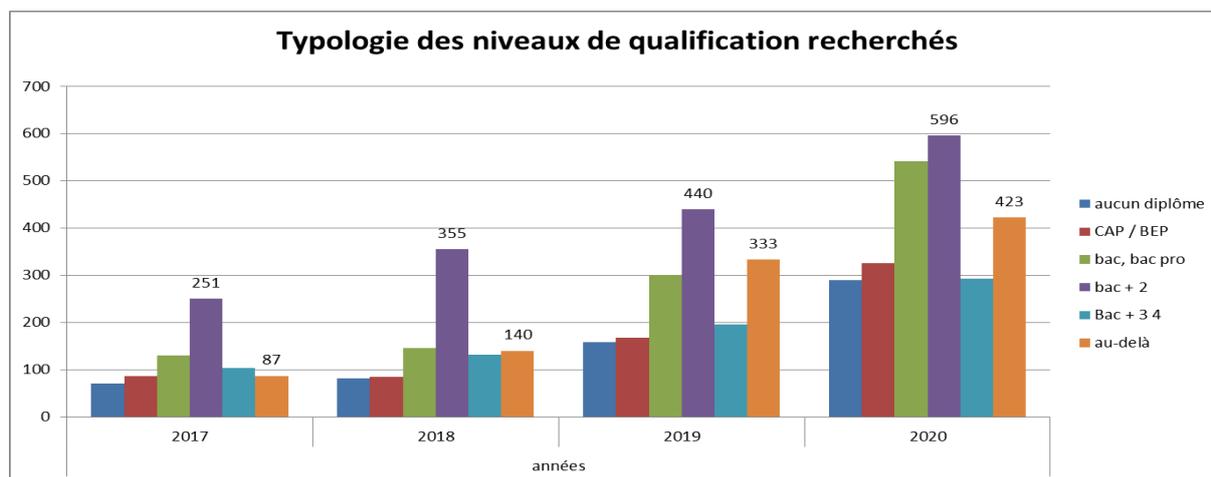
La fréquentation du site emploi.gouv.nc continue à progresser de manière significative, avec une augmentation de 61% par rapport à 2019, et une augmentation de 284% depuis les premières données enregistrées en 2017. Ainsi en 2020, 2815 offres ont été déposées, concernant 3358 postes à pourvoir.



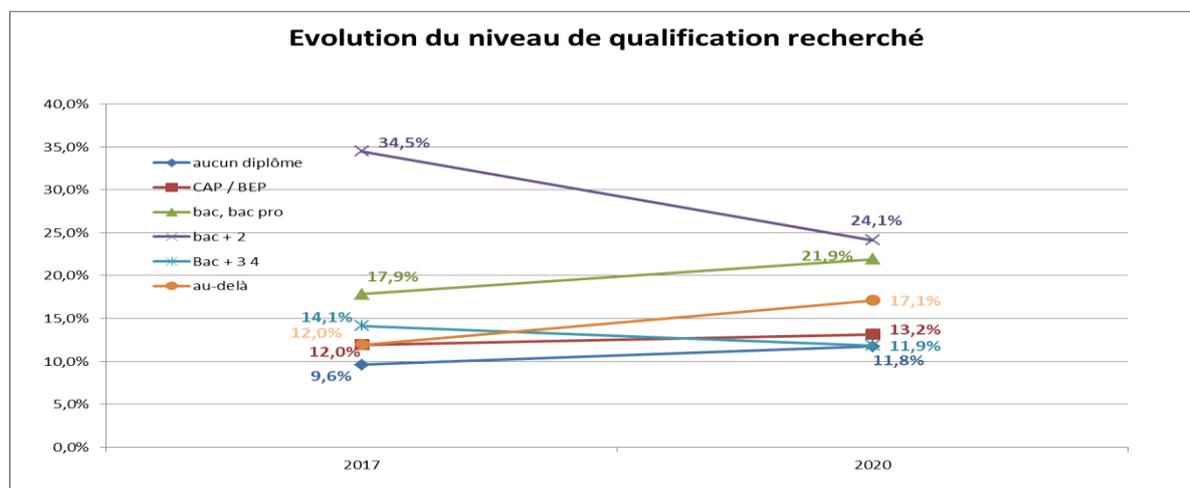
Cette progression témoigne sans conteste d'un résultat positif quant à la mise en œuvre de ce site qui avait vocation à améliorer le niveau de connaissance du marché de l'emploi ne Nouvelle-Calédonie.

Niveaux de qualification recherchés

Les offres visant un niveau (obtenu) Bac + 2 sont les plus nombreuses, et ce depuis le lancement du site.



Toutefois, lorsque l'on observe la tendance sur quatre années, on s'aperçoit que la proportion d'offres visant ce niveau bac + 2 est en très nette baisse (- 10 points), au bénéfice notamment d'offres visant des qualifications supérieures à Bac + 3-4 (+5points) et également au bénéfice d'offres visant des qualifications de niveau Bac (+4 points). Les offres visant des niveaux de moindre qualification sont elles aussi en augmentation. Le marché de l'emploi semble donc afficher une tendance double, avec des employeurs qui recherchent davantage de très hauts niveaux de qualification ainsi que des niveaux bas ou relativement bas (Bac et inférieur au Bac) et se détournent progressivement des niveaux intermédiaires (BAC + 2 3 et 4). Cette tendance pourrait s'expliquer par la crise, qui pousserait les employeurs à rechercher d'une part de très hauts niveaux d'expertise pour apporter une forte valeur ajoutée à leur activité, d'autre part des niveaux plus modestes dans une logique d'économie salariale. Ceci reste bien entendu une hypothèse qu'il serait nécessaire de vérifier à l'aide d'autres indicateurs.

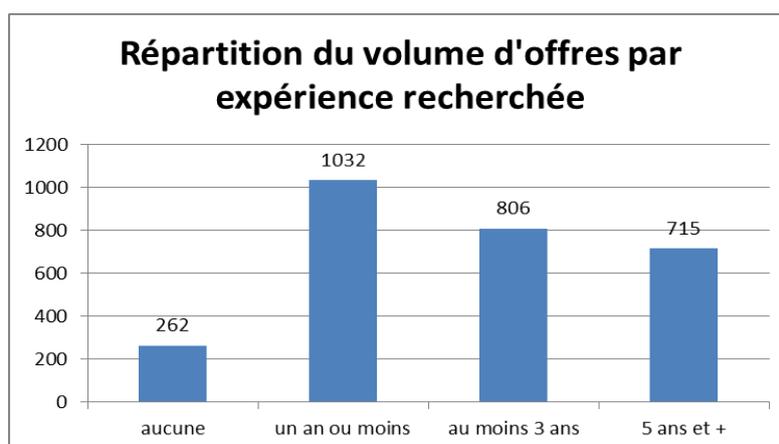


Expérience professionnelle recherchée

En matière d'expérience professionnelle recherchée par les entreprises qui recrutent, on constate une évolution significative, avec une augmentation de la recherche de profils très expérimentés ou pas du tout expérimentés. Entre ces deux extrêmes, les recherches de profils avec des expériences moyennes de une à trois années sont en nette diminution. Cette donnée vient conforter l'hypothèse émise au paragraphe précédent, celle d'employeur en recherche de profils à très forte valeur ajoutée ou au contraire faiblement qualifiés dans une logique de recherche de gains en matière salariale.

	2017		2018		2019		2020		tendance 2017 2020
	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	
aucune	17	2,3%	31	3,0%	124	7,1%	262	9,3%	7,0%
un an ou moins	322	43,9%	412	40,04%	597	34,17%	1032	36,7%	-7,3%
au moins 3 ans	236	32,2%	351	34,1%	518	29,7%	806	28,6%	-3,6%
5 ans et +	158	21,6%	235	22,8%	508	29,1%	715	25,4%	3,8%
total	733	100,0%	1029	100,0%	1747	100,0%	2815	100,0%	

Toutefois, les offres visant des profils avec une expérience modeste (un an ou moins) restent les plus nombreuses.

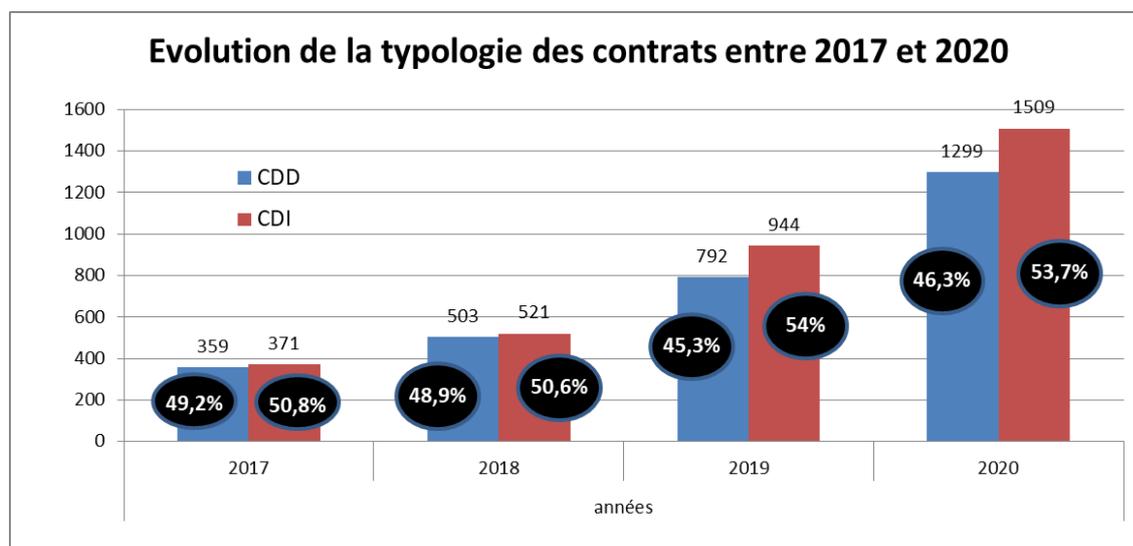


Par type de contrat

La proportion entre CDD et CDI observée en 2019 est stable.

	types de contrats							
	2017		2018		2019		2020	
	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%
CDD	359	49,2%	503	48,9%	792	45,3%	1299	46,3%
CI			5	0,49%	11	0,63%		
CDI	371	50,8%	521	50,6%	944	54,0%	1509	53,7%
total	730	100,0%	1029	100,0%	1747	100,0%	2808	100,0%

On observe une légère progression du nombre d'offres proposant des CDI entre 2017 et 2020 ce qui semble aller à l'encontre de l'hypothèse selon laquelle une situation économique dégradée favorise davantage la précarisation du travail ;



un SI emploi unique et partagé n'est pas une réalité en 2021

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

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

REALISATIONS 2020

L'enquête « EFT 2020 » a été diligentée par l'Institut de la statistique et des études économiques (ISEE) au premier semestre 2020. A l'heure de la finalisation de cette RAE seule une synthèse de cette enquête a été présentée au gouvernement, l'étude complète est en cours de finalisation. En conséquence, certaines données détaillées qui avaient fait l'objet d'une information dans le cadre de la RAE 2019 ne peuvent être développés ici.

Une synthèse des résultats de cette première version de l'EFT est présentée au paragraphe suivant « 2.7.3.3 focus sur les données de l'emploi en 2020 »



l'EFT est actuellement la seule source totalement fiable de données sur le marché de l'emploi

□ Indicateurs de performance liés à l'action

REALISATION DE L'ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

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

TAUX DE DEPOT D'OFFRES D'EMPLOI

IR 10 : taux de dépôt d'offres d'emploi			
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint
8,70%	10,50%	18,10%	atteint

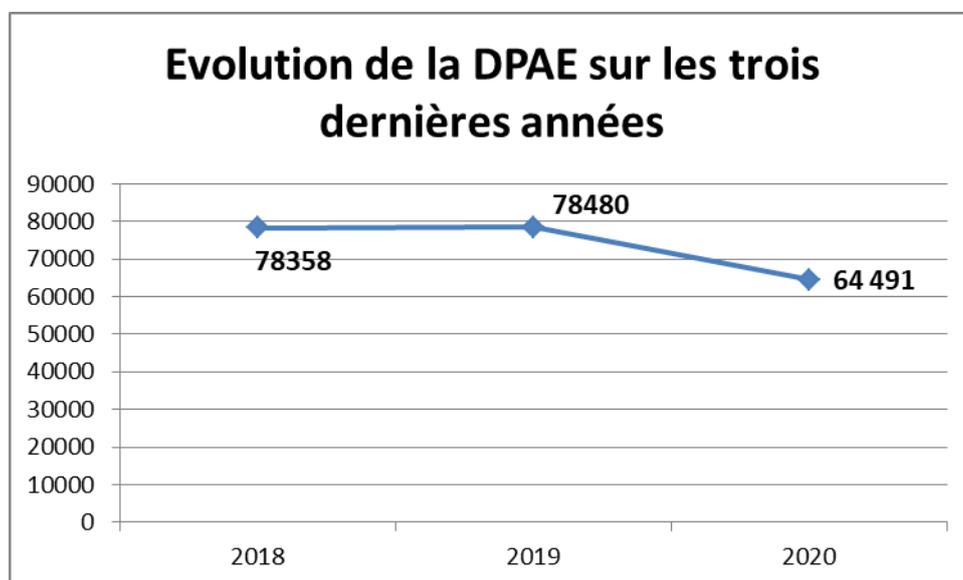
Pour mémoire	valeur cible 2019	réalisation 2019
	10,50%	14,80%

Commentaire sur l'indicateur

La cible 2020 de l'indicateur est très largement atteinte. Ce très large score s'explique principalement par un chiffre de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) très bas par rapport aux années précédentes (78 880 en 2019 versus 64491). En effet, alors que le volume d'offres d'emplois déposées est stable par rapport à 2019, le volume de la DPAE s'est effondré. Ce dernier chiffre constituant le dénominateur du calcul (le numérateur étant le volume d'offres) mathématiquement, le taux s'élève proportionnellement.

Précisons toutefois que ce chiffre de DPAE a du faire l'objet d'un calcul de projection, la CAFAT, producteur de la DPAE n'ayant fourni la donnée actualisée que sur les neufs premiers mois de l'année 2020. Pour obtenir les données des trois derniers mois, un calcul a été réalisé sur la moyenne des neufs premiers mois.

En tout état de cause, cette diminution du volume de DPAE est elle aussi un indicateur d'une situation économique dégradée, en ceci qu'il traduit un volume d'embauche en nette baisse.

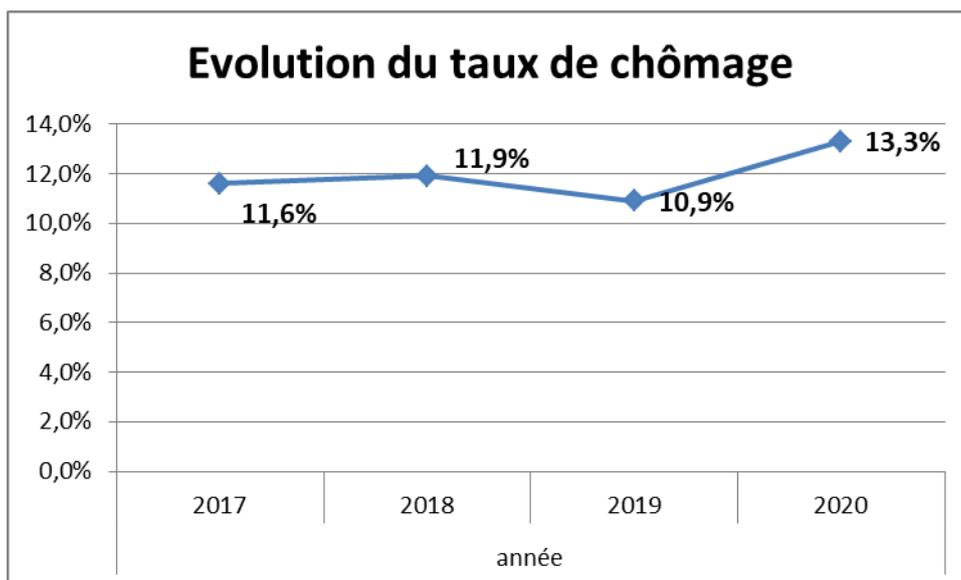
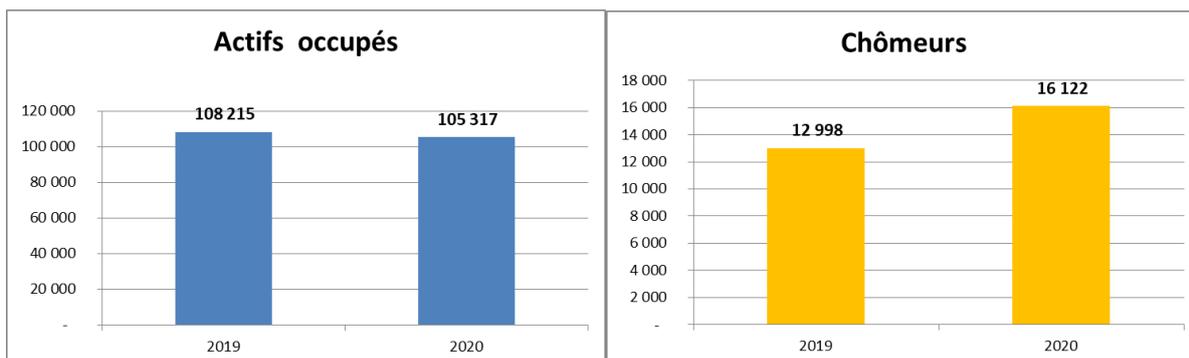


2.7.3.3. Focus sur les données de l'emploi en 2020

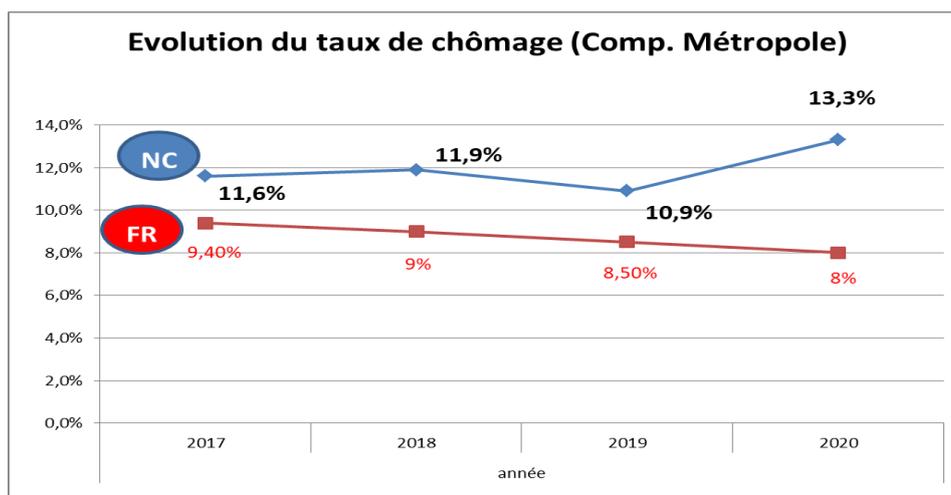
SYNTHESE DE L'EFT

En 2020, à 13,3%, le taux de chômage affiche une nette progression, qui trouve bien entendu son explication dans les effets de la crise sanitaire. Celle-ci est venue encore compliquer une crise économique durablement installée, malgré les quelques signes d'une timide reprise qui s'affichait en 2019.

L'augmentation du chiffre du chômage s'explique par une hausse du nombre de chômeurs (+ 3124 soit 24% par rapport à 2019) et par une diminution du nombre d'actifs occupés (-2898 soit 2,7%).



Le taux de chômage en 2020 est le plus élevé de ces quatre dernières années, et alors que les variations entre 2017 et 2019 n'excédaient pas un point, l'augmentation est cette fois bien plus nette.



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

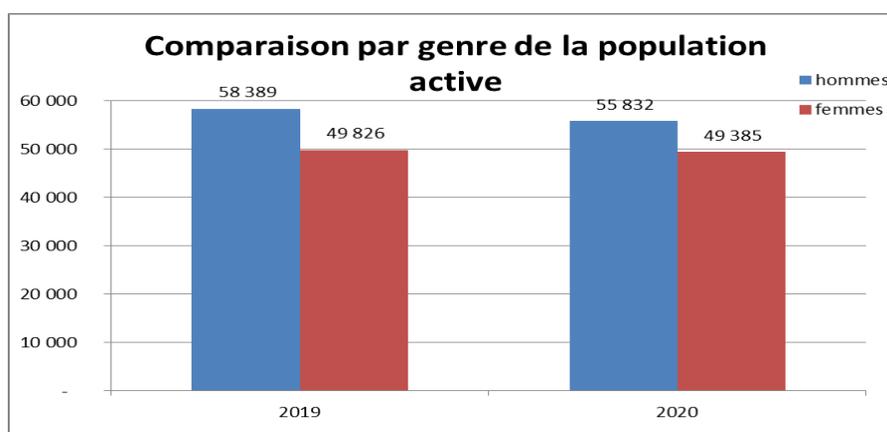
Principaux résultats

- Taux de chômage 15 ans et + : **13,3% (en hausse significative, + 2,4 points)**
- Taux d'emploi 15-64 ans : **56% (en baisse de deux points)**
- Taux d'activité 15 – 64 ans : **65 % (identique à 2019).**

Déclinaison

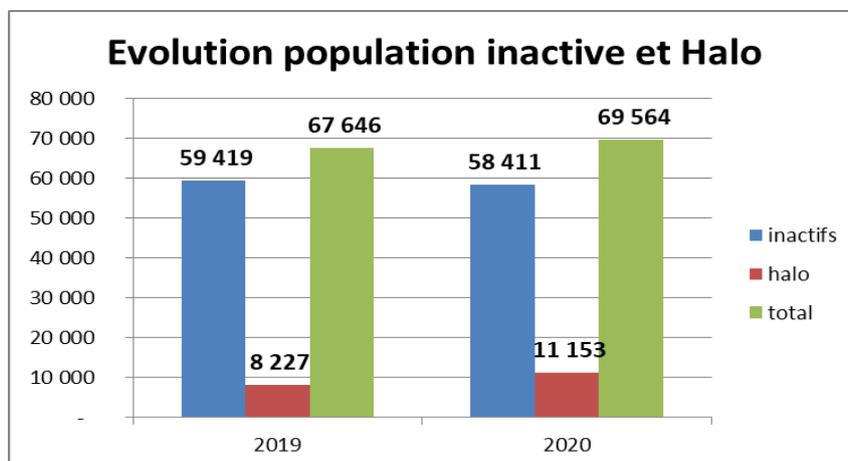
En Nouvelle-Calédonie en 2020, 105 317 personnes occupent un emploi (2898 de moins qu'en 2019 (-3%), soit 50 % des personnes de 15 ans ou plus (en recul de deux points par rapport à 2019))

La tendance est beaucoup plus marquée pour la population masculine (-4 points par rapport à 2019), que pour la population féminine (-0,7 points par rapport à 2019), même si cette dernière reste encore minoritaire dans la population globale des actifs.



69564 personnes en âge de travailler (15-64 ans) sont inactives.

- Parmi elles, 16 % souhaiteraient travailler et constituent le halo autour du chômage (11153 personnes).
- Au total, 27 275 personnes en âge de travailler et sans emploi souhaiteraient travailler (chômage + halo), soit 13 % de la population en âge de travailler (22 400 personnes en 2019, soit 12%).



- le halo se compose de 45% d'hommes et de 55% de femmes (une proportion assez différente de 2019 ou il se composait de 51 % d'hommes et 49 % de femmes.
- 65 % des individus dans le halo sont âgés de 25 à 49 ans.

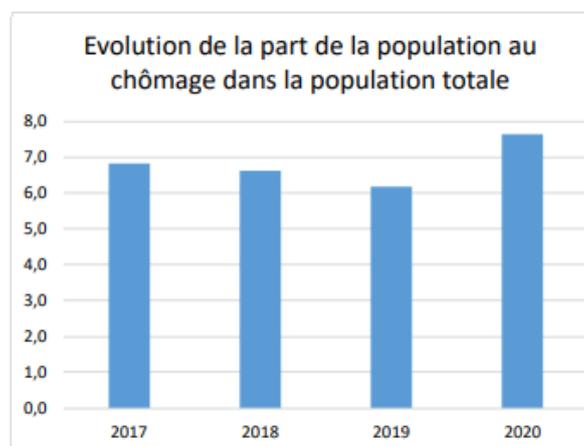
Le chômage, en détail

Le chômage concerne 16 122 personnes. S'ajoutent aux chômeurs 11 153 personnes, considérées comme inactives au sens du BIT, qui souhaitent travailler bien qu'elles n'aient pas fait de recherche active d'emploi ou qu'elles ne soient pas disponibles rapidement pour prendre un emploi (cette population forme le **halo autour du chômage**).

		2019	2020
Chômage	chomeurs hommes	6 600	9 022
	chomeurs femmes	6 398	7 100
	%Homme	51%	56%
	%femme	49%	44%
	total	12 998	16 122
	diff		3 124
Halo	halo hommes	4 188	5 010
	halo femmes	4 039	6 143
	%homme	51%	45%
	%femme	49%	55%
	total	8 227	11 153
	diff		2 926
chomeurs +halo		21 225	27 275

Le taux de chômage en 2020 se monte à 13,3%, soit une hausse de plus de deux points par rapport à 2019 et il est supérieur de 2,1 points par rapport au taux moyen des 3 dernières années

La part de la population au chômage dans la population totale augmente, passant de 6,2 % à 7,6 % en 2020



La hausse du nombre de chômeurs est plus sévère pour les hommes (+2 422 personnes, soit +36,7 % en 2020) que les femmes (+700, soit +11 %). En conséquence, le taux de chômage augmente beaucoup plus vite pour les hommes (3,7 points) que pour les femmes (+1,1 point).

Pour la première fois, le taux de chômage des femmes (12,5 %) est inférieur à celui des hommes (13,9 %).

La population nouvellement au chômage est majoritairement masculine (80%), souvent jeune (15-24 ans), peu qualifiée (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau 3 (CAP/BEP) mais également composée de femmes titulaires d'un bac. La population kanak est majoritairement représentée dans ce public de nouveaux chômeurs (près de sept sur dix).

Profil des chômeurs

55 % sont des hommes (9 022 personnes), parmi eux (vs 50 %) :	45 % sont des femmes (7 100 personnes), parmi elles :
<ul style="list-style-type: none"> • 65 % ont entre 15-34 ans (vs 38 %) • 8 sur 10 ont soit un CAP/BEP ou n'ont aucun diplôme qualifiant (vs 67 %) • 1 sur 2 est kanak (vs 37 %) • 7 sur 10 ont déjà occupé un emploi régulier • Dont la rupture du contrat est essentiellement liée à une fin de CDD 	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % sont âgées de 15-34 ans (vs 37 %) • 5 sur 10 ont soit un CAP/BEP ou n'ont aucun diplôme qualifiant (vs 61 %) • 1 sur 2 est kanak (vs 39 %) • 7 sur 10 ont déjà occupé un emploi régulier • Dont la rupture de contrat provient essentiellement d'une fin de CDD ou d'une démission
42 % sont au chômage depuis moins d'un an	<ul style="list-style-type: none"> • 53 % sont au chômage depuis moins d'un an
<p>Prédominance des jeunes dans la population au chômage Prédominance des personnes n'ayant aucun diplôme qualifiant ou possédant un faible niveau de qualification Le chômage de courte durée concerne plus les femmes</p>	

Le halo autour du chômage

En 2020, 11 153 personnes âgées de 15-64 ans forment le halo autour du chômage, soit 2 926 personnes de plus qu'en 2019 (+36 %)

La part du halo dans la population en âge de travailler (15-64 ans) augmente, passant de 4,5 % à 6,1 %. Le niveau reste toutefois inférieur au niveau de 2017.

La hausse est beaucoup plus marquée pour les femmes.

Evolution du halo (15-64 ans)				
			Evol sur un an	
	2019	2020	nb	%
Homme	4 093	4 917	824	20
Femme	4 004	6 100	2 096	52
Total	8 097	11 017	2 920	36

Unités : nb, %

Les nouveaux « entrants » dans le halo sont majoritairement des femmes (sept sur dix), plutôt jeunes. Ces nouveaux entrants, hommes ou femmes sont faiblement qualifiés (sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau 3 (CAP / BEP).

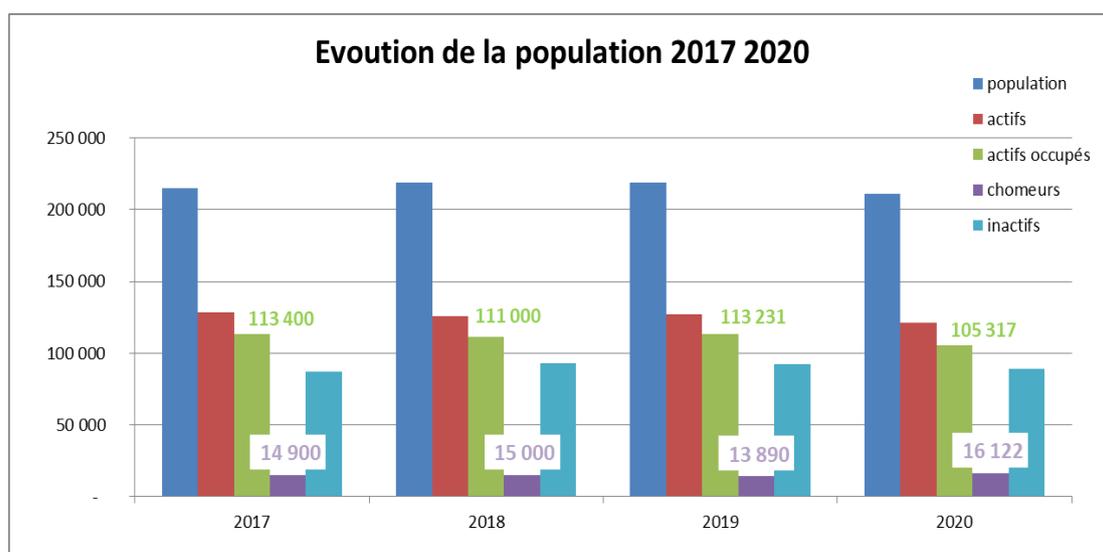
Profils des nouveaux « entrants » dans le halo

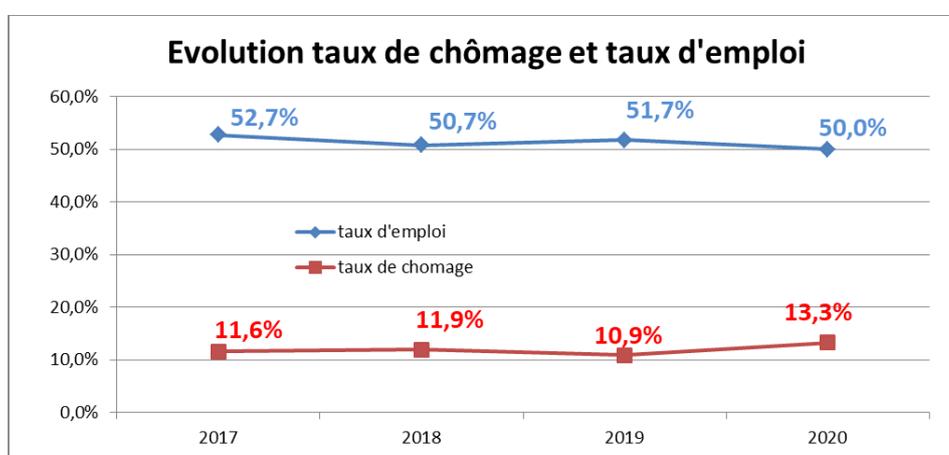
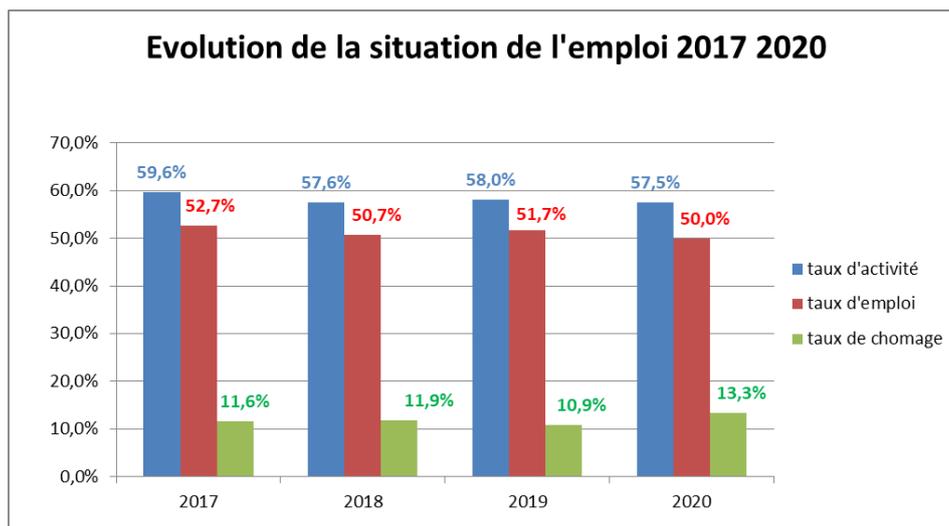
45 % sont des hommes (4 917 personnes), parmi eux :	55 % (vs 50 %) sont des femmes (6 100 personnes), parmi elles :
<ul style="list-style-type: none"> • 6 sur 10 sont âgés de 15-44 ans (vs 57 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 sur 10 ont entre 15-44 ans (vs 55 %)
<ul style="list-style-type: none"> • Près de 90 % ont soit un CAP/BEP ou n'ont aucun diplôme qualifiant (vs 67 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % n'ont aucun diplôme qualifiant (vs 44 %)
<ul style="list-style-type: none"> • 61 % sont kanaks (vs 37 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • 52 % sont kanaks (vs 39 %)
<ul style="list-style-type: none"> • 88 % sont dans le halo car n'ont pas effectué de recherches d'emploi • Dont 66 % n'étaient pas disponibles dans le mois précédent l'enquête pour rechercher du travail (Formation, problèmes de santé, résultats de concours...) 	<ul style="list-style-type: none"> • 91 % sont dans le halo car n'ont pas effectué de recherches d'emploi • Dont 78 % n'étaient pas disponibles dans le mois précédent l'enquête pour rechercher du travail (Formation, problèmes de santé, résultats de concours...)
<ul style="list-style-type: none"> • 74 % ont déjà occupé un emploi régulier 	<ul style="list-style-type: none"> • 66 % ont déjà occupé un emploi régulier
Les femmes et les kanak sont surreprésentés dans le halo	

Les tendances du marché du travail

Les trois graphiques ci-dessous témoignent tous du même phénomène, à savoir qu'après le léger rebond aperçu pour l'année 2019, les données tendent à la dégradation de la situation de l'emploi sur l'ensemble des indicateurs.

Ainsi le taux de chômage connaît son plus haut niveau depuis quatre ans, quand le nombre d'actifs occupés recule de manière très nette.





LES DONNEES PROVINCIALES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN 2019

Avertissement

Pour un certain nombre d'éléments, seuls le service de l'emploi de la province Sud et Cap emploi (province Nord) feront l'objet d'une description détaillée de leur activité ci-dessous. En effet, le fonctionnement en guichet unique de l'EPEFIP (province des Iles) et sa vocation à proposer des services liés aussi bien à l'insertion qu'à la formation ou à l'emploi rend complexe la possibilité de distinguer ce qui relève purement de l'activité de placement, ainsi que la comparaison des données avec les deux autres structures en l'absence de parallélisme des formes (ce qui n'est pas le cas des deux structures dédiées, Cap emploi et le Service de l'emploi de la DEFE dont l'activité est centrée sur l'accueil et le placement des demandeurs d'emploi). Par ailleurs, les données de l'EPEFIP ont déjà fait l'objet d'une description supra. Enfin, l'activité de placement en province des Iles est plutôt modeste compte tenu de l'environnement spécifique de la province (peu d'emploi salarié privé).

En outre, le service de l'emploi de la DEFE s'étant doté d'un nouvel applicatif mis en service début 2019 et dont les règles de gestion diffèrent de l'applicatif précédent, toute observation de tendance entre les données des années précédentes et les données 2019 est rendue hasardeuse. Les lignes ci-dessous seront donc exemptes d'analyse de tendance pour ce qui concerne les données de l'emploi

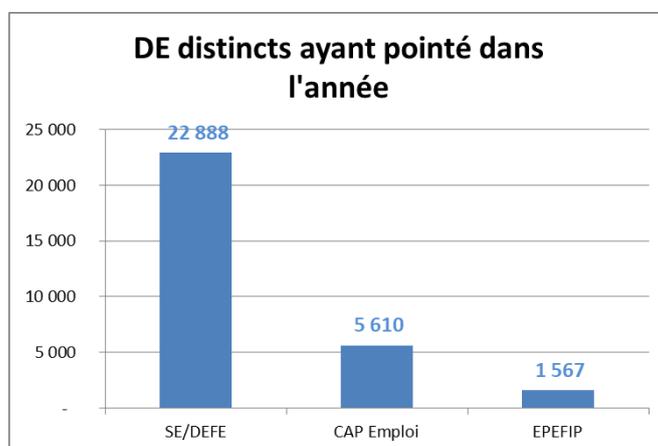
en province Sud. Pour la même raison (règles de gestion différentes entre le nouvel applicatif (BOOST, utilisé par la province Sud, et ODE, utilisé par la province Nord) la consolidation des données entre les deux provinces n'est pas possible. Sur la plupart des critères d'observation, les lignes ci-dessous s'en tiendront donc aux données comparables.

Ainsi, seule la population des demandeurs d'emploi ayant pointé dans l'année sera observée ici (données comparables).

Population de Demandeurs d'Emploi

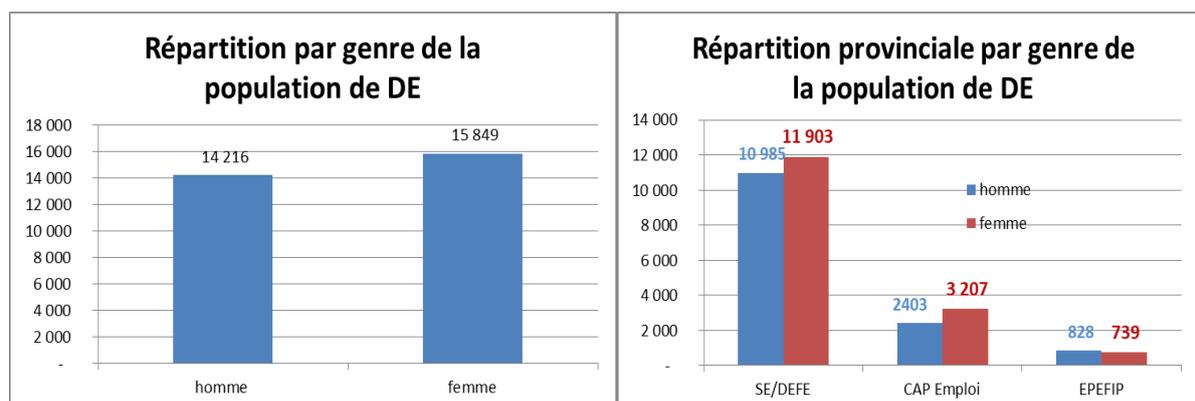
Global

En 2020, 22 888 demandeurs d'emploi différents ont pointé au moins une fois à la DEFE, contre 5 610 à CAP Emploi et 1 567 à l'EPEFIP, soit un total de 30 065 demandeurs d'emploi actifs au moins une fois dans l'année, soit une augmentation de 5% (+1241 personnes) par rapport à 2019.



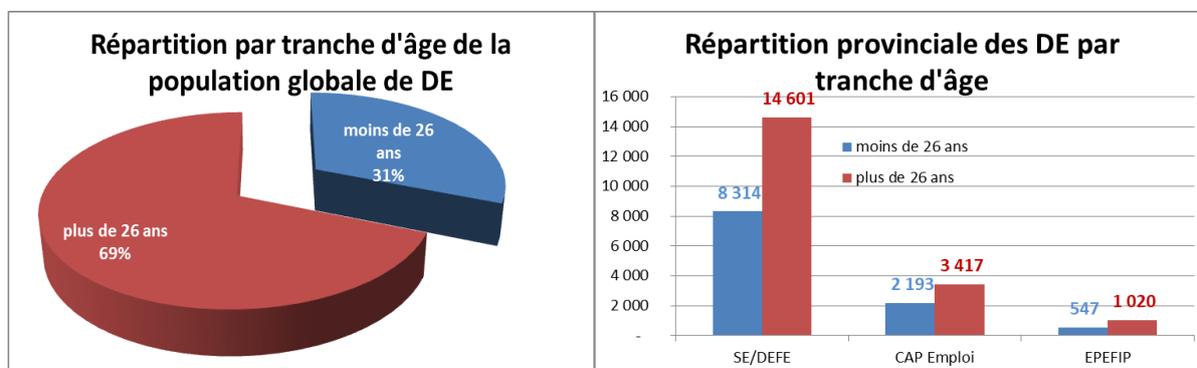
Par genre

Les femmes sont majoritaires dans la population de demandeurs d'emploi, en province Nord comme en province Sud mais cette surreprésentation est bien plus marquée en province Nord (avec 57%, contre 52% en province Sud). En province des Iles les demandeurs d'emplois sont majoritairement masculins (53%).



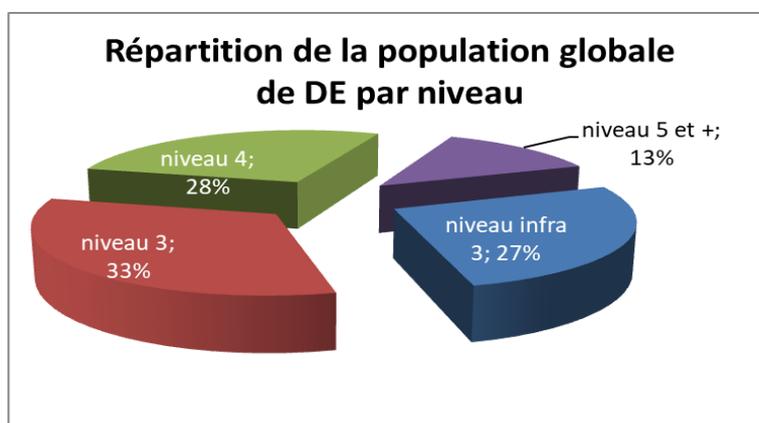
Par âge

La population fréquentant les services de placement est majoritairement âgée de plus de 26 ans. Un demandeur d'emploi sur trois ayant pointé dans un service de placement en 2020 est âgé de moins de 26 ans. Les proportions entre les moins et les plus de 26 ans sont quasiment identiques dans les trois provinces.



Par niveau

La population fréquentant les services de placement est majoritairement de niveau de qualification bas, voire sans qualification. Un demandeur sur trois possède un diplôme de niveau 3 (CAP/BEP) et un sur quatre ne possède aucun diplôme.

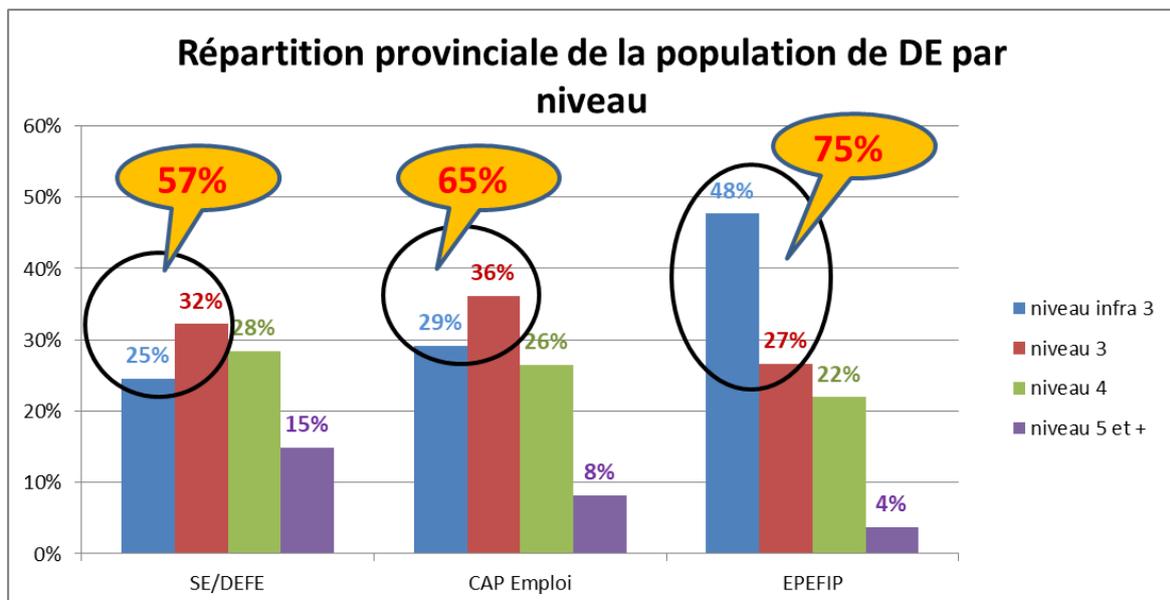
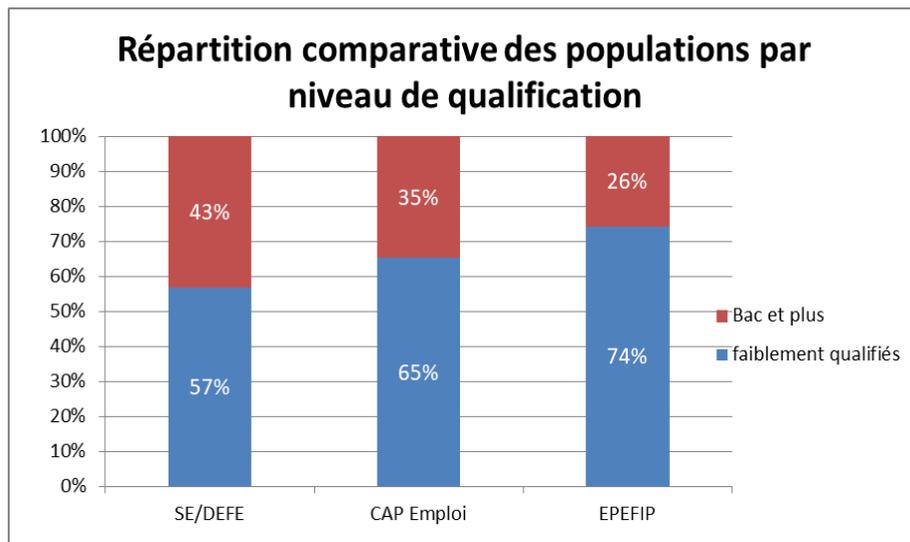


Toutefois de grandes disparités existent entre les trois services de placement. En province Sud les demandeurs d'emploi de niveau CAP/BEP sont les plus nombreux, mais cette surreprésentation est relative puisque l'écart avec la population des demandeurs d'emploi de niveau BTS et plus n'est « que » de 17 points. **On a donc à faire en province Sud a une population globalement plus qualifiée que dans les deux autres provinces. La population de faible niveau de qualification (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau CAP/BEP) représente 57% de la population totale des demandeurs d'emploi**

En province Nord également, les demandeurs d'emploi de niveau CAP/BEP sont majoritaires, et ils forment plus du tiers de cette population. Toutefois l'écart avec la population de niveau BTS et au-delà est bien plus marquée, celle-ci étant proportionnellement bien moindre.

Enfin en province des Iles, la population de niveau de qualification modeste est très élevée comparativement aux populations de niveau de qualification supérieure.

Ainsi, si l'on considère les populations selon un critère de différenciation entre faiblement qualifiée (sans diplôme et CAP/BEP) et qualification de niveau plus élevé (Bac et plus), on constate que la population de demandeurs d'emploi en province Sud présente un niveau global de qualification plus élevé qu'en province Nord et encore davantage qu'en province des Iles, comme le montrent les graphiques ci-dessous. En province Sud, près de un demandeur d'emploi sur deux possède un niveau de qualification égal ou supérieur au bac, quand cette proportion tombe à un sur trois en province Nord et un sur quatre en province des Iles.

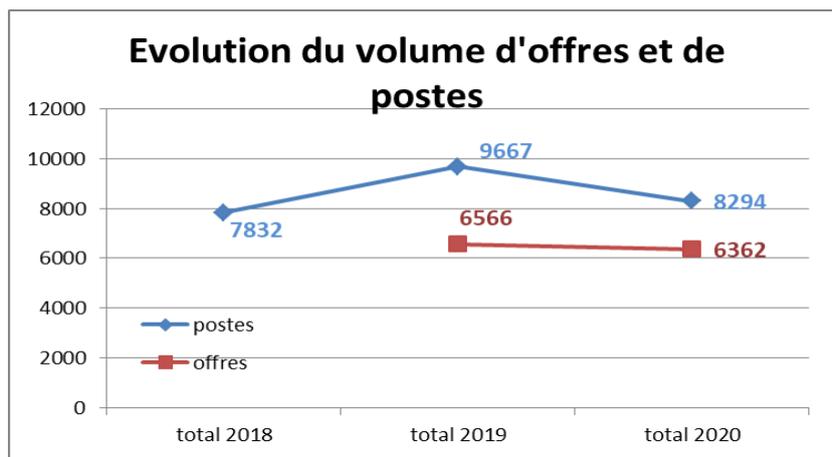


La différence est particulièrement notable en province des Iles où la population de demandeurs d'emploi sans aucun diplôme s'élève à près de la moitié.

Néanmoins, si l'on se réfère aux tendances indiquées par l'analyse du marché de l'offre d'emploi pour autant que celles-ci reflètent une réalité globale (CF paragraphe 2.7.3.1 système d'information partagé), un faible niveau de qualification ne représente pas forcément un frein pour l'accès à l'emploi, en tout cas en 2020, dans une période particulière du pont de vue économique.

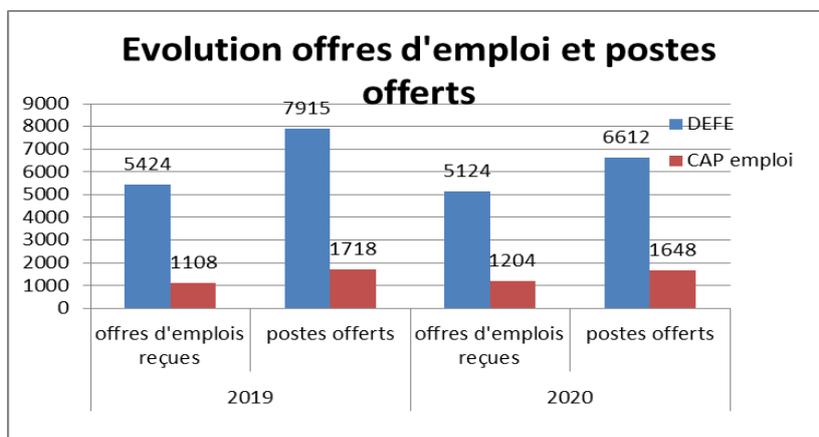
Les offres d'emploi enregistrées

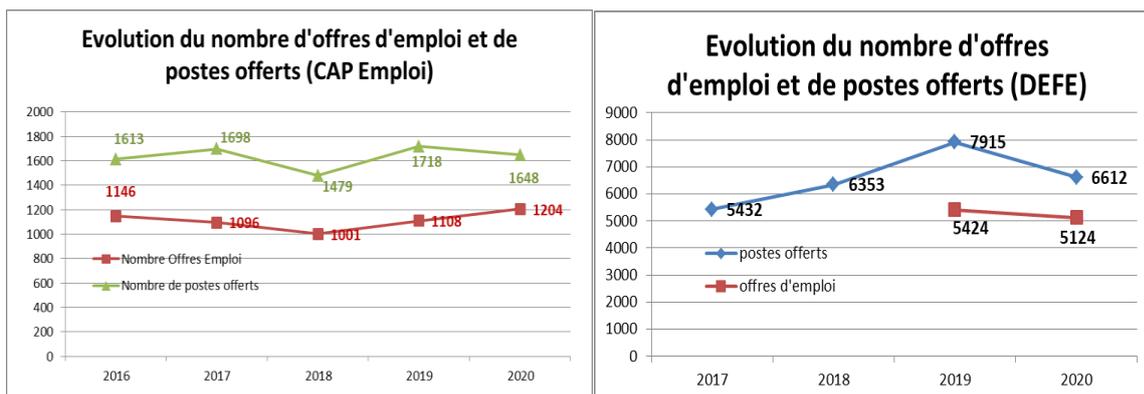
Globalement le volume d'offres d'emploi et de postes offerts en 2020 est en baisse par rapport à 2019, même s'il reste supérieur aux données de 2018*.



Le service de l'emploi de la province Sud a enregistré 5 124 offres d'emploi (soit une diminution de 5,5% par rapport à 2019) déposées par 1 468 entreprises différentes, pour un total de 6612 postes offerts contre 7915 en 2019, - 16,5 %). Là encore, les effets de la crise se font clairement ressentir avec une diminution significative de cet indicateur de l'emploi qu'est le volume de postes disponibles à l'embauche.

En province Nord, on retrouve une tendance similaire avec un nombre de postes offerts en baisse (1648 en 2020 vs 1718 en 2019), même si le nombre d'offres, lui, est en légère augmentation (1204 vs 1108). Enfin, en province des Iles, seules 34 offres ont été enregistrés en 2019.

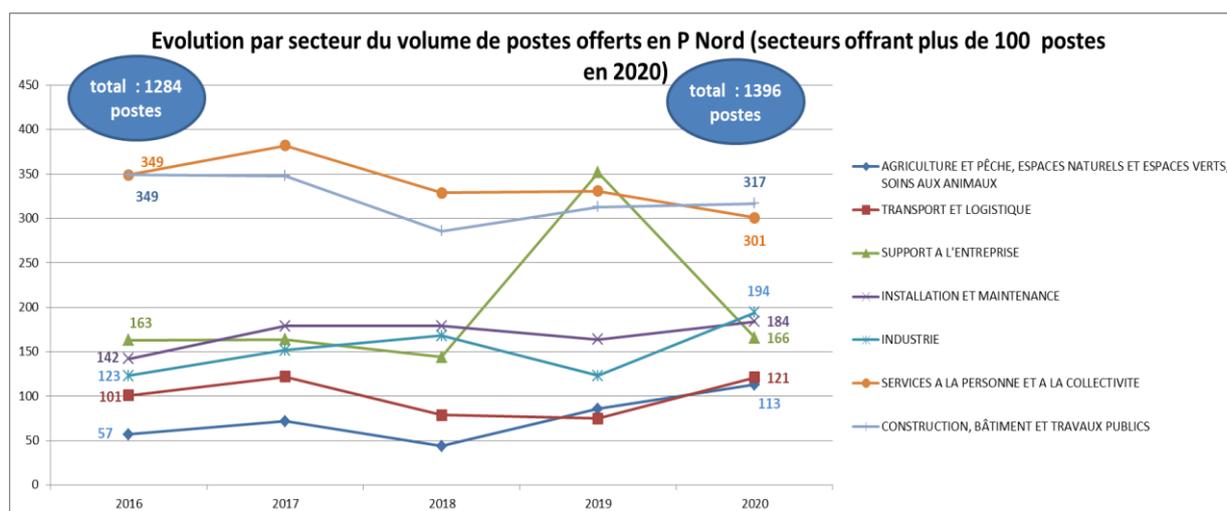




A CAP emploi comme à la DEFE, même si le nombre de poste offert est en diminution par rapport à 2019, il reste dans la moyenne de ces dernières années.

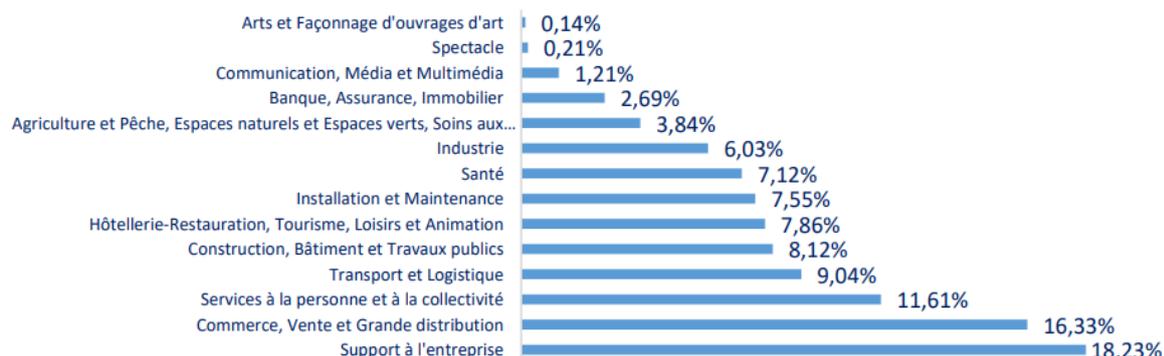
En province Nord, quatre secteurs, « service à la personne et à la collectivité », « industrie », « installation/maintenance » et « BTP/construction », cumulent à eux seuls six offres sur dix.

Depuis 2016, le volume de postes offerts a globalement augmenté malgré la baisse enregistrée en 2020. La plupart des secteurs affichent par ailleurs des tendances à la hausse.



En province Sud, cinq secteurs totalisent à eux seuls près de deux offres sur trois (64%). Si dans ces secteurs surreprésentés on retrouve comme en province Nord les secteurs « service à la personne et à la collectivité » et « BTP/construction », en revanche, les autres secteurs dynamiques en province Sud sont les secteurs « support à l'entreprise », « transport/logistique » et « commerce/vente/distribution ».

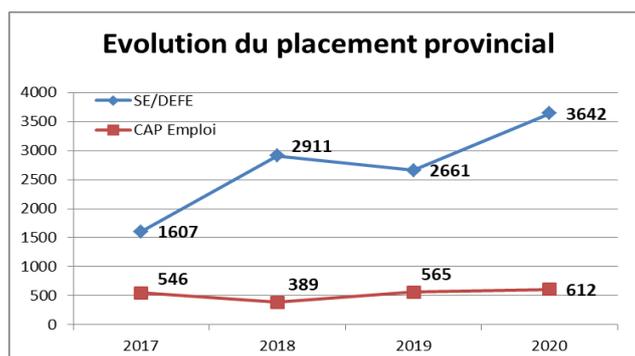
Offres par secteur d'activité



Le placement

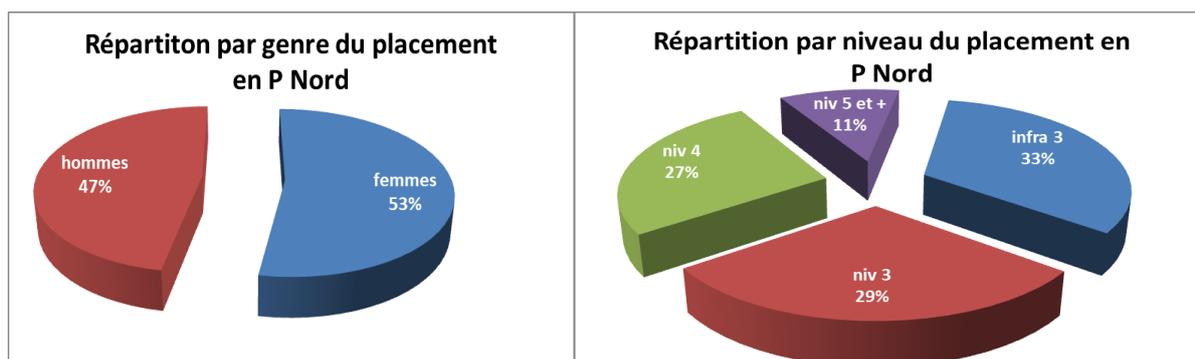
Global

Le volume de placement progresse significativement en 2020 (+29%), tiré notamment par une augmentation particulièrement importante du phénomène en province Sud (+37%), qui semble contredire les observations portées sur le marché de l'emploi.

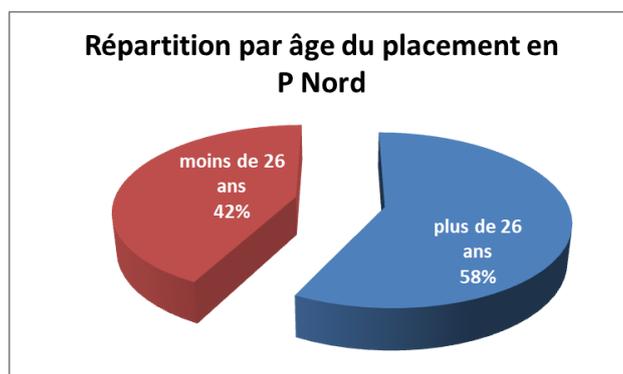


En province Nord le phénomène connaît également une hausse significative (+8%).

L'activité de placement reste nettement plus importante en province Sud qu'en province Nord, ce qui est bien entendu logique compte tenu des flux et de la démographie. Le Service de l'Emploi de la DEFE comptabilise en effet près de six fois plus de placements que CAP Emploi. Par ailleurs, le ratio d'accès à l'emploi par rapport au nombre de demandeurs d'emploi inscrits est meilleur en province Sud, avec 15,9 % de placement sur l'ensemble de la population de demandeurs inscrits, contre 10,9 % en province Nord (pas de données pour la province des Iles).



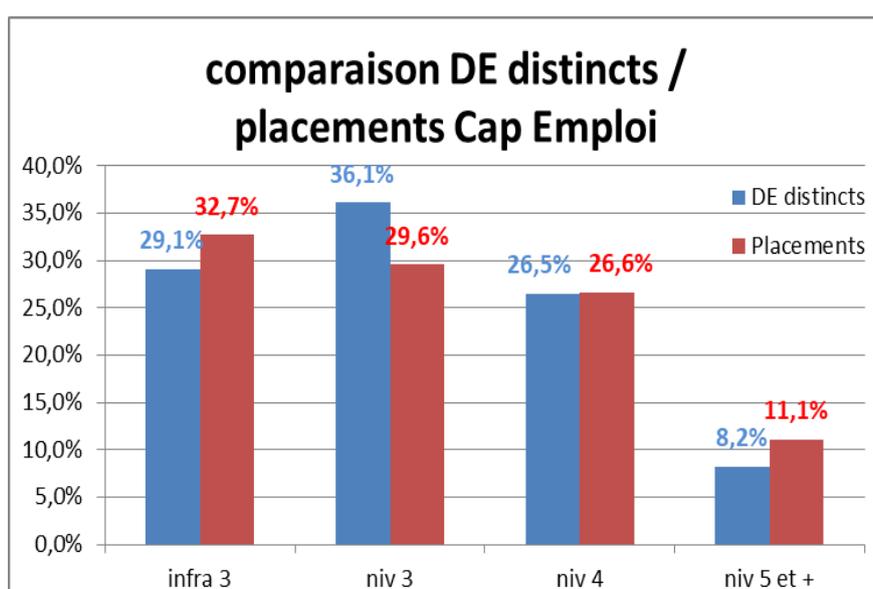
Le placement en province Nord concerne en majorité les personnes les moins qualifiées. En effet, 62% des placements soit presque deux sur trois, concernent des personnes titulaires d'un niveau CAP/BEP ou des personnes dépourvues de tout diplôme.



Le placement en province Nord concerne donc majoritairement les femmes âgées de plus de 26 ans et ne disposant que d'un faible niveau de qualification.

Cette observation rejoint toutefois les données relatives à la population globale de Demandeurs d'emploi, comme le montre le graphique ci-dessous. Il n'y a donc pas réellement de surreprésentation d'une catégorie de niveau dans l'activité de placement, même si, comme on l'observe, le placement semble légèrement plus complexe pour les demandeurs d'emploi de Niveau 3, ce qui là encore rejoint les observations portées plus haut.

	DE distincts	Placements	Différence
infra 3	29,1%	32,7%	3,6%
niv 3	36,1%	29,6%	-6,6%
niv 4	26,5%	26,6%	0,1%
niv 5 et +	8,2%	11,1%	2,9%

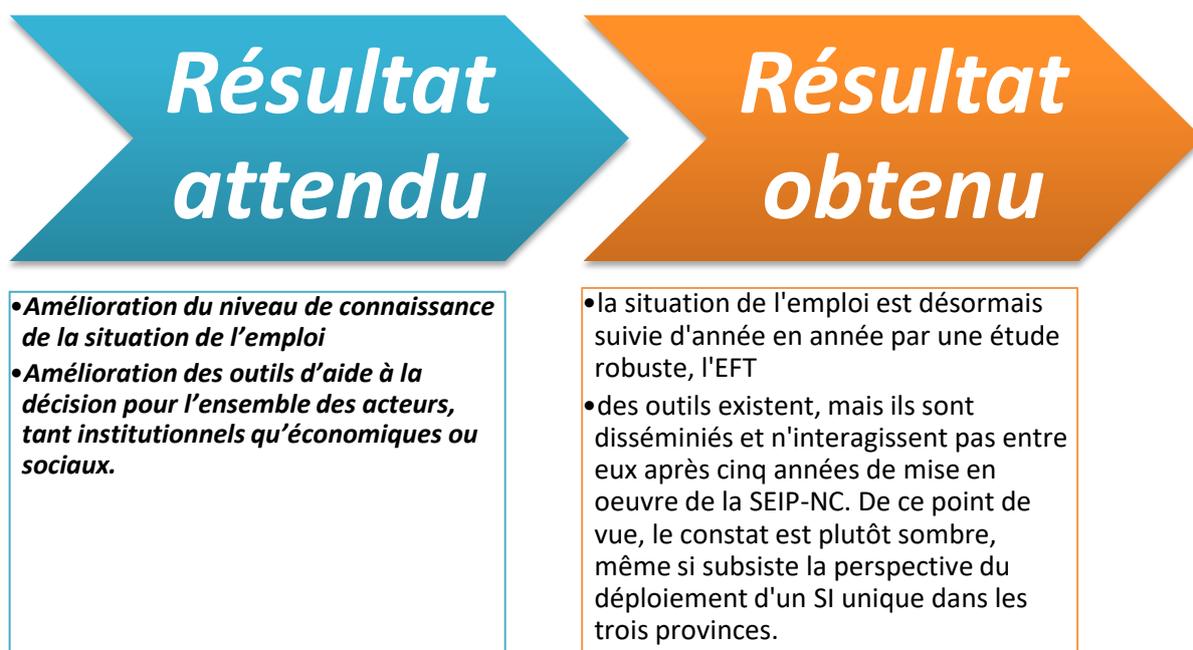


Un marché de l'emploi qui se détourne des CAP/BEP au profit des profils hautement ou très faiblement qualifiés ?

En l'absence de données fournies par les autres provinces, il n'est pas possible d'établir des points de comparaisons sur ce phénomène.

De manière globale, sur 100 demandeurs d'emplois inscrits en 2019 dans les services de placement provinciaux, quatorze en moyenne générale ont bénéficié d'un placement. Là encore il est nécessaire d'être prudent avec ces données, compte tenu de la différence de structures de données entre les trois services (et des règles de calcul différentes).

Cette action a-t-elle atteint son but ?



2.7.4. Action 3 : fluidifier le marché de l'emploi

Résultats attendus

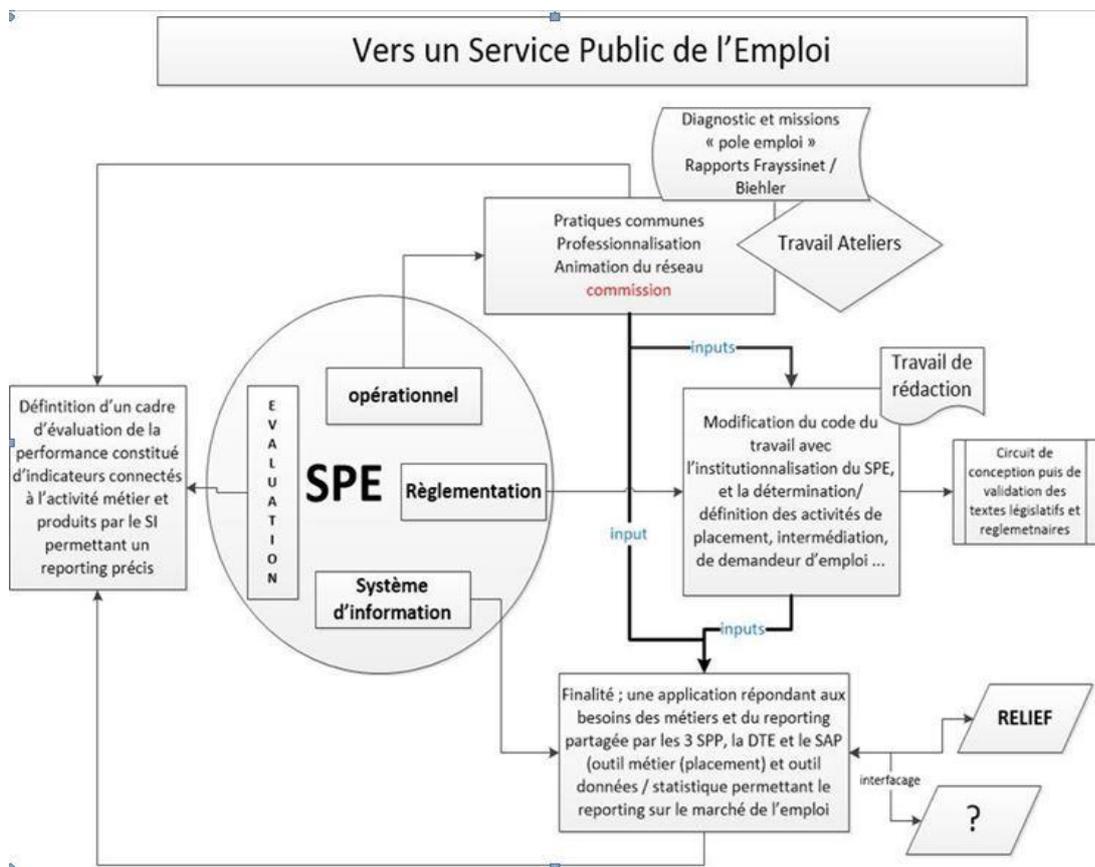
- Amélioration du service public de l'emploi
- Augmentation des possibilités d'intermédiation
- Facilitation de la mise en relation demandeur d'emploi et entreprise

Suite à la mission réalisée par Pôle emploi en octobre 2018, la DTE a initié un projet de conception d'un service public de l'emploi (SPE) en Nouvelle-Calédonie. Ce projet s'appuyait sur le diagnostic et les préconisations de ladite mission, notamment sur les quatre axes de travail identifiés :

1. Le renforcement de la gouvernance et du pilotage
2. Les ressources humaines : l'animation et la professionnalisation des équipes
3. L'offre de service comme une « colonne vertébrale »
4. Un système d'information partagé

Le lancement du projet a été réalisé en octobre 2019 via la transmission d'un courrier officiel signé du membre du gouvernement en charge du secteur aux trois exécutifs provinciaux, et par une présentation du projet en commission technique emploi du CSEIFOP, le 30 octobre 2019.

Un groupe de travail a ensuite été constitué, réunissant la DTE, pilote du projet et les trois services de placement. Au préalable, un document de cadrage du projet avait été diffusé aux partenaires, pour en rappeler le contexte, en préciser les objectifs et les différents paramètres (parties prenantes, objectifs, ...). Le schéma ci-dessous illustre la structuration des travaux dudit projet.



Les enjeux formalisés pour ce projet étaient les suivants :

- Fluidifier le marché de l'emploi et augmenter les possibilités d'intermédiation ;
- Faciliter la mise en relation du demandeur d'emploi et de l'entreprise ;
- Améliorer l'articulation entre le cadre politique d'actions de la SEIP-NC en matière d'emploi et d'insertion, et les politiques propres des provinces en matière de développement social et économique ;
- Permettre une gouvernance partagée et un travail en réseau des structures de placement public dans le respect des missions propres aux structures.

Quant aux objectifs du projet, ils ont été formalisés de la manière suivante

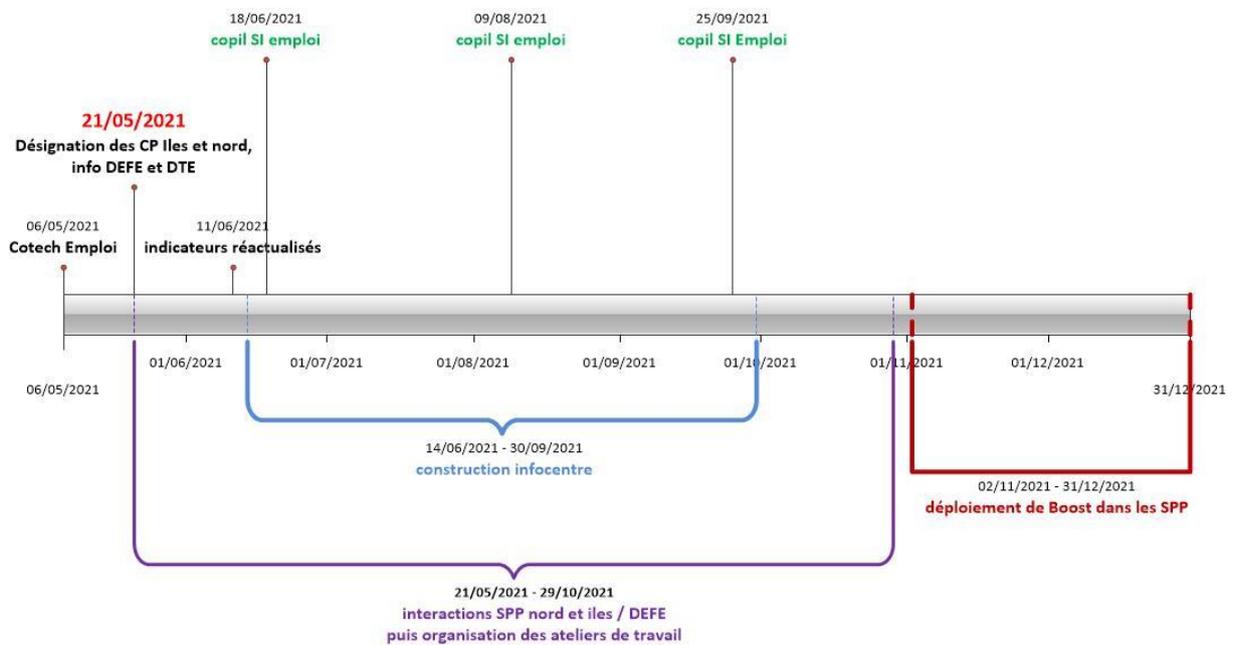
1. Développer une gamme de services de qualité au bénéfice des demandeurs d'emploi et des entreprises (clients *in fine* du futur SPE) et harmoniser les pratiques ;
2. Faire évoluer le cadre réglementaire des services publics de placement ;
3. Développer un système d'information partagé et répondant aux besoins métiers, aux besoins de statistiques pays sur le marché de l'emploi et au travail de mise en réseau ;
4. Mettre en place un cadre d'évaluation du service public de l'emploi, permettant un pilotage de sa performance.

Durant l'année 2020, plusieurs séances de travail ont donc eu lieu, appuyées sur des travaux de consolidation et de formalisation menés par la DTE. Ces réunions (quatre au total) ont eu lieu entre mars 2019 et juillet 2020. Seuls le service de l'emploi de la DEFE et CAP Emploi y ont participé. L'EPEFIP n'a participé à aucune de ces réunions. Les éléments produits lors de ces réunions ne peuvent par conséquent refléter la position de la province des Iles.

- le 18 mars 2020 : cette séance avait pour objectif d'initier les travaux à mener ;
- le 17 juin 2020, à Nouméa: cette séance a été l'occasion de travailler sur la description des étapes du processus de prise en charge du demandeur d'emploi, qui a été ensuite schématisé par la DTE ;
- le 7 juillet 2020, à Koné ; à l'occasion de cette séance de travail, les principales définitions du domaine de l'emploi ont été formalisées par le groupe de travail. Ont donc été définis les notions de « placement », de « demandeur d'emploi », et « d'offre d'emploi ». Les définitions produites sont présentées en annexe 6 ;
- le 22 juillet 2020 à Nouméa (Cap emploi en visio-conférence) ; cette séance de travail a permis de travailler sur l'offre de service proposée au demandeur d'emploi ainsi que sur le fonctionnement des services de placement, dans le cadre de la prise en charge du demandeur d'emploi, qui a lui aussi été décrit sous forme de schéma (présenté en annexe 7).

Sous l'impulsion du secrétariat général du gouvernement, il a été décidé de reprendre les travaux de déploiement de l'application informatique BOOST dans les deux provinces qui n'en sont pas encore équipées, la province Nord et la province des Iles.

Le 6 mai 2021, une commission technique « emploi » a eu lieu. Au cours de celle-ci, le projet de déploiement de l'application a été présenté, et un calendrier a été proposé (cf. ci-dessous). Il s'agissait de l'un des deux chantiers prioritaires du projet, l'autre étant composé des axes de réglementation et de pilotage.



L'un des aspects fondamentaux du projet de déploiement était la désignation par les provinces Nord et Iles de chargés de projet, qui devaient travailler avec les équipes de la province Sud dans le cadre d'ateliers de travail qui avaient pour objectif de mettre en œuvre le déploiement de l'application dans leur système d'information.

GOVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Projet de mise en place d'un service public de l'emploi

- Déploiement de BOOST et infocentre
- accord de l'ensemble des acteurs pour le déploiement de Boost dans les SPP Nord et iles
- la NC coordonne, mais la maîtrise d'œuvre est partagée entre DEFE et SPP nord et Iles
- **Priorité : les provinces Iles et Nord doivent désigner des chefs de projet déploiement (un CP informatique et CP métier) au plus vite. Ils travailleront avec les experts DEFE sur les spécifications du déploiement**
- L'infocentre sera partagé Boost/relief
- Les arbitrages seront réalisés au niveau du Copil supervisé par le SGA GNC, qui sera relancé prochainement
- La NC va toiletter ses indicateurs : le besoin sur ces indicateurs réactualisés fera l'objet d'un travail spécifique GNC (DTE/SAP) / DEFE

Les provinces Sud et Nord ont procédé à la désignation des agents de leurs services qui seront chargés de travailler au déploiement de l'application. En revanche, la province des Iles ne l'a pas fait.

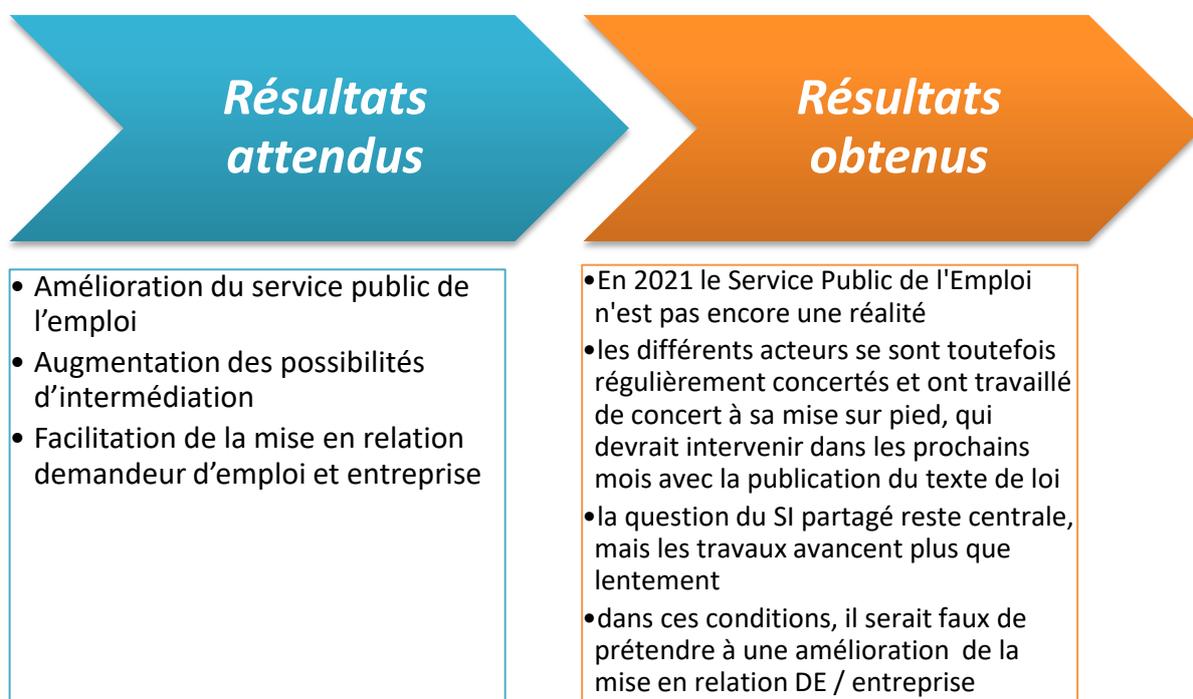
Au cours de cette réunion, un point sur les travaux réalisés a été présenté aux membres de la commission. Ce point concernait le fonctionnement global du SPE, les définitions et les principes fondamentaux. L'ensemble de la présentation de ces différents points est disponible en annexe 9.

Enfin, la Direction du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle-Calédonie a de son côté travaillé à la constitution de nouveaux indicateurs pour le marché de l'emploi, susceptibles d'éclairer la décision politique, ainsi qu'à la rédaction du texte de loi, ce au cours de six réunions de travail qui se sont déroulées durant les mois de juin, juillet et août.

Ces réunions ont conduit à la production d'un texte qui est désormais prêt à être intégré dans les circuits de validation institutionnelle.

Ainsi, à septembre 2021, il est possible d'affirmer que le projet de mise sur pied d'un Service Public de l'Emploi est en bonne voie. Il est toutefois évident que les avancées se font sur un rythme bien moins soutenu que ce qui était prévu au départ.

Cette action a-t-elle atteint son but ?



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

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

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

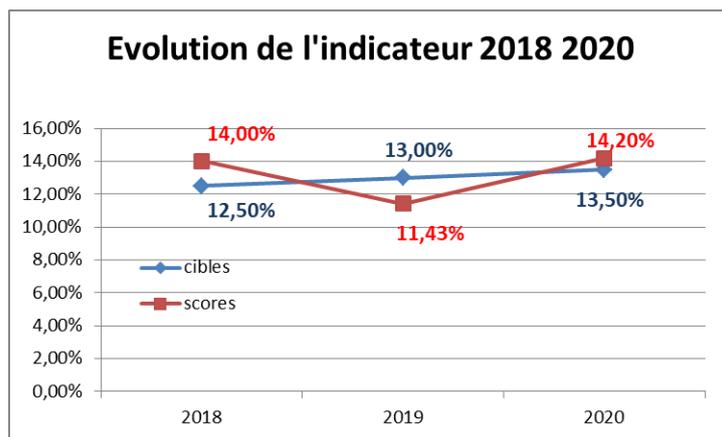
Commentaire :

Fin 2020, le cadre légal n'est toujours pas fixé s'agissant de la création d'un service public de l'emploi. Toutefois, les travaux sont en bonne voie. Plusieurs séances de travail ont eu lieu courant 2020 et 2021 entre les acteurs, et à septembre 2021 le texte de loi est sur le point d'être intégré dans les circuits de validation institutionnelle.

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

IR 12' : Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement			
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2020	Réalisation 2020	Atteint / non atteint
12,28%	13,50%	14,20%	atteint

Pour mémoire	valeur cible 2019	réalisation 2019
	13,00%	11,43%



Commentaire :

Cet indicateur n'est plus disponible de manière consolidée en raison de la coexistence de deux SI emplois (ODE et BOOST, cf supra) dont les structures de données ne sont plus les mêmes, ce qui obère une consolidation automatique des données au niveau pays et leur comparaison avec les données des années précédentes. Cet indicateur était produit par le Service Aménagement et Planification (SAP) qui, outre celui-ci, produisait tous les indicateurs du marché de l'emploi à l'aide de l'application ODE.

Toutefois, dans le cadre de la rédaction de cette RAE, les données chiffrées sur le placement ont été transmises par les trois services de placement. Elles permettent de calculer un taux global d'accès à l'emploi, lequel est présenté ci-dessus (réalisation 2020). Il convient de le considérer avec toute la prudence générée par les explications ci-dessus : le calcul n'est plus le même, les données ne sont plus structurées de la même manière, ...

Par ailleurs, cet indicateur a été réactualisé fin 2018. Il s'est substitué à l'indicateur « taux de placement » dont l'absence de pertinence dans ses modalités de calcul a conduit à son remplacement.

Globalement depuis trois années, on constate une amélioration de ce taux d'accès à l'emploi même si les scores restent modestes : un peu moins d'un demandeur sur six fréquentant les services de placement accède à l'emploi.

A titre de comparaison, les statistiques de pôle emploi en métropole indiquent régulièrement des taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits de 37% à 45 % au cours des six mois suivant leur inscription. Ce taux diminue toutefois de manière significative lorsqu'on considère le critère « emploi de plus de six mois » (25%). Bien entendu, comparaison n'est pas raison, le contexte est différent, les modalités de calcul également, et les motivations des personnes en recherche d'emploi probablement guidées par des éléments différents, sans compter les données sociologiques des deux populations.

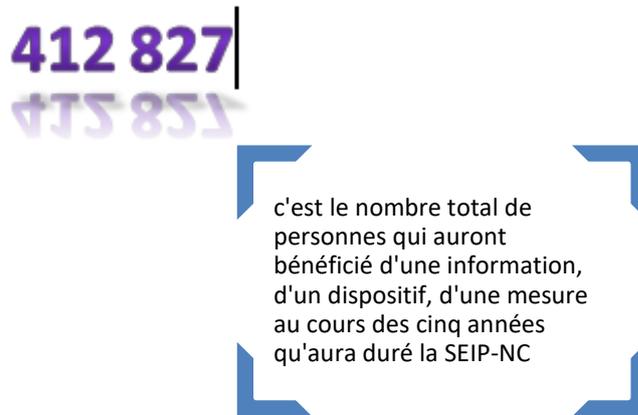
2.7.5. Conclusion de l'objectif 3

De manière générale, si quelques avancées sont à signaler, les résultats restent en deçà des attentes, que ce soit pour l'année 2020 ou sur la durée de la SEIP-NC. Certes, une instance de gouvernance est installée et elle fonctionne. Mais il est incontestable qu'elle doit encore trouver son rythme de croisière et que des progrès notables sont attendus en matière d'opérationnalité et d'implication de ses membres, qui pour beaucoup d'entre eux confondent encore secrétariat (rôle de la Nouvelle-Calédonie) et pilotage, attendant systématiquement des services du gouvernement qu'ils proposent, animent et pilotent. Un certain nombre de ces membres déplorent par ailleurs, à juste titre, un manque d'opérationnalité de cette instance, et l'absence d'avancées sur certains sujets qui reviennent systématiquement dans les questions posées, sans avoir reçu le traitement adéquat entre deux séances. Les services de la Nouvelle-Calédonie ont intégré ces problématiques en créant deux outils qui ont vocation à régler ces deux problématiques. Reste à les rendre concrets et opérationnels...

L'implication politique demeure quant à elle encore modeste, ce qui se traduit par un déficit d'impulsion de la conférence des exécutifs vers les opérationnels, celle-ci ne s'étant que trop peu réunie. De ce fait, un certain nombre de projets seront demeurés à l'état embryonnaire, obérant la capacité de la SEIP-NC à obtenir les résultats fixés.

S'agissant de la capacité du secteur à s'équiper de données fiables sur le marché du travail en Nouvelle-Calédonie, les résultats sont là aussi en demi-teinte. Grâce aux différentes outils informatiques utilisés par les acteurs, et notamment au site emploi.gouv.nc la connaissance du marché de l'offre d'emploi a progressé, en quantité comme en qualité. La fiabilité des observations portées par l'enquête sur les forces de travail, commanditée par le gouvernement, permet désormais grâce à des données robustes d'observer des tendances d'année en année sur le marché du travail et de suivre les principaux indicateurs de celui-ci, tels que le taux de chômage ou le taux d'emploi, avec en outre des déclinaisons sur les populations (femmes, kanak, jeunes, ...). Toutefois, la difficulté récurrente depuis des années est celle de la coexistence de plusieurs systèmes d'information qui n'interagissent pas entre eux. Ainsi, l'application emploi.gouv.nc gère le dépôt d'offres en lien avec l'obligation faite aux employeurs de déclarer leurs offres d'emploi. Mais ils ont également la possibilité de souscrire à cette obligation via les services provinciaux de placement qui disposent d'applications différentes, BOOST pour la province Sud, ODE pour la province Nord et la province des îles. La coexistence de ces deux applications obère la capacité à disposer de données globales consolidées sur les demandeurs d'emplois, les offres et l'activité de placement. Il est ainsi actuellement très difficile de produire des données stables au niveau pays sur le marché de l'emploi, offres, demandes et placement. La mise sur pied du service public de l'emploi devrait permettre de résoudre ces difficultés, avec notamment le déploiement de l'application BOOST dans les services de placement des provinces Nord et des îles. Ce projet de SPE, quant à lui, a connu des avancées significatives durant les trois dernières années, et son cadre légal et réglementaire devrait être fixé à relativement brève échéance, ce qui ouvrira la voie à un fonctionnement unifié de la prise en charge des demandeurs d'emploi et de l'intermédiation. Il s'agit là de la finalité affichée de ce projet, offrir une qualité de service équivalente et un accès à l'ensemble du marché de l'emploi en tout point du territoire, une perspective qui semble réaliste l'horizon 2022.

2.8. Conclusion générale



Il ne s'agit bien entendu pas d'un nombre d'individus différents mais bien de nombre de personnes ayant eu recours aux structures du système insertion, formation emploi, un certain nombre de ces individus étant comptabilisées à plusieurs reprises, car bénéficiaires de différents dispositifs (détail en annexe 10).

L'année 2020 a été marquée par une situation tout à fait exceptionnelle du point de vue sanitaire et économique, ceci dans un environnement de crise déjà installée et d'incertitudes institutionnelles. Dans ce contexte, les défis que s'était fixés la SEIP-NC apparaissaient avec encore davantage d'acuité. Cette année 2020, la dernière année de réalisation de cette stratégie, a surtout été l'occasion de poursuivre et consolider les actions déjà engagées. Peu de faits marquants sont à signaler au sein du vaste système insertion formation emploi, hormis la fermeture de la MIJ Sud dans le cadre de la réorganisation des services de la province Sud.

Une situation économique et institutionnelle complexe ces dernières années, combinée à une crise sanitaire qui a contraint le gouvernement à imposer des mesures drastiques telles qu'un confinement de plusieurs semaines de la Nouvelle-Calédonie, a considérablement pesé sur les résultats de la stratégie en 2020, mais également durant les années précédentes.

Le système insertion formation emploi en NC reste encore bien trop peu optimisé, avec des dispositifs qui se chevauchent, ceci en raison principalement de la situation institutionnelle particulière de la Nouvelle-Calédonie, qui voit les compétences du secteur dispersés entre des structures qui relèvent de tutelles différentes. Si l'on souhaite optimiser ce système dans les années à venir, qui, à n'en pas douter, s'annoncent moroses du point de vue économique, il ne sera pas possible de faire l'économie d'une réflexion globale sur ce système, réflexion qui devra reposer les bases d'un fonctionnement en synergie, et promouvoir la place centrale du parcours de l'individu, alpha et oméga du processus d'insertion socio-professionnelle. Déployer une nouvelle stratégie dans ce secteur nécessitera pour chacun des acteurs une remise en question de son fonctionnement et surtout de son positionnement dans ce processus, au regard du positionnement des autres acteurs mais surtout de la finalité de l'exercice de chacun, l'accompagnement des publics vers une inclusion sociale acceptable. Toutes les observations portées sur le système insertion formation emploi l'ont montré. Segmentation, mille-feuille administratif, fonctionnement en silo, font du parcours d'insertion un parcours du combattant, dans lequel les individus les plus fragiles se perdent. L'ambition qui avait fondé les bases de la stratégie emploi insertion professionnelle en 2015 et 2016 était clairement orientée vers l'optimisation de cette organisation afin d'accompagner justement les

publics les plus éloignés de l'emploi à s'insérer. Cette ambition passait par une meilleure connaissance des publics, l'harmonisation et l'optimisation des pratiques et des dispositifs via le déploiement d'un réseau unique et parfaitement coordonné de professionnels de l'insertion, la mobilisation de dispositifs ajustés aux besoins des publics, un meilleur accès desdits publics à l'information, aux structures et aux mesures favorisant leur accession au marché du travail. Il est indéniable que des avancées notables ont été constatées sur le sujet durant ces cinq dernières années, avec la mise en service de l'application RELIEF, qui permet une meilleure connaissance des parcours des individus, avec un réseau RIIFE qui s'est structuré et professionnalisé, avec des dispositifs et des acteurs performants qui offrent des solutions d'insertion socio-professionnelle adaptées. Toutefois, à l'heure où la Nouvelle-Calédonie traverse une période particulièrement complexe de son histoire, des progrès significatifs restent à accomplir. La synergie entre les acteurs reste encore modeste, et des gains notables devront encore être réalisés, tant en matière de prise en charge globale de l'individu que dans l'optimisation des investissements réalisés dans le secteur, compte tenu notamment des contraintes financières que connaissent actuellement les différentes collectivités. Ceci ne pourra se faire sans une vaste concertation entre les différents acteurs, qui devront questionner leur positionnement au sein de ce processus d'insertion socio-professionnelle, bien entendu portée par une volonté politique commune sans laquelle ces progrès, on l'a vu, demeurent trop aléatoires.

S'agissant de l'accompagnement des acteurs économiques et de l'interconnexion entre le monde de l'entreprise et la formation professionnelle, qu'il s'agisse de salariés ou de demandeurs d'emploi, les résultats de ces cinq années de mise en œuvre de la stratégie apparaissent comme davantage probants. Des mesures structurelles ont été mises en œuvre, à travers notamment la réforme de l'alternance, la conception puis la montée en puissance du FIAF ou encore l'accompagnement des branches et des professionnels en général dans des processus complexes tels que la GPEC ou la certification professionnelle. Ces démarches ont permis de créer et/ou de développer des interactions solides au sein du trinôme entreprise/institutions/organismes de formation, qui doivent à terme placer les questions de développement des compétences et de leur ajustement aux besoins actuels et futurs du monde économique au centre des préoccupations. Il s'agit là de processus qui s'inscrivent sur du long terme, il sera par conséquent nécessaire de maintenir l'effort, de le poursuivre, mais également d'évaluer la pertinence et la performance de ces mesures, pour, le cas échéant et toujours dans cette logique de coopération inter-acteurs, mettre en place les ajustements nécessaires.

Enfin, la stratégie entendait fluidifier le marché de l'emploi et se doter pour ce faire d'une nouvelle gouvernance qui devait coordonner les politiques publiques en faveur du secteur. Cette gouvernance a été installée et ses commissions se réunissent régulièrement, ce qui permet de nombreux échanges entre les différents partenaires et la transmission d'une information sans cesse actualisée sur les différentes actions et projets menés. C'est en cela une véritable avancée, saluée par les différents acteurs. Mais comme cela a été dit plus haut, elle reste à consolider et à ancrer sur certains aspects, impulsion politique, opérationnalité et implication des acteurs hors gouvernement notamment.

La question des budgets sera cruciale dans les années à venir, **d'autant plus avec la fin de l'appui budgétaire de l'union européenne, dont le soutien pour 2020, rappelons-le se montait à près du quart du budget global.**

Il convient de saluer encore une fois l'effort de ce partenaire majeur pour soutenir et accompagner la Nouvelle-Calédonie dans son développement et ce depuis des décennies.

Cette stratégie, encore une fois, était ambitieuse. Concevoir une telle stratégie intégrée, incluant les domaines de l'information, de l'orientation de l'insertion de la formation et de l'emploi était une conception novatrice, encore plus dans un environnement institutionnel tel que celui de la Nouvelle-Calédonie. Si la légitimité de celui-ci est indiscutable, il n'en demeure pas moins que sa complexité aura pesé sur les avancées de la stratégie.

Réfléchir à une suite pour la SEIP-NC (un projet est en cours, mais s'est déjà heurté à un certain nombre de difficultés) nécessitera de prendre en compte ces différents éléments, de les poser clairement, et d'identifier avec les différents partenaires les moyens de conduire les ajustements nécessaires. L'espoir est permis, notamment du fait de l'expérience acquise au cours de ces cinq années, qui ont posé des bases solides pour le système. Une partie de l'avenir de la Nouvelle-Calédonie se joue là.

Pour finir, un bilan global de la stratégie, basé sur la perception des différents acteurs et sur des observations factuelles des résultats, a été initié. Il sera définitivement consolidé avec les résultats de cette dernière RAE, puis présenté aux différents partenaires à l'horizon du dernier trimestre 2021, à commencer par le membre du gouvernement en charge du secteur nouvellement nommé, ainsi qu'aux membres du CSEIFOP bien évidemment.

3. Annexes

3.1. Annexe 1 : description détaillée des modalités de calcul de l'indicateur IR1' : taux de prescription

Pour les données concernant la formation professionnelle continue :

- Pour le **dénominateur**, nous prenons le **nombre de fiches numériques validées** pour un dossier de formation GNC
- Pour le **numérateur**, nous prenons le **nombre de prescriptions et de réorientations** enregistrés pour chaque dossier de formation.
Si une réorientation est précédée d'une prescription, nous ne tenons pas compte de la prescription.
- Le filtre se fait sur **l'année de la rencontre** de la fiche numérique (année 2018)

Pour l'apprentissage :

- Pour le **dénominateur**, nous prenons le **nombre de dossiers retournés avec au moins une convocation et présence du candidat.**
- Pour le **numérateur**, on considèrera comme « Prescription » le nombre de dossiers retournés avec au moins une convocation, présence du candidat et **avis favorable du recruteur.**
- Le filtre se fait sur **l'année de campagne** de recrutement (année 2018)

Type	Année	Nb dossiers	Nb Prescriptions	Nb Réorientations	Réorientations précédées d'une prescription	Taux de prescription
FPC	2018	1584	662	232	68	52,18 %
APP	2018	1447	738	0	0	51,00 %
Total	2018	3031	1400	232	68	51,6 %
FPC	2019	1637	653	222	48	49,9%
APP	2019	1718	879	0	0	51,16%
Total	2019	3355	1532	222	48	50,8%
FPC	2020	911	445	304	27	79,2%
APP	2020	1663	794	0	0	47,8%
Total	2020	2574	1239	304	27	58,9%

Déclinaison du taux de prescription par Genre

Type	Année	Genre	Nb dossiers	Nb Prescriptions	Nb Réorientations	Réorientations précédées d'une prescription	Taux de prescription
FPC	2018	Féminin	520	219	66	14	52,11%

FPC	2018	Masculin	1064	450	166	54	52,81%
FPC	2020	Féminin	343	172	95	9	75,2%
FPC	2020	Masculin	568	273	209	18	81,1%

Déclinaison du taux de prescription par **Tranche d'âge**

Type	Année	Tranche d'âge	Nb dossiers	Nb Prescriptions	Nb Réorientations	Réorientations précédées d'une prescription	Taux de prescription
FPC	2018	Moins de 18 ans	1	0	0	0	00,00%
FPC	2018	Entre 18 et 21 ans	177	85	30	10	59,32%
FPC	2018	Entre 22 et 25 ans	344	166	50	15	58,43%
FPC	2018	Entre 26 et 30 ans	395	155	51	18	47,59%
FPC	2018	Entre 31 et 40 ans	410	172	66	17	53,90%
FPC	2018	Plus de 40 ans	257	91	35	8	45,91%
FPC	2020	Moins de 18 ans					0%
FPC	2020	Entre 18 et 21 ans	69	37	12	3	66%
FPC	2020	Entre 22 et 25 ans	183	100	46	7	76%
FPC	2020	Entre 26 et 30 ans	196	101	50	6	74%
FPC	2020	Entre 31 et 40 ans	269	132	98	6	83%
FPC	2020	Plus de 40 ans	194	75	98	5	86%

3.2. Annexe 2 : description détaillée des modalités de calcul de l'indicateur IR2' : effort de prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés

Le calcul est le suivant :

Taux de Demandeurs d'Emploi non qualifiés inscrits en formation

Taux de Demandeurs d'Emploi non qualifiés dans le vivier global des demandeurs d'emploi

Le dénominateur provient des données ISEE : la dernière donnée disponible étant celle de 2018, c'est avec cette donnée qu'est calculé l'indicateur 2020.

Le taux de demandeurs d'emploi non qualifiés (niveau inférieur à 3 (CAP/BEP)) pour 2018 selon les calculs de l'ISEE se monte à 35%. Ce chiffre est calculé en divisant le nombre moyen de demandeurs d'emploi en fin de mois non qualifiés par le nombre moyen de demandeurs d'emploi en fin de mois global (2629/7502).

Le numérateur provient des données de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage :

S'agissant de la formation professionnelle continue :

- le **dénominateur** est le **nombre de stagiaires de type « demandeurs d'emploi » avec des données de qualification renseignées inscrits dans une formation.**
- Le **numérateur** est le nombre de stagiaires de type « demandeurs d'emploi » **non-qualifiés** c'est à dire avec des données de qualification renseignées et **de niveau <3.**
- Le filtre se fait sur **l'année d'entrée en formation du stagiaire** (année 2020).

S'agissant de la l'apprentissage :

- le **dénominateur** est le **nombre** d'apprentis de type « demandeurs d'emploi » avec des données de qualification renseignées inscrits dans une formation.
- Le **numérateur** est le nombre d'apprentis de type « demandeurs d'emploi » **non-qualifiés** c'est à dire avec des données de qualification renseignées et **de niveau < 3.**
- Le filtre se fait sur **l'année d'entrée en formation de l'apprenti** (année 2020).

3.3. Annexe 3 : descriptif des avancées du plan d'action RIIFE 2020

AXE : Mutualisation des outils et partage des pratiques

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION 2020
		2020
GAPP Echange de pratiques en <u>interstructures</u>	100%	Les GAPP expérimentaux 2019 ⇒second semestre 2020 (cause COVID) car annulation du séminaire 2020.
		La logistique Nord a été compliquée mais les échanges riches
		Les deux GAPP sud prévues le 8 décembre prochain remplis en moins de 48h! ⇒ Thématiques à proposer début 2021.



PERSPECTIVES 2021
-déploiement à tout le RIIFE avec une promotion de la démarche lors du séminaire de début d'année
-Proposer des regroupements 2 aux GAPP déjà menés
-GAPP des référents RIIFE, chargés de projets formations, managers à lancer

AXE : Mutualisation des outils et partage des pratiques

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION 2020	PERSPECTIVES 2021
Rencontre annuelle RIIFE	30%	séminaire avril 2020 reporté à cause du COVID	Cf point de l'ODJ à suivre
Rencontres des nouveaux arrivants	50%	Une seule a eu lieu à la demande de structures. Le format plaît toujours autant et l'hétérogénéité des participants est très intéressante	-Maintenir la fréquence semestrielle et le format actuel -La systématiser dans la procédure d'accueil d'un nouveau membre



**Bienvenue
À BORD**

AXE : Mutualisation des outils et partage des pratiques

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION
		2020
Promouvoir le rôle des référents portail collaboratif RIIFE	20%	De nouveaux membres fin 2019-début 2020, mais ils n'ont pas pu bénéficier de la dynamique du groupe de référents car il n'y a eu qu'1 regroupement sur les 2 (cause COVID + congés maternité) en aout 2020 avec bcp d'absentéisme. Évolutions techniques peu communiquées du coup + mises à jour peu faites de ce fait



PERSPECTIVES 2021
<ul style="list-style-type: none"> -Sanctuariser 2 dates annuelles pour la rencontre référents riife.nc -Réactualiser la liste des référents et par leur biais des adhérents au portail -Informers des évolutions faites -Maintenir la dynamique et cohésion du groupe -Soutien technique au fil de l'eau -Lancer la professionnalisation

AXE : L'Information des professionnels et du public

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION
		2020
Optimiser les outils existants: Portail collaboratif	60%	Le suivi portail plus lâche : peu de rencontres de terrain + peu d'échanges groupe des référents RIIFE = ↘ la belle dynamique 2019 Mais outil bien utilisé (cf stats utilisation du portail) ↘↘ beugues et correctifs en 2020, plusieurs évolutions portées (dont une majeure avec la fusion de l'annuaire riife.nc et du portail riife.nc)



PERSPECTIVES 2021
<p>↗ suivi de l'usage Portail collaboratif pour dynamisme d'utilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Faire évoluer en permanence -Planifier des rencontres terrain pour les nouveaux utilisateurs -Dynamiser l'utilisation du portail par le biais du groupe de référents + mis à jour des comptes -Améliorer le référencement avec des <u>intros</u> utilisant des mots-clés

AXE : L'Information des professionnels et du public

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION
		2020
Optimiser les outils existants: numérique	40%	Développer l'usage du numérique et de la vidéo : rencontres avec visioconférence = facilitation de l'implication du nord et des îles
		Développement portail riife.nc : possibilité d'inclure des formats vidéos



PERSPECTIVES 2021
Développer l'usage du numérique et de la vidéo : - continuer à proposer de la visioconférence - Proposer des rencontres thématiques avec des RV live sur riife.nc - Mutualiser les pratiques avec modules de professionnalisation sur l'utilisation des TIC + numérique

AXE : PROJETS et ACTIONS RIIFE

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION 2020
Evaluation de performance du réseau		
Etape 1 = définitions / glossaire	90%	démarche menée par Florent et restituée en mai 2020
Etape 2 = recensement préalable des indicateurs existants	annulé	sans objet
Etape 3= groupe de travail Evaluation: Indicateurs communs d'évaluation de la performance du réseau	60%	constitution d'un groupe de travail définition du cadre (finalité et méthodologie) établissement de 2 ou 3 indicateurs communs pour tester la démarche sur l'objectif 1 de la Charte RIIFE création des outils de recueil et de suivi

Evaluation de performance du RIIFE

PERSPECTIVES 2021
Communiquer sur le glossaire
Groupe de travail en cours : -Continuer création des outils de recueil et de suivi -Action de professionnalisation avec le pôle MDFI de l'IFAP pour accompagner la mise en œuvre de la démarche

AXE : PROJETS et ACTIONS RIIFE

ACTION	REALISATIO N 2020	REALISATION 2020
Caractérisation des publics non insérés		
Etape 1 = élaboration d'une grille d'enquête à destination des structures RIIFE et péri	100%	Grille d'enquête : démarche révisée remplacée par Enquête I-scope faite et restituée lors du CODIR de juillet 2019
Etape 2 = compilation et synthèse préalables des études et productions pays sur des thématiques transversales en lien	100%	Synthèse des études et productions pays sur des thématiques transversales en lien avec la thématique faite par Florent et transmises en mai 2020

ETUDE SUR LES POPULATIONS NON INSÉRÉES EN NOUVELLE CALÉDONIE

Phase II : Etude quantitative Résultats

Avril 2020

I-SCOPE
Chantal HILLARET en Aude GIRONES
Tel. +687 24 13 00 / Mob. +687 79 35 31
118 rue A. Béhégat - VDC
BP 32085 - 98837 NOUMÉA Cedex
direction@i-scope.nc
www.i-scope.nc
Régist. N° 872747.001
RC PRO : N°40007267

ESOMAR

NOUVELLE CALÉDONIE
Florence LEMAIRE - Chef de service SDFAD-DFPC
@ : florence.lemaire@nc.gouv.nc
Lucyline BARD - Chargé de missions SEP - ITE
@ : lucyline.bard@nc.gouv.nc

AXE : PROJETS et ACTIONS RIIFE

ACTION	REALISATION 2020	REALISATION 2020
Fiches métiers contextualisées NC	60%	Consitution d'un groupe de travail : définition du cadre (finalité + méthodologie), de mode d'alimentation et du gabarit

HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION

Personnel de cuisine

CUISINIER / CUISINIÈRE

CodeROME G1602

LE MÉTIER EN QUELQUES MOTS...

Celui qui exerce ce métier...
Il prépare les plats à partir de fiches techniques. Aussi, il prépare l'ensemble des ingrédients nécessaires à la réalisation de son plat (blanchage, préparation...). Il réalise également des sauces. Il est souvent le réalisateur principal en fonction des demandes du client. Il vérifie la préparation en goûtant ses productions. Il dirige les plats afin de les valider et fait ensuite porter les commandes au café. En plus des entrées purement culinaires, le cuisinier prépare les commandes des jockeys (dont il a besoin, réajustement et vérifie la qualité des produits à la finitions. Il peut aussi à gérer les stocks et effectuer les inventaires. Il peut rédiger des fiches techniques (recette et procédure de réalisation), déterminer les besoins en personnel.

Quelques appellations de métier : chef de partie / chef pâtissier / pâtissier de restaurant / cuisinier / cuisinière / second / seconde de cuisine.

COMPÉTENCES REQUISES

- Techniques de production culinaire
- Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire (HACCP)
- Critical Control Point (MCCP)
- Fiches techniques de cuisine
- Modèles de conservation des produits alimentaires
- Modèles de conditionnement des aliments
- Utilisation d'outils tranchants (couteaux, hochets, ...)
- Appréhension qualitative

CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

- L'activité de cet employé s'exerce au sein de restaurants traditionnels, gastronomiques, à thème, de restauration d'entreprise ou de collectivités, d'entreprises alimentaires, en relation avec différents intervenants (chef cuisinier, fournisseurs, services d'hygiène...). Il travaille en contact avec les clients.
- Elle se situe dans le mode d'organisation (restaurant direct) traditionnelle, en lien avec le type d'établissement (restaurant traditionnel ou de collectivité, hôtel, ...).
- L'activité s'exerce en zone de température élevée et implique la manipulation de plats chauds et d'outils tranchants (couteaux, hochets, ...).

Autres informations :
Au fil des années on apprend beaucoup de choses avec le chef. Je passe désormais le relais, c'est ainsi qu'on continue. Je passe mon temps à débattre avec le chef pour

**PERSPECTIVES
2021**

Démarche à continuer et tester sur la production des fiches métiers 2021 et la communication associée

AXE : Développement du RIIFE

ACTION	REALISATIO N 2020	REALISATION
		2020
Proposer l'adhésion de nouveaux membres ou partenaires au RIIFE	90%	Soumettre les demandes en cours
		Communiquer cette possibilité à d'autres structures, accompagner les nouveaux adhérents, présenter et promouvoir le RIIFE



PERSPECTIVES
2021
Promouvoir le RIIFE

3.5. Annexe 5 : programme de la semaine c@ledonumérique

SEMAINE C@LÉDO NUMÉRIQUE !

Du 21 au 28 octobre

Programme



COMMUNE	Mercredi 21	Jeudi 22	Vendredi 23	Samedi 24	Lundi 26	Mardi 27	Mercredi 28
Kaala-Gomen	Payer sa facture OPT 10h à 11h Créer sa boîte mail 11h à 12h/14h à 15h	Payer sa facture OPT 10h à 11h Les dangers d'Internet 11h à 12h/14h à 15h	Payer sa facture OPT 10h à 11h Les écrans et les enfants 11h à 12h/14h à 15h			Payer sa facture OPT 10h à 11h Créer sa boîte mail 11h à 12h/14h à 15h	Intervention de la BPDJ de la Gendarmerie 10h à 11h Les écrans et les enfants 11h à 12h/14h à 15h
Koumac	Créer sa boîte mail 14h à 15h	Créer sa page FB Pro 9h à 10h				Créer sa page FB Pro 14h à 15h	Payer sa facture OPT 10h à 11h Créer sa boîte mail 15h à 16h
Lifou	Les dangers d'Internet 13h30 à 15h	Téléservices 8h à 12h	Payer sa facture OPT 8h à 12h		Créer sa boîte mail 8h à 12h		
Lifou	Réseaux sociaux 13h30 à 15h30	Payer sa facture OPT 13h à 15h	Les dangers d'Internet 8h30 à 10h30		Payer sa facture OPT 8h30 à 10h30		Réseaux sociaux 13h30 à 15h30
Mont-Dore	Montage vidéo 13h à 15h	Montage vidéo 13h à 15h	Montage vidéo 13h à 15h Payer sa facture OPT 13h à 15h	Journée portes ouvertes 10h à 17h		Montage photo 10h à 12h	Montage photo 10h à 12h
Nouméa	Les dangers d'Internet 13h30 à 16h30	Payer sa facture OPT 13h30 à 16h30					
Nouméa		Payer sa facture OPT 13h à 16h					
Nouméa		Créer une affiche 17h à 19h				Créer une affiche 17h à 19h	
Thio	Conférence sur les écrans 10h à 10h	Payer sa facture OPT 14h à 16h				Intervention de la BPDJ de la Gendarmerie 13h à 15h	
VKP	Les dangers d'Internet 13h00 à 16h00	Les dangers d'Internet et Créer sa page FB pro 8h à 12h	Payer sa facture OPT et Créer son site Internet 8h à 12h		Les dangers d'Internet 13h à 16h	Les dangers d'Internet et Créer sa page FB pro 13h à 16h	Créer sa page FB pro 10h à 12h Les dangers d'Internet 13h à 15h Payer sa facture OPT 15h à 18h
Hienghène	Créer sa boîte mail de 8h30 à 11h30 Payer sa facture OPT 13h30 à 16h						
Kouaoua		Créer une d'affiche 8h30 à 11h30				Créer sa boîte mail 8h30 à 12h	
Ouégoa					Utilisation de supports mobiles 8h30 à 11h30	Téléservices Administratifs Provinciaux 8h30 à 11h30	
Poum			Créer sa boîte mail 8h à 11h/13h à 16h			Réseaux sociaux 8h à 11h/13h à 16h	

Apprenez à utiliser Internet !



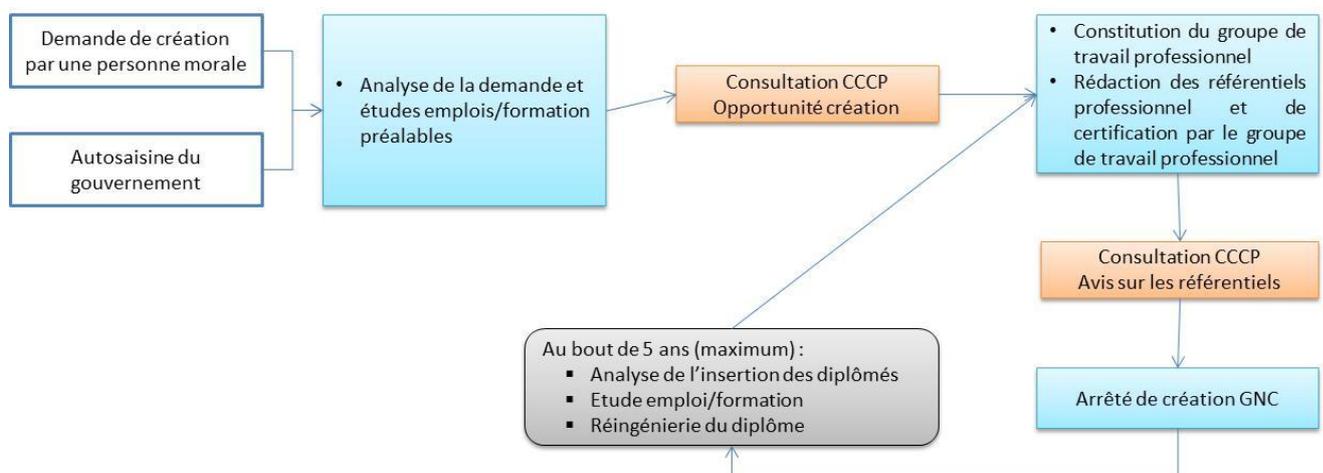
L'édition est reconduit pour 2021, avec pour objectif de renouveler le partenariat avec l'OPT, la Gendarmerie et d'autres acteurs également.

3.6. annexe 6 : processus de création d'une certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie

LES PRINCIPES GENERAUX GUIDANT LA CREATION D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE :

- 1° Répondre aux besoins de l'économie calédonienne, en créant des certifications adaptées à l'évolution des qualifications et aux pratiques professionnelles
- 2° Associer les partenaires sociaux et les professionnels aux différentes étapes du processus de création puis de mise en œuvre
- 3° Développer une ingénierie de validation des compétences adaptée à tous les publics et à toutes voies d'accès (formation et VAE)

LES ETAPES DE LA CREATION D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE :



► ETAPE 1 : PROJET DE CREATION

L'initiative de la demande peut provenir de plusieurs types d'acteurs du système économique :

- Une entreprise ou un groupe d'entreprise
- Une organisation professionnelle (syndicat, association, chambre consulaire, etc..)
- Une collectivité publique

Si la demande n'émane pas d'une organisation professionnelle ou d'une collectivité publique, la demande doit être obligatoirement accompagnée d'un avis favorable d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative de l'activité concernée ou d'une collectivité publique concernée par l'emploi des futurs certifiés

En tout état de cause, la certification n'est créée par la Nouvelle-Calédonie que si elle apporte la preuve de son utilité et de son intérêt sur le marché du travail.

Une étude d'opportunité est donc demandée pour éclairer la décision de la CCCP et du gouvernement sur l'intérêt de créer cette certification.

Le dossier devra notamment préciser :

- Le contexte économique : les opportunités ou contraintes économiques et/ou sociales qui ont conduit au projet de création de la certification
- Les conditions d'exercice du métier en Nouvelle-Calédonie :
 - o effectif moyen et secteur d'activité des entreprises susceptibles d'offrir un emploi aux titulaires de la certification,

- positionnement hiérarchique et fonctionnel des emplois ciblés pour les titulaires de la certification,
- si la profession est réglementée
- Le potentiel d’insertion des futurs diplômés,
- Le public visé par la certification,
- Les structures ou experts consultés,
- Les études et travaux de référence : les travaux, observations, analyses, études prospectives, études de marché... auxquels le demandeur s’est référé lors de la création de la certification.

Après avis de la CCCP, le gouvernement valide ou pas le projet de création.

► ETAPE 2 : TRAVAUX DE REDACTION DES REFERENTIELS

Un groupe de travail chargé de rédiger les référentiels professionnel et de certification est ensuite constitué. Est également réalisée une analyse de l’emploi sur le terrain auprès des employeurs concernés et des salariés exerçant le métier.

Il comprend :

- des professionnels représentant des employeurs et des salariés exerçant le métier concerné
- la DFPC
- une ou plusieurs directions techniques de la Nouvelle-Calédonie compétentes sur le secteur couvert le cas échéant (exemple : la DASS pour un diplôme du secteur de la santé).

Au cours de plusieurs réunions s’étalant sur plusieurs mois, le groupe de travail définit :

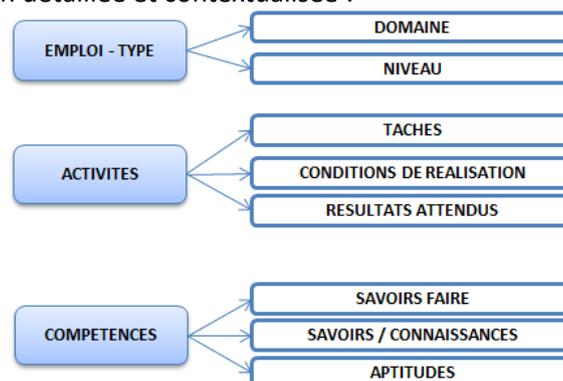
- le référentiel professionnel
- le référentiel de certification

Des experts peuvent en tant que de besoin être consultés au cours des travaux.

Le référentiel professionnel décrit le ou les emplois, les activités et les compétences liés au métier visé par la certification.

Il positionne la certification sur un niveau de qualification allant du niveau 1 au niveau 8.

Sont donc décrites de façon détaillée et contextualisée :



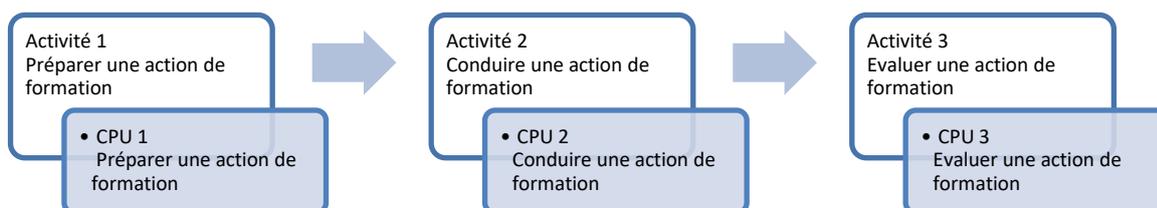
Le référentiel de certification est ensuite établi à partir des activités et compétences professionnelles détaillées dans le référentiel professionnel.

Il décrit :

- l’ensemble des capacités, connaissances et compétences validées par la certification,
- le niveau d’exigence attaché à chacune d’entre elles,
- les modalités et procédures d’évaluation,
- la nature des évaluations,
- leur durée,
- la composition du jury (nombre, titres et qualités des évaluateurs),
- la description du plateau technique.

Toutes les certifications de la Nouvelle-Calédonie sont composées d'unités constitutives sanctionnées par des certificats professionnels unitaires (CPU). Chaque certificat atteste que son titulaire maîtrise un ensemble cohérent de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'une ou de plusieurs activités constitutives de l'emploi/métier visé par la certification. Cela permet à un candidat soit d'obtenir la totalité du diplôme soit de n'en valider qu'une partie mais de pouvoir finaliser son parcours de certification dans un délai de 5 ans en repassant des épreuves pour valider les CPU auxquels il a échoué.

Exemple : Diplôme de formateur d'adultes



► **ETAPE 3 : CREATION DE LA CERTIFICATION**

A l'issue de ce travail de rédaction, le dossier est présenté à la CCCP qui émet un avis sur l'adéquation de la certification au regard des besoins en compétences des employeurs et sur le contenu des deux référentiels.

La décision de créations se concrétise par un arrêté du gouvernement. La certification professionnelle est alors inscrite au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (RCP-NC).

3.7. Annexe 7 : Programmation des formations en alternance 2020

Secteur	CFA	niveau	intitulé	nb d'alternants au démarrage	présents dernier jour formation	réussite examen
agriculture	CAN C	3	CAP métiers de l'agriculture 2	12	8	6
	CAN C	3	CAP jardinier paysagiste 2	9	3	2
	CAN C	3	CAP métiers de l'agriculture 1ère	12	9	
	CAN C	3	CAP jardinier paysagiste 1ère	13	11	
Commerce	UNC	6	LP Commerce et distribution	12	11	11
Support à l'entreprise	UNC	6	LP Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion	11	11	9
	UNC	6	LP Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	14	14	13
	UNC	6	LP Métiers de l'informatique : applications Web	11	11	9
Communication	UNC	6	LP Métiers de la communication : chargé de communication, parcours communication et arts numériques	15	15	15
Commerce	CCI	4	bac pro commerce (Term)	11	11	11
	CCI	4	bac pro commerce (Sec)	13	8	
	CCI	4	bac pro commerce (Prem)	12	9	
Transport et logistique	CCI	4	Bac pro Logistique (Term)	14	13	12
	CCI	4	Bac pro Logistique (Prem)	12	9	
	CCI	4	Bac pro Logistique (Sec)	10	8	
Support à l'entreprise	CCI	4	TP Technicien Assistant informatique promo 2019/2020	12	12	12
	CCI	4	TP Technicien Assistant informatique promo 2020/2022	15	15	
Santé	CCI	4	BP Pharma 1	14	13	
Support à l'entreprise	CCI	5	BTS Comptabilité Gestion 2	14	14	13
	CCI	5	BTS Comptabilité Gestion 1ère	14	12	
	CCI	5	BTS Gestion PME 2	18	18	16
	CCI	5	BTS Gestion PME 1ère	17	11	
Commerce	CCI	5	BTS Négociation et digitalisation de la relation client 1ère année	18	15	
	CCI	5	BTS Négociation et digitalisation de la relation client 2ème année	16	15	14
Transport et logistique	CCI	5	BTS transport et logistique 2	10	8	8

Support à l'entreprise	CCI	5	TP Dev web promo 2019/2020	8	6	5
	CCI	5	TP Dev web promo 2020/2022	12	12	
Commerce	CCI	6	Bachelor EGC 2eme année	18	17	
	CCI	6	Bachelor EGC 3eme année	15	15	13
Banque, Assurance	CCI	6	Bachelor Responsable développement commercial option banque et assurance	14	12	11
Commerce	CCI	6	Bachelor Responsable en commerce international	11	9	9
Commerce	CMA	3	CAP Boucher 2	14	11	11
	CMA	3	CAP Boucher	14	13	
	CMA	3	CAP Boulanger 2	10	7	6
	CMA	3	CAP Boulanger	9	8	
Commerce	CMA	3	CAP Pâtissier 2	11	10	9
	CMA	3	CAP Pâtissier	10	8	
	CMA	3	CAP maintenance des véhicules option VP	14	8	8
	CMA	3	TP Mécanicien de maintenance automobile	14	10	
Industrie	CMA	3	CAP serrurier métallier	11	6	6
	CMA	3	TP Métallier	13	12	
Construction BTP	CMA	3	TP Menuisier Aluminium	8	4	
	CMA	3	CAP Electricien 2	11	10	10
	CMA	3	CAP Electricien 1	12	10	
	CMA	3	CAP Maintenance de Bâtiments de collectivités 2	12	3	3
	CMA	3	CAP Maintenance de Bâtiments de collectivités 1	13	12	
Installation et maintenance	CMA	3	CAP Installateur et dépanneur en Froid et conditionnement d'air 2	10	7	5
Installation et maintenance	CMA	3	CAP Installateur et dépanneur en Froid et conditionnement d'air 1	14	11	
Commerce	CMA	3	Cap coiffure 2	17	14	13
	CMA	3	Cap coiffure 1	10	9	
	CMA	3	Cap Esthétique	10	7	
Construction BTP	CMA	3	DNC Installateur en sanitaire et énergies renouvelables	8	6	5
Commerce	CMA	4	BP coiffure 2	12	9	8
	CMA	4	BP coiffure 1	12	10	
Installation et maintenance	CMA	4	BP Installateur dépanneur en Froid et conditionnement d'air	8	7	
	CMA	4	BP Electricien	9	9	9
Commerce	GIEP	4	CQP Mécanicien supérieur automobile	11	11	
	GIEP	4	CQP TMEEMTP	10	7	
Total				714	594	282

3.8. Annexe 8 : Document de suivi des plans d'action du CSEIFOP

N°	Type de séance	Date	Constat	Thème	Demandeur	Action : description / à faire	Livrable	Pilote de l'action
1	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Le CSEIFOP n'est pas assez opérationnel, pas suffisamment orienté action.	Fonctionnement du CSEIFOP	CSEIFOP	Mettre en place un suivi des demandes faites par les membres lors des séances plénières	Outil de suivi des plans d'action et modalités d'utilisation	GNC Ludovic Bard
2	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Nécessité d'améliorer la cohérence globale de la gouvernance	Fonctionnement du CSEIFOP	GNC	Formaliser la méthodologie et la mise en place d'un plan d'action annuel définissant les travaux à mener au sein des commissions techniques et la remontée des propositions vers la commission plénière et le comité des exécutifs	Méthodologie et projet de plan d'action	GNC Ludovic Bard
3	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Déficit d'appropriation du CSEIFOP par les provinces	Fonctionnement du CSEIFOP	Partenaires sociaux	Présentation par les provinces de leurs politiques sectorielles	Document(s) de présentation des politiques provinciales dans le champ Emploi/Formation/Insertion/Orientation professionnelles	Provinces
4	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	La multiplication des sources sur les besoins en emplois et compétences génère un sentiment de cacophonie et d'imprécision	GPEC	Partenaires sociaux	Analyser les processus de recueil des besoins et vérifier les synergies à trouver entre les différents process	Cartographie des processus de recueil de besoins présentée en CTOSI	SAP
5	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Absence de cohésion d'ensemble dans les terminologies utilisées dans le secteur	Clarification de la terminologie employée par les acteurs	DFPC	Finaliser un glossaire commun : intégrer les définitions du secteur emploi	Glossaire finalisé	DFPC Florent Franchette
6	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Absence de description formalisée du réseau	Clarification de la terminologie employée par les acteurs	Partenaires sociaux	Formaliser une description du réseau et l'intégrer dans le glossaire commun	Glossaire finalisé	GNC Ludovic Bard
7	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Absence de cohésion d'ensemble dans les terminologies utilisées dans le secteur	Clarification de la terminologie employée par les acteurs	DFPC	Inscrire la validation d'un glossaire commun par le CSEIFOP au prochain ordre du jour	Glossaire finalisé	DFPC Philippe Martin
8	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Manque de visibilité sur RELIEF	Calendrier de mise en œuvre de RELIEF	Partenaires sociaux	Formaliser un calendrier des prochaines échéances de RELIEF et le joindre au CR CSEIFOP	Calendrier RELIEF	DFPC Florence Lemaire
9	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Manque de visibilité sur BOOST	Calendrier de mise en œuvre de BOOST	Partenaires sociaux	Présentation à la commission Emploi du plan de déploiement de BOOST	Calendrier BOOST	DEFE
10	CSEIFOP Séance plénière	30/09/2020	Mettre en place une coordination des actions de lutte contre l'illettrisme	Lutte contre l'illettrisme	FIAF-NC	Créer une commission technique ad hoc au sein du CSEIFOP	Composition de la commission et calendrier de travail 2021	GNC Yolande Verlaquet

3.9. Annexe 9 : Les éléments présentés en Commission technique emploi du 6 mai 2021 concernant le projet de service public de l'emploi

SPE : Point d'étape

Fonctionnement global	Définitions	Principes fondamentaux
<ul style="list-style-type: none"> • Valable uniquement pour Cap emploi et DEFE (EPEFIP absent) • Globalement, le fonctionnement des deux services Cap et Emploi et DEFE (SEP) est similaire, à quelques points de procédure près. • Le process global de prise en charge du DE et le traitement de l'intermédiation est commun aux deux entités : un processus a été schématisé pour rendre compte de cette proximité 	<ul style="list-style-type: none"> • Service public de l'emploi • Demandeur d'emploi • Offre d'emploi • Placement 	<ul style="list-style-type: none"> • Une gouvernance partagée (orientations politiques) • Des déclinaisons territoriales qui garantissent l'autonomie des structures de placement, leurs spécificités, et la proximité avec le public DE et employeur • Égalité / équité de traitement des DE et des employeurs • Accès global aux offres d'emploi partout et pour tous

SPE : Processus

- Etape 1 • Primo-accueil, infos administratives, dossier, pointage, ...
- Etape 2 • Diagnostic, accessibilité à l'emploi
- Etape 3 • Travail sur les freins, offre de service (interne ou externe)
- Etape 4 • Accompagnement, Technique de recherche d'emploi (TRE) ...
- Etape 5 • Confrontation offres d'emploi
- Etape 6 • Mise en relation
- Etape 7 • Placement

Service public de l'emploi (SPE)

- Un service offrant une équité de traitement à tous les DE et à tous les employeurs sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, dont l'offre est adaptée et adaptable aux spécificités des territoires. Le SPE dispose d'un système d'information partagé qui répond aux besoins métiers et de reporting/statistique.

Placement

- Il s'agit d'une action de mise en relation d'un demandeur d'emploi inscrit avec un employeur ayant déposé une offre auprès d'un service de placement. Cette action est réalisée par un conseiller et se conclut par une mise en emploi.

Demandeur d'emploi

- Une personne inscrite et faisant l'objet d'un suivi auprès d'un service de placement.

Offre d'emploi

- Formalisation et enregistrement d'un besoin en personnel par un employeur auprès d'un SPP et relevant de l'obligation légale de dépôt d'offre d'emploi.



Une gouvernance partagée

- Nécessité d'une gouvernance centralisée avec les acteurs du secteur pour partager et piloter une politique publique co-construite (participation des partenaires sociaux)
- En CSEIFOP ?



Des structures autonomes

- Déclinant la politique commune en fonction des spécificités de leur territoire



Une équité de traitement

- Tous les DE doivent être pris en charge de la même manière, quels qu'ils soient et où qu'ils soient
- Une qualité de service homogène sur l'ensemble de la N-C



Des offres d'emplois accessibles pour tous

- Toutes les OE doivent être accessibles où qu'elles soient et quelles qu'elles soient

3.10. Annexe 10 : Détail volumétrique de la fréquentation des différents dispositifs depuis le lancement de la SEIP-NC

	Structures "porte d'entrée"					Structures et dispositifs de prise en charge										Dispositifs "salariés"			total
	cases numériques	IOEPA	point A	IJ (CJ + IJ nord)	sous total	chantiers d'insertion	structures d'insertion	SPOT	RSMA	EDR	CIT	FPC	alternance	structures de placement	sous-total	FIAF	chômage partiel	sous-total	
2016			9293	10316	19 609	138	22 969	92	431	151		1 935	767	22 351	48 834		696	696	69 139
2017			9943	9047	18 990	148	20 240	103	462	147	124	2 246	775	23 958	48 203	929	374	1 303	68 496
2018		2 360	11026	12424	25 810	82	19 566	103	481	202		1 734	778	25 726	48 672	1 669	688	2 357	76 839
2019		3 314	11136	11476	25 926	69	19 455	124	492	248	27	1 588	711	28 764	51 478	2 481	576	3 057	80 461
2020	1946	7 060	12126	8317	29 449	64	19 623	110	499	287		925	714	30 065	52 287	2 186	33 970	36 156	117 892
total	1946	12734	53524	51580	119 784	501	101 853	532	2 365	1 035	151	8 428	3 745	130 864	249 474	7 265	36 304	43 569	412 827

Bien entendu, il n'est possible de prétendre, ni à une parfaite exhaustivité de ces données, ni à une exactitude en tous points, en l'absence d'un système unique de recensement de toutes les populations fréquentant les différentes structures. Les données ci-dessus ont été consolidées manuellement, sur la base des informations transmises par les différents contributeurs.

NB : les cases colorées en jaune correspondent à des données absentes, non disponibles ou recalculées par moyenne ou ratio.

Quant au nombre de salariés concernés par le chômage partiel il est à considérer avec la plus grande prudence compte tenu des difficultés de consolidation de ces données à l'heure actuelle.