

Nouméa, le 4 octobre 2024

Monsieur Philippe NAILLET
Rapporteur pour avis à la commission
des affaires économiques
Assemblée Nationale
philippe.naillet@assemblee-nationale.fr

N/réf. : D/10-2024/000665

Objet : Questionnaire Audition chambres consulaires - Avis budgétaire Outre-mer

Thématique : les enjeux relatifs à l'insertion dans l'ensemble des territoires ultramarins

Monsieur le Député,

La consultation que vous avez organisée auprès des Chambres consulaires nous offre l'opportunité de vous exposer notre vision concernant les enjeux actuels de la Nouvelle-Calédonie, singulièrement ceux liés au développement des compétences et à l'insertion. Ces problématiques, déjà centrales structurellement pour le développement de notre territoire, se trouvent amplifiées dans le contexte de crise profonde que nous vivons depuis le 13 mai 2014. Il est donc impératif d'identifier les besoins auxquels il convient de répondre afin de faire face à l'urgence ainsi qu'à la période de reconstruction et refondation qui s'ouvre.

Fort de son expérience et de son expertise dans le domaine de la formation professionnelle et au service des entreprises, la CCI-NC est pleinement mobilisée pour contribuer à relever ces défis.

Chapitre 1 L'IMPACT DES EMEUTES DE MAI 2024¹

La destruction des entreprises et du tissu économique

La Nouvelle-Calédonie fait face à une déstabilisation massive de son tissu économique.

A titre d'exemple, plusieurs zones géographiques sont particulièrement touchées, comme Nouméa Nord, où environ 25-30% du secteur de la grande distribution a été détruit, ou Païta, où plus de 50% du tissu commercial est affecté.

Avec plus de **30% du capital productif de Nouvelle-Calédonie touché par les émeutes**, le PIB accuserait un recul de **20% en 2024** par rapport à celui de 2022² et ramènerait le PIB par habitant à son niveau de 2003 soit un recul de 20 ans. Cela représenterait **une régression d'une ampleur comparable à celle connue par la France pendant la seconde guerre mondiale.**³

Cette destruction a créé un déséquilibre dans la concurrence et a réduit les débouchés pour les jeunes et les entreprises, impactant leur insertion dans le monde professionnel. **La reconstruction**

¹ L'annexe 1 présente des éléments plus complets sur la situation post-émeutes

² PIB 2022 = 1 092 Milliards XPF (Source ISEE-NC)

³ Source : rapport de mesure d'impact socio-économique des événements – Cabinet DME – Septembre 2024



économique, qui pourrait prendre des années, nécessitera une intervention stratégique et ciblée de l'État, en lien avec les spécificités locales.

L'impact sur le chômage et la crise sociale qui en découle

La destruction du tissu économique a aggravé une situation déjà préoccupante concernant la jeunesse désœuvrée. Les opportunités d'emploi se raréfient en raison de la destruction des entreprises, accentuant le chômage et rendant difficile l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail local.

La perte de population, estimée entre 6 000 et 8 000 personnes cette année -après plusieurs années de déficit de l'ordre de 2 000 à 2 500 personnes par an en lien avec l'instabilité institutionnelle- reflète un manque d'attractivité économique et une insécurité sociale grandissante, freinant ainsi la capacité de reprise économique et la cohésion sociale. **La reconstruction sociale est donc un impératif, au même titre que la reconstruction économique.**

L'absence de visibilité sur la poursuite du dispositif de chômage partiel spécifique exactions risque de précipiter la **destruction d'emploi** et d'alourdir le nombre de personnes au chômage total, privant les entreprises de leurs compétences et plongeant les Calédoniens dans une crise sociale sans précédent d'autant plus **que la Nouvelle-Calédonie est dépourvue de dispositifs qui visent à garantir un revenu minimal aux personnes en situation de précarité tels que le RSA ou le RSO.**

La formation professionnelle comme amortisseur social

La formation est l'une des clés majeures de la reconstruction économique et sociale. L'accent doit être mis sur l'insertion professionnelle des jeunes via des dispositifs efficaces, notamment l'alternance, qui a déjà démontré ses résultats en Nouvelle-Calédonie. Il est également crucial de réorienter les compétences des travailleurs, notamment ceux issus des secteurs en crise comme le nickel, ou ceux ayant perdu leur emploi à la suite des émeutes, vers des métiers d'avenir.

L'alternance, qu'il s'agisse de jeunes ou de moins jeunes, offre la garantie d'une seconde chance et permet à chacun d'apprendre à son propre rythme, sans limite d'âge. Ce modèle est particulièrement bénéfique pour les territoires d'Outre-mer, même s'il est tout aussi pertinent ailleurs. Ainsi, il apparaît nécessaire **d'accroître les moyens alloués à la formation par alternance et de favoriser la mutualisation des ressources**, notamment entre chambres consulaires, en collaboration avec les institutions locales et nationales.

Les chambres consulaires, grâce à leur expertise en formation et leur connexion avec le tissu entrepreneurial, doivent jouer un rôle clé dans la revitalisation du marché du travail vers les filières prioritaires et la réussite des reconversions professionnelles.

Dans nos territoires d'Outre-mer, qui sont historiquement des terres d'accueil et où la diversité culturelle est une richesse, le « vivre ensemble » est fondamental. Cette notion, loin d'être une simple valeur, se révèle être un levier essentiel pour le développement. **Les entreprises, véritables incarnations de ce « vivre ensemble », doivent également devenir les moteurs du « revivre ensemble » post-émeutes.**

L'alternance se présente comme un outil incontournable pour permettre l'intégration sociale et économique de tous, et refonder la prospérité collective. La Nouvelle-Calédonie doit être

accompagnée par l'Etat pour financer cet outil indispensable à la reconstruction consécutive aux émeutes.

Chapitre 2 LES ECOLES DE LA CCI-NC, OUTILS PERFORMANTS DE REUSSITE ET D'INSERTION

Le développement des compétences pour répondre aux besoins des entreprises fait partie des missions principales de la CCI-NC. Ainsi, la CCI-NC qui intègre deux écoles en son sein (CFA et EGC Business Scholl) constate année après année, la performance de ces outils pour la réussite et l'insertion.

Les écoles de la CCI-NC c'est :

Le CCI formation alternance en quelques chiffres clés :

- ➔ 12 formations en 2024 de niveau BAC à BAC +3
- ➔ 200 alternants
- ➔ 40 formateurs
- ➔ 87% de réussite aux examens
- ➔ 92% d'insertion professionnelle
- ➔ 99% de recommandation des alternants
- ➔ 5 000 Alumni



L'EGC en quelques chiffres clés ...

- ➔ 1 diplôme de type BAC+3, visée par l'Etat
- ➔ 3 années de formation
- ➔ 12 mois de stage dont 4 mois à l'étranger
- ➔ 35 formateurs dont 80% exercent une activité professionnelle
- ➔ 115 étudiants
- ➔ Environ 800 Alumni (diplômés)



- ➔ 81 % de taux de réussite
- ➔ 100 % de taux d'insertion (sur le marché du travail et en poursuites d'études)

Des filières d'enseignement supérieur (BAC à BAC+3) indispensables aux besoins en compétences de la Nouvelle-Calédonie. C'est pourquoi, le soutien à l'alternance doit couvrir tous les niveaux d'enseignement (voie d'excellence et montée de filières).

Nos écoles proposent également des TITRES PRO qui permettent d'élargir les compétences professionnelles en complément de l'offre de l'éducation nationale (BTS, BAC PRO, CAP, ...).

Les taux de réussite et d'insertion des écoles de la CCI-NC, la positionne comme l'un des acteurs les plus performants en matière de formation par alternance. En outre, sa proximité avec les entreprises lui permet d'être en constante adaptation aux besoins du tissu économique calédonien.

L'alternance est confrontée à des défis, exacerbés post-émeutes 2024.

Défi n° 1 : Comment rendre les alternants attractifs pour les entreprises ?

Contexte :

- Les entreprises sont fragilisées et rencontrent des difficultés à s'engager sur l'accompagnement d'un alternant sur toute sa durée de formation ;
- La crise émeutes va mettre sur le marché de l'emploi un grand nombre de demandeurs d'emploi y compris qualifiés ;
- Le déficit d'entreprises accueillantes présente des risques relatifs aux parcours de formation :
 - Abandon des études ;
 - Exode hors NC pour poursuite d'études ;
 - Réorientation vers des études classiques moins adaptées et moins performantes en termes d'insertion.

Besoins :

- **Mettre en place des mesures incitatives à l'embauche des alternants en entreprises :** prise en charge de toute ou partie de la rémunération sur la durée du contrat ;
- Mettre en place une **prime à l'embauche d'un apprenti diplômé** à l'issue de sa formation.

Défi n°2 : Comment rendre le parcours de formation soutenable pour les alternants ?

Contexte :

- Plus de 35% des alternants ont plus de 25 ans et/ou sont à charge de famille ;
- De nombreux demandeurs d'emplois vont devoir passer par un parcours de reconversion professionnelle pour se réinsérer ;
- Rôle d'amortisseur social pour les alternants (un revenu minimum pour assumer son quotidien).

Besoins :

- **Instaurer des mesures sociales supplémentaires pour soutenir les alternants, en particulier, ceux engagés dans un parcours de reconversion :**
 - **Aide financière pour les alternants :** Mise en place d'une aide de 50 000 F par mois pendant 6 mois pour les alternants en difficulté, sur avis du conseiller social ;
 - **Aide à l'équipement :** Proposition d'une aide de 100 000 F pour l'équipement des nouveaux alternants (matériel numérique, outillage et tenues suivant les besoins de la formation). Elle concernerait alors tous les nouveaux alternants ;
 - **Revalorisation de la rémunération pour les alternants en reconversion ;**
 - **Adaptation de la rémunération pour les chômeurs indemnisés :** rémunération équivalente à celle du chômage.
- Mettre en place un **dispositif de formations des salariés en reconversion sous format modulaire** pour acquérir des compétences manquantes ou nécessaires dans une nouvelle activité.

Défi n°3 : Faciliter l'accès à la formation par l'acquisition des prérequis nécessaires.

Contexte :

- 31,5 % des jeunes sont en difficulté de lecture ;
- Un taux d'illettrisme à 18 %, trois fois supérieur à celui de la métropole.

Besoins :

- **Consolider les compétences de base en mettant un accent particulier sur les compétences essentielles :**
 - Remises à niveau généralisées dans des disciplines telles que les mathématiques, le français, l'anglais, ainsi que les compétences numériques ;
 - Développer les savoirs-être, notamment en proposant des parcours de pré-alternance en partenariat avec le Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA), permettant ainsi une meilleure préparation à l'insertion professionnelle.
- **Intégrer ces remises à niveau pré-qualifiantes dans le périmètre des formations professionnelles continue financées par la NC.**

Défi n°4 : Financer un modèle économique soutenable et durable pour les écoles et leur développement

La Nouvelle-Calédonie a conduit en 2019 une réforme de l'alternance qui a permis notamment d'ouvrir ce dispositif aux plus de 26 ans qui représentent en 2024 35% des effectifs, de revoir les modalités de financement pour permettre une meilleure prise en charge des coûts de fonctionnement des sessions par alternance et de renforcer la qualité des interactions entre les tuteurs en entreprise et les centres de formation par alternance.

Pour autant, dans le **contexte de crise budgétaire des institutions calédoniennes**, des mesures doivent être prises pour **soutenir la Nouvelle-Calédonie dans le financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage plus particulièrement** au regard de son rôle d'amortisseur social.

Besoins :

- **Sécuriser et pérenniser les financements des enseignements par l'alternance ;**
- **Être attractif pour avoir les formateurs nécessaires à l'enseignement dans un contexte d'exode des compétences exacerbé par la crise.** Cela ne sera possible qu'en revalorisant le coût de face à face pédagogique qui n'a pas été réévalué depuis 2019 ;
- **Dégager de la marge de manœuvre financière en rationalisant les formations professionnelles et en renforçant la mutualisation et la coordination entre les acteurs pour éviter la concurrence inutile :**
 - Mutualisation des plateaux techniques et des parcours de formation ;
 - Partenariats entre opérateurs de formation (à l'instar du partenariat entre la CCI et le RSMA par exemple) ;

- « Carte » des formations professionnelles permettant d'identifier les forces et spécialités en présence, de manière à coordonner les actions de formations au plus proche des besoins économiques. Pour y parvenir, la Nouvelle-Calédonie doit engager le travail d'élaboration d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences au niveau du territoire, afin de mettre en adéquation les compétences avec les besoins et stratégies économiques.

La CCI-NC au regard de ses excellents résultats en matière de réussite et d'insertion devrait être un des réceptacles privilégiés de ces financements.

Chapitre 3 LA VISION DE NC ECO POUR LA SUITE

La CCI-NC travaille en étroite collaboration avec l'intégralité du monde économique au sein de **NC ECO**⁴ pour construire **une vision partagée dont les principes phares sont les suivants :**

- Le développement économique et social doit être la force motrice d'un accord politique global ;
- L'éducation est la clé de voûte d'une société apaisée et prospère ;
- La dépense publique doit diminuer ;
- Les secteurs fondamentaux doivent être sauvés et pérennisés.

Aucun renouveau ne sera possible sans tutelle ni modification profonde de la gouvernance.

⁴ NC ECO (Nouvelle-Calédonie Economique) est un consortium piloté par la CCI-NC qui intègre l'intégralité du monde économique : les 3 chambres consulaires, le MEDEF-NC, l'U2P-NC, la CPME et tous les syndicats professionnels quel que soit le secteur d'activité. NC ECO a pour objectifs :

- Porter d'une seule voix, hors de tout corporatisme ou parti pris politique, la nécessité d'inclure les enjeux économiques et sociaux dans les discussions sur l'avenir institutionnel ;
- Construire une vision autour d'un modèle économique et social partagé et pérenne, quelles que soient les options institutionnelles qui sont choisies.

Chapitre 4 REPONSES AUX QUESTIONS

Combien d'entreprises accompagnez-vous ? Combien d'emplois, quels secteurs et quelles tranches d'âge sont concernés ?

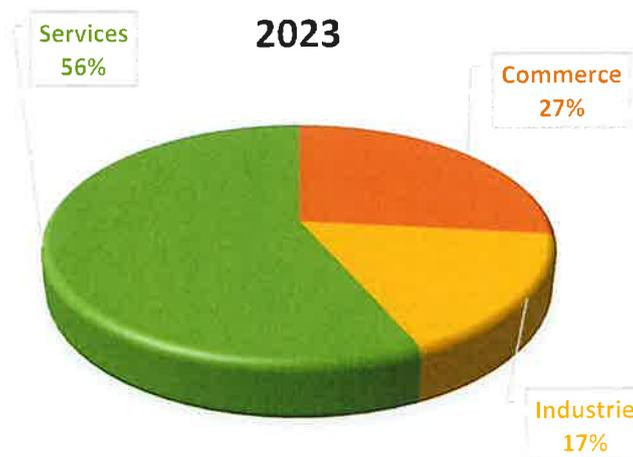
➔ Présentation de la CCI-NC

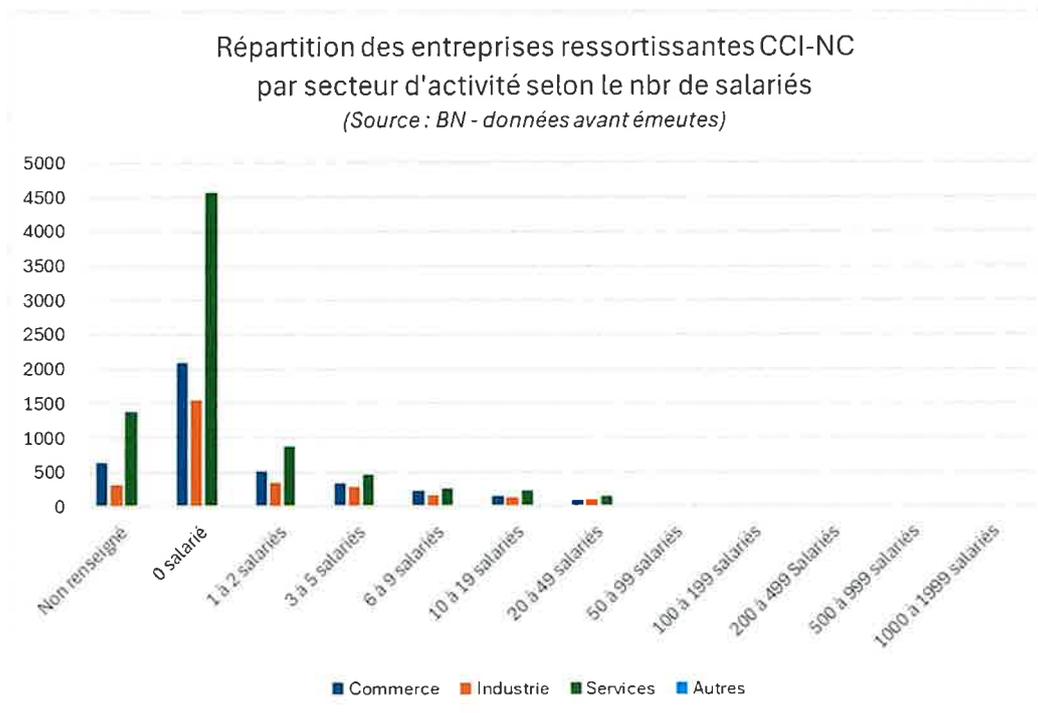
Ci-après quelques éléments qui illustrent l'importance de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Nouvelle-Calédonie au sein du tissu économique calédonien et plus particulièrement pour la formation et l'insertion. Ainsi en 2023 la CCI-NC représentait :

Entrepreneuriat et Formation

- **16 322 ressortissants** inscrits à la CCI-NC ;
- **1 827 créations** d'entreprises accompagnées, marquant un fort soutien au développement entrepreneurial ;
- **2 825 entreprises** sensibilisées et accompagnées ;
- **3 879 chefs d'entreprise et salariés** ont bénéficié de formations pour renforcer leurs compétences ;
- En formation initiale, **319 étudiants** ont été inscrits, tandis que **123 diplômés** ont été certifiés via la CCI Formation en alternance et l'EGC Business School.

RÉPARTITION DES RESSORTISSANTS DE LA CCI-NC PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2023





A noter qu'au total, en Nouvelle-Calédonie **environ 6 000 entreprises emploient au moins 1 salarié** et que le **secteur privé représente plus de 68 000 emplois** en moyenne annuelle 2023⁵.

Infrastructures

La CCI-NC est également impliquée dans la gestion des infrastructures aéroportuaires et portuaires :

- **492 193 passagers** accueillis à l'aéroport de Nouméa-La Tontouta, une augmentation de 53 % par rapport à 2022 ;
- **404 169 passagers** accueillis à l'aéroport de Nouméa-Magenta, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2022 ;
- **149 332 passagers** ont transité par l'aéroport de Lifou-Wanaham, en hausse de 4 % par rapport à l'année précédente ;
- En 2023, la gare maritime de Nouméa a accueilli **343 703 croisiéristes**, marquant une augmentation de 466 % par rapport à 2022.

Numérique

Dans le cadre de la transformation numérique, la CCI-NC poursuit son développement digital :

- **13 pages** sur les réseaux sociaux actives ;
- **66 345 abonnés cumulés** sur ses plateformes ;
- Le site internet www.cci.nc enregistre en moyenne plus de **8 300 consultations** par mois.

⁵ Source : ISEE-NC

Fonctionnement

En termes de gestion financière, la CCI-NC a un budget de **5,2 milliards de FCFP**, permettant de soutenir ses diverses activités et projets au service du développement économique du territoire.

Quelle coordination avec les partenaires locaux et les différents opérateurs pour favoriser l'insertion professionnelle ?

Dans le cadre de ses missions en lien avec la formation et l'insertion professionnelle, la CCI-NC est membre des différentes instances de l'insertion, soit en qualité de membre du conseil d'administration, du bureau ou de comités techniques des dites instances telles que :

- Comité stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelle (CSEIFOP) ;
- Comité Interinstitutionnel VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) ;
- Commission des formations post baccalauréat ;
- Conseil consultatif de l'Enseignement ;
- Cadres Avenir (groupe de pilotage du programme) ;
- CAP Emploi (Province Nord) ;
- Service Militaire Adapté (Conseil de perfectionnement) ;
- Ecole de la réussite ;
- Fédération Formation Insertion ;
- Mission locale d'insertion des jeunes en Province Nord ;
- Association ACTIVE (régie de quartier) ;
- Agence de Développement Economique de la NC (ADECAL) qui devient le GIP Agence Calédonienne de l'Innovation.

De plus, il existe en Nouvelle-Calédonie le Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE) qui est un collectif de structures et de professionnels qui se consacrent à l'information, l'insertion, la formation et l'emploi. Créé en 2013 et animé par la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC) depuis 2019, le RIIFE vise à améliorer l'accueil et l'accompagnement des publics, en particulier les plus vulnérables.

Le réseau regroupe actuellement 22 structures membres dont la CCI-NC et six partenaires, travaillant ensemble pour garantir une égalité et une qualité d'accueil, ainsi que pour faciliter les parcours des personnes accompagnées.

La multiplicité des acteurs et l'éclatement des compétences entre Provinces, Nouvelle-Calédonie et Etat rend le système particulièrement complexe et engendre une perte d'efficacité.

→ **Une rationalisation et des mutualisations sont nécessaires** (plateaux techniques, parcours, carte des formations...) ⁶

⁶ cf. besoins exprimés pour répondre au défi n°4 de l'insertion

Comment expliquez-vous la coexistence structurelle d'un chômage élevé et de difficultés de recrutement en Outre-mer ? Comment expliquer la persistance de ces difficultés, notamment concernant les jeunes, malgré la mise en place de dispositifs d'aide à l'insertion et à la qualification ?

Comme nous l'avons décrit lors de l'audition du 26 septembre dernier ce qui était vrai il y a six mois est maintenant obsolète. Pour autant, les raisons majeures de difficultés d'accès à l'emploi qui existaient en 2022, seront **exacerbées par la crise économique qui découle de la destruction du tissu économique par les émeutes de mai 2024.**

Les difficultés d'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie ont été mises en exergue par l'Enquête des Forces de Travail de **2022 (ISEE-NC)**⁷ :

Manque de Qualifications et d'Expérience

- **Population non diplômée** : 45% des personnes sans emploi n'ont aucun diplôme ;
- **Échec scolaire** : Un taux élevé de décrochage scolaire, en particulier parmi les jeunes, entraîne une main-d'œuvre peu qualifiée. Environ 6% quittent le système scolaire sans diplôme chaque année ;
- **Inégalité d'accès à l'éducation** : Les jeunes issus de milieux défavorisés sont sur-représentés dans les cycles professionnels.

Problématiques Socio-économiques

- **Précarité de l'emploi** : 17% des actifs occupent des emplois précaires, souvent non diplômés ;
- **Chômage élevé chez certaines populations** : Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes (11,2%) ; le taux d'emploi chez les Kanaks est de 51,8% d'emploi, soit -12 pts vs les autres communautés ;
- **Problèmes sociaux** : 35% des personnes ne cherchent pas d'emploi en raison de problèmes sociaux (garde d'enfants, etc.).

Accès à l'Information et à l'Emploi

- **Difficulté d'accès à l'information sur l'emploi** : L'absence de centralisation des données rend difficile la recherche d'emploi pour de nombreuses personnes ;
- **Halo autour du chômage** : Une part importante des chômeurs (40%) ne fait pas de démarches actives de recherche d'emploi.

Mobilité et Logistique

- **Urbanisation rapide** : L'étalement urbain a entraîné des difficultés de mobilité, rendant l'accès aux lieux de travail plus difficile ;
- **Déplacements domicile-travail** : La dépendance à la voiture et les embouteillages chroniques compliquent l'accès à des emplois situés en dehors des communes de résidence.

⁷ Données EFT 2022 présentées en ANNEXE 2

Inégalités de Genre

- **Écart salarial** : Les femmes, souvent plus diplômées, sont moins valorisées dans le monde du travail et occupent des emplois moins qualifiés ;
- **Temps partiel subi** : Une proportion significative de femmes travaille à temps partiel, souvent de manière contrainte.

Ces facteurs sont interconnectés et nécessitent des interventions concertées pour améliorer l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie et notamment pour deux cibles principales :

- Les personnes très éloignées de l'emploi ;
- Les personnes en reconversion professionnelle à la suite des émeutes.

Des mesures éducatives, des initiatives de soutien à l'emploi et des améliorations en matière de mobilité sont essentielles pour surmonter ces défis.

Nos préconisations :

- **Pour les personnes très éloignées de l'emploi** : Mettre en place les remises à niveau sur les prérequis pour accéder aux formations ou au monde du travail (compétences éducatives et savoir-être).
- **Pour les personnes en parcours de reconversion** :
 - A court terme, pour faciliter la **réinsertion du public cible, victime de la crise, une évaluation de leurs compétences de base**, identifiées plus haut comme condition à l'employabilité, devra être menée. Cette évaluation pourrait déboucher sur un certificat, attestant qu'il dispose des prérequis à toute insertion professionnelle. Dans le cas où ces compétences seraient insuffisantes, ils pourraient alors intégrer les dispositifs de remise à niveau dédiés aux personnes très éloignées de l'emploi ;
 - Accentuer l'accompagnement à l'orientation et à la construction d'un projet professionnel en s'inspirant de modèles existants comme le mentorat, le juvénat ;
 - Mettre en place un **dispositif de formations des salariés en reconversion sous format modulaire** pour acquérir des compétences manquantes ou nécessaires dans une nouvelle activité.
- Former les jeunes à l'éloquence pour les aider à s'exprimer, à prendre confiance en eux et à faciliter leur parcours professionnel.

Quels secteurs sont confrontés à une pénurie de main d'œuvre ou à des difficultés de recrutement ? Quelles en sont les causes ?

La Nouvelle-Calédonie fait face à **des difficultés croissantes en matière de recrutement**, notamment dans des **secteurs généralement en tension qui nécessitent des compétences spécifiques**. Parmi ces métiers, on trouve ceux liés à l'informatique et au numérique, les professions de santé (déficit exacerbé depuis mai), les formateurs ainsi que certains métiers techniques spécialisés tels que les soudeurs à l'arc par exemple.

De plus, **les employeurs locaux font face à des pénuries de compétences**, aggravées par l'attrait exercé par la fonction publique locale, ce qui intensifie la concurrence avec le secteur privé, déjà affaibli par la rareté de talents qualifiés.

Sur le plan de la formation, les défis sont également nombreux :

- Le **marché de l'emploi restreint** de la Nouvelle-Calédonie **ne permet pas d'absorber les cohortes de diplômés**, notamment dans des domaines spécifiques où une continuité de plusieurs années serait nécessaire pour rentabiliser les coûts d'ingénierie pédagogique ;
- **Les effectifs insuffisants ne justifient souvent pas l'ouverture de certaines formations**, poussant ainsi les jeunes à quitter le territoire pour se former hors Nouvelle-Calédonie. Cette expatriation pose un risque majeur : celui de ne pas voir ces diplômés revenir, ce qui accentuerait le déficit de compétences, y compris pour des métiers qui ne sont pas encore en tension mais qui pourraient le devenir à terme.

La crise actuelle vient exacerber ces difficultés du secteur formation. En effet, les **financements dédiés aux dispositifs d'insertion et de formation, comme l'alternance, ne sont plus assurés**, en raison des coupes budgétaires des institutions calédoniennes et **des difficultés rencontrées par les entreprises locales, qui ne sont plus en mesure d'accueillir des alternants**. Ce manque de soutien financier et structurel risque de fragiliser encore davantage le tissu socio-économique du territoire, en limitant l'accès à des formations adaptées et en ralentissant la constitution d'un vivier de compétences locales.

Recommandations de mesures à prendre

Ainsi, il apparaît crucial d'agir de manière proactive pour **favoriser l'insertion professionnelle et la reconversion des individus vers des métiers d'avenir**. À cet effet, nous proposons la mise en place d'un **Plan Marshall** dédié à la **formation et à la réinsertion**, centré sur les secteurs stratégiques suivants :

- **Le numérique ;**
- **La transition énergétique ;**
- **Le secteur maritime**, incluant la pêche durable, l'aquaculture et les services portuaires (y compris maintenance) ;
- **La maintenance industrielle ;**
- **Le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire ;**
- **Les filières permettant de renforcer l'autonomie alimentaire de la Nouvelle-Calédonie.**

Ce plan s'articulera autour de mesures immédiates, ainsi que de stratégies à moyen et long termes.

A court terme...

Ainsi, **à court terme, nous proposons la mise en œuvre de mesures d'accompagnement ciblées pour faciliter l'accès à la formation et à la réinsertion professionnelle.** Ces actions devront principalement bénéficier aux personnes suivantes :

- Les **victimes de la crise**, tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants ;
- Les **demandeurs d'emploi récents**, qui nécessitent un soutien accentué pour intégrer rapidement le marché du travail ;
- Les **personnes éloignées de l'emploi** souhaitant réaliser un projet professionnel structuré ;
- Les **salariés au chômage partiel**, afin de les préparer à de nouvelles opportunités ;
- Les **indépendants sans activité**, désireux de se reconvertir ou de perfectionner leurs compétences ;
- Les **nouveaux entrants sur le marché du travail**, qui seront en concurrence directe avec ceux devenus nombreux ayant de l'expérience professionnelle.

A moyen et long termes...

Il est impératif d'assurer l'employabilité des personnes désireuses de se former. Pour cela, nous proposons des actions axées sur :

- La **remise à niveau des compétences essentielles**, garantissant que chaque individu possède les savoir-faire requis par le marché.
- Le développement du **savoir-être**, essentiel à l'intégration et à la pérennité dans l'emploi.

Quels sont les freins et quels leviers mettre en place pour améliorer le taux d'activité des seniors ?

Les problèmes d'insertion identifiés avant les émeutes seront exacerbés par la nouvelle crise économique qu'elles ont engendrée, aggravée par la chute du secteur du nickel. **Les difficultés d'accès à l'emploi se généralisent**, touchant désormais non seulement les jeunes et les non-diplômés, comme c'était majoritairement le cas jusqu'à présent, mais aussi **les seniors**.

En effet, jusqu'à fin 2023, les seniors ne représentaient pas une population particulièrement en difficulté d'accès à l'emploi même si leur poids a considérablement augmenté entre 2019 et 2024 :

- 8,3% des demandeurs d'emplois avaient 50 ans et plus en avril 2019 ;
- 14% des demandeurs d'emplois avaient 50 ans et plus en avril 2024.

La destruction de milliers d'emplois à la suite des émeutes va exposer de nombreux seniors qui occupaient jusque-là des emplois stables, au parcours de recherche d'emploi.

Préconisations :

Cette problématique nouvelle nécessite que des mesures dédiées soient mises en place telles que :

- **Accompagnement à la recherche d'emploi** (CV, bilan de compétences, ...) ;
- **Faciliter la reconversion** de ces personnes moins agiles sur le marché de l'emploi ;

- Mettre en place un **dispositif de formations des salariés en reconversion sous format modulaire** pour acquérir des compétences manquantes ou nécessaires dans une nouvelle activité ;
- **Favoriser les formations par alternance** qui permettent de retirer un revenu pendant sa formation avec des mesures d'aides spécifiques ;
- **Accompagner la suite de carrière des « séniors » dans les activités s'inscrivant dans le cadre de l'Economie Sociale et Solidaire.** La Nouvelle-Calédonie dispose d'un tissu associatif particulièrement riche qui pourrait bénéficier de l'expérience de ces personnes. Ainsi, ces personnes pourraient être intégrées dans des parcours personnalisés mêlant formation, ateliers collectifs et accompagnement individuel, inspiré des DLA – Dispositif Local d'Accompagnement de l'ESS.

Les dispositifs mis en place pour favoriser le retour des ultramarins et limiter la « fuite des cerveaux » vous paraissent-ils efficaces ? Sinon quelles solutions proposez-vous ?

Cette situation d'absence de perspectives et d'insécurité conduit également bon nombre d'étudiants à modifier leurs projets et à partir faire leurs études hors NC.

Aujourd'hui **plusieurs dispositifs ont pour vocation d'accompagner la montée en compétences des calédoniens** hors Nouvelle-Calédonie par des dispositifs de bourses ou via le dispositif Cadre Avenir. Malheureusement **ces dispositifs ne garantissent pas le retour des compétences en Nouvelle-Calédonie.** Les raisons principales de ce non-retour sont :

- **Un marché de l'emploi trop restreint** qui ne permet pas de garantir une intégration dans leur domaine de compétences ;
- Le retour au Pays n'est pas toujours compatible avec la situation familiale du diplômé notamment concernant **l'emploi du conjoint** (Loi sur l'emploi local qui impose une durée de résidence selon la tension de l'emploi) ;
- **La concurrence du secteur public**, très attractif en NC, prive les entreprises de compétences du fait de conditions de recrutement inégales par rapport au secteur privé :
 - Niveau de rémunération plus favorable (indexation),
 - Garantie d'emploi,
 - Pas de pilotage de la performance.

Pour **faciliter le retour des ultra-marins en Nouvelle-Calédonie**, la CCI-NC a initiée la création d'une **association « Talents Calédoniens »** qui a pour objectifs de :

- Promouvoir l'attractivité de la Nouvelle-Calédonie vis-à-vis des étudiants et des professionnels à fort potentiel et/ou disposants de compétences susceptibles de contribuer au développement économique et social de la Nouvelle-Calédonie, notamment dans les secteurs innovants et à forte valeur ajoutée ;
- Fédérer les actions des acteurs économiques, culturels et sociaux pour atteindre cet objectif stratégique. Elle travaille également en étroite collaboration avec les institutions et les collectivités concernées.



Ainsi dans le cadre d'un appel à projets Jeunesse du Ministère des Outre-Mer, l'association a mis en place un **parcours pilote d'intégration des jeunes calédoniens nommé "RE-VIVRE EN NOUVELLE-CALEDONIE"** qui a déjà œuvré pour favoriser le retour de 24 jeunes calédoniens en 2023.

Préconisations :

Dans le contexte économique particulièrement dégradé, les enjeux relatifs aux ultra-marins sont doubles :

- **Préserver les compétences présentes en Nouvelle-Calédonie notamment avec des mesures de chômage partiel spécifique qui permettent le maintien du pouvoir d'achat des personnes qualifiées (agents de maîtrise et cadres).**
- **Créer un environnement économique attractif pour les jeunes talents :** S'appuyer sur des secteurs économiques porteurs qui non seulement attirent les jeunes, mais les projettent vers l'avenir. **L'intégration régionale et l'exportation des compétences techniques** représentent des leviers cruciaux pour dynamiser l'économie locale et assurer un relai le temps que l'économie reparte. De plus, la croissance des industries liées aux **énergies renouvelables et au développement durable** offre des perspectives d'emploi en phase avec les aspirations des jeunes générations soucieuses de leur impact environnemental.

Enfin, **l'essor des nouvelles technologies et du concept de "follow the sun"**⁸ permet de créer des opportunités flexibles et innovantes, répondant aux attentes d'une main-d'œuvre moderne.

En mettant en avant ces pistes, nous pouvons « **re** » **construire un écosystème économique stimulant** qui favorise l'employabilité des jeunes talents et les inciterons alors à revenir sur notre territoire.

- **Favoriser le retour des « cerveaux »** en généralisant des dispositifs d'incitation à l'embauche de jeunes diplômés calédoniens de retour en NC à l'instar des mesures prises par la Province Sud comme :
 - L'aide à l'embauche des jeune diplômés calédoniens par la prise en charge des charges sociales relatives à l'emploi pendant une durée maximale de 18 mois ;
 - L'aide à l'investissement en faveur des jeunes diplômés calédoniens (80% du montant des études et/ou de l'investissement sont financés dans la limite de 5 millions XPF.

⁸ **"Follow the sun"** est une stratégie de gestion de projet et d'opérations qui exploite les différences de fuseaux horaires à l'échelle mondiale.

Mais surtout, il faut **redonner des perspectives** :

- En posant un cadre institutionnel et politique stabilisé ;
- En prenant des mesures en faveur de l'attractivité de notre territoire telles que :
 - Des mesures fiscales incitatives à l'investissement et à l'emploi ;
 - Faciliter l'installation des familles notamment par l'assouplissement de la Loi du pays relative à l'emploi local afin de permettre au conjoint de travailler en Nouvelle-Calédonie quel que soit son métier.

Chapitre 5 CONCLUSIONS

La Nouvelle-Calédonie, bien que confrontée à de nombreux défis, demeure une terre d'opportunités. La situation socio-économique, profondément et durablement fragilisée depuis les événements des émeutes de mai 2024, appelle des réponses adaptées et urgentes, en particulier dans les domaines de la formation et de l'insertion professionnelle.

Ces sujets, qui revêtent une importance cruciale dans le contexte actuel, nécessitent la mise en œuvre de mesures spécifiques. Nous avons, à cet égard, développé plusieurs propositions au cours de cette contribution, que nous souhaitons récapituler ci-dessous en guise de synthèse.

Il nous semble important de rappeler que, malgré les difficultés rencontrées, des solutions existent et que bon nombre des problématiques actuelles peuvent être surmontées grâce à ces mesures.

Réformer les dispositifs d'accès à l'emploi :

- **Renforcer les formations qui favorisent l'insertion ;**
- **Soutenir le financement des formations par alternance**, et permettre la revalorisation de la rémunération des formateurs ;
- **Rationaliser le nombre d'acteurs et soutenir les acteurs performants de l'alternance ;**
- Mettre en place des mesures incitatives à l'embauche des alternants en entreprises et des primes à l'embauche des alternants diplômés ;
- Soutenir et financer les dispositifs de remise à niveau sur les compétences essentielles et les savoir-être ;
- Intégrer ces formations de remise à niveau dans le périmètre de la Formation Professionnelle Continue afin d'en assurer le financement ;
- Renforcer le SPEP et l'accompagnement des demandeurs d'emploi (notamment dans les besoins de reconversion) ;
- Revoir les conditions de l'emploi local ;
- Accentuer l'accompagnement à l'orientation et à la construction d'un projet professionnel en s'inspirant du mentorat ou du jувénat ;
- Renforcer les dispositifs destinés au public très éloignés de l'emploi (Ecole de la réussite, RSMA, GIEP-NC) ;

Fluidifier les mobilités :

- Investir dans les infrastructures de transport collectif ;
- Promouvoir des solutions de mobilité alternatives.

Inciter le retour des Ultra-Marins à revenir en NC en leur donnant des perspectives :

- **Un cadre institutionnel et politique stabilisé,**
- **Faciliter l'installation des familles** notamment par des mesures qui permettent le travail du conjoint quel que soit son métier et/ou par une incitation fiscale au retour.

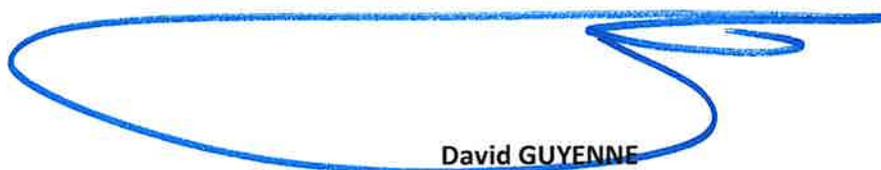
Maintenir et développer les compétences des actifs (salariés et chefs d'entreprise)

- **Permettre la formation professionnelle continue sur les temps d'inactivité** (chômage partiel) ;
- **Assouplir les règles d'éligibilité à la formation continue** : actions réglementaires, modalités innovantes, démarches agrément formateurs et lieux de formation ;
- **Elargir / Renforcer les financements** : travailleurs indépendants, salariés, récents demandeurs d'emploi (ex. constitution d'un fonds d'urgence) ;
- **Renforcer l'incitation financière à la formation**, au bénéfice des entreprises et des « stagiaires » notamment dans le cadre de l'alternance.

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Nouvelle-Calédonie tient à vous remercier de l'attention portée à ces préconisations, et nous espérons qu'elles pourront contribuer de manière constructive à la réflexion nationale sur l'insertion et la formation dans notre territoire. Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire et réitérons notre entière disponibilité pour poursuivre cette collaboration au service du développement économique et social de la Nouvelle-Calédonie.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Député, l'expression de notre haute considération.

Le Président,



David GUYENNE



ANNEXE 1

Une crise économique sans précédent combinant les impacts des émeutes de mai 2024 à ceux de la crise Nickel

Les émeutes qui ont frappé la Nouvelle-Calédonie en mai 2024 ont entraîné **un effondrement du tissu économique** avec plus de 2 000 entreprises impactées directement ou indirectement. Ainsi le rapport France Assureurs – COSODA⁹ du 19 septembre 2024 fait état de près de 1 700 sinistres déclarés aux biens professionnels parmi lesquels plus de 750 concernent des entreprises ressortissantes de la CCI-NC.

Les **impacts directs et indirects de ces émeutes sur les emplois du secteur privé sont considérables**. Ainsi, début septembre 2024 la situation était :

- 30% des entreprises qui emploient (soit plus de 1 800) ont activé le chômage partiel spécifique exactions impactant 35% des effectifs salariés du privé ;
- Plus de 400 entreprises admises au chômage total exactions mettant 2 800 salariés au chômage total spécifique exactions, soit 4% des salariés du privé ;
- Plus de 19 000 cotisants CAFAT ont été indemnisés¹⁰.

Ainsi **l'absence de visibilité sur la poursuite du dispositif de chômage partiel spécifique exactions** risque de précipiter la **destruction d'emploi** et d'alourdir le nombre de personnes au chômage total, privant les entreprises de leurs compétences et plongeant les Calédoniens dans une crise sociale sans précédent d'autant plus que la Nouvelle-Calédonie est dépourvue de dispositifs qui visent à garantir un revenu minimal aux personnes en situation de précarité tels que le RSA ou le RSO.

A terme, ce serait **plus de 7 000 emplois qui pourraient être détruits malgré les effets de la reconstruction**.¹¹

En parallèle, cette situation insurrectionnelle et l'absence de perspectives d'accord politique et de reprise économique, engendrent le **départ d'une partie de la population installée en Nouvelle-Calédonie**, même si ce phénomène est encore difficile à quantifier et à qualifier précisément. Cependant, des faisceaux d'indicateurs parmi lesquels la radiation des enfants scolarisés, l'augmentation significative de l'activité des déménageurs ou encore la fuite des médecins et des personnels de santé qui a déclenché la mobilisation de la réserve sanitaire, confirment ce mouvement d'exode. Ainsi, on estime à plus de **6 000 le nombre de départs depuis le début de l'année 2024**, sur une population de 271 000 habitants, avec une explosion depuis le 13 mai. Nous anticipons **une hausse de 300 % des départs par rapport aux années précédentes**.

La crise économique conjuguée au nombre de départs engendrerait une **baisse de la consommation de 25 à 50 Milliards XPF** menaçant ainsi 1 800 à 3 500 personnes.

Parmi les 750 entreprises sinistrées au 11 septembre 2024,

- 61% d'entre elles ont été victimes d'un incendie après avoir été pillées et/ou dégradées,
- 48% d'entre elles ont eu leur outil de production détruit à plus de 75%,
- 10% des entreprises sinistrées ont eu leur outil de production détruit à hauteur de 50 à 75%.

Avec plus de **30% du capital productif de Nouvelle-Calédonie touché par les émeutes**, le **PIB accuserait un recul de 20% en 2024** par rapport à celui de 2022¹² et ramènerait le PIB par habitant à

⁹ COSODA : Comité des Sociétés d'Assurance de Nouvelle-Calédonie

¹⁰ Source CAFAT - Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de la prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie

¹¹ Source : rapport de mesure d'impact socio-économique des événements – Cabinet DME – Septembre 2024

¹² PIB 2022 = 1 092 Milliards XPF (Source ISEE-NC)

son niveau de 2003, soit un recul de 20 ans. Cela représenterait **une régression d'une ampleur comparable à celle connue par la France pendant la seconde guerre mondiale.**¹³

L'impact économique et social de ces émeutes vient s'ajouter à **l'effondrement du secteur de la mine et de la transformation métallurgique qui représentait 20% du PIB** de la Nouvelle-Calédonie en 2019¹⁴. L'activité de la transformation métallurgique est devenue structurellement déficitaire (surcoût de l'énergie et coût de main d'œuvre élevé) et non compétitive sur les marchés mondiaux en comparaison avec le Nickel à bas coûts de l'Indonésie par exemple. La non-adoption du Pacte Nickel a précipité la crise Nickel en entraînant le départ de Glencore de la Koniambo Nickel SAS (KNS) et la mise en veille froide de l'usine le 30 août 2024. 1 200 salariés du Nord de la Nouvelle-Calédonie ont ainsi été intégrés dans le plan social de fermeture de l'industriel.

Les deux autres usines de ferronickel sont également en grande difficulté.

D'une part, l'usine du Sud est confrontée à un double défi. Le blocage des accès par le verrou Sud compromet gravement la continuité de ses activités, tandis que l'absence de solution pérenne pour la reprise de l'entreprise rend son avenir plus incertain que jamais. Actuellement, environ 1 100 salariés de Prony Ressources (70% des effectifs) se retrouvent au chômage partiel spécifique exactions, frappés par les conséquences directes des exactions perpétrées dans la région. Cette instabilité, couplée à la recherche infructueuse d'un repreneur, plonge l'usine dans une crise sans précédent.

D'autre part, la SLN subit de plein fouet les blocages qui entravent l'accès à ses ressources vitales. Déjà fragilisée par des problématiques de rentabilité structurelle, l'usine se retrouve aujourd'hui au bord du gouffre. Le processus de production est sérieusement compromis, mettant en péril l'ensemble de la chaîne industrielle. Environ 2 200 salariés de la SLN sont désormais au chômage partiel spécifique exactions et certains au chômage total spécifique exactions du fait de la fermeture du site d'extraction de Thio dont les installations ont été complètement détruites lors d'exactions liées aux émeutes de mai.

La crise du secteur de la transformation métallurgique qui constituait le poumon économique de la Nouvelle-Calédonie, ne permet pas au Territoire de compenser l'impact des émeutes.

Pour autant, nous souhaitons attirer votre attention sur les **orientations stratégiques à envisager pour le secteur Nickel.**

La stratégie initiale visant à conserver l'ensemble des étapes de transformation du nickel en Nouvelle-Calédonie a longtemps été porteuse d'espoir. Cependant, nous devons désormais reconnaître que ce modèle, bien qu'ambitieux, ne correspond plus aux réalités économiques actuelles. Les produits finis du nickel calédoniens ne sont plus nécessairement adaptés, tant en termes de prix que de destination. Aujourd'hui, l'usine du Sud, qui s'inscrit dans la production de nickel destiné aux batteries pour véhicules électriques, démontre qu'une nouvelle dynamique, centrée sur la révolution électrique, est porteuse de potentiel.

Ainsi, le secteur du nickel en Nouvelle-Calédonie pourra continuer à prospérer, à condition de limiter les étapes de transformation sur le territoire. L'extraction du nickel reste rentable et performante, et la première étape de transformation permet de l'intégrer dans une chaîne de production plus large, notamment européenne, contribuant ainsi à la souveraineté industrielle de l'Europe, notamment dans le cadre du développement des « gigafactories ».

¹³ Source : rapport de mesure d'impact socio-économique des événements – Cabinet DME – Septembre 2024

¹⁴ Source ISEE-NC

En parallèle, les compétences développées en Nouvelle-Calédonie autour du nickel offrent trois pistes de valorisation :

1. **Réforme de la filière nickel** : Revoir les ambitions et adapter le secteur à ce nouveau modèle centré sur les batteries électriques ;
2. **Exportation des compétences** : Les entreprises calédoniennes, en particulier les sous-traitants, possèdent des savoir-faire uniques, notamment la capacité à travailler en étroite collaboration avec les populations océaniques. Ces compétences pourraient être mises à profit dans des projets, tels que ceux du secteur gazier en Papouasie-Nouvelle-Guinée ;
3. **Diversification économique** : Les compétences de maintenance acquises pourraient être réorientées vers des projets locaux cruciaux, notamment la consolidation de la Nouvelle-Calédonie en tant que hub aérien et portuaire pour la région Pacifique.

En outre, il est indispensable de préparer l'avenir en diversifiant notre économie afin de réduire notre dépendance au nickel, tout en tirant parti des compétences acquises dans ce secteur. Cela pourrait inclure des projets liés à l'énergie verte et l'exportation de services et de compétences vers la région Pacifique.

La Nouvelle-Calédonie a donc une opportunité unique de participer à cette transition industrielle tout en renforçant ses atouts dans d'autres secteurs clés.

Cependant, l'urgence est de préserver les vestiges du tissu économique et les compétences actuelles. Seule une reconstruction rapide des infrastructures productives, détruites par les émeutes, permettra d'assurer la pérennité de l'économie calédonienne, de préserver l'emploi et ainsi limiter la casse sociale. Cependant, celle-ci n'est pas prévue avant la mi-2025 en raison de multiples facteurs, dont :

- Lenteurs dans les processus d'indemnisation du fait de la non remise des rapports d'experts et la complexité des sinistres ;
- Millefeuille administratif lié aux autorisations préalables à la construction (permis de construire, Commission Provinciale d'Urbanisme, Installation Classée pour la Protection de l'Environnement, Autorité de la Concurrence...)
- Difficultés à être assuré pour les professionnels (RC Pro, émeutes, ...).

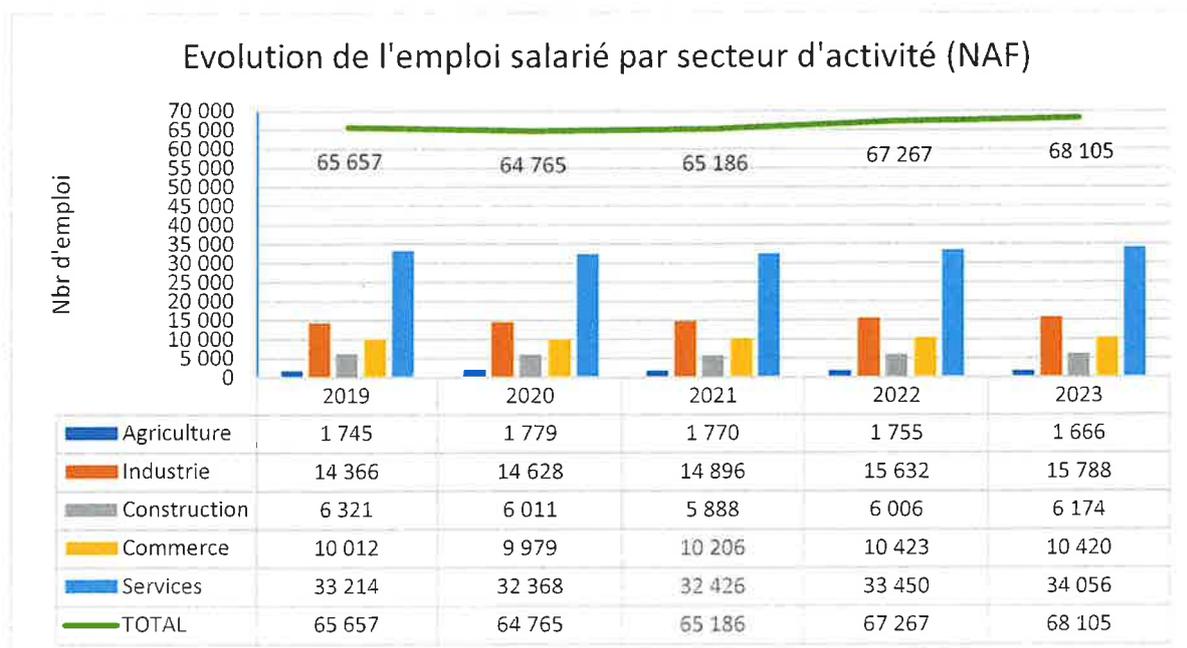
Il est plus que jamais crucial de **lever les freins à la reconstruction** du tissu économique détruit par les émeutes en agissant sur :

- La sécurité des biens et des personnes ;
- La problématique de réassurance ;
- Les leviers de financement auprès des banques ;
- Le «revivre ensemble » et « retravailler ensemble » ;
- Le transport et la mobilité ;
- L'attractivité du territoire.

ANNEXE 2

Les caractéristiques de l'emploi en Nouvelle-Calédonie & les raisons des difficultés d'accès à l'emploi selon l'Enquête des Forces de Travail de 2022 (ISEE-NC)

LES DONNEES DE L'EMPLOI en 2022 :



En 2022, les indicateurs de l'emploi étaient en amélioration mais le recul de la création d'entreprises du 1^{er} trimestre 2023 annonçait les prémices d'une récession. Ainsi, le taux de chômage restait faible en Nouvelle-Calédonie jusqu'aux émeutes de mai 2024, avec un taux de 11% qui reste inférieur au reste de l'Outre-Mer hormis la Polynésie (9% en 2022).

Des indicateurs qui s'améliorent et plus favorables que dans les départements d'Outre-mer

Evolution du taux de chômage et d'emploi dans les différents territoires

	Nouvelle-Calédonie	France métropolitaine	Polynésie française (a)	La Réunion	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Mayotte (b)
Taux de chômage 15 ans et plus								
2019	11	8	13	21	21	15	19	30
2020	13	8	11	17	17	12	16	28
2022	11	7	9	18	19	12	13	35
Taux d'emploi 15-64 ans								
2019	58	67	52	47	50	58	43	34
2020	56	67	53	48	51	57	42	31
2022	59	69	54	49	51	57	42	30

(a) Les résultats de la Polynésie ne portent que sur les îles de La Société.

(b) En 2022 : situation au 2^e trimestre

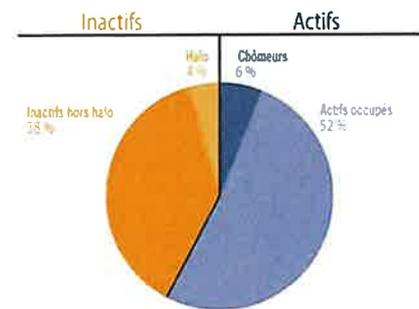
Sources : Isee - DTENC Enquête EFT 2022

- **Caractéristiques des personnes sans emploi :** 22 400 personnes sont en marge du marché de l'emploi et souhaitent travailler

- Dont 45% n'ont aucun diplôme ;
- 1 personne sur 2 a moins de 30 ans ;
- 60% sont considérés comme chômeurs (BIT), soit 13 400 personnes ;
- 40% relèvent du halo autour du chômage, soit 9 000 personnes.

En 2022, une personne sur dix n'a pas d'emploi mais souhaiterait travailler.

Répartition de la population des 15 ans et plus, selon la position vis-à-vis de l'emploi



Sources : Isee - DTENC Enquête EFT 2022

- **Progression de l'emploi privé :** 67 390 salariés déclarés à la CAFAT par le secteur privé en 2022, soit + 2 125 salariés par rapport à 2021 dont :

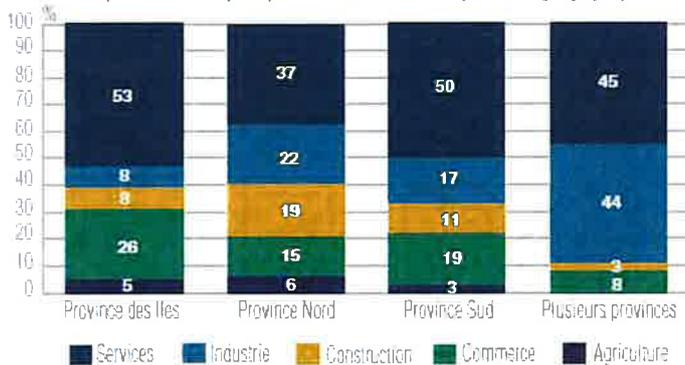
- 65% par des entreprises situées en Province Sud ;
- 22,4% par des entreprises dont l'implantation est territoriale.

- **Tendances début 2023 :**

- Poursuite de la dynamique d'augmentation du nbr d'emploi (+0,5% au 1er trimestre 2023 p/r au dernier trimestre 2022) ;
- Recul des créations d'entreprises (-14% au 1er trimestre 2023).

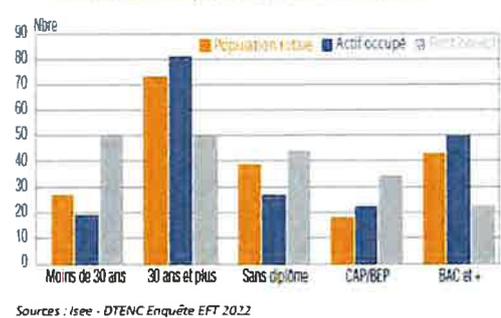
La structure de l'emploi salarié privé diffère selon l'implantation des entreprises employeuses

Répartition des emplois par secteur d'activité et implantation géographique



Sources : Isee, Cafat - données provisoires

Profil des actifs occupés et des petits diplômés en 2022



Sources : Isee - DTENC Enquête EFT 2022

Une précarité qui reste forte et des inégalités face à l'emploi :

- 64% des actifs occupent un emploi stable ;
- 17% des actifs occupent un emploi précaire : non diplômés principalement, 23% sont titulaires d'un CAP/BEP et 25% du BAC ;
- 13% des salariés sont à temps partiels : principalement des femmes, des personnes sans diplôme et des jeunes ;
- Le diplôme favorise l'accès à l'emploi : 7 salariés sur 10 disposent d'un diplôme ;
- Recul de l'emploi des non diplômés : 27% des emplois salariés en 2022 contre 32% en 2018 ;

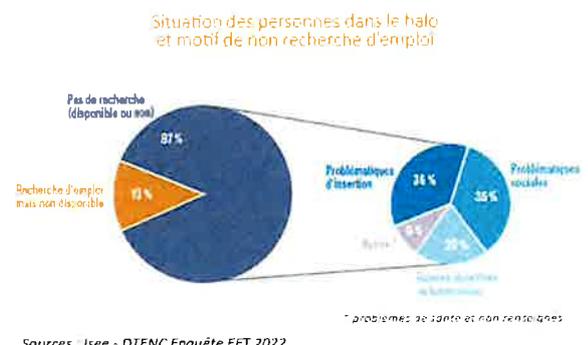
- Des situations d'inégalité pour les femmes :
 - Le taux de chômage est supérieur chez les femmes : 11,2% contre 10,6% chez les hommes ;
 - Le taux d'emploi des femmes augmente moins rapidement que celui des hommes : + 3,8 points p/r à 2020 pour les hommes contre +1 point pour les femmes ;
 - Elles occupent des emplois moins qualifiés ;
 - Dans le secteur privé, elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel subis ;
 - Elles sont moins valorisées que les hommes au niveau du salaire : écart de 11% en défaveur des femmes pourtant plus diplômées.

Depuis la Nouvelle-Calédonie a adopté en 2023 une Loi du Pays favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes avec 3 objectifs principaux :

- Organiser la prévention des agissements sexistes au travail via la création d'un délégué à la lutte contre le sexisme pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- Obliger les entreprises de plus de 50 salariés à avoir un plan d'action sur trois ans pour l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes ;
- Créer de nouveaux dispositifs visant à favoriser la parentalité dans l'entreprise (maternité, adoption, éducation des enfants).

- ... et pour les Kanaks :
 - 57% des personnes qui souhaitent un emploi sont des Kanaks ;
 - 35% des personnes actives ;
 - Taux d'emploi des Kanaks = 51,8%, soit -12 points p/r aux autres communautés ;
 - Moins diplômés que les autres communautés ;
 - Emplois moins qualifiés et plus précaires que les autres communautés ;
 - Sous-représentés dans les postes d'encadrement (3% dans le privé vs 13%) et dans les postes de niveau intermédiaire (8% vs 15%) ;
 - Temps partiel subi touche 72% des Kanaks vs 59% des non-Kanaks.
- Un public en difficulté, éloigné de l'emploi :
 - 22 400 personnes en 2022 demandent à travailler ;
 - 40% des chômeurs n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle.

- Le halo autour du chômage représente une part importante des personnes qui demandent à travailler :
 - 9 900 personnes en 2022 ;
 - 90% n'ont pas effectué de démarches actives de recherche d'emploi.



- Raisons du non-engagement dans la recherche d'emploi :
 - 20 % pour des raisons objectives ou temporaires (maladie, déménagement, arrêt maternité, formation en cours, vacances) ;
 - 35% pour des problématiques sociales (garde d'enfant, de personne dépendante) ;
 - 36% pour des problématiques d'insertion (qui n'ont pas connaissance des emplois vacants ou qui pensent ne pas être employables) ;
 - Profil des personnes concernées :
 - Jeunes et non-diplômés ;
 - Problématiques sociales plus fréquentes chez les femmes, les moins qualifiées et les moins de 40 ans.

LES RAISONS PRINCIPALES DES DIFFICULTES D'ACCES A L'EMPLOI :

L'Enquête Forces de Travail de 2022¹⁵ a mis en exergue les raisons principales des difficultés d'accès à l'emploi :

1. **La difficulté d'accéder à l'information d'emploi** : compétence exercée par chacune des provinces pour leur bassin d'offres et de demandeurs d'emploi sans mise en commun de la donnée.

Afin de remédier à cette problématique, la Nouvelle-Calédonie a adopté en juin 2024 une Loi du Pays instaurant un Service Public de l'Emploi et du Placement (SPEP) et modifiant des dispositions afin d'offrir une égalité d'accès à l'emploi quel que soit le lieu de résidence du demandeur, de fluidifier le marché du travail et de l'emploi, d'harmoniser les pratiques en matière de placement et de renforcer les prestations offertes à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Nous attendons de cette centralisation de l'information d'emploi qu'elle permette de résorber cette difficulté.

2. **Une tranche de la population non diplômée, peu qualifiée et/ou sans expérience professionnelle** en grande partie liée à des problématiques d'échec ou de décrochage scolaire :

En 2022, la population scolaire en Nouvelle-Calédonie s'élève à 63 895 élèves, dont environ 29 000 dans le secondaire. Chaque année, près de 100 collégiens redoublent, et environ 6 % quittent le système scolaire dès la 3ème, soit environ 250 élèves. Au total, entre 350 et 400 jeunes sortent sans obtenir le baccalauréat. Cependant, selon le Vice-rectorat, ce chiffre pourrait atteindre entre 600 et 700 jeunes par an.

La Nouvelle-Calédonie présente des disparités géographiques et sociales significatives :

- Le décrochage scolaire atteint 40 % en Province Iles, 19,44 % en Province Nord et 10 % en Province Sud.
- 56,7 % des jeunes issus de milieux défavorisés s'orientent vers un cycle professionnel, contre 4,5 % dans les milieux très favorisés.
- L'éloignement des établissements est un problème majeur, affectant les performances en français et mathématiques, notamment dans les collèges les plus isolés.
- Le taux d'illettrisme est estimé à 18 %, et 31,5 % des jeunes rencontrent des difficultés en lecture, soit trois fois plus qu'en métropole.
- Le chômage touche 14 % des jeunes sans diplômes, contre 4 % des titulaires de BAC+2 ou plus.

3. **Des problématiques sociétales (transport, logement, garde d'enfants, ...).**

Le paysage calédonien de l'emploi s'est profondément transformé depuis les Accords de Matignon. La baisse des emplois dans l'agriculture au profit du développement des activités liées au nickel et des services a bouleversé la répartition des lieux de travail et des lieux de résidence. En 2019, le Grand Nouméa et la zone VKP concentrent quatre emplois sur cinq ;

¹⁵ Source ISEE-NC

Nouméa encore un sur deux, malgré un net développement de l'emploi dans les communes de l'agglomération. L'étalement urbain s'est accéléré en périphérie de la capitale. L'impressionnant essor économique de la côte Ouest de la province Nord s'est aussi traduit par un repli relatif de l'emploi sur la côte Est. Les déplacements domicile-travail se sont intensifiés et rallongés. Un actif sur trois travaille désormais en dehors de sa commune de résidence, soit deux fois plus qu'il y a trente ans. À Dumbéa, Mont-Dore et Païta, ce sont plus de la moitié des actifs qui travaillent à l'extérieur de leur commune. Dans le Grand Nouméa, près de 20 000 actifs vivant en périphérie font ainsi quotidiennement la navette entre leur domicile et la capitale. Plusieurs initiatives (transport en commun en site propre, télétravail, covoiturage ou coworking) ont été lancées récemment pour fluidifier les accès de la presqu'île nouméenne. Le défi est immense car la voiture demeure le mode de transport privilégié par 80 % des actifs.

L'urbanisation rapide et à l'étalement du Grand Nouméa ont engendré des difficultés de mobilité. En effet, le Grand Nouméa est confronté à des défis majeurs de mobilité, liés à la croissance urbaine rapide, à la dépendance à la voiture, et à des embouteillages chroniques qui rendent les déplacements domicile-travail difficiles et chronophages (1 à 2 heures de trajet chaque jour pour aller travailler) dans un contexte de forte dépendance à la voiture. Les alternatives, comme les transports en commun, sont encore sous-utilisées malgré des efforts des dernières années pour améliorer leur infrastructure, avec la création du Syndicat Mixte des Transports Urbains et du Néobus. A noter que ces nouvelles infrastructures ont été très largement impactées par les destructions lors des émeutes.