

UNIVERSITÉ DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

ÉCOLE DOCTORALE DU PACIFIQUE

Laboratoire de Recherches Juridique et Économique

Doctorat

Sciences Économiques

Laboratoire de Recherches Juridique et Économique

Lucia XEWE

La formation professionnelle continue comme outil de développement :

Une évaluation des dispositifs en Nouvelle-Calédonie

Thèse dirigée par Catherine RIS, Professeure des universités en Sciences Économiques, Université de la Nouvelle-Calédonie.

Codirigée par Audrey DUMAS, Maitresse de conférences en Sciences Économiques, Université de Perpignan Vi Domitia.

Bourse CIFRE ANRT à l'Institut pour le Développement des compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC NC), encadrée par Line HADJIFRAN, chargée d'études, responsable de service de l'Observatoire de l'Emploi, des Qualifications, des Salaires et de la Formation (OEQSF).

Soutenue le 17 décembre 2020.

Jury :

Mme. Audrey DUMAS,
M. Jean-François GIRET,
M. Samuel GOROHOUNA,
Mme. Line HADJIFRAN,
M. Philippe MEHAUT,
Mme. Catherine RIS,
M. Eric VERDIER,

Maîtresse de conférences, HDR à l'Université de Perpignan Vi Domitia
Professeur à l'Université de Bourgogne (Rapporteur)
Maître de conférences à l'Université de la Nouvelle-Calédonie
Chargée d'études, Responsable du service de l'OEQSF à l'IDC NC
Directeur de recherche au CNRS-LEST à l'Université d'Aix Marseille (Rapporteur)
Professeure à l'Université de la Nouvelle-Calédonie
Directeur de recherche au CNRS-LEST à l'Université d'Aix Marseille

Remerciements

Je tiens tout d'abord à exprimer toute ma gratitude envers mon Dieu qui a conduit toutes choses depuis le commencement et tout au long de cette aventure de vie, qu'est le doctorat.

Je dédie cette thèse à mon regretté grand frère Jean-Yves Xewe qui a été un exemple de courage, de persévérance et de bonté.

A Catherine Ris, j'exprime toute ma reconnaissance et ma gratitude pour son soutien sans faille durant toute la période du doctorat, son exemplarité, sa bienveillance et sa disponibilité. Un grand merci de m'avoir transmis au-delà de la connaissance, les valeurs du travail et de la persévérance.

Merci à l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie et au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'avoir cofinancé cette thèse et particulièrement à monsieur Philippe Martin, directeur de la Formation Professionnelle Continue en Nouvelle-Calédonie de m'avoir accordé sa confiance dans la réalisation de ces travaux.

Mes remerciements à l'Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie et plus particulièrement le service de l'OEQSF de m'avoir employée en tant que chargée d'études dans le cadre de la bourse CIFRE. Un grand merci au personnel de l'IDC NC pour son accueil et pour tous ces moments hors travail. Je suis particulièrement reconnaissante envers Line Hadjifran pour l'encadrement des travaux, sa disponibilité et son soutien tout au long du doctorat.

Je tiens à remercier également Audrey Dumas, pour l'accueil chaleureux sur Perpignan, ses encouragements, son soutien dans les travaux et nos précieuses discussions.

Je suis également très reconnaissante envers Messieurs Jean-François Giret, Philippe Mehaut, Samuel Gorohouna et Eric Verdier pour m'avoir fait l'honneur d'être membres de mon jury.

Mes remerciements s'adressent également à mes parents, ma famille et mes amis, pour leur soutien constant et indispensable en fin de thèse. Un merci particulier à Walone pour l'équilibre qu'il m'a apporté, sa compréhension et son affection.

Enfin, je remercie mes collègues doctorants de l'Ecole Doctoral du Pacifique pour leur solidarité, soutien et encouragements. Anthony et Hari, grâce à vous, je garde un merveilleux souvenir de ces années de travail.

Résumé

La formation professionnelle continue comme outil de développement : Une évaluation des dispositifs en Nouvelle-Calédonie

La Nouvelle-Calédonie est une petite économie insulaire du Pacifique Sud, qui se distingue dans l'ensemble de l'outre-mer français, et plus encore en Océanie insulaire, par un niveau de vie et de développement humain élevé. L'enjeu particulier auquel la Nouvelle-Calédonie a à faire face est celui de la coexistence entre, d'une part, des difficultés généralisées de recrutement et des pénuries de qualifications et d'autre part, des processus de marginalisation ou d'exclusion qui frappent certaines fractions de sa population.

Les hauts niveaux de dépenses publiques dans le secteur de la FPC nécessitent une démarche d'évaluation d'impact de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie. Ce travail de recherche a pour objectif d'analyser l'efficacité de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie comme outil de développement des compétences et des qualifications des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Pour répondre à l'objectif spécifique 1 de la SEIP-NC « Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail », la Nouvelle-Calédonie a travaillé à la conception et mise en œuvre d'un nouveau système d'information regroupant les informations émanant des différents acteurs de la FPC : RELIEF. La première exploitation des données issues du système RELIEF réalisée dans ce travail de thèse a permis notamment d'analyser l'offre de FPC de la Nouvelle-Calédonie en lien avec les besoins exprimés par les employeurs et d'évaluer la performance des dispositifs de FPC. Les résultats de l'estimation des déterminants de l'insertion professionnelle des bénéficiaires des dispositifs de FPC ont permis d'identifier les facteurs qui influent plus ou moins sur les probabilités d'accès à l'emploi et à la qualité de l'insertion professionnelle et ceux de l'évaluation de l'efficacité des dispositifs de FPC ont permis de déterminer si ces probabilités sont attribuables à l'intervention de la politique de FPC du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Mots-clés : développement des compétences, qualifications, emploi, insertion professionnelle, RELIEF.

Table des matières

Introduction générale	1
Chapitre I/ Le système de FPC en Nouvelle-Calédonie	13
Section I. Le cadre de la FPC en Nouvelle-Calédonie	14
I. Contexte institutionnel et sociétal.....	14
A. Contexte institutionnel.....	14
B. Contexte sociétal.....	17
II. Formation continue en Nouvelle-Calédonie et soutien du Fond de Développement Européen (FED)...	24
A. Principaux résultats du rapport d'évaluation du secteur de la FPC par l'Union Européenne concernant le 9 ^{ème} FED (2004-2010)	26
B. Principaux résultats du rapport d'évaluation du secteur de la FPC par l'Union Européenne concernant le 10 ^{ème} FED (2011-2014).....	27
C. Nouvelle réforme en cours : la Stratégie Emploi – Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (SEIP-NC) (2016-2020) en lien avec le 11 ^{ème} FED (2017-2020).....	32
Section II. Principaux dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie.....	35
I. Dispositifs de formation continue accessibles aux salariés.....	35
A. Congé pour FPC à l'initiative du salarié	35
B. Plan de formation de l'entreprise	37
II. Dispositifs de formation continue financés par la collectivité.....	40
A. Dispositifs de l'Etat.....	40
B. Dispositifs du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.....	41
C. Dispositifs provinciaux.....	44
Section III. Théorie du capital humain et FPC en Nouvelle-Calédonie.....	48
I. L'impact de la formation sur l'accès à l'emploi	48
II. L'impact de la formation sur les salaires.....	51
A. Théories du capital humain et du signal.....	51
B. Taux de rendement des variables de capital humain sur le marché du travail calédonien	55
C. Limites de la théorie du capital humain et de ses tests par l'équation de gains de Mincer	61
Section IV. Formation initiale et formation continue : complément ou substitut ?.....	63
I. Formation initiale et formation continue : deux composantes du capital humain	63
II. Formation dans l'emploi.....	64
A. Formation formelle et informelle.....	64
B. Capital humain général et capital humain spécifique.....	65
III. Lien entre formation prise en charge par la collectivité et formation prise en charge par l'employeur	67
Conclusion.....	71
Chapitre II / La FPC et son système d'information	73
Section I. Evolution du système d'information.....	74
I. Applicatifs SEFORA et AGORA	76
A. AGORA.....	79
B. SEFORA	81
II. Projet RELIEF	83
A. Contexte et objectifs	83
B. Données issues du système d'information RELIEF	85

Section II. Réponse en termes d'offre de formation de la Nouvelle-Calédonie	92
I. Analyse de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins exprimés.....	93
A. Adéquation entre publics bénéficiaires d'une FPC et publics ciblés par la Nouvelle-Calédonie.....	93
B. Adéquation entre offre de FPC et priorité de la commande publique	98
II. Indicateurs et cibles des dispositifs de FPC financés par la Nouvelle-Calédonie	104
A. Mesure de la performance sur les indicateurs de suivi des stages	107
B. Mesure de la performance sur l'indicateur de suivi des stagiaires	111
Conclusion	116
Chapitre III/ Les facteurs influençant la performance des dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie	119
Section I. Les déterminants de l'érosion	120
I. Existe-t-il une relation entre les caractéristiques individuelles à l'entrée de la formation et l'arrêt de la formation ?	120
A. Données et méthodes	120
B. Résultats	122
II. Quels sont les déterminants de l'érosion ?	124
A. Données et méthodes	124
B. Résultats	124
Section II. L'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle	128
I. La situation du formé sur le marché du travail est-elle liée à ses caractéristiques individuelles et aux caractéristiques de la formation ?	130
A. Données et méthode.....	130
B. Résultats	131
II. Quels sont les déterminants de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle des formés ?	137
A. Données et méthodes	137
B. Résultats	137
Conclusion	169
Chapitre IV / Evaluation des dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie	171
Section I. Revue de la littérature sur l'évaluation de l'impact d'une politique publique	172
I. Difficultés et méthodologie de l'évaluation	174
A. Le biais de sélection	175
B. Les externalités de la formation	177
II. Les méthodes d'évaluation	178
A. Méthodes contrôlant la sélection sur variables observables : les estimateurs par appariement	178
A.1. Principe et contributions	178
A.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation	179
B. Méthodes contrôlant la sélection sur variables inobservables	180
B.1. Expérimentations aléatoires	180
B.1.1. Principe et contributions	180
B.1.2. Limites et contraintes de mises en œuvre dans l'évaluation des formations	181
B.2. Expériences naturelles et méthodes de doubles différences	182
B.2.1. Principe et contributions	182
B.2.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation des formations	183
B.3. Modèles de sélection endogène	184

B.3.1. Principe.....	184
B.3.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation des formations	184
B.4. Modèles de durée : la méthode du « timing-of-events »	185
B.4.1. Principes et contributions.....	185
B.4.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation des formations	186
Section II. Identification de l'effet causal moyen des dispositifs de FPC sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Calédonie	188
I. Données et méthodologie de l'évaluation	189
A. Données.....	189
B. Méthodologie de l'évaluation d'impact.....	192
II. Identification de l'effet causal moyen des dispositifs de FPC sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi	193
A. Estimation du score de propension.....	193
A.1. Hypothèse d'indépendance conditionnelle	193
A.2. La propriété équilibrante.....	200
A.3. Hypothèse de support commun.....	203
B. Identification de l'effet causal moyen.	209
Conclusion	215
Conclusion générale	217
Bibliographie	221
Annexes	229

Introduction générale

La Nouvelle-Calédonie est une petite économie insulaire du Pacifique Sud, qui dispose de ressources naturelles exceptionnelles (climat, biodiversité, minerais...) et se distingue dans l'ensemble de l'outre-mer français, et plus encore en Océanie insulaire, par un niveau de vie et de développement humain élevé. Sa prospérité économique reste une exception parmi les zones d'Outre-mer. Au cours des « 50 Glorieuses » de 1960 à 2010, le produit intérieur brut (PIB) a crû, en moyenne, au rythme de 3,9 % par an en termes réels. Le PIB par habitant en 2018 s'établit à 3.64 millions de francs pacifique, ce qui classe la Nouvelle-Calédonie au même niveau que celui de la grande majorité des régions françaises et nettement au-dessus des départements d'Outre-Mer. La Nouvelle-Calédonie supporte également bien la comparaison avec les zones environnantes du Pacifique, avec un PIB par habitant comparable à celui de la Nouvelle-Zélande, nettement supérieur à celui des autres États insulaires du Pacifique. Il faut noter que cette évaluation ne tient pas compte du niveau élevé des prix sur le territoire (+33% par rapport à la métropole, ISEE, 2018) qui modifie significativement le classement en termes de PIB en parité du pouvoir d'achat.

Cette relative prospérité repose en grande partie sur l'exploitation du nickel, une ressource naturelle non renouvelable et dont le cours diminue depuis 2011, et les transferts en provenance de la métropole. Le reste de l'économie souffre de l'étroitesse du marché intérieur, d'incertitudes institutionnelles (référendum d'autodétermination en 2018 et 2020) favorisant l'attentisme des acteurs économiques et d'une faible compétitivité de l'économie, due à un isolement et un éloignement caractéristiques des petites économies insulaires du Pacifique. La Nouvelle-Calédonie est également marquée par de fortes inégalités de revenus et d'accès à l'éducation qui handicapent la croissance future (CAE, 2017).

Encadré n°1. Le cadre institutionnel de la Nouvelle-Calédonie (Chauchat, 2011)

La Nouvelle-Calédonie est un modèle unique de pays d'Outre-mer français qui bénéficie d'institutions propres et de larges compétences.

Les accords de Matignon de 1988 créent trois provinces (province Sud, province Nord et province des Îles Loyauté) qui partagent géographiquement le pouvoir entre indépendantistes et non indépendantistes. L'Accord de Nouméa de 1998 encadre l'avenir institutionnel du pays et instaure un gouvernement collégial. La spécificité de ce statut est précisée par la loi constitutionnelle du 20 juillet 1998 relative à la Nouvelle-Calédonie (n° 98-610) et la loi organique du 19 mars 1999 qui détaille les modalités de transfert de compétences de l'État. La Nouvelle-Calédonie dispose ainsi d'une grande autonomie, avec la reconnaissance du peuple kanak, d'une citoyenneté locale, et le vote par le Congrès de « lois du pays » qui sont des actes législatifs égaux à la loi nationale et dont le contrôle échoit directement au Conseil constitutionnel.

La Nouvelle-Calédonie dispose ainsi d'un Congrès, d'un gouvernement collégial, d'un sénat coutumier (seconde chambre pour les questions relatives au statut coutumier, à celui des terres, aux signes identitaires et aux conseils coutumiers), et d'un Conseil économique, social et environnemental, lui aussi consultatif. Chacune des trois provinces est administrée librement par une assemblée élue pour cinq ans au suffrage universel direct dans le cadre de la province. Ces élections désignent également les représentants au Congrès de la Nouvelle-Calédonie. Le Congrès est compétent pour les affaires communes à l'ensemble du pays et élit un gouvernement collégial de 5 à 11 membres, dont un président qui dirige l'administration, nomme aux emplois publics, et représente la Nouvelle-Calédonie.

Depuis le milieu des années 1980, la Nouvelle-Calédonie a bénéficié de transferts de compétences progressifs parmi lesquels le droit du travail, la fiscalité, le commerce extérieur, la réglementation des ressources naturelles, la répression des fraudes, la réglementation des prix, les règles en matière de santé de protection sociale, mouvement encore accéléré par les accords politiques successifs avec le

droit civil, le droit commercial, l'enseignement primaire et secondaire, etc. Au terme de l'Accord de Nouméa, l'État ne doit demeurer compétent qu'en matière régalienne. S'agissant des relations extérieures, la Nouvelle-Calédonie est toutefois associée à la France avec, par exemple, une représentation diplomatique dans les pays de la région et une participation au Forum des îles du Pacifique.

Depuis 2012, l'économie calédonienne souffre d'une diminution de l'investissement liée à l'achèvement de la construction de deux grandes usines métallurgiques de classe mondiale et à la fin progressive des grands chantiers publics. Le tassement de la croissance depuis 2011 révèle également l'essoufflement du modèle historique de développement. La demande a été alimentée par des transferts extérieurs massifs (dotations de la métropole mais aussi investissements directs étrangers dans le secteur du nickel) ainsi que par des dépenses publiques croissantes (tant en fonctionnement qu'en investissement). L'activité s'est développée en mobilisant toujours plus de capital et plus de travail, mais sans véritable impératif de compétitivité en raison de la forte protection du marché intérieur. Entre 1995 et 2010, alors que l'emploi salarié dans le secteur privé et l'activité ont crû en moyenne de 3,6 % par an, la productivité moyenne apparente du travail a stagné (Rey et Ris, 2018). Outre la faible pression concurrentielle, le retard en termes d'éducation a pu jouer un rôle important dans cette stagnation de la productivité du travail.

En effet, la Nouvelle-Calédonie souffre d'un retard en matière de formation de sa population. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur a certes augmenté pour les jeunes générations, mais elle reste 16 points inférieure à la moyenne de l'OCDE et 13 points inférieure à la Nouvelle-Zélande avec laquelle l'écart tend à s'accroître (CAE, 2017). En 2019, l'écart avec la métropole reste important : 38 % des Métropolitains possèdent un diplôme du supérieur contre 25 % en Nouvelle-Calédonie. La différence est même plus élevée au sein de la jeune génération (48 % contre 28 %) (ISEE, 2020).

Accentuer les efforts publics dans l'enseignement supérieur ne suffit cependant pas. Il faut au préalable amener les jeunes Calédoniens jusqu'à ce niveau d'études. Si de grands progrès ont été réalisés en termes d'illettrisme, le taux des 16 à 24 ans en grande difficulté pour lire ou écrire restait en 2013 le double de la métropole. Le taux d'individus en difficulté pour le calcul est encore plus élevé et semble avoir augmenté pour les générations les plus jeunes. Si ce chiffre a considérablement diminué au cours des 30 dernières années, en 2019, il y a toujours 32 % des 25-64 ans qui n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges (ISEE, 2020). Le niveau d'éducation s'élève au fil des générations. En 1989, 58 % des 25-64 ans étaient sans diplôme ; trente ans plus tard, ils sont près de deux fois moins nombreux.

L'écart mesuré entre communautés reste également très important ; en 2019, 54 % des Européens ont au moins un « bac plus deux », loin devant les Métais (24 %) et très loin devant les Wallisiens-Futuniens (9 %) ou les Kanak (8 %). La nature des informations contenues dans les recensements de la population calédonienne permet un traitement tout à fait original dans l'espace républicain français en permettant de tenir compte de la communauté d'appartenance (encadré n°2).

En effet, au regard de l'abondante littérature internationale consacrée à l'analyse des inégalités ethniques (Fryer, 2010), la situation calédonienne a été peu examinée, alors même que ce territoire est un terrain d'analyse riche et original. La Nouvelle-Calédonie fait en effet exception dans l'espace français dans le recueil officiel de statistiques ethniques (via les recensements de sa population). Hadj

et al. (2012) analysent ainsi l'évolution des inégalités ethniques devant l'école. En Nouvelle-Calédonie, comme partout ailleurs, les carences matérielles liées à la pauvreté durant l'enfance constituent un obstacle à la réussite scolaire et à l'obtention d'un diplôme. Mais, au-delà des déterminants socio-économiques sur la scolarité, les divisions communautaires continuent chez les jeunes de structurer les inégalités face à l'école. Les auteurs montrent que, bien que le niveau de qualification de la population calédonienne ait fortement progressé en 20 ans pour toutes les communautés, les inégalités demeurent importantes : en 2014, les non-Kanak ont huit fois plus de chances d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur que les Kanak.

Pour accroître l'accès aux études supérieures, le renforcement et le développement des dispositifs de discrimination positive qui auraient fait leurs preuves (Cadres avenir, internats et tutorats d'excellence, dispositifs d'accompagnement en formation continue, etc.) permettraient de diminuer l'impact des facteurs socio-économiques et culturels sur les trajectoires individuelles.

Encadré n°2. Les statistiques ethniques : l'exception française (Ris, 2014)

Le recours aux statistiques ethniques n'est pas jugé contraire au principe d'égalité pour de nombreux États occidentaux, tels que la Grande-Bretagne, les États du Nord de l'Europe et du Nord de l'Amérique, qui utilisent largement, et depuis plus d'un siècle pour certains, cet outil pour mettre en œuvre des politiques publiques de réduction des inégalités à l'égard des minorités. Il en va différemment en France où la conception républicaine du principe d'égalité est le principal obstacle au recours aux statistiques ethniques. Cependant, si la loi Informatique et liberté de 1978 énonce une interdiction de principe sur le traitement statistique des données sensibles, elle permet d'y déroger, sous contrôle de la Cnil et à condition de respecter certains critères. Parmi les motifs permettant une telle dérogation figure l'intérêt public. C'est le cas en Nouvelle-Calédonie, où les dix recensements effectués sur le territoire depuis la seconde guerre mondiale ont tous (sauf celui de 2004) identifié la communauté d'appartenance. La distinction se justifie d'autant plus depuis les accords de Matignon (1988) et de Nouméa (1998), qui ont défini une politique de rééquilibrage en faveur de la communauté kanak. Et, comme le note le COMEDD (2010), quand toutes les parties sont d'accord sur un plan de rééquilibrage en faveur d'une communauté, attester la réalité du plan d'action ne peut se faire sans disposer de données chiffrées. L'objectif n'est pas tant de mesurer le poids démographique des populations en présence que de comparer leurs structures et de suivre leur évolution.

Au-delà de la question de la réussite scolaire, les inégalités dans l'acquisition de qualifications ont évidemment un impact sur l'insertion sur le marché du travail et en particulier sur la constitution des élites de la société (Thélot et Vallet, 2000). Réussir à l'école est devenu une condition quasi nécessaire à l'accès à l'emploi. Les inégalités devant l'école pèsent donc également sur l'insertion sociale. Ces inégalités peuvent concerner la mobilité sociale, comme cela a largement été étudié en France, ou la discrimination à l'égard de groupes minoritaires (Beauchemin et al., 2010), notamment ethniques, comme cela est particulièrement mis en avant dans les pays anglo-saxons (Fryer, 2010). Conséquence directe des inégalités dans l'acquisition des diplômes, en 2019, on observe que le taux d'emploi des Kanak est bien plus faible que celui des non-Kanak. Gorohouna (2011) montre que, en moyenne, sur un échantillon de 1 600 jeunes (18-30 ans) de la province Nord, les jeunes Kanak ont un revenu inférieur de 43 % à celui des non-Kanak et que 67 % des inégalités totales de revenus sont dues aux différences de caractéristiques observées. On éliminerait donc deux tiers des inégalités en comblant des différences de caractéristiques (niveaux d'études, secteurs d'activité CSP, types de contrat, etc.) entre les groupes ethniques.

L'insertion sur le marché du travail dépend de l'origine sociale, via une auto-sélection des individus qui relève de stratégies individuelles contraintes ou du déterminisme issu des différences culturelles et structurelles. En effet, lors de l'insertion, à diplôme équivalent, les « ambitions » par rapport à l'emploi des jeunes issus de milieux défavorisés sont susceptibles d'être moins élevées que celles des jeunes issus de milieux plus favorisés. Comme dans le cas des inégalités devant l'école, dans le cas de l'insertion professionnelle, l'effet de l'origine ethnique s'ajoute à celui de l'origine sociale. En France, la mise à disposition de données d'enquête permettant de tenir compte de l'origine des parents a permis aux travaux français sur l'insertion professionnelle de se développer (Meurs et Pailhé, 2010). Les inégalités peuvent être constatées dans différents aspects du marché du travail, et peuvent se cumuler : accès à l'emploi, niveau de salaire, accès à la formation continue et à la promotion (Carcillo et Wasmer, 2003, Bouhmadi et Giret, 2005).

La société calédonienne est donc marquée par de fortes inégalités, qu'elles soient d'origine sociale, géographique ou ethnique. Malheureusement, les dernières données disponibles permettant de mesurer les inégalités sociales datent de 2008 (ISEE, Enquête BCM, 2008). En 2008, les 10 % les plus modestes avaient un niveau de vie 7,9 fois plus faible que les 10 % les plus aisés ; le coefficient de Gini des revenus disponibles était de 0,42; le taux de pauvreté de 17 %. Ces indicateurs sont bien plus élevés que pour la métropole ou l'Australie. Depuis 1991, le niveau de vie moyen s'est beaucoup accru mais le taux de pauvreté n'a pas reculé tandis que les inégalités ont augmenté. De plus, les différences territoriales sont très marquées : le taux de pauvreté atteint 52 % dans les îles Loyauté, contre 9 % dans la province Sud. Néanmoins, c'est en zone urbaine (en particulier le Grand Nouméa) que la pauvreté s'est le plus développée depuis 1991.

Les caractéristiques du marché du travail, avec de fortes disparités géographiques et ethniques, sont le principal facteur explicatif des revenus et de la pauvreté. En 2014, le taux d'emploi s'établissait à 65 % en province Sud, 52 % en province Nord et 40 % dans les îles Loyauté. Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, ce taux est de 70 % parmi les non Kanak et de 49 % parmi les Kanak. Ceci est lié à de fortes disparités dans l'accès au diplôme entre les trois provinces, en raison notamment d'une répartition inégale des infrastructures d'enseignement. Les taux de chômage sont également élevés : 11 % dans la province Sud, 24 % dans le Nord et 34 % dans les îles Loyauté (ISEE, RP 2014). Cette situation s'explique en partie par l'inadéquation entre le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et celui dont ont besoin les entreprises. Plus particulièrement, l'absence de qualification est le principal facteur d'exposition au chômage ; plus de deux chômeurs sur cinq n'ont aucun diplôme. Les inégalités sont également fortes au sein des personnes en emploi. Les inégalités sont liées également aux réseaux de sociabilité et à l'éloignement de certaines populations des bassins d'emploi, compte tenu des difficultés de transport. Notons en outre, qu'il n'existe pas de véritable filet de Sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie : l'allocation-chômage est minimaliste et il n'existe pas de minimum social équivalent au revenu de solidarité active. La fiscalité elle-même est globalement très peu redistributive. Les impôts directs sont eux-mêmes souvent inéquitables : les nouvelles usines de nickel sont exemptées de l'impôt sur les sociétés, tandis que l'impôt sur le revenu des personnes physiques comporte d'importantes niches (CAE, 2017).

L'élévation du niveau de formation apparaît donc être un impératif pour s'assurer de la bonne adaptation des qualifications aux emplois proposés. Près de deux emplois sur cinq dans l'industrie nécessitent un niveau bac ou plus. Près de la moitié des postes de travail dans le tertiaire marchand (y compris le commerce) sont pourvus par des diplômés de l'enseignement supérieur et cette proportion

monte à 65 % dans les services non marchands (administration publique, enseignement, santé...). Seuls les secteurs de l'agriculture, de la construction et des services aux personnes offrent encore des débouchés importants aux actifs sans diplôme ou munis seulement du brevet des collèges (IDC NC, 2018).

Au vu de l'importance des inégalités d'accès aux diplômes sur les inégalités d'accès à l'emploi, et de l'incidence de la situation sur le marché du travail et sur la pauvreté, il paraît indispensable de s'attaquer aux inégalités d'opportunités, et en particulier dans l'accès aux formations. C'est précisément ce qui a été visé par la politique de rééquilibrage mise en œuvre en Nouvelle-Calédonie depuis 1988. En effet, parmi les politiques publiques mises en place au cours des quarante dernières années, les politiques de « rééquilibrage » sont sans doute les plus marquantes et structurantes pour le pays. Cela non seulement en raison de leur durée, elles sont en cours depuis la fin des années soixante-dix, mais également, en raison de la diversité des domaines sur lesquels elles portent : politique, foncier, économie, éducation, santé, transport, communication, ... Les accords de Matignon (1988) et de Nouméa (1998) font en effet du rééquilibrage un instrument de partage des pouvoirs et des richesses. Le rééquilibrage géographique et politique, identitaire et culturel, ainsi que le rééquilibrage économique et social, ont été pensés essentiellement en direction du monde kanak. Défini, au même titre que la reconnaissance de l'identité kanak, comme un préalable à la construction d'un destin commun, le rééquilibrage recouvre une exigence de justice socio-spatiale et reflète l'aspiration à l'équilibre de développement sur le territoire. Le rééquilibrage pose ainsi la question de la diffusion spatiale du développement économique et du rôle de la puissance publique dans cette dynamique. Si le terme « rééquilibrage » est propre à la Nouvelle-Calédonie pour nommer l'ensemble de ces politiques publiques, il correspond à ce que de nombreux pays à travers le monde mettent en place dans leurs politiques de « réduction des inégalités ». Cependant, la spécificité des politiques de rééquilibrage en Nouvelle-Calédonie tient à leur dimension géographique et ethnique, là où ailleurs, la dimension sociale est la seule entrée, sinon l'entrée principale. C'est en cela que ces politiques se rapprochent de ce qui a été mis en place chez nos voisins Australiens et Néo-Zélandais depuis la fin du 20ème siècle au travers des politiques de *Closing the Gap* entre la population autochtone et le reste de la population. En effet, comme ses voisins, la Nouvelle-Calédonie a été une terre d'immigration (colonisation de peuplement) et les inégalités observées existent à l'avantage des immigrants et au détriment du peuple autochtone, qui n'est pas ici un « groupe minoritaire » ; les Kanak représentent 40% de la population calédonienne.

Les accords de Matignon (1988) prévoient donc « la réalisation de grands travaux destinés à rééquilibrer le développement économique du Territoire et à améliorer la vie quotidienne de ses habitants », et cela par « l'amélioration des infrastructures de désenclavement, de développement des équipements sanitaires et sociaux, la promotion de la culture mélanésienne, le développement des activités économiques productives ». Les Accords précisent également les moyens qui permettront de « répondre à la fois aux spécificités de chacune des provinces et aux objectifs inclus dans le principe de rééquilibrage, des contrats seront passés entre l'état et les provinces », et plus loin « les investissements de l'État seront répartis de façon à contribuer au rééquilibrage (un quart dans le sud, trois quarts dans le Nord et les Iles) », « dans le but de rééquilibrer le partage des responsabilités, un important programme de formation des cadres, particulièrement de cadres mélanésiens, doit être engagé », et « les principaux objectifs que retiendront les contrats de développement seront l'organisation des formations initiales et continues ». Ces principes sont confirmés dans l'Accord de Nouméa (1998) qui indique que « Le passé a été le temps de la colonisation. Le présent est le temps

du partage, par le rééquilibrage. L'avenir doit être le temps de l'identité, dans un destin commun ». Le besoin de formation est réitéré : « Pendant cette période, des néo-calédoniens seront formés et associés à l'exercice de responsabilités dans ces domaines, dans un souci de rééquilibrage et de préparation de cette nouvelle étape », ainsi « les formations devront, dans leur contenu et leur méthode, mieux prendre en compte les réalités locales, l'environnement régional et les impératifs de rééquilibrage. Un programme spécifique, qui prendra la suite du programme « 400 cadres » et concernera les enseignements secondaire, supérieur et professionnel, tendra à la poursuite du rééquilibrage et à l'accession des kanak aux responsabilités dans tous les secteurs d'activités. ».

La loi organique de 1999, précise dans son titre VIII les modalités de mise en œuvre du rééquilibrage et du développement économique, social et culturel. « Des contrats pluriannuels de développement sont conclus entre l'Etat d'une part, la Nouvelle-Calédonie et les provinces d'autre part. Les actions et opérations prévues par ces contrats favorisent l'accès aux formations initiales et continues, l'insertion des jeunes, le développement économique, l'amélioration des conditions de vie des populations et le développement culturel.

Le rééquilibrage dans sa dimension spatiale a fait l'objet de politiques publiques dont la déclinaison est une décentralisation des pouvoirs politiques et administratifs avec la provincialisation de 1989 (réforme institutionnelle ayant permis de cimenter une organisation administrative à proximité des chefs-lieux des province Nord et province des îles Loyauté en fixant des populations à fort pouvoir monétaire (fonctionnaires et agents de la fonction publique), d'importantes actions en matières d'infrastructures de transport et d'équipements pour désenclaver les villages et les tribus et offrir des services aux populations. La province Nord a également vu l'émergence d'un pôle VKP (Voh Koné Pouembout) qui connaît depuis le milieu des années 2000 une importante industrialisation à travers la construction de l'usine métallurgique du Koniambo, avec pour objectif de doter la province Nord d'un moteur de développement. Pour certains, l'existence même de ce nouveau pôle industriel, économique et urbain en province Nord marque à lui seul le succès du rééquilibrage géographique. Ce rééquilibrage est également recherché via le développement des infrastructures de communication (infrastructures routières de désenclavement, notamment), culturelles (création de centres culturels sur tout le territoire), de santé (création de dispensaires dans tous les villages), d'éducation (création sur tout le territoire d'établissements scolaires du premier et du second degré, création de l'Université de la Nouvelle-Calédonie et récemment d'un campus universitaire en province Nord).

En parallèle, afin de répondre à l'étroitesse du marché de travail calédonien, et dans le contexte de l'émancipation voulue par l'Accord de Nouméa (1998), une politique de protection et de promotion de l'emploi local dans le secteur privé et dans le secteur public a fait l'objet de deux lois de pays (27 juillet 2010 pour le secteur privé, 24 novembre 2016 pour le secteur public).

Au-delà du rééquilibrage géographique, le rééquilibrage ethnique est également un enjeu majeur des accords de Matignon et de Nouméa. Depuis 1988, des efforts ont ainsi été faits dans tous les domaines économiques et sociaux pour permettre aux deux provinces Nord et Îles Loyauté, majoritairement kanak, de « rattraper » la province Sud, majoritairement non kanak. Pour poursuivre le rééquilibrage et l'accession des Kanak aux responsabilités dans tous les secteurs d'activité, des politiques de rééquilibrage ont été mises en œuvre notamment dans le domaine de la formation.

C'est spécifiquement dans ce domaine que le seul dispositif de discrimination positive en faveur de la population kanak a été mis en place : il s'agit du programme « 400 cadres ». Cette formation était destinée aux jeunes adultes qui avaient achevé leurs études secondaires et souhaitaient poursuivre leur formation. L'objectif était de former, sur 10 ans, des cadres principalement kanak, dans la plupart des secteurs d'activité. En 1998, la formation a été renouvelée et renommée « Cadre avenir ». Autre dispositif mis en place en 1991 à l'issue du constat que les lycéens non originaires de Nouméa qui se rendaient dans les lycées de la capitale rencontraient des difficultés scolaires : le « juvénat lycéen ». L'objet du juvénat est d'offrir à ces jeunes, motivés, de préparer un baccalauréat général et de s'engager dans des études supérieures, grâce à un encadrement adapté (soutien scolaire) et un environnement social (logement) et culturel favorable à leur réussite scolaire.

Cette politique est cohérente avec les perspectives de développement portées par le développement des compétences.

En effet, le bénéfice économique de l'investissement dans l'éducation fait l'objet d'un consensus au niveau individuel comme au niveau sociétal. Le capital humain est défini comme l'ensemble des capacités, connaissances et compétences accumulées par un individu au cours de sa vie et qui déterminent, en partie, sa capacité à travailler ou à produire. L'individu peut augmenter son capital en se formant, par l'éducation, la formation initiale, la formation continue, l'expérience ou par tout autre moyen visant à acquérir de nouvelles aptitudes. Depuis les années 1960 et les travaux de la théorie du capital humain de Becker, l'éducation est considérée comme un investissement pour les individus, et comme tout investissement, l'investissement en capital humain fait l'objet d'un calcul de rentabilité inter-temporel. D'une part, la rentabilité individuelle de cet investissement est mesurée par la position future sur le marché du travail : mieux dotés en capital humain, les diplômés accèdent à des salaires plus élevés, connaissent un risque de chômage moindre et des carrières plus longues. D'autre part, d'un point de vue macro-économique, l'accumulation de capital humain apparaît comme un facteur essentiel de la croissance économique. Les économistes ont d'ailleurs proposé de nombreux canaux par lesquels l'éducation peut affecter la croissance, qu'il s'agisse des rendements privés du capital humain ou des sources d'externalités favorisant l'innovation technologique. Les recherches sur le rôle de l'accumulation du capital humain dans le développement sont de plus en plus nombreuses et les institutions internationales font de l'accès à l'éducation l'un des leviers principaux de stimulation de la croissance et d'amélioration du bien-être au travers de leurs politiques d'aide au développement. L'éducation permet donc d'accumuler des compétences dont le rendement devrait se traduire par un accès facilité aux emplois et des rémunérations plus élevées.

L'existence d'un rendement social de l'éducation rejoint les modèles issus de la théorie de la croissance endogène qui soulignent que le capital humain accumulé au sein d'un pays constitue un déterminant majeur de son succès sur l'échiquier économique mondial et la clef de son développement. Les enjeux liés à l'accumulation en capital humain ne se limitent donc pas à la sphère individuelle mais ont des implications macroéconomiques. Les travaux s'accordent sur l'existence d'un lien fort entre le niveau global d'éducation d'une population et le taux de croissance économique de longue période. D'après l'OCDE (2007), une année supplémentaire d'études aboutit, en moyenne et à long terme, à un accroissement de la production par habitant de 4 à 7 %. Cette relation trouve son explication au sein de la théorie de la croissance endogène développée par Romer (1986) et Lucas (1988). Contrairement aux théories antérieures de la croissance, qui expliquaient la croissance par le taux d'épargne, le taux

de dépréciation du capital physique et le taux d'accroissement de la population active, la théorie de la croissance endogène est basée sur l'idée d'une croissance autoentretenu.

Les modèles macroéconomiques issus de la théorie de la croissance endogène et la pertinence de leurs conclusions reposent néanmoins sur la richesse de leurs fondements microéconomiques. Les modèles de croissance soulignant le lien entre le capital humain et la croissance économique se sont principalement appuyés sur les comportements microéconomiques durant l'enfance et l'adolescence, c'est-à-dire dans le cadre de l'école et du milieu familial. Plus précisément, du fait de la transmission inter et intragénérationnelle des connaissances, le capital humain est une source directe de croissance économique soutenue à long terme. En effet, les parents transmettent leur capital humain à leurs enfants (transmission intergénérationnelle) et les enfants s'échangent des connaissances à l'école (transmission intragénérationnelle). Ainsi, même si les rendements individuels de l'éducation sont décroissants, les échanges entre les individus conduisent à des rendements constants du capital humain à l'échelle d'un pays et impliquent qu'il est toujours rentable pour un pays d'investir dans l'éducation de sa population. Dumas (2009) étudie les mécanismes microéconomiques de la FPC et confirme l'existence d'une transmission inter et intragénérationnelle des connaissances acquises lors d'une FPC au sein d'une firme. Son analyse montre que même si les rendements individuels de la FPC sont décroissants, les rendements de la FPC à l'échelle d'un pays peuvent être constants car les connaissances des travailleurs sont susceptibles d'être perpétuellement renouvelées. Dans ces conditions, la FPC peut alors constituer une source de croissance économique à long terme.

L'enjeu particulier auquel la Nouvelle-Calédonie a donc à faire face est celui de la coexistence, d'une part, de difficultés généralisées de recrutement et, d'autre part, de pénuries de qualifications. Si la formation du capital humain passe d'abord par la formation initiale, dont l'école est la principale source, elle s'enrichit également tout au long de la vie par le biais de la FPC. Si, comme nous l'avons vu, la formation initiale peine à doter l'ensemble de la population calédonienne de compétences qui seront valorisées, notamment sur le marché du travail, le rôle de la FPC devient central en permettant d'offrir « une seconde chance » à ceux ayant quitté la formation initiale sans qualification. En effet, le régime académique, qui peut être résumé par la formule « tout se joue avant 25 ans », est encore, et contrairement à ce qui peut être observé en Europe du nord, prédominant en métropole (Verdier, 2008). C'est le cas également en Nouvelle-Calédonie. Ce système génère notamment de l'échec scolaire, conférant une place dominante à la formation initiale et confortant les inégalités sociales.

S'inscrivant dans les politiques de rééquilibrage présentées ci-dessous, le déploiement de la FPC en Nouvelle-Calédonie a connu de profondes réformes depuis le début des années 2000. Au-delà des politiques de développement des compétences dans le cadre de la formation initiale, un effort important a également été déployé pour offrir une formation « après l'école ». Si elles ont été impulsées par les Accords de Matignon et de Nouméa, ces réformes font sans doute également échos aux réformes de la FPC mises en œuvre en métropole depuis le début des années 2000. Alors que la formation initiale et la FPC restent largement séparées, le concept de formation tout au long de la vie a été développé dans les années 1990 sous l'impulsion des grandes organisations internationales (ONU, OCDE, puis Union Européenne). La FPC s'est alors développée hors du cadre de la formation initiale, en s'adressant aux salariés et financés par les entreprises, et simultanément, en raison de leur nombre important, aux demandeurs d'emploi peu, voire pas qualifiés.

La FPC doit ainsi répondre principalement aux attentes des entreprises, qui ont besoin des compétences nécessaires à leurs exigences de performance et de qualité. Elle doit aussi satisfaire des individus qui aspirent à acquérir et à voir reconnaître des compétences professionnelles leur permettant de s'insérer dans la vie active, de trouver un emploi, ou de le conserver, d'évoluer et de progresser professionnellement. Dans ce cadre, la FPC, financée et organisée par les entreprises, vise principalement l'adaptation des adultes salariés aux évolutions techniques et organisationnelles. La FPC sert enfin les intérêts des pouvoirs publics dans le cadre du développement économique et du progrès social. Son organisation et son financement sont pris en charge dans un cadre spécifique, principalement par l'Etat, ajoutant à la séparation entre formation des jeunes et celle des adultes une différenciation selon le statut sur le marché du travail (Guillemot, 2017). La formation des demandeurs d'emploi a pour principal objectif de les orienter vers des métiers en tension dans une optique de réinsertion dans l'emploi.

En Nouvelle-Calédonie, depuis les accords de Matignon, la FPC relève de la compétence de la Nouvelle-Calédonie sans préjudice des actions menées par les provinces dans ce domaine (loi organique n°99-209 organique 1999) et l'accord de Nouméa lui a délégué les principes directeurs, inscrits dans le livre V du Code du travail de NC. La Nouvelle-Calédonie, les provinces, les communes, les établissements d'enseignement publics et privés, les organisations professionnelles et syndicales et les entreprises notamment concourent à l'assurer. L'Etat peut y contribuer. Il existe de nombreux dispositifs de FPC présentés sous différentes formes et s'adressant à différents publics.

Le gouvernement de la NC verse en moyenne chaque année plus de 724 millions de francs pacifique dans le financement des dispositifs de FPC. En raison du faible niveau de qualification d'une part importante de la population et du niveau de chômage préoccupant, l'Union européenne accorde à la Nouvelle-Calédonie, pour mettre en œuvre sa politique de FPC, un soutien financier important depuis le milieu des années 2000 via les programmes du Fonds Européen de Développement (FED). Dans le cadre du 9ème et 10ème FED, la Nouvelle-Calédonie a bénéficié respectivement de 3.59 milliards de francs pacifique (soit un peu plus de 30 millions d'euros) et 2.36 milliards de francs pacifique (soit environ 20 millions d'euros) et pour le 11ème FED, elle a choisi de porter les fonds sur le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle d'un montant de 3.6 milliards de francs pacifique (soit 29.8 millions d'euros). D'importants dispositifs de FPC, mobilisant des ressources conséquentes, ont ainsi été déployés sur le territoire calédonien depuis le début des années 2010.

Au regard de l'importance de ces politiques de FPC pour le développement des compétences de la population calédonienne, de ses conséquences en termes d'accès à l'emploi, de réduction des inégalités, et des moyens mobilisés, il est apparu nécessaire de dresser un bilan de ces politiques, d'en présenter les contours, et surtout d'en évaluer la performance. C'est ce besoin qui est à l'origine de ce travail, réalisé dans le cadre d'une thèse CIFRE avec l'IDC NC (l'institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie).

Cette thèse propose un travail original pour l'institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC NC). Il s'attache à définir, présenter, dresser un bilan et évaluer les politiques publiques de FPC mises en œuvre en Nouvelle-Calédonie. Il s'agit d'une évaluation des politiques publiques en matière de FPC sur la période 2011-2017, période de fort engagement et de définition de stratégies pour la promotion à la fois de l'Emploi et l'Insertion Professionnelle (SEIP-

NC), et d'autre part, de l'évaluation des performances dans le cadre du « Plan de Performance des Politiques Publiques » (PPPP).

Trois objectifs spécifiques sont définis par la SEIP NC (Stratégie Emploi-Insertion Professionnelle de la NC) 2016-2020 :

1. aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché de travail, en leur faisant acquérir les compétences recherchées par les entreprises ;
2. accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi ;
3. assurer l'efficacité et la gouvernance de l'action publique dans le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Élaborée en 2015 en étroite coopération avec les provinces, la SEIP NC a pour ambition de répondre à cet enjeu particulier de pénuries de main d'œuvre subies par les entreprises et d'un taux de chômage élevé qui génère un phénomène d'exclusion du marché du travail et un risque de marginalisation pour une partie de la population.

Pour cela, nous commençons, dans le **premier chapitre**, par présenter le contexte, la réglementation et l'organisation de la FPC en Nouvelle-Calédonie. Nous en soulignerons toute la complexité mais également l'ambition portée ces dernières années au travers des programmes du FED. Ce chapitre sera également l'occasion de présenter, dans le cadre d'une analyse exploratoire visant à mesurer l'impact de la dotation en capital humain sur l'accès à l'emploi et les salaires, l'estimation d'une fonction de gains de Mincer qui propose de régresser le logarithme du salaire sur l'éducation et sur un ensemble de variables qui sont censées avoir un impact sur la détermination des salaires. Le coefficient associé à la variable mesurant l'éducation est alors interprété comme le taux de rendement privé de l'éducation. Bien que cette modélisation soit très courante, elle est quasi inexistante en Nouvelle-Calédonie ; à notre connaissance, une seule étude de l'ISEE (1999) a réalisé cette estimation sur données calédoniennes. Les diplômés ont un impact fort et significatif sur la probabilité d'emploi et les salaires.

Dans l'objectif d'une meilleure compréhension des mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail calédonien, une analyse de l'articulation entre formation initiale et continue a été menée. Nous mettons en évidence des inégalités d'accès à la FPC organisées par les employeurs, selon le statut de l'emploi. Ceci interpelle le fonctionnement du marché du travail, les politiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises, dans lesquels le filtre du diplôme initial pourrait jouer un rôle moins important pour ce qui concerne les recrutements mais également la FPC. Nous mettons en évidence que la formation déployée par les entreprises s'adresse en priorité aux salariés les plus qualifiés (leur niveau élevé de capital humain les rend plus performant dans l'acquisition de nouvelles connaissances). A l'inverse, pour équilibrer les interventions, la FPC déployée par la collectivité s'adresse en priorité aux demandeurs d'emplois les plus faiblement dotés en capital humain. Il apparaît donc une double relation de substituabilité. D'une part, entre formation initiale et formation continue : complémentarité pour les FPC prises en charge par les entreprises, et une substituabilité pour les formations prises en charge par la collectivité. D'autre part, complémentarité entre les publics pris en charge par les entreprises (fortement dotés en capital humain) et par la collectivité (faiblement dotés en capital humain).

Les estimations et évaluations réalisées dans le cadre de cette thèse ont été réalisées en exploitant pour la première fois, et cela constituait également un des enjeux de la thèse CIFRE, les données d'un outil de centralisation de l'information né d'une volonté commune de l'ensemble des acteurs du domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle d'aboutir à la réalisation d'un outil global d'échanges d'information. L'outil RELIEF (Réseau d'Échange et de Liaison d'Information pour l'Emploi et la Formation) a ainsi été exploré. Cette application doit permettre la centralisation et l'agrégation des données issues des applicatifs utilisés par les différents opérateurs et structures et donc la maximisation de la connaissance sur les parcours des individus avec pour objectif d'évaluer la pertinence des dispositifs et de leur articulation. Comme lors de toute première exploitation d'un nouvel outil, en particulier lorsqu'il s'agit d'un outil aussi riche et complexe que RELIEF, nous avons rencontré des problèmes d'accès aux données, de disponibilité des données clés, de consolidation des données, d'erreurs dans les données. Cela a entraîné un retard important dans la réalisation des travaux. Le **deuxième chapitre** est consacré à la présentation du système d'information de la FPC en Nouvelle-Calédonie ainsi qu'aux indicateurs créés au travers de ce système d'information. En effet, les données ont permis d'évaluer la performance des dispositifs de FPC financés par la Nouvelle-Calédonie par le calcul de quatre indicateurs de performance retenus dans le cadre du PPPP (Plan de Performance de la Politique Publique) dans le programme « former pour l'emploi » : taux d'érosion, taux de réussite, taux de validation et taux d'insertion des admis. Les données ont permis également une caractérisation de l'insertion professionnelle des admis afin d'apporter une information sur la pérennité de l'emploi occupé et sur le lien entre ce dernier et la formation suivie.

Le **troisième chapitre** présente l'estimation, au sein de la population formée, des déterminants de l'érosion des dispositifs de FPC, de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle, mesurée par la stabilité et la durée de l'emploi ainsi que l'adéquation entre domaine de formation et domaine d'emploi.

En effet, l'un des indicateurs préconisés par la communauté européenne, bailleur des dispositifs de FPC, et utilisé par la DFPC pour mesurer la performance des dispositifs de FPC est l'adéquation de la formation à l'emploi. Dans le cadre de la formation initiale, la littérature montre que ce lien est en fait assez distendu. En effet, Giret (2015) présente les mesures de la relation formation-emploi en s'interrogeant notamment sur la logique adéquationniste qui vise à inscrire des formations dans la logique de la division du travail et à définir les compétences ou capacités nécessaires pour qu'un diplômé puisse postuler à l'un de ces emplois et bâtir la formation en conséquence. Rejetant parfois cette vision adéquationniste, d'autres mesures ne reposent pas sur l'hypothèse de l'existence a priori d'une correspondance. Concernant les formations professionnelles supposées transmettre des savoirs spécifiques ciblés sur l'exercice de certains métiers, c'est davantage la correspondance horizontale entre les domaines de formations et les métiers exercés qui a été étudiée, notamment à partir d'enquêtes d'insertion (Mansuy et Méhaut, 1999). Des correspondances et des codifications des compétences acquises en formation et celles mises en œuvre dans l'emploi ont été établies (Fourcade, Ourtau et Ourliac (1992), Barrat, Béduwé, Gensbittel et al., 1993). L'enjeu était de classer différentes nomenclatures de formation initiale et continue en groupes de savoirs suffisamment opérationnels pour aider les décideurs souhaitant faire correspondre leurs formations aux emplois proposés. Comme le note Giret (2015), la mise en place d'une correspondance biunivoque accentue le caractère adéquationniste de la méthode en imposant un lien entre formation et emploi qui peut s'avérer beaucoup plus complexe dans la réalité. Cette démarche volontariste de mettre en rapport spécialité de formation et type d'emploi a été développée dans d'autres pays, même si la logique

adéquationniste est moins forte (Wolbers, 2003). Sur données françaises, Couppié, Giret et Lopez (2005, 2009), à partir des enquêtes du Céreq sur deux générations de sortants du système éducatif, montrent que pour les diplômés de l'enseignement professionnel, l'adéquation n'est pas la norme : moins d'un jeune sur deux en France trouve un emploi en rapport avec sa spécialité de formation. Lemistre (2008) et Bruyère et Lemistre (2010) obtiennent des résultats très proches : environ 40 % des jeunes issus de formation professionnelle trouvent après trois ans de vie active un emploi en rapport avec leur formation, avec des avantages en termes de rémunération très faibles. Autrement dit, la correspondance formation-emploi serait minoritaire et peu ou pas rentable pour les jeunes. D'autres études ont souligné la complexité de la relation formation emploi en apportant des éléments de compréhension sur les appariements sur le marché du travail, mais également sur la nature des activités professionnelles (Chardon, 2005) ; les trajectoires scolaires, sociales et professionnelles peuvent également expliquer les différences d'insertion professionnelle (Lainé, 2005 ; Béduwé & Giret, 2009). D'autres travaux ont dépassé le cadre des correspondances entre formation et emploi pour s'intéresser aux compétences qui seraient acquises dans les différentes formations et/ou requises dans les différents emplois. Il s'agirait ainsi de relâcher l'hypothèse strictement adéquationniste entre formation et emploi tout en soulignant l'existence d'un lien entre les acquis du système éducatif et ce qui serait nécessaire pour l'exercice d'un emploi (Heijke et al., 2003). L'une des difficultés de cette approche est cependant de mesurer ces compétences dans des enquêtes, car elles sont en effet rarement identifiées dans les questionnaires.

Il paraît donc important de ne pas se limiter au paradigme adéquationniste dans une démarche d'aide à la décision, et en particulier dans le cas de l'évaluation d'une formation ou d'une politique de FPC en fonction du lien formation-emploi. Comme le souligne Giret (2015), pour les entrants sur le marché du travail, trouver un emploi en rapport avec sa formation ou même utiliser les compétences acquises lors de leur formation n'est pas une finalité en soi. Le lien entre la formation et l'emploi dépend de nombreux facteurs et s'inscrit au sein de chaque pays par des positionnements définis par l'action publique en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie (Verdier, 2008).

Le **quatrième chapitre** propose une évaluation de l'efficacité des dispositifs de FPC sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle. Après avoir présenté les différentes méthodes mobilisées dans la littérature pour évaluer l'effet d'un traitement en corrigeant du biais de sélection, la méthode par appariement est retenue et mobilisée pour réaliser une première évaluation objective des dispositifs de FPC. Il est montré que le passage par un dispositif de FPC mis en place par la Nouvelle-Calédonie améliore de façon significative l'accès à l'emploi, et à un emploi de qualité. Ainsi, un demandeur d'emploi ayant achevé un stage de FPC financé par la collectivité a près de 5 fois plus de chances d'être en CDI et dans un emploi stable qu'un demandeur d'emploi qui n'a pas suivi la formation.

Nous montrons également, qu'au côté des variables sociodémographiques, toutes choses égales par ailleurs, c'est le fait d'avoir achevé une formation qui a un impact fort sur le succès sur le marché du travail. Cela converge avec l'utilité de s'intéresser aux déterminants de l'érosion. Il convient donc de faire porter les efforts de la FPC sur un recrutement et un accompagnement de qualité garant du maintien dans la formation jusqu'à l'achèvement de celle-ci.

Chapitre I/ Le système de FPC en Nouvelle-Calédonie

L'un des enjeux majeurs auxquels la Nouvelle-Calédonie est confronté est celui de la coexistence entre, d'une part, des difficultés généralisées de recrutement et des pénuries de qualifications et, d'autre part, des processus de marginalisation ou d'exclusion qui frappent certaines fractions de sa population.

Depuis les accords de Matignon (1988), la FPC relève de la compétence de la Nouvelle-Calédonie « sans préjudice des actions menées par les provinces dans ce domaine » (loi organique n°99-209 de 1999) et l'accord de Nouméa (1998) lui en a délégué les principes directeurs, inscrits dans le livre V du Code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Les politiques de rééquilibrage en Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'emploi et de la formation sont les plus visibles et ont engendré une offre de formation plus importante et plus diversifiée, le développement des infrastructures, notamment en matière de formation a permis une massification de l'accès au diplôme et une forte progression du taux d'emploi depuis ces trente dernières années. Cependant, malgré cette amélioration générale du niveau de formation et du taux d'emploi, les politiques en matière de formation et d'emploi ne parviennent pas à lisser les inégalités dans la société calédonienne qu'elles soient d'origine ethnique, géographique ou sociale.

L'une des origines des inégalités socio-économiques est la différence de dotation en capital humain. Si la construction du capital humain passe d'abord par la formation initiale, dont l'école est la principale source, elle s'enrichit également tout au long de la vie par le biais de la FPC. Et si la formation initiale peine à doter l'ensemble de la population de compétences qui seront valorisées, notamment sur le marché du travail, le rôle de la FPC devient centrale.

Selon l'article Lp. 541-11 du livre V du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, la FPC a pour objet de développer ou maintenir les qualifications et les compétences professionnelles afin de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- l'acquisition d'une qualification professionnelle continue,
- l'adaptation et le maintien dans l'emploi,
- la promotion professionnelle et sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification,
- le rééquilibrage tel que prévu au point 4.1 de l'accord de Nouméa.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie consacre en moyenne chaque année plus de 724 millions de francs pacifique au financement des dispositifs de FPC. Par ailleurs, les conventions avec l'Union européenne conditionnant le subventionnement de la Nouvelle-Calédonie au travers du Fonds Européen de Développement (FED) ont fourni un soutien financier important au secteur de la FPC dans le cadre du 9^{ème} et du 10^{ème} FED et 11^{ème} FED, avec notamment pour objectif le rééquilibrage.

Ce chapitre a donc pour objectif de présenter le contexte dans lequel ces politiques de FPC ont été mises en œuvre en NC depuis le début des années 2000. Pour cela, avant de présenter les dispositifs

¹ Modifié par la loi du pays n°2017-7 du 21 mars 2017 – Article 2 – III.

de FPC existants (Section II.), est abordé dans un premier temps, le cadre de la FPC en Nouvelle-Calédonie.

Section I. Le cadre de la FPC en Nouvelle-Calédonie

I. Contexte institutionnel et sociétal

A. Contexte institutionnel

Les accords de Matignon du 26 juin 1988 ont ouvert une perspective nouvelle pour la Nouvelle-Calédonie afin de garantir une paix durable fondée sur la coexistence et le dialogue, également sur la reconnaissance commune de l'identité et de la dignité de chacune des communautés présentes sur le territoire. Cette garantie repose sur un développement économique, social et culturel équilibré de l'ensemble du territoire, sur la formation et la prise de responsabilité de l'ensemble des communautés humaines qui le peuplent.

Ainsi, pour ce faire, les accords ont permis de jeter les bases d'une véritable politique de formation, en engageant une répartition de crédits et des emplois publics permettant le développement des régions défavorisées de la Nouvelle-Calédonie, couplée avec une politique favorisant les investissements privés. L'objectif étant de rattraper les retards et de corriger les déséquilibres liés à une trop faible présence de Kanak dans les différents secteurs d'activité sur le Territoire, particulièrement dans la fonction publique.

Le point 5 de l'accord de Matignon, intitulé « Formation » du texte n°2 relatif aux dispositions institutionnelles et structurelles préparatoires au scrutin d'auto-détermination, affirme l'engagement de la mise en place d'un important programme de formation de cadres, particulièrement des cadres mélanésien, dans le but de rééquilibrer le partage de l'exercice des responsabilités. Ainsi, découle de ces accords, le dispositif « 400 cadres » qui a pour objectif de former quatre cents cadres supérieurs et cadres moyens dont la plupart seront formés dans les écoles métropolitaines. Il est précisé que la formation des agents d'exécution présentant moins de contraintes sera assurée sur le territoire avec les moyens existants.

Suite à l'accord de Matignon, l'accord de Nouméa du 5 mai 1988 définit pour une période intermédiaire, comprise entre quinze et vingt ans, l'organisation politique de la Nouvelle-Calédonie et les modalités de son évolution. Il s'articule autour de 6 thèmes que sont l'identité kanak, les institutions, les compétences, le développement économique et social, l'évolution de l'organisation politique de la Nouvelle-Calédonie et l'application de l'accord.

L'exécutif de la Nouvelle-Calédonie devient un gouvernement collégial, élu par le congrès. La souveraineté sera partagée entre l'Etat et la Nouvelle-Calédonie par le biais de la nouvelle répartition des compétences, progressivement transférées à la Nouvelle-Calédonie et qui ne pourront plus revenir à l'Etat. A la sortie de l'accord de Nouméa, l'État ne conservera que ses compétences régaliennes (la justice, l'ordre public, la défense, la monnaie, les affaires étrangères).

L'accord de Nouméa est mise en œuvre par la loi n°99-209 organique 1999 qui porte statut de la Nouvelle-Calédonie. La Nouvelle-Calédonie possède une compétence générale dans le domaine de la formation continue, sans préjudice des actions exercées par les provinces.

Cette politique de FPC est mise en œuvre au sein de la DFPC, l'une des 18 directions de la Nouvelle-Calédonie sous la responsabilité du membre du gouvernement en charge de la FPC. Les trois provinces sont compétentes en matière de développement économique et de service de placement des demandeurs d'emplois.

La Nouvelle-Calédonie a donc élaboré et mise en œuvre plusieurs schémas stratégiques depuis la loi référendaire de 1988. Un « livre blanc » a été produit en 2002, qui posait des principes fondamentaux tels que la nécessité d'arrimer la formation au développement économique tout en favorisant le progrès social et l'emploi. En 2004, la réorganisation structurelle de la FPC a repositionné la Nouvelle-Calédonie et les provinces dans leur rôle de « client » formalisant leur commande de formation sur la base des données factuelles, mesurables et objectives appuyées sur les études sectorielles prospectives, pierre angulaire de la commande annuelle et de l'investissement public, réalisées par l'IDC NC (Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie).

Encadré n°3. Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC NC)

L'IDC NC est un établissement public de la Nouvelle-Calédonie qui depuis novembre 2006 assure la continuité des attributions de l'Agence pour l'Emploi (APE), résultant du transfert de compétences vers les trois provinces en matière de placement et d'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.

L'IDC NC a pour rôle d'appuyer la politique de la Nouvelle-Calédonie et se voit confier par le gouvernement plusieurs missions dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de formation.

La structure s'articule autour de trois missions, trois espaces :

1° L'espace « Orientation » s'adresse aux publics en recherche d'insertion ou d'évolution professionnelle.

2° L'espace « Observatoire » vise plus spécifiquement l'aide à la décision pour les acteurs économiques et institutionnels.

3° L'espace « Développement » anime le réseau des professionnels de l'information, de l'insertion et de la formation.

L'IDC NC n'existe plus depuis 2019.

Une partie des missions et du personnel de l'IDC NC a été transférée au GIEP-NC (Groupement pour l'insertion et l'évolution professionnelle en Nouvelle-Calédonie), opérationnel depuis le premier avril 2019. L'EMM (Ecole des métiers de la mer), et l'EFPA (Etablissement de formation professionnelle des adultes) ont été également transférés au GIEP NC. L'objectif de ce regroupement étant de mutualiser les missions des trois structures au sein d'un seul organisme, afin de coordonner les actions de formation et créer une continuité dans le parcours de formation et d'insertion des jeunes calédoniens.

Le GIEP NC est un ensemble de pôle de compétences pour le développement professionnel et sa mission consiste à :

- informer, orienter et accompagner dans le projet professionnel,
- préparer à l'emploi et/ou à une formation qualifiante,

- former aux métiers de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie, de la maintenance automobile et engins, de la mer et du transport logistique.

Ces missions ont pour objectifs de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue,
- l'adaptation et le maintien dans l'emploi,
- la promotion professionnelle et sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification.

Enfin, l'espace « observatoire » de l'IDC NC a rejoint le SAP (Service de l'aménagement et de la planification) dans l'objectif de concentrer le travail sur une approche au niveau individuel (étude des différents profils d'individus dans l'emploi et la formation) et une déclinaison des informations par métier. Ses principales missions consistent à répondre à la commande publique ; recueillir, traiter et analyser l'ensemble des données disponibles en matière d'emploi et de formation ; repérer les besoins en emplois des entreprises et identifier les viviers potentiels de main-d'œuvre. Les thématiques abordées sont le marché de l'emploi et les études prospectives emploi-formation.

Sur la période de 2008-2012, une stratégie à moyen terme sur le secteur de la FPC a par la suite été mise en œuvre dans le cadre de schéma directeur de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC) ; elle comprend un plan qualitatif (efficace, performant et pertinent).

Par ailleurs, l'article 24 de la loi organique de 1999, définit les modalités d'exercice d'un emploi salarié sur le marché du travail calédonien dans le but de soutenir ou de promouvoir l'emploi local. Découle de cet article, l'adoption par le congrès de la Nouvelle-Calédonie de la loi du 27 juillet 2010² relative au soutien et à la promotion de l'emploi local, permettant la gestion et l'encadrement des conditions d'embauche au profit des citoyens calédoniens. Cette loi du pays précise que seuls les citoyens calédoniens³ ont un accès totalement libre aux emplois privés et à défaut, les personnes devront justifier d'une durée de résidence suffisante (au moins dix, cinq ou trois ans, voire sans restriction) fixée en fonction des difficultés de recrutement local. La durée de résidence requise pour occuper un emploi est définie par le tableau des activités professionnelles (TAP) basé sur le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des emplois). Le TAP est élaboré par les partenaires sociaux et prend la forme d'un accord collectif interprofessionnel. Par ailleurs, la loi du pays prévoit que la priorité d'accès à l'emploi s'applique à des conditions de qualification et de compétences égales. Une commission paritaire de l'emploi local (CPEL) composée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, peut être saisie soit par un employeur souhaitant faire constater une carence de candidature, soit par toute personne ayant fait acte de candidature sur l'emploi concerné, ou par l'employeur, pour contester les conditions d'embauches d'un salarié. Ainsi, le cadre légal relatif au dispositif assurant la protection de l'emploi local comprend :

- La loi du pays n°2010-9 du 27 juillet 2010 ;
- La délibération d'application n°156 du 10 décembre 2011 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local ;

² JONC du 22 décembre 2011.

³ Sont considérés comme « citoyens calédoniens », les personnes inscrites sur la liste électorale spéciale (nées en Nouvelle-Calédonie ou arrivées avant 1998 et possédant une résidence continue de dix ans). La citoyenneté calédonienne est définie par les articles 4 et 188 de la loi organique de 1999.

- Le tableau des activités professionnelles signé le 16 décembre 2011 et étendu par l'arrêté n° 2012/175 du 9 janvier 2012 ;
- L'arrêté n°2012/325 du 14 février 2012 nommant les membres de la CPEL ;
- Loi du pays n° 2016-17 du 19 décembre 2016 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local dans la fonction publique.

D'autre part, dans le cadre de la loi sur la promotion et la protection de l'emploi local, a été créé en juin 2015, un fond d'assurance formation dénommé Fond Interprofessionnel d'Assurance Formation de Nouvelle-Calédonie (FIAFNC). Le FIAFNC a vocation à contribuer au développement des compétences calédoniennes par la formation pour les entreprises de moins de 10 salariés. L'intérêt de la création du FIAF NC est de mutualiser des ressources pour le financement de prestations au bénéfice de salariés des entreprises au titre, d'une part, du plan de formation et, d'autre part, de dispositifs de formation, de bilans de compétences et de VAE constitutifs de parcours de professionnalisation ou de mobilité, à l'initiative des employeurs. Une contribution obligatoire est fixée à 0.2% de la masse salariale pour chaque entreprise employant un salarié ou plus. Pour les entreprises employant plus de 10 salariés, l'obligation de financement de la FPC fixée à 0.7% de la masse salariale reste obligatoire. Les employeurs qui n'investissent pas en formation, versent l'insuffisance de dépenses au trésor public.

Enfin, la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle (SEIP-NC) a été élaborée en 2015 en étroite coopération avec les provinces et a pour ambition de répondre à une difficulté majeure que rencontre le secteur de l'emploi en Nouvelle-Calédonie : la coexistence paradoxale de pénuries de main d'œuvre subies par les entreprises et d'un taux de chômage élevé qui génère un phénomène d'exclusion du marché du travail et un risque de marginalisation pour une partie de la population.

B. Contexte sociétal

La Nouvelle-Calédonie est une petite économie insulaire du Pacifique Sud qui comprend 271 407 habitants au recensement de la population en 2019. Elle se distingue dans l'ensemble de l'outre-mer français, et plus encore en Océanie insulaire, par un niveau de vie et de développement humain élevé. En 2018, le PIB par habitant s'établit à 3,64 millions de XPF⁴, ce qui classe la Nouvelle-Calédonie au même niveau que celui de la grande majorité des régions françaises, et proche de la Nouvelle-Zélande, parmi le groupe des pays développés au niveau mondial.

Le fort développement économique de la Nouvelle-Calédonie au cours de ces 30 dernières années (4% de croissance annuelle entre 1980 et 2010), s'est accompagné d'une importante amélioration générale du niveau de formation de la population calédonienne. La figure 1 montre l'évolution du niveau de diplôme des calédoniens de 1989 à 2014.

Les résultats du recensement de la population de 2019 concernant la formation, n'étant pas disponibles, nous présentons ici les résultats des deux derniers recensements de la population disponibles.

⁴ IEOM (2018).

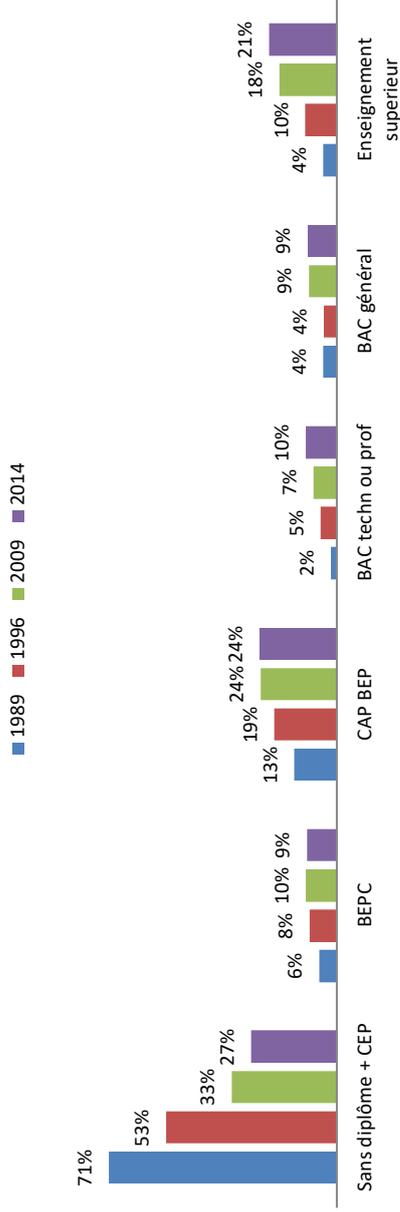
La part des diplômés de l'enseignement supérieur a considérablement augmentée et elle atteint 21% en 2014 contre 4% en 1989. Bien que fortement réduite, la proportion des non-diplômés reste importante (27% en 2014 contre 71% en 1989).

Sur le marché du travail, le taux d'emploi des calédoniens a fortement progressé créant ainsi entre 2009 et 2014, 3000 emplois nets en moyenne chaque année. Un taux d'activité qui atteint 71.5% en 2014. Cette progression a été particulièrement rapide pour les femmes. La figure 2 illustre l'évolution du taux d'emploi par sexe et groupe d'âge en 2009 et 2014.

En 2014, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes de 10 points (50% contre 60%). Néanmoins, entre 2009 et 2014, le taux d'emploi féminin a progressé 3 fois plus vite. Ainsi, les femmes se portent toujours plus massivement sur le marché du travail en occupant 45% des emplois en 2014 contre 43% des emplois en 2009. Berrah et Ris (2015) montrent qu'en 2009, les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activité mais des disparités importantes existent d'un secteur à l'autre et les inégalités professionnelles entre hommes et femmes persistent en raison notamment de l'orientation scolaire des femmes qui les amènent à se positionner majoritairement dans les secteurs d'activités potentiellement moins recruteurs de qualification en Nouvelle-Calédonie.

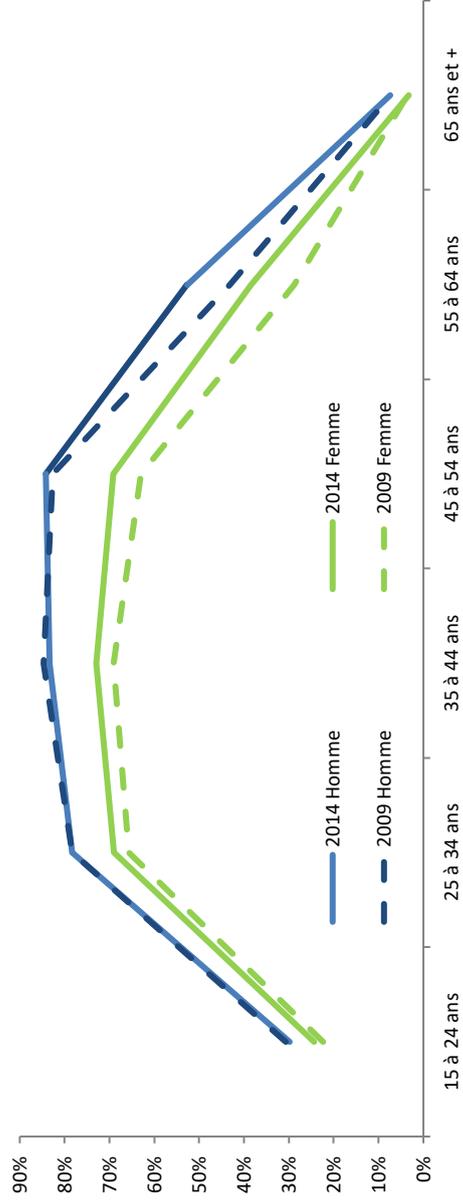
Malgré l'amélioration importante du niveau de formation et du taux d'emploi depuis ces trente dernières années, la société calédonienne est cependant marquée par de fortes inégalités, qu'elles soient d'origine sociale, géographique ou ethnique. Ces inégalités sont particulièrement visibles sur le marché du travail qui regroupe une population hétérogène. Avec un taux d'activité qui atteint 71,5% en 2014, le marché du travail calédonien se caractérise par une forte concentration de l'activité en province Sud, qui rassemble 65% des emplois (néanmoins, une forte diminution par rapport à 2009 : 82% des emplois). Le niveau de diplôme de la population résidant en province Sud est également plus élevé que dans les autres provinces. La figure 3 présente la répartition géographique par niveau de diplôme en 2014. On note que la proportion des non diplômés est bien plus élevée en province des Îles loyauté et en province Nord qu'en province Sud. La tendance est inversée pour tous les niveaux de diplôme et cette tendance est d'autant plus forte lorsque les niveaux de diplôme sont plus élevés.

Figure 1 : Evolution de la répartition de la population selon le niveau de diplôme depuis 1989



Source : RP ISEE, population (+de 15 ans, non scolarisé)

Figure 2 : Taux d'emploi par sexe et groupe d'âges en 2009 et 2014



Source : RP ISEE, population (+de 15 ans, non scolarisé)

Les néo-calédoniens vivant en province Sud sont le plus souvent concernés par cette amélioration générale du niveau de formation. En effet, la province Sud maintient son avance dans l'accès aux diplômes car elle dispose d'une offre de formation plus importante et plus diversifiée, des infrastructures plus développées, notamment en matière de formation, permettant un accès plus facile aux formations et des conditions de vie plus favorables. En 2008, le revenu moyen⁵ qu'en province Sud est 2,3 fois plus élevé qu'en province des Îles et 2 fois plus élevé qu'en province Nord. Ces conditions socio-économiques différentes peuvent impacter la réussite scolaire.

Par ailleurs, le marché du travail révèle la persistance de profonds clivages selon la communauté d'appartenance et le lieu de naissance. Ainsi, le taux d'emploi en 2014 atteint 75% pour les Européens, contre seulement 49% pour les Kanak. Gorohouna (2011) souligne que la marginalisation des Kanak sur le marché du travail est principalement due à l'histoire coloniale de la Nouvelle-Calédonie puisqu'en 1945 a eu lieu l'abolition en Nouvelle-Calédonie du code de l'indigénat qui a permis aux Kanak d'intégrer le marché du travail, mais cette intégration fût très lente.

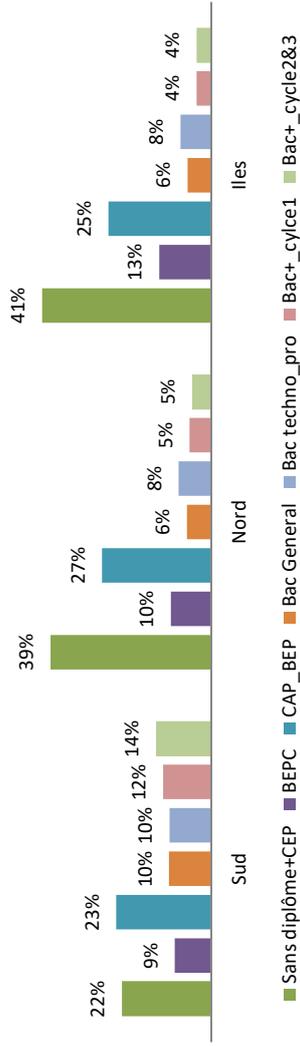
En 2014, il apparaît que les différences de niveaux d'éducation sont également importantes entre groupes ethniques. On note que seulement 5% des Kanak sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 28 % pour les non Kanak. La figure 4 illustre la répartition ethnique par niveau de diplôme en 2014.

On note que la distribution ethnique au sein de chaque niveau de diplôme n'est pas conforme à la répartition ethnique de la population totale. La répartition qui se rapproche le plus de la distribution de la population est située au sein du niveau baccalauréat technologique et professionnel. Par ailleurs, on constate que pour tous les niveaux de diplômes en dessous du baccalauréat, les Kanak sont surreprésentés par rapport à leur proportion dans la population totale et pour tous les niveaux de diplôme au-dessus, les européens sont surreprésentés par rapport à leur proportion dans la population. Cette surreprésentation de la population européenne est d'autant plus forte sur les niveaux de diplômes universitaires 1er, 2ème et 3ème cycle.

Il y a 30 ans, moins de 1% des Kanak étaient diplômés de l'enseignement supérieur contre 6% pour les non Kanak. L'élévation du niveau de diplôme des Kanak est incontestable mais elle est plus lente que celle des non Kanak. Comme le souligne Ris (2014), les Kanak sont toujours marginalisés dans l'accès aux plus hauts diplômes et aux plus hautes responsabilités. Ainsi, en 2014, un jeune non-Kanak a sept fois plus de chance d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur qu'un jeune Kanak.

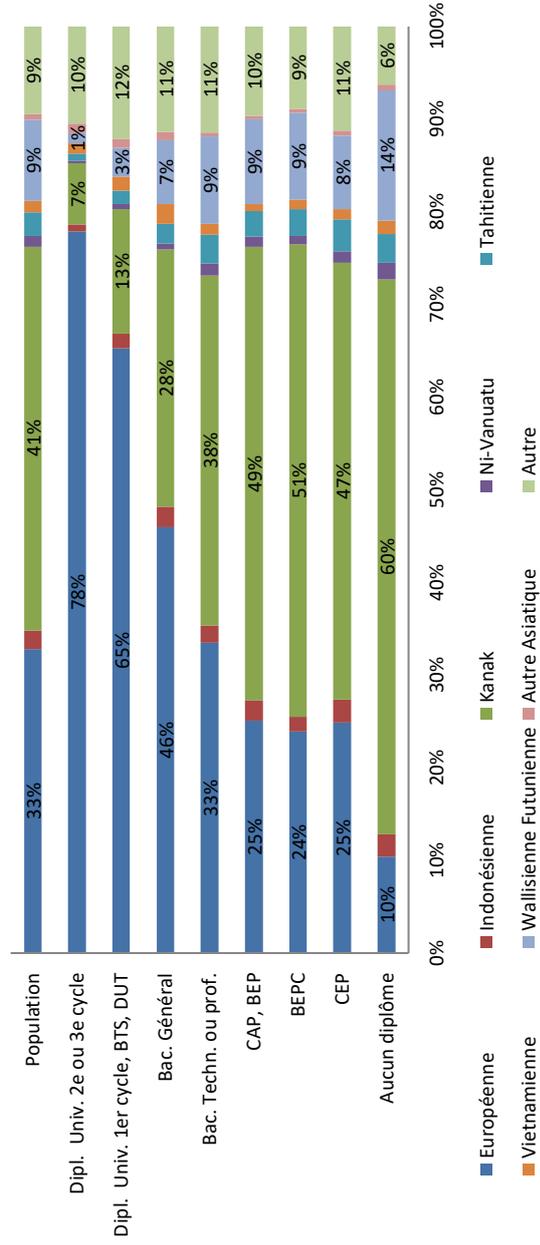
⁵ Voir ISEE, « les résultats de l'enquête Budget Consommation des Ménages » entre avril 2007 et mars 2008, sur 3700 foyers représentatifs de l'ensemble des ménages, dans les trois provinces, et dans les différentes zones d'habitation (rurale, tribale ou urbaine).

Figure 3 : Répartition géographique par niveau de diplôme en 2014



Source : RP ISEE, population (+de 15 ans, non scolarisé)

Figure 4 : Répartition ethnique par niveau de diplôme en 2014



Source : RP ISEE, population (+de 15 ans, non scolarisé)

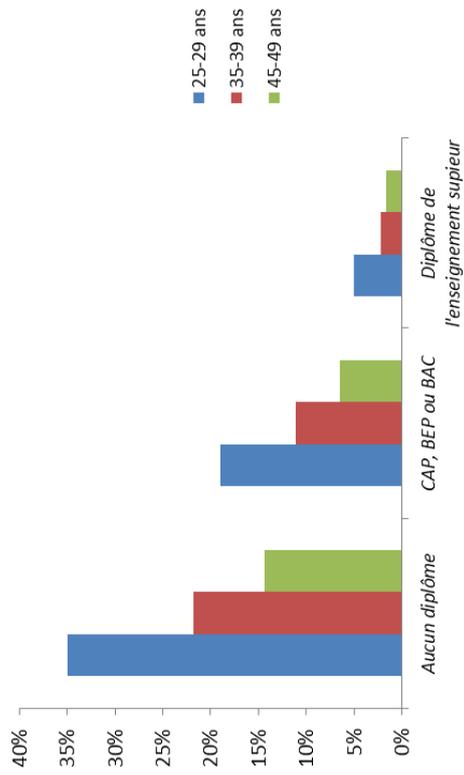
La donnée communautaire est un élément central de la politique générale de rééquilibrage menée en Nouvelle-Calédonie. Lavigne, Lagadec, Ris et Hadj (2012) analysent l'évolution du niveau de qualification de la population calédonienne selon les données des recensements de la population (1989 ; 1996 ; 2004 ; 2009). Ils soulignent que malgré une forte progression du niveau d'éducation dans toute la population calédonienne, les politiques de rééquilibrage en matière de formation et d'emploi ne parviennent pas à lisser les inégalités ethniques devant l'école qui persistent et s'accroissent aux extrêmes : les non diplômés et les diplômés de l'enseignement professionnel sont très majoritairement kanak, les diplômés du supérieur, très majoritairement non kanak. Comme le souligne Gorohouna et Ris (2013), la situation en Nouvelle-Calédonie diffère de celle de la France et de la plupart des pays en ce que les groupes discriminés ne sont pas issus des minorités immigrées. La population kanak est majoritaire comparée aux autres groupes ethniques dans le pays (les Kanak représentent 39% de la population calédonienne en 2014⁶).

Le taux de chômage au sens du recensement s'établit à 15% en 2014. Cette situation s'explique en partie par l'inadéquation entre le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et celui recherché par les entreprises. Plus particulièrement, l'absence de qualification est le principal facteur d'exposition au chômage ; près d'un chômeur sur trois n'a aucun diplôme. Les jeunes restent particulièrement concernés. Les figures 5 et 6 présentent respectivement le taux chômage et le d'emploi selon le diplôme en 2014. Il apparaît que le niveau de diplôme est un déterminant important dans l'accès à l'emploi pour les jeunes générations de 25 à 29 ans mais son incidence est moins forte au fil du temps. Ainsi, entre les non diplômés et les diplômés de l'enseignement supérieur, l'écart du taux chômage passe de 30 points chez les 25-29 ans à 20 points chez les 35-39 ans et 13 points chez les 45-49 ans. L'écart du taux d'emploi passe de 41 points chez les 25-39 ans à 35 points chez les 35-39 ans et 28 points chez les 45-49 ans.

Les principaux résultats de l'enquête « Forces de travail 2019 » réalisés par l'ISEE révèlent qu'en 2019, le taux de chômage, mesuré selon la définition du Bureau International du Travail (BIT), s'élève à 10.9% : il concerne 13 900 chômeurs. Le taux de chômage est fortement corrélé au diplôme puisque les « sans diplôme qualifiant » sont les plus exposés avec un taux de chômage de 14.2%. La situation des kanak sur le marché du travail s'améliore mais comme pour les années précédentes, la population kanak est moins présente sur le marché du travail que l'ensemble de la population. Malgré une forte progression du taux d'emploi dans la population kanak (+2.9 points sur un an), il reste toutefois un écart de 6.9 points avec le taux d'emploi de l'ensemble de la population. Par ailleurs, les situations de chômage restent plus fréquentes pour la population kanak, qui représente un taux de chômage de 4.0 points supérieur à celui de l'ensemble de la population (-3.4 points, contre -1.0 point pour l'ensemble de la population).

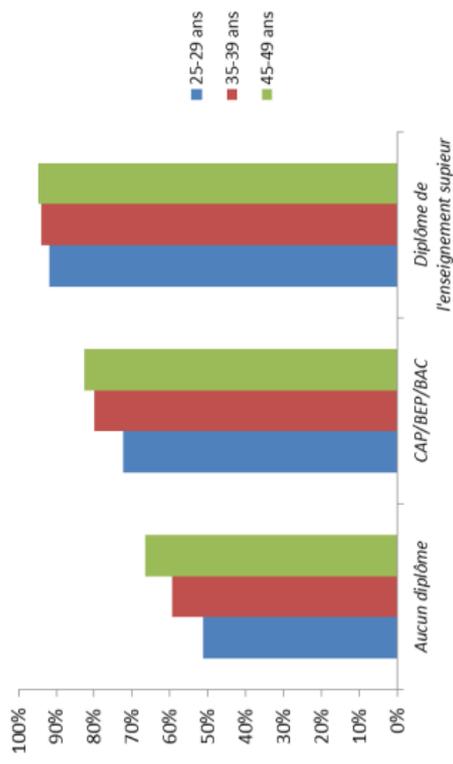
⁶ La question sur la communauté d'appartenance a été réintroduite dans le recensement en 2014. Ainsi, la répartition de la population calédonienne par communauté d'appartenance en 2014 est la suivante : kanak : 39,1%, européenne : 27,1%, wallisienne et futunienne : 8,2%, asiatique : 2,7%, ni vanuatu : 1%, tahitienne : 2,1%, calédonienne : 7,4%, plusieurs communautés : 8,6%, autres : 1,3%, non déclarée : 2,5%.

Figure 5 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme en 2014



Source : RP ISEE, population (+de 15 ans, non scolarisé)

Figure 6 : Taux d'emploi selon le niveau de diplôme en 2014



Source : RP ISEE, population (+de 15 ans, non scolarisé)

II. Formation continue en Nouvelle-Calédonie et soutien du Fond de Développement Européen (FED)

Depuis l'accord de Nouméa du 5 mai 1998 et la loi organique du 19 mars 1999, la Nouvelle-Calédonie est une collectivité à statut particulier de la République française qui bénéficie d'une large autonomie. En application du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, elle est un pays et territoire d'outre-mer (PTOM) associé à l'Union Européenne. Le but de l'association des PTOM à l'UE est la promotion de leur développement économique et social et l'établissement de relations économiques étroites entre eux et l'UE dans son ensemble. Le traité spécifie que l'association entre les PTOM et l'UE « doit en premier lieu permettre de favoriser les intérêts des habitants dans ces pays et territoires et leur prospérité, de manière à les conduire au développement économique, social, culturel qu'ils attendent ». Les dispositions de la décision d'association outre-mer du 27 novembre 2001 en matière de coopération pour le financement du développement visent à encourager le développement durable des PTOM, en se concentrant sur la réduction, la prévention et, à terme, l'éradication de la pauvreté. Elles concourent également à leur intégration progressive dans l'économie régionale et mondiale. Ainsi, la coopération pour le financement du développement des PTOM a été jusqu'ici financée par le FED, instrument financier de coopération également utilisé par ailleurs pour le financement du développement des Etats ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique).

3.59 milliards de francs pacifique ont été alloués par l'UE dans le cadre du 9^{ème} FED sur la période de 2004 à 2010, selon le principe de l'appui budgétaire et sur le secteur de la FPC, ont eu un effet de levier et permis de restructurer le secteur, de renforcer les capacités des acteurs institutionnels de l'insertion et de la formation, de créer de nouvelles méthodes d'intervention, de faire progresser les outils d'orientation et d'insertion professionnelle ainsi que de réhabiliter, de spécialiser et de multiplier les capacités d'accueil. Il est apparu à l'ensemble des parties prenantes (notamment lors des états généraux de la FPC)⁷ consultées dans le cadre du dialogue institutionnel, qu'il convenait de pérenniser les dispositifs et les instruments développés entre 2004 et 2009 dans ce secteur.

La Nouvelle-Calédonie a donc choisi de faire porter les fonds alloués dans le cadre du 10^{ème} FED sur la FPC comme levier du développement économique durable. Sur ce secteur, le résultat attendu de l'appui budgétaire⁸, étalé sur une période d'environ 4 ans, de 2011 à 2014 est d'appuyer la stratégie du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en matière de FPC et notamment sa réforme. Il s'agit globalement de développer l'accès aux formations et accompagner les bénéficiaires, de développer l'employabilité et la mobilité des bénéficiaires, d'assurer l'adéquation du dispositif de formation et de certification aux besoins des acteurs sociaux économiques et des attentes politiques.

L'évaluation finale du programme d'appui budgétaire, prévue dans les dispositions techniques et administratives de la convention de financement du projet, fournira aux instances décisionnelles du gouvernement, aux services de coopération externe concernés de la commission européenne et au grand public des informations suffisantes pour :

1. apprécier globalement et de manière indépendante les résultats du projet/programme, en

⁷ Rapport sur les états généraux de la formation professionnelle (général et commissions).

⁸ Document unique de programmation (DOCUP) de la Nouvelle-Calédonie pour le 10^{ème} Fonds Européen de Développement.

s'attachant plus particulièrement à l'impact des actions menées par rapport aux objectifs visés ;

2. tirer les principaux enseignements de l'intervention et formuler des recommandations pratiques concernant son suivi.

L'évaluation est organisée autour des cinq critères adoptés par le comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) : pertinence, efficacité, efficience, viabilité et impact, et aux critères de la CE : valeur ajoutée communautaire et impact.

Deux évaluations ont été réalisées dans le cadre du programme d'appui budgétaire respectivement pour le 9^{ème} FED en 2011 et pour le 10^{ème} FED en 2013, conduites par des experts indépendants recrutés par la commission européenne à Bruxelles. Les principaux enseignements de ces évaluations sont présentés dans ce qui suit.

Elaborée en étroite collaboration avec les provinces, a été adoptée en novembre 2015 par arrêté du gouvernement, la Stratégie Emploi – Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (SEIP-NC). Tenant dûment compte des résultats de la stratégie pour la FPC, elle a été mise en place à un moment où la croissance économique calédonienne montrait des signes de ralentissement et nécessitait un appui des pouvoirs public pour en limiter les impacts. La SEIP-NC a pour ambition de relever le défi que doit affronter la Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'emploi et qui réside dans la coexistence paradoxale de pénuries de main-d'œuvre subies par les entreprises et les risques d'exclusion ou de marginalisation du marché du travail subis par une fraction de la population. La SEIP-NC bénéficie de l'appui budgétaire de l'Union Européenne qui s'est concrétisé par une convention de financement signée le 6 avril 2017. Ainsi, le 11^{ème} FED s'élevant à 3.6 milliards de francs, s'ouvre en 2017 pour une durée de quatre ans, sur le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Conformément aux dispositions techniques et administratives annexées à la convention de financement et pour le suivi et pilotage de la stratégie, la Nouvelle-Calédonie doit produire une revue annuelle d'exécution⁹ qui doit décrire les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie et l'atteinte des cibles fixées par les indicateurs du cadre d'évaluation de la performance.

Sont mises en évidence les forces et les faiblesses du système de formation continue de la Nouvelle-Calédonie par la présentation d'une synthèse des principaux résultats des rapports d'évaluation de 2011 (A.) et de 2013 (B.) et des principaux objectifs spécifiques et des actions définies dans la SEIP-NC (C.).

⁹ Revue annuelle d'exécution (2016 ; 2017 ; 2018) de la stratégie emploi insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (2016-2020), XIème Fonds Européen de Développement.

A. Principaux résultats du rapport d'évaluation du secteur de la FPC par l'Union Européenne concernant le 9^{ème} FED (2004-2010)

Le secteur de la FPC en Nouvelle-Calédonie a été identifié comme secteur de concentration du 9^{ème} FED (2004-2010) en raison de l'insuffisance de qualification des demandeurs d'emploi, une inadéquation de l'offre de formation par rapport aux besoins des entreprises et une répartition des offres d'emploi principalement concentrée dans la province Sud. Par ailleurs, deux projets industriels dans le domaine de la métallurgie étant programmés sur la période, plusieurs milliers de créations d'emploi sont attendues dans les prochaines années. Ainsi, il s'avère nécessaire pour la Nouvelle-Calédonie de mettre en place des actions de formation adaptée afin de satisfaire les besoins de main d'œuvre qualifiée.

L'évaluation du secteur de la FPC en Nouvelle-Calédonie s'inscrit dans le cadre du programme d'appui financier de la Commission européenne 9^{ème} FED d'un montant de 30 094 370¹⁰ euros pour la réalisation du programme de FPC de la Nouvelle-Calédonie sur la période 2004-2010. La mission d'évaluation s'est déroulée du 10 octobre au 10 novembre 2011 sur l'ensemble du territoire calédonien et couvre les opérations entreprises de 2004 à 2011.

Les objectifs généraux de l'évaluation finale¹¹ consistent à fournir aux instances décisionnelles du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, aux services de coopération externe concernés de la commission européenne et au grand public, des informations suffisantes pour améliorer la qualité et la pertinence de la politique sur la formation continue sous un angle d'approche de rééquilibrage économique et social de la Nouvelle-Calédonie et dans une considération d'une meilleure répartition de la valeur ajoutée sur le territoire.

L'objectif particulier de l'évaluation est l'analyse des résultats sectoriels obtenus et l'impact de cette politique en matière d'insertion et d'emploi. Plus précisément l'évaluation demandée concerne : (i) une analyse du niveau de connaissance de la typologie et des besoins du public « cible » depuis 2004, les difficultés rencontrées et les solutions apportées notamment sur la complémentarité existante et future entre la formation initiale et la formation continue ; (ii) une analyse sur le niveau d'accessibilité relatif aux mesures prises pour diffuser l'information des formations existantes et orientations professionnelles par la mise en évidence des forces et faiblesses des mécanismes des récoltes ; (iii) une analyse sur le niveau de la qualité de la formation atteinte par la politique sectorielle de FPC (niveau de qualification des formateurs, qualité des cours, choix des organismes de formation, forces et faiblesses de la mise en place des formations structurelles et conjoncturelles, processus des certifications de diplômes, etc.) ; (iv) une analyse de l'adéquation de la formation continue au monde du travail notamment, la réactivité et l'adaptation des organismes de formation professionnelle aux évolutions du contexte socio-économique (évaluation des résultats des études sectorielles et des contrats d'objectifs, leurs périodicités de réactualisation, leurs approches et leurs qualités). une

¹⁰ Un montant total de 21.5 millions d'euros pour la période 2004-2007, augmenté par l'avenant n°1 de la convention de financement, signée le 30 juin 2008 pour le prolongement la période de sa mise en œuvre opérationnelle jusqu'au 31 décembre 2010. En début 2009, un second avenant a été signé pour le transfert de 120 000 euros de l'enveloppe financière sur la ligne « aide complémentaire » destinée à financer les évaluations de 2009 et 2010 du programme d'appui sectoriel, ramenant l'enveloppe financière à 30 094 370 euros.

¹¹ Prévu dans l'art 4.2 des dispositions techniques et administratives de la convention de financement du projet et de son avenant.

vérification sur le niveau et la qualité de prise en compte des besoins des entreprises et les adaptations des formations professionnelles ; (v) une vérification sur la collecte des données statistiques (efforts existants et prévus de mutualisation des saisies) avec la mise en évidence des forces et des faiblesses du système (sources de financements, exploitation et diffusion de données statistiques, etc.) ; (vi) une vérification sur la mise en œuvre stratégique et opérationnelle du secteur.

Les principaux constats et les pistes d'actions de l'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 9^{ème} FED sont présentés respectivement dans les tableaux, 1 et 2.

B. Principaux résultats du rapport d'évaluation du secteur de la FPC par l'Union Européenne concernant le 10^{ème} FED (2011-2014)

L'appui budgétaire sectoriel dans le cadre du 10^{ème} FED s'élève à 19.81 millions d'euros soit 2.364 milliards XPF. L'objectif général de l'appui budgétaire est d'accompagner la stratégie sectorielle du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en matière de formation professionnelle et notamment de sa réforme. Les résultats attendus¹² sont de (i) orienter et faciliter l'accès à la formation professionnelle ; (ii) fournir en quantité les ressources humaines nécessaires au marché du travail ; (iii) structurer et développer la formation professionnelle.

Le bureau de la commission européenne en Nouvelle-Calédonie, pour les PTOM du Pacifique (le bureau CE de Nouméa), a recruté deux experts indépendants pour exécuter l'évaluation finale du programme d'appui budgétaire sectoriel à la formation professionnelle continue.

L'objectif général de cette mission étant d'évaluer l'appui sectoriel apporté par l'Union européenne à la Nouvelle-Calédonie. L'appui sectoriel conjoncturel accompagne le développement économique et doit permettre d'ajuster la réponse en matière de formation professionnelle continue aux besoins des entreprises. Ces besoins ont été repérés essentiellement par des branches professionnelles ou des groupements d'employeurs.

Les principaux constats ainsi que les perspectives d'actions de l'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 10^{ème} FED sont présentés respectivement dans les tableaux 3 et 4.

¹² Document unique de programmation (DOCUP) de la Nouvelle-Calédonie pour le 10^{ème} Fonds Européen de Développement.

Tableau 1. Principaux constats de l'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 9^{ème} FED

Principaux constats	Commentaires
<i>1. Complexité de la gouvernance</i>	<p>Interdépendance des différents niveaux de pouvoir qui complexifie la gouvernance sur les secteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle.</p> <p>Manque de coordination entre les niveaux de pouvoir.</p> <p>Coexistence de deux logiques qui complexifient différentes actions engagées dans le secteur de la FPC. Logique proximale pour les communes et les provinces et logique globale pour le gouvernement de la NC.</p> <p>Affirmation de la volonté de la NC depuis 2004 d'inscrire la commande publique dans une logique de réponse à un besoin de main d'œuvre qualifiée des entreprises calédoniennes.</p> <p>Réalisation des études sectorielles par l'observatoire de l'IDC NC et négociations tripartites entre le gouvernement et les partenaires sociaux ont contribué à élaborer la commande publique.</p> <p>Abandon de la réalisation des études sectorielles en 2011 au profit d'une étude prospective (une année sur deux) d'identification des besoins des entreprises.</p> <p>Insuffisance de la réponse de formation faite par les organismes de formation à la commande publique de la NC.</p>
<i>2. Volonté de réponse à un besoin de main d'œuvre qualifiée</i>	<p>Manque de collaboration entre les structures de proximité rendant difficile les possibilités d'établir une réponse adéquate aux besoins des publics bénéficiaires.</p> <p>Hétérogénéité des dispositifs et incohérence dans la trajectoire du parcours formation-emploi de l'individu en raison de la coexistence sur un même territoire des différentes structures de proximité provinciales, gouvernementales et de formation.</p> <p>Faible connaissance du public potentiel liée au manque d'échanges et de collaboration entre les acteurs de la formation initiale et ceux de la FPC.</p> <p>Faiblesse du contrôle pédagogique des formateurs dans les centres de formation.</p> <p>Limites en termes d'ingénierie pédagogique.</p> <p>Manque de lisibilité des dispositifs et incohérences entre les dispositifs provinciaux et de la NC.</p> <p>Un référentiel d'audit de la conformité qui renseigne peu sur la capacité pédagogique voir l'innovation pédagogique des formateurs et des organismes de FPC.</p> <p>Insuffisance de mécanismes de coordination et de normalisation des méthodologies.</p> <p>Production statistique riche mais parfois non comparable sur un même domaine et non traitée, altérant la qualité des données recueillies.</p>
<i>3. Freins à l'analyse de la typologie des publics cibles et potentiels</i>	
<i>4. Difficultés repérées pour améliorer la qualité du système de formation continue</i>	
<i>5. Décentralisation du système d'information</i>	

Tableau 2. Pistes d'action de l'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 9^{ème} FED

<p>1. Consolider l'adéquation entre la réponse de formation et les besoins exprimés</p> <p>Définir le tableau des activités professionnelles (TAP) par les partenaires sociaux à partir des premiers résultats issus des travaux d'études de l'observatoire de l'IDC NC et de la prise en compte des qualifications dans les conventions collectives ; Elaborer la carte des formations initiales ; Créer des espaces de dialogue et de concertation des différents acteurs impliqués dans la réalisation de la carte ; formuler des contrats d'objectifs territoriaux permettant de préciser la stratégie de formation par secteur d'activité ; Prendre en compte le niveau de formation et les compétences acquises lors de la formation, dans la construction des indicateurs ; Analyser le lien entre la formation et le métier pour évaluer les débouchés d'une formation sur le marché du travail et les emplois réellement exercés ; Analyser la relation entre formation et secteur d'activité selon le niveau et la spécialité de formation, et inversement, la structure des niveaux et spécialités de formation selon le secteur d'activité. S'agissant de la formation initiale, fournir les données selon une entrée par bassin et/ou établissement afin de répondre à une problématique plus locale de caractérisation des bassins de formation ; Expertiser la spécificité de chaque province afin d'appuyer son projet de développement économique et sectoriel spécifique ; Aider au développement de l'expertise des branches professionnelles pour l'ensemble du territoire sur de nombreuses questions concernant la relation emploi-formation ; Recentrer l'IDC NC sur deux missions essentielles que sont l'information et l'observation sur la problématique de la relation emploi-formation ; Garantir à court terme l'existence de bases de données permettant de recenser l'intégralité de l'offre publique de formation du GNC et des provinces par le biais des études réalisées par l'observatoire.</p>
<p>2. Développer les mesures d'identification et de mobilisation des publics cibles et potentiels</p> <p>Créer une synergie autour d'un projet fédérateur d'implémentation d'une base de données ; Renforcer la coopération interinstitutionnelle de tous les acteurs du système de la formation initiale et de la formation continue ; Développer des mesures « tremplin » s'avère également indispensable ; Généraliser les actions ponctuelles implémentées à titre expérimental afin de développer des dispositifs innovants s'adaptant aux spécificités provinciales d'identification et de mobilisation du public potentiel ; Etablir des passerelles entre la culture mélanésienne et la culture « occidentale », en référence au marché du travail et à ses exigences, permettant d'organiser des modèles de formations plus contextualisées dans une logique de valorisation des richesses culturelles du territoire ; Adapter les priorités d'actions liées au contexte spécifique de chaque province dans une perspective territoriale de réduction des inégalités entre les provinces ; Mettre en cohérence les différentes compétences en matière d'insertion sociale et professionnelle par le regroupement d'acteurs de proximité notamment par le biais de séminaires.</p>
<p>3. Conforter les compétences des acteurs et les dispositifs de formation professionnelle</p> <p>Appuyer le projet du centre de l'EPEFIP de créer de nouvelles structures péri formation par une expertise ad hoc du projet afin de préciser rapidement le cahier des charges et son dimensionnement ; Créer des pôles d'excellence permettant de conduire une réflexion plus générale sur les articulations possibles avec les plateaux techniques (existants ou à créer) en matière de formation initiale ; Identifier des pôles de compétences en matière de formation professionnelle, de certification ou d'accompagnement, d'information et/ou de services techniques aux entreprises grâce au label « lycée de métiers ». Mettre en place une politique de formation « tout au long de la vie », associant formation initiale et formation continue, puis stratégie vers l'emploi ; Mise en œuvre de l'approche par compétences (APC) et l'individualisation de la formation ; Professionnaliser les acteurs de la FPC ; Organiser des ateliers de réflexion sur la pratique professionnelle des responsables de formation.</p>
<p>4. Nécessité de consolider et fiabiliser un système d'information statistique calédonien</p> <p>Entamer une véritable réflexion avec les instances gouvernementales sur les indicateurs qui permettraient d'évaluer le programme de formation en tenant compte du contexte socio-économique et politique de la Nouvelle-Calédonie et du système d'information existant (disponibilité des données et conditions de production des indicateurs) ; Définir un référentiel d'évaluation définissant des objectifs en matière d'observation au niveau de la DFPC ; Etablir un diagnostic statique permettant d'identifier les faiblesses structurelles de l'appareil statistique territorial ; Elaborer un schéma directeur de la statistique ; Impulser une coordination effective entre les différents acteurs concernés ; Consolider la rigueur méthodologique, de produire des statistiques à un niveau de désagrégation suffisant pour les besoins de l'analyse et des politiques en matière de FPC ; Prévoir des ressources humaines et financières suffisantes en relation à la programmation élaborée ; Harmoniser les indicateurs calédoniens sur le plan international ; Améliorer la qualité de la production du système statistique territoriale en matière d'emploi, de formation et d'insertion.</p>

Tableau 3. Principaux constats de l'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 10^{ème} FED

Principaux constats	Commentaires
<p><i>1. Constats positifs</i></p>	<p>Les pôles d'excellence sectorielle (PES)¹³ sont bien ancrés dans le monde du travail par le biais des centres de formation tels que l'AF-BTP, CFTMC, GNFA.</p> <p>Les formations alternant théorie et pratique en entreprise sont mises en œuvre de manière efficace en raison notamment d'une implication du secteur privé dans l'accueil et la formation des stagiaires, des emplois sont pratiquement garantis.</p> <p>Le dispositif de formation SPOT GIEP à l'EFPA offre au public en difficulté une stratégie cohérente et bien élaborée, avec un accompagnement professionnel comprenant des psychologues et des formateurs à la base de la pédagogie du constructivisme¹⁴.</p> <p>Les activités prévues dans le cadre de la stratégie sectorielle en matière de formation professionnelle sont mises en œuvre ou sont au point de démarrage sur tout le territoire.</p> <p>Les systèmes d'information SEFORA et AGORA ont amélioré la communication, la productivité et la capacité à gérer tous les sujets de la formation professionnelle continue. Ces systèmes sont développés en collaboration étroite avec les utilisateurs et satisfont leurs besoins.</p>
<p><i>2. Défis structurels et pertinents non résolus</i></p>	<p>La stratégie sectorielle en matière de formation professionnelle ne produira jamais des résultats significatifs sans la mise en place de réformes structurelles de l'enseignement dans la formation initiale relatives notamment à la prise en compte des langues kanak et du contexte local dans le contenu des sujets et sans la mise en place d'initiatives sur la prise de conscience au niveau des tribus.</p> <p>Sans réformes au niveau de la formation initiale (formelle et non formelle), le bilan courts – produits dans le contexte de l'appui financier du FED risque d'être décevant.</p> <p>Il n'existe pas de coordination cohérente entre les activités puisque les politiques du territoire ne sont pas liées et le programme est également de nature verticale.</p> <p>Le rôle de la DFPC relève surtout d'un caractère administratif.</p> <p>Les systèmes d'information SEFORA et AGORA sont encore au niveau de développement du logiciel mais devraient être en cours de finalisation. Les données et méthodes utilisées pour la réalisation des statistiques par les organismes ne sont pas uniformes et par conséquent, ne peuvent pas être comparables et présenter une vue d'ensemble du secteur.</p> <p>En raison d'une absence de partenariat des entreprises dans la création de SEFORA, ce système ne peut offrir d'informations complètes sur les besoins des entreprises calédonniennes et ne peut donc pas créer un lien fort entre formation et emploi.</p> <p>La circulation d'information n'est pas optimale et beaucoup d'organismes de formation, particulièrement dans les provinces Nord et Îles se sentent isolés.</p>

¹³ Un pôle d'excellence sectoriel (PES) est un ensemble de ressources humaines et matérielles de qualité dédiées à la formation professionnelle (initiale, continue et par alternance).

¹⁴ Le constructivisme est une forme d'apprentissage permettant la mise en place de situations dans lesquelles les stagiaires reçoivent un enseignement dans l'action en manipulant de façon concrète ou abstraite l'information ou la connaissance transmise par le formateur.

Tableau 4. Pistes d'action de l'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 10^{ème} FED

Pistes d'action	Commentaires
<p>1. <i>Pôles d'Excellence Sectoriels</i></p>	<p>Appuyer uniquement ceux ayant instauré des liens durables avec les entreprises des secteurs concernés, en matière d'accueil et de formation des stagiaires ; Mettre en œuvre les dix compétences clés¹⁵ stipulée par le dispositif SPOT de l'ETFPA afin de permettre un déploiement plus homogène des PES sur le territoire. Mettre en œuvre la grille d'évaluation des dix compétences clés, comme méthodologie permettant d'évaluer de manière régulière et efficace la satisfaction des employeurs sur les personnes accédant au marché du travail après formation.</p>
<p>2. <i>Public en difficulté</i></p>	<p>Créer un système de formation non-formel plus flexible pour l'accompagnement et l'apprentissage des jeunes âgés de 12 à 18 ans, en situation d'abandon ; Il sera plus efficace si les autres organisations impliquées (Mission Insertion des Jeunes (MIJ), Ecole de la 2ème chance (E2C), Service militaire adapté (SMA), Service pénitentiaire d'insertion et de prévention (SPIP), etc.) se réorganisent avec leurs infrastructures existantes, autour de l'approche pédagogique du dispositif SPOT de l'EFPA, comme étant une « antenne » de SPOT ; Le contrat d'intégration est une initiative des employeurs qui mérite un traitement positif.</p>
<p>3. <i>Systèmes d'information et du traitement des données</i></p>	<p>Unifier les bases de données et les méthodes de traitement des données au niveau statistique dans tous les organismes du pays pour avoir des statistiques globales et comparables ; Participation des associations et entreprises du pays au développement et à la provision d'informations par le biais de SEFORA, particulièrement sur la planification des besoins en personnel des entreprises ; Etablir des procédures pour l'échange régulier de données et d'informations relatives à la FPC non seulement au niveau des organismes du secteur, mais aussi au niveau gouvernemental.</p>
<p>4. <i>Lien formation initiale – formation professionnelle</i></p>	<p>Organiser une orientation de manière structurelle et continue pour les jeunes, dès la fin de l'enseignement primaire et au lycée, à la base des dix compétences clés, notamment concernant les possibilités existantes dans la formation professionnelle ; Considérer une réforme de la formation initiale, à partir des dix compétences clés ; Avoir une plateforme comprenant des experts sur la pédagogie du constructivisme et sur le marché du travail ; Développer par le biais de cette plateforme, des curricula à la base des dix compétences clés pour une formation initiale bien contextualisée, mise en œuvre à titre expérimental ; Considérer l'introduction du sujet transversal « comment devenir un entrepreneur », qui s'accorde très bien avec la pédagogie du constructivisme, dès le début de l'enseignement primaire ; Développer la passerelle intégrée entre les besoins et les opportunités de la culture, précisément, les coutumes dans les tribus et les besoins et les opportunités de la vie moderne précisément, le marché du travail, par les Kanak et au niveau des tribus. Les approches participatives¹⁶ donneront une réponse efficace dans les tribus concernant l'éducation des enfants par leurs parents, et leur préparation pour la formation initiale.</p>

¹⁵ 1. Gérer le temps et l'espace 2. Mettre en pratique les bases d'hygiène de présentation 3. Adapter ses capacités physiques au regard des activités proposées 4. Respecter les règles de vie commune 5. Exécuter une procédure de travail dans un secteur d'activité 6. Communiquer dans un cadre professionnel 7. Identifier les structures de son environnement en lien avec le monde du travail 8. Respecter les règles de sécurité 9. Utiliser des outils et matériels d'un secteur professionnel 10. Travailler en équipe.

¹⁶ Annexe 10 du rapport final, projet No. 2013/3311908/1, « les méthodes participatives pour l'autopromotion (l'empowerment).

C. Nouvelle réforme en cours : la Stratégie Emploi – Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (SEIP-NC) (2016-2020) en lien avec le 11^{ème} FED (2017-2020)

La SEIP-NC est une des réponses apportées par le gouvernement aux défis, enjeux et constats partagés sur la situation politique, économique et sociale de la Nouvelle-Calédonie en 2015. Elle est aussi le fruit de la 4^{ème} session du dialogue social qui a, pendant toute l'année 2013, travaillé avec l'ensemble des collectivités et des partenaires sociaux (organisations patronales et de salariés) sur la problématique de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Adoptée par le gouvernement calédonien en novembre 2015, La SEIP-NC trouve ses fondements dans l'Accord de Nouméa et la loi organique du 29 mars 1999. Sur la base de ce socle commun, elle s'inscrit dans le cadre du « Schéma d'Aménagement et de Développement de la Nouvelle-Calédonie 2025 : orientations et moyens »¹⁷ qui se donne comme perspective d'impulser un modèle de développement endogène pérenne et inclusif. Ce schéma constitue un socle sur lequel d'autres politiques publiques se fondent. La déclaration de politique générale du Président du gouvernement du 13 avril 2015¹⁸ fixe quant à elle, le cadre des actions à mener. Elle énonce les mesures à prendre pour créer les conditions d'un développement économique, source d'emplois durables tout en mettant l'accent sur les réformes engagées depuis 2013 dans le domaine de la formation professionnelle.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a donc choisi dès fin 2014, période à laquelle a été engagée la rédaction de la SEIP-NC, de faire porter les fonds alloués dans le cadre du 11^{ème} FED sur le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle d'un montant de 3.6 milliards de francs pacifique, soit 29.8 millions d'euros, pour la période 2017 à 2020.

L'objectif général du programme d'appui de l'UE est de promouvoir une croissance durable, inclusive et « intelligente », riche en emploi qualifiés et d'améliorer l'efficacité et la gouvernance du secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Les objectifs spécifiques du programme sont :

1. aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail, en leur faisant acquérir les compétences recherchées par les entreprises ;
2. accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi ;
3. assurer l'efficacité et la gouvernance de l'action publique dans le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

La SEIP-NC est novatrice à double titre. D'une part, c'est la première stratégie intégrée avec les autorités provinciales et d'autre part, c'est la première fois qu'une politique publique lie directement formation professionnelle et emploi.

¹⁷ Réalisé de façon collaborative par l'ensemble des acteurs et parties prenantes de la Nouvelle-Calédonie (collectivités, société civile, secteur privé etc.).

¹⁸ Déclaration de politique générale prononcée devant le congrès, au nom du 14^{ème} gouvernement de la Nouvelle-Calédonie par M. Philippe Germain, président du gouvernement.

En 2019, le budget total investi par les quatre collectivités parties prenantes dans la SEIP-NC s'est élevée à 5 357 330 193 francs pacifique dont 715 980 000 francs pacifique au titre de la participation de l'Union Européenne (soit 13.36%). Près de la moitié (46,7%) de cet investissement global est apporté par la Nouvelle-Calédonie et près de 40% par les provinces. Il s'agit donc d'un effort important dans un contexte économique où les finances des collectivités connaissent des difficultés significatives.

La répartition du budget investi dans la SEIP-NC est présentée dans le tableau 5.

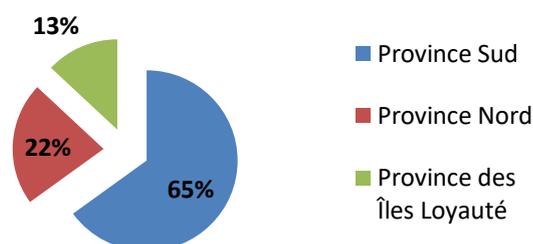
Tableau 5 : Répartition du budget investi dans la SEIP-NC par les collectivités

Collectivité	Budget	Soit %
<i>Nouvelle-Calédonie</i>	2 501 574 908	46.7
<i>Provinces</i>	2 139 775 285	39.9
<i>FED</i>	715 980 000	13.4
Total	5 357 330 193	

Source : Revue annuelle d'exécution SEIP-NC (2016-2020)

En 2018, les trois collectivités provinciales ont investi dans la SEIP-NC un budget global de 2 895 025 285 francs pacifique, dont 755 250 000 francs pacifique au titre des conventions de délégation de placement de la Nouvelle-Calédonie vers les provinces. La figure 7 présente la répartition du budget par province et le tableau 6 présente la répartition du budget de délégation pour le placement des demandeurs d'emploi et celle du budget de délégation dans le budget provincial total.

Figure 7 : Répartition du budget investi dans la SEIP-NC par province



Source : Revue annuelle d'exécution SEIP-NC (2016-2020)

Tableau 6 : Répartition du budget de délégation

Budget délégation de compétence pour le placement des demandeurs d'emploi		% du budget de délégation dans le budget provincial total
<i>Province Sud</i>	128 392 500	34.9
<i>Province Nord</i>	199 386 000	30.6
<i>Province des Îles Loyauté</i>	427 471 500	22.8
Total	755 250 000	

Source : Revue annuelle d'exécution SEIP-NC (2016-2020)

Les actions et les résultats attendus relatifs aux trois objectifs spécifiques de la SEIP-NC sont présentés dans le tableau 7.

Tableau 7. Objectifs spécifiques, actions et résultats attendus de la SEIP-NC

Objectifs spécifiques 1. Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail		Résultats attendus
Actions		
1. <i>Caractériser les publics cibles</i>		
Amélioration du nombre de personnes connues par le réseau de proximité ; Amélioration de la connaissance des parcours des publics cibles ; Amélioration de la prescription d'actions et leur suivi.		
2. <i>Renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours</i>		
Déploiement sur l'ensemble du territoire d'un réseau si possible unique de professionnel de l'orientation, de la prescription et du suivi.		
3. <i>Mobiliser les mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue d'assumer l'employabilité-Refondre les dispositifs de formation</i>		
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.		
4. <i>Améliorer l'accès à l'information des publics</i>		
Facilitation de l'accès à l'emploi des populations éloignées ; Amélioration de la connaissance des dispositifs.		
Objectifs spécifiques 2. Renforcer le rôle des entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi		
Actions		
Résultats attendus		
1. <i>Créer les conditions d'une GPEC en entreprise</i>		
Révision des principales conventions collectives étendues dans différents domaines. Permettant aux entreprises et à la branche d'améliorer la qualification de ses besoins et aux actifs de faire évoluer leurs compétences.		
2. <i>Développer les certifications calédoniennes</i>		
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 de diplômes professionnels calédoniens adaptés aux besoins des entreprises.		
3. <i>Mettre l'entreprise au centre des dispositifs de FPC- Créer des outils innovants</i>		
Reconnaissance du rôle de l'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.		
4. <i>Mobiliser les mesures de maintien dans l'emploi et d'aides à l'emploi</i>		
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.		
5. <i>Simplifier l'embauche pour les contrats de courte durée</i>		
Baisse du travail dissimulé en offrant aux entreprises un cadre adapté aux embauches de courtes durées pour les emplois autres que ceux de cadres ; Augmentation du recours au travail salarié pour les tâches ponctuelles ; Facilitation des formalités pour les entreprises.		
Objectifs spécifiques 3. Assurer l'efficacité de l'action publique		
Actions		
Résultats attendus		
1. <i>Organiser la gouvernance</i>		
Meilleure efficacité de l'ensemble des politiques publiques menées en NC 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.		
2. <i>Connaître et objectiver la situation de l'emploi</i>		
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.		
3. <i>Fluidifier le marché de l'emploi</i>		
Meilleure efficacité du service public de l'emploi ; Fluidification de l'intermédiation ; Facilitation de la mise en relation des demandeurs d'emploi avec les entreprises.		

Section II. Principaux dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie

Cette section présente les principaux dispositifs de FPC à l'œuvre en Nouvelle-Calédonie, assurée essentiellement par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les trois provinces. Certains de ces dispositifs sont accessibles aux salariés et financés par leur employeur (I.) et d'autres sont financés par les collectivités (II.).

I. Dispositifs de formation continue accessibles aux salariés

Selon l'article Lp.541-1¹⁹ du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur emploi. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année au financement de prestations de formation telles que définies à l'article L. 541-3 du code du travail. Le congrès de la Nouvelle-Calédonie a voté en février et mars 2017 des textes de loi du pays, modifiant en profondeur le livre V du code du travail sur la formation professionnelle, renforçant le rôle des entreprises dans la formation tout au long de la vie (cf. FIAF déjà mentionné).

Le code du travail indique désormais que le salarié peut accéder à la formation professionnelle continue selon deux modalités : au travers du plan de financement de son employeur, dans ce cas, les actions de formation peuvent être financées soit directement par l'employeur soit par le fond interprofessionnel d'assurance formation de la Nouvelle-Calédonie FIAF-NC (cf. supra) ; en demandant à bénéficier d'un congé pour suivre une action de formation, un accompagnement VAE, un bilan de compétences ou pour assurer des périodes d'enseignement, dans ce cas, l'employeur ne finance pas le projet individuel qui est à l'initiative du salarié.

L'accès des salariés à la FPC est assuré, à l'initiative du salarié dans le cadre de congés spécifiques (A.) et à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation (B.).

A. Congé pour FPC à l'initiative du salarié

Le congé pour FPC à l'initiative du salarié est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix afin de se qualifier, évoluer professionnellement ou se reconverter.

Quatre dispositifs présentés dans le tableau 8 peuvent faire l'objet d'un congé. Ces congés sont accessibles à tout salarié de droit privé, quels que soit la taille et le type d'entreprise qui l'emploie.

¹⁹ Modifié par la loi du pays n°2017 du 21 mars 2017 – Article 2 – III.

Tableau 8 : Congés pour formation professionnelle continue à l'initiative du salarié

Dispositif	Définition
<p><i>Congé pour suivre une action de formation</i></p>	<p>Un salarié peut demander à son employeur une autorisation d'absence pour suivre une action de formation ou pour se présenter aux épreuves d'un examen ou d'un concours en vue de l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme. La formation doit correspondre à une des actions de FPC définies à l'article Lp.541-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie et amener le salarié à rechercher une promotion professionnelle, se prémunir contre une inadaptation professionnelle ou une perte de compétences, se convertir ou se reconverter, ou maintenir et développer ses compétences professionnelles. Elle doit également être conforme, en termes d'organisation, aux exigences du code du travail (articles Lp.541-4 et R.541-13).</p>
<p><i>Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)</i></p>	<p>Le salarié peut demander une autorisation d'absence pour suivre une démarche de validation des acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle figurant soit dans le répertoire de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, soit dans le répertoire national des certifications professionnelles. Il peut concerner deux phases : la phase d'accompagnement qui se déroule avant le passage devant le jury et qui est une aide méthodologique assurée par un accompagnateur VAE et la phase de validation qui est constituée de l'ensemble des épreuves théoriques ou pratiques ou des entretiens que le certificateur impose au candidat pour vérifier si celui-ci détient les compétences, aptitudes et connaissances exigées par les référentiels de la certification visée. L'accompagnement doit être réalisé par un prestataire de formation ayant déclaré son activité auprès de la DFPC et faire l'objet d'un contrat individuel d'accompagnement VAE si le salarié finance lui-même son accompagnement (ou d'une convention d'accompagnement VAE si ce n'est pas le salarié qui finance lui-même).</p>
<p><i>Congé pour enseignement</i></p>	<p>Ce congé est destiné à des salariés souhaitant dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement relevant de leur spécialité professionnelle. L'enseignement doit être délivré pour ce qui concerne : la formation initiale, dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ; la formation continue, dans un organisme déclaré auprès de la DFPC ; l'apprentissage, dans un centre de formation d'apprentis conventionné par la Nouvelle-Calédonie.</p>
<p><i>Congé pour bilan de compétences</i></p>	<p>Ce congé permet à un salarié de suivre un bilan de compétences qui a pour objet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation. Le bilan doit être réalisé par un prestataire de formation ayant déclaré son activité auprès de la DFPC et faire l'objet d'un contrat individuel de bilan de compétences si le salarié finance lui-même son accompagnement (ou d'une convention de bilan de compétences si ce n'est pas le salarié qui finance lui-même).</p>

B. Plan de formation de l'entreprise

L'employeur a l'obligation d'adapter les compétences de ses salariés à leur emploi et de maintenir leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cela se traduit par la mise en place par l'employeur d'un plan de formation qui peut comprendre :

- des actions de formation professionnelles ;
- des accompagnements à la validation des acquis de l'expérience ;
- des bilans de compétences ;
- des actions de lutte contre l'illettrisme.

Selon le nombre de salariés employés au cours de l'année civile, le niveau minimum de l'obligation légale de financement imposée par le code du travail calédonien est différent.

S'agissant d'une entreprise employant moins de dix salariés, l'employeur doit effectuer chaque trimestre, un versement à la Cafat NC (Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie) égal à 0.2% de la rémunération qu'il verse à ses salariés. La Cafat reverse ces sommes au FIAF qui les mutualise au sein d'un fonds. Celui-ci permet de financer tout ou une partie des plans de formation des employeurs cotisants, selon des modalités définies par le conseil d'administration du FIAF.

L'obligation légale de financement est double pour une entreprise employant plus de dix salariés : le versement obligatoire au FIAF de 0.2% de la rémunération qu'elle verse à ses salariés et l'obligation de financement au minimum de 0.7% de sa masse salariale à la formation de ses salariés. Il peut se libérer de cette obligation fiscale en :

- finançant directement un plan de formation, que les prestations soient réalisées par un prestataire déclaré auprès de la DFPC (prestations externes) ou que les actions de formation soient réalisées par ses moyens propres (formations internes) ;
- versant au FIAF des sommes consacrées au financement de prestations de formation FPC inscrites dans son plan de formation (selon la modalité appelée « droit de tirage ») ;
- versant au FIAF des sommes qui ne sont pas affectées au financement de prestations pour ses salariés et qui sont, par conséquent, destinées à être mutualisées.

L'obligation légale minimale, égale à 07% de la masse salariale, pour les entreprises employant plus de dix salariés, s'élève en 2016²⁰ à 1.231 milliard de francs pacifique. En réalité, l'investissement des employeurs²¹ en matière de formation est supérieur à l'obligation légale, puisqu'ils y consacrent 2.298 milliards de francs pacifique, soit un taux moyen d'investissement en formation de 1.24% de la masse

²⁰ Rapport annuel employeurs 2016 (DFPC).

²¹ 1002 employeurs assujettis à l'obligation de financer la FPC, soit 15.5% des employeurs calédoniens (6 427 employeurs du secteur privé identifiés par l'ISEE au 31/12/2016) employant 46 454 salariés, soit 72.2% des salariés du secteur privé (64 327 salariés identifiés par l'ISEE au 31/12/2016).

salariale. 68% des 1002 employeurs assujettis financent un plan de formation, dont 40% à hauteur de leur obligation légale ou au de-delà. La dépense moyenne par salarié est de 34 404 francs pacifique.

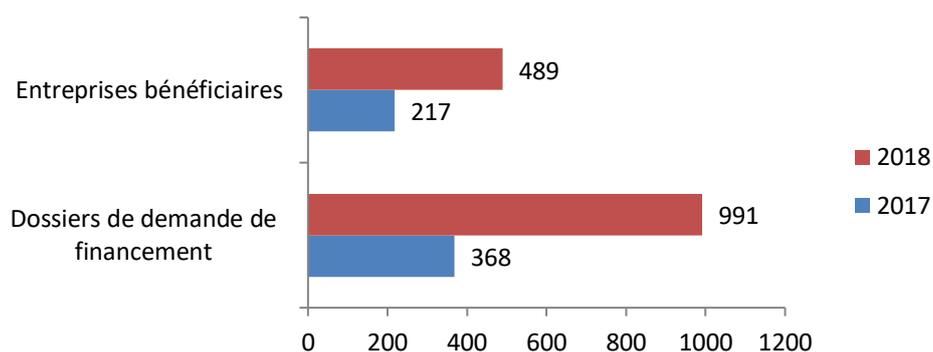
Le financement des plans de formation constitue une offre phare des services du FIAF. Les employeurs ont quelle que soit leur taille et leur zone géographique, accès à une enveloppe de 400 000²² francs pacifique par an²³, pour la FPC de leurs salariés. Cette somme s'applique à la fois aux frais pédagogiques et aux frais annexes tels que l'hébergement, la restauration, le transport et le salaire.

Deux modes de financement des plans de formation sont proposés par le FIAF.

- Le financement simple qui consiste pour l'employeur à demander le remboursement des frais engagés au titre de la FPC ;
- La subrogation de paiement qui consiste pour l'employeur à demander le paiement direct au prestataire de formation des frais pris en charge par le FIAF.

La figure 7 présente le nombre d'entreprises bénéficiaires et de dossiers de demande de financement en 2017 et 2018.

Figure 7 : Nombre d'entreprises bénéficiaires et de dossier de demande de financement



Source : Bilan d'activité FIAF (2018)

Une entreprise reçoit en moyenne 293 000 francs pacifique en 2018 pour le financement de son plan de formation contre 252 000 francs pacifique en 2017.

Cette progression de demandes de financement s'explique par une meilleure connaissance du FIAF par les entreprises et une meilleure compréhension des mécanismes de financement par les organismes de formation.

²² Rapport d'activité et documents financiers FIAF 2018.

²³ Taux annuellement fixé par le conseil d'Administration du FIAF.

Encadré n°4. Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF)

Gérée paritairement par les organisations patronales et salariales, le FIAF est une association loi 1901 qui a été créée en octobre 2015 par la volonté des partenaires sociaux. Il a été constitué dans le cadre de l'Accord collectif interprofessionnel du 30 juin 2015 sur le financement de la formation et la création d'un fonds d'assurance signé par les partenaires sociaux. Cet accord a une durée de trois ans à compter de la première collecte de la contribution obligatoire des entreprises.

Le FIAF a pour objet de contribuer au développement de la FPC des salariés en Nouvelle-Calédonie. Le Fonds a également pour mission la collecte et la gestion des contributions des entreprises, le financement des prestations de formation professionnelle et l'accompagnement des entreprises dans leur besoin en matière de formation.

Les dispositions s'appliquent aux employeurs de droit privé, employant un salarié ou plus, cotisant à la Cafat conformément aux articles Lp 511-1 et Lp 511-2 du code du travail calédonien.

Agréé par la Nouvelle-Calédonie, le FIAF peut à ce titre, collecter les cotisations patronales pour les redistribuer sous la forme d'une offre de services visant à faciliter et promouvoir la FPC des salariés.

La nouvelle contribution, effective depuis le 1^{er} avril 2017, est constituée par le versement par tous les employeurs du secteur privé, de 0.2% de leur masse salariale, plafonnée à la tranche 1 du RUAMM et collectée par la CAFAT.

Cette cotisation ouvre les droits de l'employeur au Fonds. Les employeurs qui le souhaitent peuvent procéder à des versements volontaires sous deux formes :

- Soit les reliquats de leur 0.7% que les employeurs choisissent de verser au Fonds plutôt qu'au trésor public (et qui viennent alimenter l'enveloppe mutualisée)
- Soit un versement qui alimente l'enveloppe droit de tirage, et qui est un compte propre à l'employeur. Il peut l'utiliser dans la limite de l'abondement effectué moins les frais de gestion.

L'offre de services du FIAF se décline ainsi :

- un diagnostic, conseil et accompagnement des employeurs et des branches dans l'élaboration de leur plan de formation, et dans la rédaction de leurs cahiers des charges,
- un financement de plans de formation,
- l'achat de formations auprès des organismes agréés en Nouvelle-Calédonie (et, si besoin, à l'étranger),
- la recherche de co-financements,
- les études dans le secteur de l'emploi et de la formation.

II. Dispositifs de formation continue financés par la collectivité

A. Dispositifs de l'Etat

Avant de présenter les dispositifs propres aux institutions de la Nouvelle-Calédonie (gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et provinces), rappelons que l'Etat exerce en Nouvelle-Calédonie, la compétence de l'enseignement supérieur et de la recherche via son université. Un programme spécifique, Cadres Avenir, né de l'accord de Matignon est également mis en œuvre.

Université de la Nouvelle-Calédonie (UNC)

L'UNC forme chaque année près de 500 personnes en formation continue et délivre en moyenne plus de 200 diplômes en FPC.

En soutien des équipes enseignantes de l'UNC, le service de la formation continue (SFC) de l'UNC assure la gestion et le développement de la formation continue au sein de l'université. Il accueille notamment les publics en reprise d'études. Il assure également le conseil auprès des entreprises avec les partenaires institutionnels.

Les dispositifs proposés par le SFC de l'UNC s'adressent à toute personne désireuse de se former, d'étudier pour acquérir une qualification et de développer ses compétences et de faire reconnaître son expérience professionnelle, en engageant une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi qu'aux organismes publics et privés qui souhaitent former leurs salariés dans le cadre d'une formation courte sur-mesure ou en alternance.

Le SFC constitue également un partenaire pour les entreprises en les accompagnant dans l'élaboration de formation adaptés, qualifiants ou diplômants.

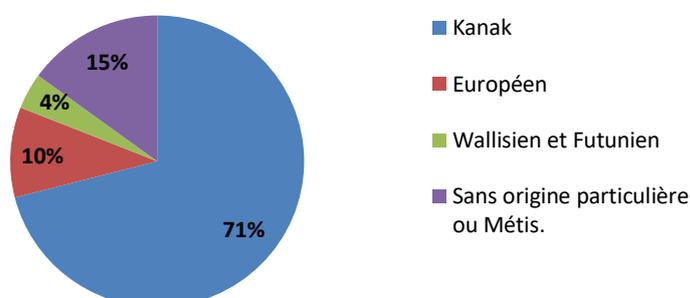
L'UNC ne propose pas de catalogue de FPC, elle crée une offre de formation répondant à la demande des collectivités et entreprises. A titre d'exemple, quelques formations sont ouvertes telles que la Capacité en droit (à distance), le DAEU (diplôme d'accès aux études universitaires), et plusieurs DU (diplôme d'université). En outre, tous les diplômes de l'UNC et de son ESPE (métiers de l'enseignement) sont accessibles aux adultes en reprise d'études, soutenus par leur employeur ou inscrits à l'UNC à titre individuel.

Programme « Cadres avenir »

Programme politique issu des accords de Matignon de 1988, le programme à l'origine nommé « 400 cadres » est un dispositif de formation de cadres moyens et supérieurs dont l'objectif est le rééquilibrage et l'accession des Kanak aux postes à responsabilités. Le programme « Cadres Avenir », définit par l'article 4.1.2 de l'accord de Nouméa, qui prend la suite du programme « 400 cadres ». Financé à 90% par l'Etat pour un budget de plus de 700 millions de francs pacifique en 2018 et à 10% par la Nouvelle-Calédonie, le dispositif est encadré par un Comité de Suivi regroupant les forces vives, économiques et politiques de la Nouvelle-Calédonie, dont les signataires des Accords de Matignon et de Nouméa.

De 1989 à 2018, « 400 cadres » et « Cadres Avenir » ont permis à 1716 calédoniens de suivre une formation, soit une moyenne de 59 stagiaires par an. La figure 8 présente la répartition ethnique des calédoniens bénéficiaires du programme.

Figure 8 : Répartition ethnique des stagiaires issus des programmes « 400 cadres » et « Cadre Avenir »



Source : Dossier presse « Cadres avenir » (2018)

78% des parcours de formation se sont conclus par une réussite. L'insertion professionnelle se réalise en moyenne dans les trois mois suivant le retour en Nouvelle-Calédonie. 43% des stagiaires de la promotion 2017 sont des femmes et l'âge moyen des stagiaires est de 30 ans.

B. Dispositifs du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a plusieurs fonctions en matière d'organisation de la formation continue et de l'apprentissage²⁴ : il met en œuvre la législation et la réglementation, le contrôle, la fonction d'observation et l'animation de la gouvernance tripartite. Il finance les actions de formation (rémunération des stagiaires, aides aux apprentis, et accompagne les acteurs à leur professionnalisation et structuration).

La DFPC²⁵ est en charge de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie. Elle s'organise autour des principaux champs suivants :

- la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle continue ou en alternance, en lien avec les collectivités publiques, les secteurs professionnels et les prestataires ;
- la coordination et la mise en œuvre de la politique de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, le contrôle de la formation professionnelle et la réalisation des audits dans le champ de la formation professionnelle ;
- l'élaboration et la mise à jour de la réglementation de la formation professionnelle continue.

²⁴ L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués.

²⁵ Arrêté N°2016-1367/GNC du 5 juillet 2016 fixant les attributions et portant l'organisation de la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie.

La DFPC définit une action de formation comme étant un « ensemble » (objectif, programme, moyens pédagogiques et d'encadrement, suivi de l'exécution et appréciation des résultats) mis en œuvre, dans un temps déterminé ou non, nécessaire pour permettre à des personnes sorties du système scolaire d'atteindre un niveau de connaissances ou de savoir-faire constituant l'objectif de formation. L'action de formation peut avoir pour objet : l'adaptation, la promotion, la prévention, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ».

Encadré n°5. Organisation de la Direction de la Formation Professionnelle Continue

La DFPC est l'une des dix-huit directions de la Nouvelle-Calédonie et est organisée en deux services :

- 1. le service « développement de la formation, de l'alternance et de l'orientation » met en œuvre, au profit des publics identifiés par la Nouvelle-Calédonie, des programmes de formation professionnelle continue ou en alternance, des parcours individualisés de formation et de gestion des aides qui y sont associées. Il anime également le réseau des partenaires pour favoriser l'orientation professionnelle des publics.*
- 2. le service « certification, audit et contrôle » coordonne et met en œuvre la politique de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, assure le contrôle de la formation professionnelle et réalise des audits dans le champ de la formation professionnelle.*

Les dispositifs de formations continues de la Nouvelle-Calédonie sont présentés dans le tableau 9.

Tableau 9 : Dispositifs de FPC financés par la Nouvelle-Calédonie

Dispositif	Définition
<i>Dispositifs de formation préparatoire</i>	<p>Ces dispositifs préparatoires regroupent les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle permettant aux stagiaires d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer dans la vie professionnelle.</p> <p>La « Remise à niveau (RAN) » est un stage de formation (acquisition des compétences de base en français, philosophie, méthodologie, informatique etc.) permettant au bénéficiaire d'obtenir un socle de connaissances solides.</p> <p>Mises en place en 2006, les « Sessions d'Adaptation à la Mobilité (SAM) » ont pour objectif de préparer les stagiaires au départ et à la vie en dehors de la Nouvelle-Calédonie (pays, culture, mode de vie, usages et coutumes, réglementation, enseignement supérieur). C'est un outil d'accompagnement dans le parcours de formation des stagiaires qui contribue au bon déroulement de leur projet.</p> <p>Les « Espaces vocationnels (SPOT) » sont des dispositifs préparatoires à l'emploi et/ou à une formation qualifiante qui ont pour objectif l'acquisition de compétences clés à l'employabilité ou la construction d'un parcours professionnel. Ils permettent une continuité de parcours vers une formation qualifiante, une formation en alternance, une insertion directe vers l'emploi ou un projet de développement personnel. Le dispositif s'adresse à tous publics âgés de plus de 17 ans et particulièrement très éloignés de l'emploi, sans diplôme ou sans qualification et exprimant le besoin d'un accompagnement à l'insertion professionnelle.</p> <p>Le « Premier Niveau d'Employabilité (PNE) » s'adresse au public demandeur d'emploi et a pour objectif de préparer le stagiaire à exercer les premiers gestes opérationnels d'un métier selon le secteur d'activité, par l'acquisition des compétences de base.</p> <p>Les « Plateformes découverte secteurs » proposent des formations pré qualifiantes sur une durée de 3 à 6 mois, qui ont pour objectif la découverte des contraintes et gestes techniques de différents métiers d'un même secteur.</p>
<i>Dispositifs de formation qualifiante</i>	<p>Les dispositifs de formations qualifiantes ont pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle et sont programmés selon les secteurs d'activités définis comme étant prioritaires par la Nouvelle-Calédonie. Les durées des formations peuvent varier de 3 à 36 mois avec éventuellement une période de formation en entreprise. Une formation qualifiante peut faire l'objet d'un examen de fin de formation aboutissant à un titre ou une certification professionnelle.</p>
<i>Dispositifs de Parcours Individuels de formation (PIF)</i>	<p>Les dispositifs PIF ont pour objectif de favoriser l'acquisition d'une qualification pouvant être valorisée dans un secteur d'activité reconnu comme étant prioritaire par la Nouvelle-Calédonie.</p> <p>La « Mobilité Métropole » s'inscrit dans le cadre du partenariat entre la Nouvelle-Calédonie et l'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (LADOM) : il permet à un calédonien de se former dans un des centres AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) en Métropole.</p> <p>Le dispositif « Cégep Mobilité Québec (CMQ) » propose une formation sur trois ans dans les cégeps du Québec dans le but d'obtenir un diplôme d'études collégiales (DEC²⁶) technique spécifique délivré par le ministère de l'éducation de l'enseignement supérieur et de la recherche du Québec. Le dispositif s'adresse essentiellement aux calédoniens titulaires d'un baccalauréat ou à défaut d'un diplôme équivalent.</p>

²⁶ Par comparaison au système de l'éducation nationale français, il correspond à un niveau de brevet de technicien supérieur (BTS) et/ou diplôme universitaire de technologie (DUT).

C. Dispositifs provinciaux

Les provinces sont des collectivités disposant d'une compétence dans tous les secteurs qui ne sont pas attribués par la loi à l'Etat, la Nouvelle-Calédonie et aux communes. Elles sont au centre du dispositif institutionnel depuis la signature des accords de Matignon en 1988 et disposent d'un champ d'action particulièrement conséquent.

Chaque province dispose d'une structure dont la vocation est d'intervenir au bénéfice des publics en difficultés d'insertion ou d'adaptation professionnelle en proposant une gamme de dispositifs et de mesures destinés à accompagner ces personnes vers l'insertion. Le tableau 12 présente une description des dispositifs propre à chaque province.

Province Sud

La DEFE (Direction de l'économie, de la formation et de l'emploi) pilote la politique de la province Sud en matière d'insertion professionnelle par le biais de chantiers d'insertion, et du dispositif des médiateurs intervenant en tribu et chargés de faire le lien avec les populations éloignées des dispositifs. Elle assure notamment des cycles de FPC au public en difficulté d'insertion ou d'adaptation professionnelle.

En 2018, 281 dossiers d'aides à l'emploi et à la formation ont été financés par la DEFE. Le montant du financement s'élève à 44 millions de francs pacifique, soit un coût moyen de 156 947 francs pacifique par dossier. Par ailleurs, 10 chantiers d'insertion impliquant 83 stagiaires ont été financés à hauteur de 181 millions de francs pacifique soit un coût moyen de plus de 18 millions de francs pacifique.

La province Sud ne passe pas par la DFPC et la Nouvelle-Calédonie pour la mise en place de ces programmes.

Province Nord

La province Nord (PN) soutient et engage des programmes de formations qualifiantes ou diplômantes dans tous les domaines où un besoin est précisément identifié sur le terrain. Le département formation et insertion²⁷ de la Direction de l'Enseignement, de la Formation, de l'Insertion des Jeunes en Province Nord (DEFIJ) a pour objectif principal de transmettre par la formation continue à la population de la PN, les connaissances et les savoirs essentiels à l'insertion sociale, à la prise de responsabilité et à l'émancipation.

Les actions de formation programmées par la PN s'adressent en particulier aux personnes les plus éloignées de l'emploi (sans diplôme et sans qualification professionnelle) et plus globalement aux entreprises et salariés souhaitant obtenir un accompagnement technique dans le cadre d'un changement ou d'une extension d'activité.

La stratégie globale de la formation et de l'insertion porte sur les actions suivantes :

- la consolidation de l'outil d'identification de l'offre et de la demande d'emploi afin d'anticiper le développement économique durable et solidaire de la PN ;

²⁷ Voir <https://www.province-nord.nc/formation-insertion>.

- le renforcement de l'environnement de formation afin de lutter contre toutes formes d'exclusion et permettre à chaque personne de trouver sa place et de s'inscrire dans une démarche de citoyen responsable et engagé.

En 2018, les dépenses de fonctionnement du programme formation/insertion s'élèvent à 419 millions francs pacifique dont la répartition par catégorie est présentée dans le tableau 10.

Tableau 10 : Répartition des dépenses de fonctionnement selon la catégorie en 2018

Catégorie	Montant de la dépense (Millions XFP)	% dépense
<i>FPC</i>	236	56
<i>Insertion professionnelle</i>	157	37
<i>Accompagnement</i>	25	6
<i>Autres</i>	2	1
Total	419	100

Source : Rapport d'activité province Nord (2018)

La FPC constitue la catégorie qui requière le plus de dépenses. Le tableau 11 présente la répartition des dépenses relatives à la FPC selon le dispositif de formation.

Tableau 11 : Répartition

Dispositif	Montant de la dépense (Millions XFP)	% dépense
<i>Commande publique</i>	91	39
<i>Aides aux entreprises et autres structures</i>	81	34
<i>Aide individualisée (y-c dispositifs dédiés)</i>	64	27

Source : Rapport d'activité province Nord (2018)

Province des Îles Loyauté

La province des Îles Loyauté (PIL) met en place sa propre programmation annuelle de FPC afin de répondre aux préoccupations des demandeurs d'emploi et des travailleurs loyaltiens. La PIL dispose depuis 2009 de l'établissement provincial de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle (EPEFIP²⁸) qui met œuvre la procédure d'exécution de la programmation d'actions de formation. L'EPEFIP assure la gestion et la coordination des actions de FPC et met en place des filières de formation adaptées aux réalités locales. L'EPEFIP a la particularité de proposer un guichet unique en matière de recherche d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle permettant de faciliter les démarches, tant pour le demandeur d'emploi, le travailleur salarié et l'entreprise.

La culture²⁹ est le fondement du développement de la province. L'intégration des approches culturelles dans les secteurs économiques et sociaux est primordiale pour la PIL car cela participe à une meilleure compréhension du fonctionnement des valeurs et pratiques ainsi qu'à une meilleure sensibilisation aux attentes et normes. La culture étant transmise par l'éducation, la stratégie provinciale vise à

²⁸ Créé en 2006, l'EPEFIP est devenu par la délibération du 29 décembre 2008 un véritable établissement provincial de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle pour les îles loyauté.

²⁹ « Charte de politique culturelle pour la province des îles loyauté : une ambition culturelle » (2017).

rapprocher les secteurs de la culture, de l'éducation et de la formation afin de répondre à la vision et aux objectifs fixés par la PIL.

Durant l'année 2018, 275 demandeurs d'emploi loyaltiens ont bénéficié du « Revenu pour l'insertion des Loyauté (RIL) » dont 142 de la commune de Lifou, 52 de la commune de Maré et 81 de la commune d'Ouvéa.

Tableau 12 : Dispositifs provinciaux

Province	Dispositifs
Province Sud	<p>Le dispositif de FPC « Cadets et formation sylvicole du RSMA-NC » (Régiment du Service Militaire Adapté de la NC), mis en place en partenariat avec le RSMA-NC est adapté aux besoins des entreprises et des filières d'avenir comme la sylviculture. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 17 à 26 ans en situation d'échec scolaire.</p> <p>« Chantier d'insertion » s'adresse prioritairement aux personnes de la province Sud rencontrant des difficultés d'insertion ou d'adaptation professionnelle telles que les demandeurs d'emploi de longue durée, les jeunes suivis par la MIJ (Mission d'insertion des jeunes) de la province Sud et les travailleurs handicapés.</p> <p>L'« Ecole de la réussite » accompagne les stagiaires âgés de plus de 18 ans dans leur insertion sociale et professionnelle par le biais de parcours de formation individualisés. La formation de 9 mois alterne entre une remise à niveau sur les savoirs fondamentaux et la construction d'un projet professionnel et des stages en entreprises autour de deux axes principaux : Faire des citoyens heureux et moteurs de l'économie et du vivre ensemble ; Accompagner les stagiaires vers l'emploi, la formation et dans le projet professionnel, leur permettant l'acquisition du geste et des savoirs en collaboration avec les entreprises locales.</p> <p>Cinq parcours de formation sont proposés : « Réussir », « Coaching », « Remise à niveau (RAN) » et « Préparation à la bourse Nouvelle-Zélande (BNZ) ».</p> <p>Le « Programme provincial d'insertion citoyenne (PPIC) » favorise l'accès à la vie professionnelle et l'insertion sociale des demandeurs d'emploi recensés dans la province Sud.</p> <p>Le « Programme d'insertion locale orienté vers le travail (PILOT) » permet aux jeunes déscolarisés et demandeurs d'emploi de 16 à 26 ans d'obtenir une expérience professionnelle longue et valorisante. Il comporte deux phases : la préparation à la vie professionnelle et l'expérience professionnelle.</p> <p>Les « Stages d'aide à la formation et à l'insertion rapide (SAFIR) » sont des mesures d'aides à l'emploi pour favoriser l'accès durable d'un public en difficulté d'insertion tels que les jeunes âgés de 16 à 26 ans, déscolarisés et demandeurs d'emploi. Plusieurs SAFIR sont proposés par la MIJ de la province Sud : « SAFIR Formation », « SAFIR Insertion » et « SAFIR 1^{ère} expérience ».</p> <p>L'« Accueil en alternance » est une FPC diplômante en alternance dans le cadre d'un contrat de travail signé entre un employeur et un jeune âgé de 16 ans et plus, souhaitant acquérir une qualification reconnue par l'Etat.</p>
Province Nord	<p>La « Commande publique » en matière de FPC et d'insertion professionnelle, s'adresse aux personnes en difficultés d'insertion et d'adaptation professionnelle.</p> <p>L'« Aide aux entreprises et autres structures » consiste à soutenir financièrement les entreprises dans le cas de formations de leurs salariés et ou de l'embauche de personnels qualifiés.</p> <p>L'« Aide individualisée » est destinée aux demandeurs d'emploi et salariés du secteur privé souhaitant poursuivre des formations reconnues et menant prioritairement aux métiers soutenus par la province Nord.</p>
Province des Iles loyauté	<p>Le « Revenu d'insertion des Loyauté » est un dispositif ayant pour ambition d'accompagner toute personne sortie du système scolaire et les demandeurs d'emploi vers une insertion professionnelle, économique, sociale et culturelle. Il s'agit de viser une insertion professionnelle durable, l'acquisition d'une qualification professionnelle et un développement de l'autonomie de la personne accompagnée.</p> <p>Les « Stages de pré-qualification en entreprise (SPE) » s'adressent aux jeunes âgés de 16 ans et plus et en difficulté d'insertion et d'orientation professionnelle.</p> <p>L'objectif est de favoriser une formation, une embauche ou une insertion professionnelle durable.</p> <p>Le « Stage de mise en situation en entreprise (SMSE) » s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans et plus, à la recherche d'un emploi et ne possédant aucun diplôme, en vue de découvrir la vie en entreprise et de choisir une orientation professionnelle.</p> <p>Les « Chantiers école et chantiers d'insertion » s'adressent aux personnes éloignées de l'emploi et ont pour objectif d'accompagner les loyaltiens dans leurs parcours de formation et d'insertion par la réalisation d'actions concrètes, utiles au « pays », à la tribu et à leurs habitants.</p>

Section III. Théorie du capital humain et FPC en Nouvelle-Calédonie

Afin de comprendre tout l'enjeu de ces importantes politiques de développement des compétences via la formation professionnelle continue mises en œuvre par le Nouvelle-Calédonie et ses institutions depuis presque 20 ans et présentées dans les sections précédentes, il paraît pertinent de tenter d'évaluer l'impact de la dotation en capital humain sur, d'une part, l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi, et, d'autre part, sur les salaires.

La théorie micro-économique de l'offre de travail repose sur des hypothèses simples; le travail est un facteur de production homogène, les agents économiques sont identiques dans le processus de production et par conséquent, parfaitement substituables. La théorie du capital humain (Becker, 1964) et ses prolongements ont levé cette hypothèse. Un postulat important est que les individus augmentent leur productivité en investissant en eux-mêmes. Ainsi, une augmentation du niveau d'éducation, au travers des connaissances qu'elle permet de transmettre, conduit à une augmentation de la productivité et par là, à un accès facilité à l'emploi et à un salaire plus élevé. L'hypothèse posée est que les employés sont rémunérés à leur productivité marginale, laquelle dépend du niveau de capital humain accumulé. Pour la théorie du capital humain, le travail est donc considéré comme un facteur de production hétérogène, et par conséquent, la dispersion de l'accès à l'emploi et des salaires n'est que le reflet de la hiérarchie des compétences. Cette théorie suppose une information parfaite sur le marché du travail. En réalité, cette hypothèse est peu crédible; d'une part, l'investisseur en capital humain n'est pas assuré du résultat de son investissement, d'autre part, l'employeur ne connaît pas parfaitement les capacités de son employé. Sous ces hypothèses, se pose pour l'employeur, le problème de la connaissance du niveau de productivité de ses employés. L'hétérogénéité du travail est donc une des causes d'existence d'asymétries d'information sur le marché du travail. Dans cette optique, le diplôme peut également être appréhendé comme un signal à la base du mécanisme de révélation de la qualité des candidats à un poste vacant.

Pour la théorie du signal (Spence, 1973) en effet, l'hypothèse d'information parfaite n'est plus retenue. L'éducation est supposée sélectionner les individus les plus compétents sans nécessairement augmenter leur productivité, laquelle relève essentiellement de leurs 'aptitudes propres'. Ainsi, l'investissement éducatif constitue tout autant un instrument de sélection qu'un instrument d'acquisition de capital humain. Les employeurs déterminent ainsi une distribution des salaires dépendant des niveaux d'éducation. Face à une telle distribution, l'employé choisit le niveau d'investissement optimal, maximisant ses gains futurs actualisés.

Si les études exploitant les données des recensements de la population en Nouvelle-Calédonie ont pu mettre en évidence l'importance du niveau de formation, mesuré par le diplôme, sur l'accès à l'emploi (Gorohouna et Ris, 2013, Ris, 2014), peu d'études ont pu être réalisées pour mesurer le taux de rendement des diplômes sur les revenus, et cela notamment en raison de difficultés à l'accès aux données sur les salaires (ISEE, 1999).

I. L'impact de la formation sur l'accès à l'emploi

En utilisant les données des quatre derniers recensements de la population (1989, 1996, 2004 et 2009), Ris (2014) montre que les inégalités d'accès aux diplômes constituent le principal facteur d'inégalités dans l'insertion professionnelle. Bien que les recensements de la population ne contiennent pas de d'informations précises sur les situations individuelles sur le marché du travail, ils restent en Nouvelle-Calédonie les principales sources de données pour l'analyse de l'emploi. En effet, l'enquête Force de

Travail n'a été mise en place en Nouvelle-Calédonie qu'en 2018. Les informations recueillies lors des recensements de la population et pouvant être mobilisées ici sont les caractéristiques individuelles (âge, sexe, lieu de résidence, niveau de formation, communauté d'appartenance) et les situations sur le marché du travail (différentes catégories d'emploi : salarié, type de contrat).

L'estimation de la probabilité d'accès à l'emploi menée par Gorohouna et Ris (2013) est présentée dans le tableau 13.

Tableau 13. Effets marginaux sur la probabilité d'être employé

		Population totale	Homme	Femme
<i>Communauté d'appartenance</i>	<i>Kanak</i>	-.066*** (.005)	-.110*** (.007)	-.018** (.008)
<i>Genre</i>	<i>Femme</i>	-.148*** (.005)		
<i>Age</i>		.006*** (.000)	.006*** (.000)	.006*** (.000)
<i>Province de résidence</i>	<i>Iles Loyauté</i>	-.148*** (.011)	-.145*** (.014)	-.139*** (.014)
	<i>Nord</i>	-.081*** (.006)	-.065*** (.008)	-.094*** (.009)
<i>Niveau d'éducation</i>	<i>BEPC</i>	-.029*** (.008)	-.061*** (.010)	.008 (.011)
	<i>BEP CAP</i>	.205*** (.005)	.191*** (.006)	.215*** (.009)
	<i>Bac techno ou professionnel</i>	.279*** (.006)	.213*** (.008)	.341*** (.009)
	<i>Baccalauréat général</i>	.216*** (.006)	.161*** (.009)	.267*** (.010)
	<i>Enseignement supérieur</i>	.345*** (.005)	.280*** (.006)	.406*** (.007)
Observations		50,897	25,765	25,132
Pseudo-R²		0.132	0.1315	0.1172

Note: ***: sign. à 1%; **: sign. à 5%; *: sign. à 10%. Ecart type entre parenthèse ; hétéroscédasticité corrigée par la méthode de Eicker-White. Source: Gorohouna et Ris (2013), données : ISEE, RP 2009.

L'une des variables les plus importantes pour expliquer l'emploi est le niveau d'éducation. Le rendement de l'enseignement supérieur est considérable : le fait d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur augmente de 34 points de pourcentage la probabilité d'être employé, par rapport à l'absence de diplôme. Notons que le rendement de l'éducation est plus élevé pour les femmes que pour les hommes : le fait d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur augmente de 28 points de pourcentage la probabilité d'avoir un emploi pour les hommes et de 40 points de pourcentage la probabilité d'avoir un emploi pour les femmes, par rapport à l'absence de diplôme.

Pour tenir compte de la qualité de l'emploi, Ris (2014) a estimé l'impact des caractéristiques individuelles sur la probabilité d'accès à l'emploi selon différents types d'emplois, en tenant compte notamment de la stabilité et de la durée de l'emploi, sur deux sous populations (Kanak et non Kanak). Les résultats sont présentés dans le tableau 14.

Tableau 14. L'accès aux différentes catégories d'emploi

	Probabilité d'emploi		Probabilité d'emploi continu		Probabilité d'être salarié en CDI	
	Kanak	Non Kanak	Kanak	Non Kanak	Kanak	Non Kanak
<i>Homme</i>	1,68	2,19	1,32	1,80	1,27	0,918
<i>Âge</i>	1,04	1,01	1,02	1,02	1,07	1,05
<i>Lieu de résidence</i>						
<i>Habite en Province Sud</i>	2,15	1,58	1,45	2,53	1,25	1,68
<i>Habite en Province Nord</i>	1,25	1,65	0,78	1,94	0,97 NS	1,45
<i>Habite en Province des Iles Loyauté</i>	Réf,	Réf,	Réf,	Réf,	Réf,	Réf,
<i>Diplôme</i>						
<i>Aucun diplôme ou CEP</i>	Réf,	Réf,	Réf,	Réf,	Réf,	Réf,
<i>BEPC</i>	1,28	0,69	1,53	1,53	1,74	1,05 NS
<i>BEP-CAP</i>	2,69	2,42	1,68	1,78	1,77	1,41
<i>Bac. technologique ou professionnel</i>	4,78	4,08	2,72	2,86	2,00	1,22
<i>Bac. général</i>	3,59	2,55	2,51	2,97	2,16	0,70
<i>Enseignement supérieur</i>	8,10	5,59	5,75	3,30	2,91	1,40
Nombre d'observations	66 349	98 400	30 153	65 298	26 431	54 867
Pseudo R²	0,181	0,188	0,050	0,040	0,103	0,063

Source : Ris (2014), estimations à partir des données ISEE, Recensement 2009. Lecture : Régressions logistiques binomiales. Une constante a été introduite dans chaque modèle. Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1%, sauf lorsque la mention NS (non significatif) est indiquée. Les valeurs présentées sont les rapports des chances relatives. Parmi les Kanak, toute chose égale par ailleurs, les hommes ont 1,68 fois plus de chance d'être en emploi que les femmes. Champs: pour la probabilité d'emploi : population de 15-64 ans, pour la probabilité d'emploi continu : population active occupée, pour la probabilité d'être employé en CDI : population des 15-64 ans salariée.

Là encore, les résultats montrent que, toutes choses égales par ailleurs, le niveau de diplôme est un déterminant prépondérant de l'accès à l'emploi. L'impact des différents niveaux de diplômes est plus fort pour l'accès à l'emploi que pour l'accès aux différentes catégories d'emplois (même s'ils restent fortement significatifs). Remarquons toutefois que les estimations des coefficients des diplômes diffèrent légèrement d'un groupe à l'autre, les rendements de l'investissement en capital humain étant plus élevés pour les Kanak. L'effet le plus important, et le plus différencié entre les communautés, est celui des diplômes de l'enseignement supérieur. Ainsi, un Kanak ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a, toutes choses égales par ailleurs, huit fois plus de chance qu'un Kanak n'ayant pas de diplôme d'accéder à un emploi. Ce rapport des chances est de 5,6 fois parmi les non-Kanak.

On observe également que les hommes sont plus souvent en emploi et en emploi continu et, quand ils sont salariés, plus souvent en CDI chez les Kanak, mais ce dernier résultat n'est pas vérifié parmi les non-Kanak. On constate que l'écart entre homme et femme est moins élevé au sein de la population kanak qu'au sein de la population non kanak. Toutes choses égales par ailleurs, les habitants des provinces Sud et Nord ont plus de chances d'être en emploi que les habitants de la province des Îles Loyauté. L'avantage relatif d'habiter en province Sud est plus fort pour les Kanak.

Au-delà des caractéristiques individuelles prises en compte dans ces estimations, d'autres facteurs explicatifs des disparités dans l'accès à l'emploi peuvent être avancés. L'éloignement des bassins d'emploi pour certaines populations ainsi que les difficultés de transport constituent de réels freins pour rejoindre le marché du travail. Ensuite, les réseaux de sociabilité sont des facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi limité pour certaines catégories de la population. Aux Etats-Unis, Hellerstein et al. (2008) montrent que pour la population noire, les réseaux d'emploi ont un impact plus fort sur l'obtention d'un emploi que la ségrégation spatiale. En Nouvelle-Calédonie, Gorohouna (2011) montre

que parmi les jeunes de la province Nord, 51 % ont trouvé leur emploi par leur réseau. Or les réseaux non kanak sont mieux connectés au monde de l'entreprise que les réseaux kanak. Lefranc et al. (2004) montrent que plus que les facteurs socio-économiques en eux-mêmes, ce serait le fait d'avoir ou de ne pas avoir dans son voisinage des adultes de statut socioéconomique élevé qui affecterait le devenir des jeunes. L'existence d'un effet d'imitation au sens où la propension à adopter un comportement varierait en fonction de la prévalence du même comportement dans le voisinage a été mise en évidence (Vallet, 2005). Ainsi la sous-représentation des Kanak parmi les professions de catégorie intermédiaire et supérieure serait un frein à l'investissement en capital humain (Ris, 2014).

Gorohouna et Ris (2016) mesurent l'évolution entre les derniers recensements de la population de l'impact des diplômes sur la probabilité d'avoir accès à un emploi (en tenant compte également des autres caractéristiques individuelles). Les résultats montrent une diminution des taux de rendement des diplômes infra-bac et une augmentation du rendement des diplômes de l'enseignement supérieur.

II. L'impact de la formation sur les salaires

L'évaluation des rendements des investissements en capital humain est habituellement réalisée à partir de l'estimation économétrique d'une fonction de gains. Mincer (1974) propose de régresser le logarithme du salaire sur l'éducation et sur un ensemble de variables qui sont censées avoir un impact sur la détermination des salaires. Le coefficient associé à la variable mesurant l'éducation est alors interprété comme le taux de rendement privé de l'éducation. Cependant, cette fonction représentant la relation entre les variables de capital humain et les salaires n'est pas toujours appropriée, en raison notamment, de la nature hétérogène de l'éducation. L'intégration de la variable mesurant l'éducation dans l'équation de gains prend par conséquent deux formes. La première consiste à mesurer le niveau d'éducation comme une seule variable discrète, égale au nombre total d'années passées dans le système scolaire, supposant que toutes les années de scolarité sont homogènes. Ceci correspond au cadre de la théorie du capital humain. Une autre approche consiste à prendre en compte le niveau d'éducation certifié, plutôt que la durée de scolarisation, utilisant les diplômes obtenus dans la spécification de la fonction de gains, conformément aux prédictions de la théorie du signal. Bien que reconnaissant le rôle prépondérant des investissements en éducation et formation, la théorie du capital humain reconnaît également l'impact sur la performance scolaire et donc sur les salaires d'autres facteurs tels que l'expérience totale sur le marché du travail, l'ancienneté dans l'entreprise, mesurant le capital humain acquis depuis la sortie du système éducatif, mais également, l'aptitude initiale des employés.

Au-delà des variables d'offre, une limite importante de la théorie du capital humain est qu'elle n'intègre pas la diversité des politiques salariales observées entre les entreprises dans la spécification de la fonction de gains. Or négliger les effets de demande peut conduire à une estimation biaisée du lien réel entre capital humain et salaire.

A. Théories du capital humain et du signal

La théorie du capital humain, ainsi que la théorie du signal, supposent qu'un employé acquiert de l'éducation jusqu'au point où le bénéfice marginal égalise le coût marginal de l'investissement dans l'éducation. Ces théories diffèrent dans leur interprétation respective des raisons pour lesquelles l'employeur verse une prime pour l'éducation.

Au fondement de la théorie du capital humain, dont le développement est dû principalement aux contributions de Jacob Mincer (1958, 1962), Théodore Schultz (1960, 1961) et Gary Becker (1962, 1964), se trouve l'idée simple que les compétences individuelles se produisent et se déprécient tout au long de la vie. Leur acquisition est coûteuse, elle nécessite du temps, mais leur effet est durable. Une seconde hypothèse veut que les compétences accumulées déterminent la capacité productive des individus, leur aptitude à exercer des fonctions productives et rémunérées. Le salaire reçu à chaque période de la vie est interprété comme le rendement des investissements réalisés (à l'école aussi bien que pendant les années d'activité sur le marché du travail).

Durables et productives, les compétences acquises peuvent être définies comme un capital. Son accumulation relève d'un arbitrage entre le temps et les ressources nécessaires à sa production d'une part, et son rendement anticipé d'autre part. Le capital accumulé est humain, car il est inséparable de la personne qui l'a acquis.

La théorie du capital humain est une théorie de l'offre qui s'intéresse aux caractéristiques et aux qualifications des employés. Elle considère l'éducation comme n'étant pas un bien de consommation, mais plutôt comme un investissement conduisant à des revenus futurs plus élevés. Comme investissement, la demande d'éducation dépend alors de deux caractéristiques; la première est que les individus considèrent le coût d'opportunité des revenus refusés pendant qu'ils sont à l'école, et la deuxième est qu'ils considèrent le revenu espéré sur le marché du travail après l'éducation. Cette théorie prédit donc que plus la période d'investissement est grande, plus le rendement est élevé; par conséquent, la dispersion des revenus est positivement corrélée à la dispersion des niveaux d'éducation.

Les alternatives les plus importantes à la théorie du capital humain sont les hypothèses de filtrage (screening), développées par Kenneth Arrow (1973) et de signal (signaling), développées par Michael Spence (1973 et 1974). Elles peuvent être considérées comme une extension de la théorie du capital humain mais reposent sur l'hypothèse d'asymétrie informationnelle entre l'employeur et le salarié.

D'après Arrow (1973) et Spence (1973), les employeurs utilisent le niveau d'éducation pour identifier les individus. L'éducation n'est pas fondamentalement productive, néanmoins, à l'équilibre, les salaires augmentent avec l'éducation. En effet, le coût d'opportunité de l'acquisition de l'éducation est plus faible pour les individus dotés de plus d'aptitudes, leur permettant de signaler ainsi aux employeurs leur plus grande productivité.

Encadré n°6. Fonctions de gains et théorie du capital humain

Les fonctions de gains sont des modèles de régression dans lesquels le logarithme du salaire individuel est expliqué par des variables exogènes supposées avoir un rôle dans sa détermination. Ces fonctions sont de la forme

$$\ln y_i = f(s_i, Z_i) + u_i \quad i = 1, \dots, n$$

où $\ln y_i$ est le logarithme des salaires pour l'individu i , s_i est la mesure du niveau d'éducation, Z_i représente les autres facteurs affectant les salaires, u_i est un terme d'erreur aléatoire reflétant les caractéristiques des compétences non observables et l'aléa inhérent aux statistiques des revenus. Il est habituellement supposé que u_i est normalement distribué, de moyenne nulle et de variance constante $\forall i$. Afin de comprendre pourquoi le salaire intervient sous forme logarithmique dans la fonction de gains, introduisons un modèle simple de cycle de vie.

Supposons que les seuls coûts de l'éducation sont ceux du revenu auquel l'individu a dû renoncer pendant le temps consacré à l'éducation. Le taux de rendement de la première année d'éducation, r_1 , est alors égal à l'augmentation de bénéfice divisée par l'augmentation des coûts, c'est-à-dire

$$r_1 = \frac{(y_1 - y_0)}{y_0}$$

Où y_1 est le revenu après une année d'étude et y_0 est le revenu sans éducation (supposés constants au cours du cycle de vie). Cette dernière équation peut s'écrire

$$y_1 = y_0(1 + r_1)$$

De la même façon, pour la deuxième année d'étude, le taux de rendement est défini par

$$r_2 = \frac{(y_2 - y_1)}{y_1}$$

ce qui implique que

$$y_2 = y_1(1 + r_2) = y_0(1 + r_2)(1 + r_1)$$

après s années passées dans le système scolaire, le revenu s'écrit

$$y_s = y_0(1 + r_2)(1 + r_1) \dots (1 + r_s)$$

En supposant que le rendement de l'éducation est le même pour tous les niveaux d'étude, c'est-à-dire $r_1 = r_2 = \dots = r_s = r$, et en approximant $(1 + r)$ par e^r , pour r petit, on obtient

$$y_s = y_0 e^{rs}$$

Nous pouvons introduire un terme aléatoire, u , afin de capter l'effet de variables inobservables telles que les aptitudes initiales.

En logarithme, l'équation précédente s'écrit alors

$$\ln y_s = \ln y_0 + rs + u$$

Cette équation est la forme la plus simple de la fonction de gains. L'estimation de r fournit une estimation du taux de rendement privé de l'éducation.

L'estimation de la constante indique le niveau du logarithme du revenu en l'absence d'éducation.

La mesure de l'éducation qui influence les salaires n'est pas la même selon les prédictions issues soit de la théorie du capital humain soit de la théorie du signal. Afin de distinguer ces deux théories, il est possible d'utiliser plusieurs indicateurs du niveau d'éducation. Ainsi, le nombre d'années passées dans le système scolaire permettra de réfuter la théorie du capital humain alors que l'introduction du diplôme obtenu dans l'équation de gains permet de tester la théorie du signal.

Alternativement, ou souvent en complément de l'éducation formelle, plusieurs qualifications sont acquises au travers de formations qui ont lieu lors de l'emploi (on thé job training), allant des formations formelles et de l'apprentissage structuré au moins formel apprentissage par la pratique (learning by doing). De façon à analyser les implications de ce type de formation sur les salaires, il est nécessaire de distinguer deux formes d'accumulation de capital humain :

- La formation générale se réfère à des activités qui génèrent des qualifications ou des compétences très variées, utilisables ou transférables indifféremment dans toute entreprise ou industrie. La formation générale augmente donc la productivité d'un employé quel que soit l'emploi occupé. Cette formation générale est mesurée par le nombre d'années passées sur le marché du travail.

La spécification de la fonction de gains a été généralisée pour en compte les effets de la formation acquise sur le marché du travail

$$\ln y_i = \ln y_0 + r s_i + \alpha_1 x_i + u_i$$

Où x_i est le nombre d'année d'expérience de l'employé et α_1 est le taux de rendement de l'expérience.

De plus, la théorie du capital humain suggère que les revenus ne sont pas constants après l'entrée sur le marché du travail, mais sont décrits par une courbe parabolique, atteignant un sommet au milieu de la vie. Ceci a conduit Mincer à amender l'équation précédente de la façon suivante

$$\ln y_i = \ln y_0 + r s_i + \alpha_1 x_i + \alpha_2 x_i^2 + u_i$$

Si la fonction de gains est une fonction concave de l'expérience, comme le suggère la théorie du capital humain, le signe de α_1 est positif et celui de α_2 est négatif, indiquant que le salaire croit avec l'expérience mais à taux décroissant.

- Un autre type de formation, opposée à la formation générale, est appelé formation spécifique. Elle se réfère à toute formation qui ne peut être utilisée que dans l'entreprise par laquelle elle a été délivrée et se mesure par le nombre d'années passées par l'employé dans son entreprise. Formation non transférable, elle n'augmente la productivité d'un employé que dans l'entreprise où elle a été accumulée. L'accumulation de capital humain spécifique à l'emploi conduit ainsi à une relation croissante entre salaire et ancienneté. Si des travaux insistent sur la question de savoir qui de l'entreprise ou de l'employé finance l'investissement en capital humain spécifique, une fois cet investissement réalisé, il engendre des rentes propres à l'appariement employé - employeur dont bénéficie en partie l'employé.

L'existence et l'accumulation d'un tel capital, valorisé uniquement au sein de la relation entre le salarié et son entreprise, influencent d'une part les décisions de mobilité pour l'employé et d'autre part la stratégie de gestion de la main d'œuvre pour l'entreprise. Soulignant les problèmes posés par la rotation de la main d'œuvre, un autre argument théorique est avancé pour expliquer la relation croissante liant salaire et ancienneté. La théorie de l'agence appliquée au contrat de travail montre

que l'entreprise peut inciter ses employés à établir des relations d'emploi durables en introduisant un profil temporel de compensation salariale. La rémunération est alors en partie différée des premières périodes de la carrière vers les périodes finales. Les mécanismes mis en évidence dans ces deux types d'analyse soutiennent l'existence d'une relation croissante entre ancienneté et salaire. Par conséquent, la fonction de gains est augmentée d'une variable représentant la formation reçue par l'employé dans son entreprise et mesurée par le nombre d'années passées dans l'entreprise dans laquelle il est actuellement employé, c'est-à-dire, l'ancienneté. Tout comme pour l'expérience, si la fonction de gains est une fonction concave de l'ancienneté, une variable mesurant l'ancienneté au carré sera introduite dans la fonction de gains.

B. Taux de rendement des variables de capital humain sur le marché du travail calédonien

Une étude récente de l'Institut de la Statistique et des Études Économiques - ISEE (ISEE, 2020), portant sur l'ensemble des salaires en 2019, montre que, sans que le rendement de l'éducation ne soit estimé, la catégorie socio professionnelle et l'expérience sont les premiers facteurs explicatifs des écarts de salaires. Il est précisé que différents facteurs influencent le niveau des salaires : l'âge du salarié, son genre, son statut (contractuel, fonctionnaire NC, fonctionnaire d'État), la CSP de son emploi, la taille de son entreprise et le secteur d'activité de celle-ci. L'évaluation de l'impact de ces facteurs relativement aux autres, conforte l'idée que la CSP, elle-même liée à la qualification professionnelle, est le premier facteur qui influence le niveau de salaire. Arrivent ensuite l'âge, lui-même en rapport à l'expérience du salarié et souvent à l'ancienneté dans l'emploi, et le statut du salarié. Ces trois facteurs expliquent plus de 90 % de la variabilité des salaires en 2019. À l'inverse, le genre est le facteur le moins déterminant de tous, à conditions d'emploi équivalentes. Pourtant, la structure des emplois féminins est tellement différente de celle des emplois masculins que des écarts sont toutefois apparents.

Cependant, il n'a pas été réalisé, sur données calédoniennes, d'estimation d'une fonction de gains permettant d'évaluer le taux de rendement de l'éducation depuis l'étude réalisée en 1999 par l'ISEE.

Bien que les données précises sur les salaires ne soient pas disponibles, il semble intéressant, dans une première analyse exploratoire, d'exploiter les données d'une enquête menée auprès des entreprises par l'IDCNC afin de pouvoir mesurer le rendement des variables de capital humain sur le marché du travail calédonien.

Cette partie est donc consacrée à l'estimation de plusieurs spécifications de l'équation de gains à partir de données d'un échantillon d'employés calédoniens issues de l'étude « Prospective Emploi Formation » réalisée en 2015 (EP 2015) par l'IDC NC. Ces données rassemblent des informations sur les caractéristiques de capital humain et les caractéristiques démographiques d'un échantillon de salariés (par conséquent, les résultats doivent être interprétés conditionnellement au fait d'avoir un emploi salarié). Nous disposons ainsi de données liant des informations sur les caractéristiques des employés à des informations sur les caractéristiques des entreprises les employant.

Toutes les entreprises du territoire employant au moins un salarié ont été interrogées durant environ 6 mois, de mars à juillet 2015, soit 6 552 entreprises. Au total, 2 324 entreprises ont répondu au questionnaire (soit 39 % des entreprises interrogées), représentant 26 855 salariés (soit 32 % des salariés) exerçant 416 métiers différents. Les données sur les salaires sont établies en Équivalent Temps Plein (EQTP) et se réfèrent au salaire brut mensuel moyen de base (hors primes, heures

supplémentaires et intéressement). Les variables présentées dans le tableau 15, et introduites dans les régressions représentent d'un part, les caractéristiques individuelles des travailleurs et d'autres les caractéristiques des entreprises calédoniennes.

En 2015, la rémunération mensuelle moyenne en équivalent temps plein (EQTP) des 16 617 actifs est de 306 810 XPF. Le salaire minimum est de 129 977 XPF, correspondant au « Salaire Minimum Agricole Garantie » et le salaire maximum de l'échantillon est de 6 000 000 XPF. En moyenne, 5% des employés de l'échantillon sont titulaires d'un BAC+5 contre 7% qui ont un BAC+3 ou 4, 9% avec BAC+2, 16% avec BAC, 14% avec CAP ou BEP et 15% sont non diplômés. 33% de l'échantillon n'ont pas renseigné leur niveau de diplôme. L'ancienneté maximum est de 46 ans et l'ancienneté moyenne est de 8 ans. L'âge moyen est de 39 ans. Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes : 54% contre 46%. En moyenne sur 16 617 salariés, 35% sont employés contre 23% de cadres, 16% en professions intermédiaires, 3% sont artisans et 22% sont ouvriers.

Tableau 15. Statistiques descriptives de l'échantillon

Variables	min	max	moyenne	écart-type
Niveau de formation				
BAC +5	0	1	0,05	0,22
BAC + 3 et 4	0	1	0,07	0,26
BAC + 2	0	1	0,09	0,29
BAC	0	1	0,16	0,37
CAP/BEP	0	1	0,14	0,34
BEPC et non diplômés	0	1	0,15	0,36
Caractéristiques individuelles				
Ancienneté	0	46	8	8
Age	15	90	39	11
homme	0	1	0,54	0,50
CSP				
Agriculteurs exploitants	0	1	0,00	0,04
Artisans	0	1	0,03	0,18
Cadres	0	1	0,23	0,42
Professions Intermédiaires	0	1	0,16	0,37
Employés	0	1	0,35	0,48
Ouvriers	0	1	0,22	0,42
Statut de l'emploi				
CDI	0	1	1	0,33
Localisation du travailleur				
Province Sud hors Grand Nouméa	0	1	0,05	0,22
Province Nord hors zone VKP	0	1	0,04	0,20
Grand Nouméa	0	1	0,78	0,41
zone VKP	0	1	0,04	0,19
Hors Nouvelle-Calédonie	0	1	0,08	0,28
Province des îles loyauté	0	1	0,01	0,09
Secteur privé/public				
Privé	0	1	0,75	0,43
Secteur d'activité				
Industrie	0	1	0,19	0,39
Services	0	1	0,54	0,50
Commerce	0	1	0,14	0,35
Bâtiment	0	1	0,11	0,32
Agriculture	0	1	0,02	0,14
Taille de l'employeur				
De 1 à 9 salariés	0	1	0,19	0,39
De 10 à 19	0	1	0,10	0,30
De 20 à 29	0	1	0,04	0,19
De 30 à 49	0	1	0,09	0,28
De 50 à 99	0	1	0,05	0,22
De 100 à 199	0	1	0,09	0,29
De 200 et plus	0	1	0,45	0,50
Salaires mensuels	129 977	6 000 000	306 810	175 291

Source : Étude « Prospective Emploi Formation », IDC NC, 2015.

Afin d'évaluer les taux de rendement des variables de capital humain, deux spécifications de l'équation de gains sont proposées, en distinguant deux groupes de variables : les variables relatives aux caractéristiques individuelles du salarié (niveau de diplôme, ancienneté, âge, genre, catégorie socio-professionnelle, statut de l'emploi) et des variables relatives aux caractéristiques de l'employeur (localisation de l'employeur, secteur privé/public, secteur d'activité et taille de l'entreprise). Deux modèles sont donc définis : Le modèle (1) regroupe les caractéristiques individuelles des salariés et le modèle (2) comprend en plus des caractéristiques individuelles, les caractéristiques de l'employeur. En effet, au-delà des variables d'offre, une limite importante de la théorie du capital humain est qu'elle n'intègre pas la diversité des politiques salariales des employeurs. Or, négliger les effets de demande peut conduire à une estimation biaisée du lien réel entre capital humain et salaire dans la fonction de gains de Mincer. L'étude des politiques de rémunération, dans lesquelles le rôle des entreprises est central, a depuis quelques années pris une place importante en économie du travail. Les données utilisées dans ces études croisent à la fois des informations sur les caractéristiques des employés et des employeurs. Elles permettent de ce fait de tester les différents liens entre caractéristiques des entreprises et salaires.

Les estimations de la régression linéaire par les moindres carrés ordinaires sont menées avec le logiciel SPSS V22. Le tableau 16 présente les résultats des régressions des modèles (1) et (2) de la fonction de gains.

Tableau 16. Estimation des fonctions de gains, modèles (1) et (2)

Modèles	coefficients		t student	
	(1)		(2)	
(Constante)	11,30	265,144***	11,285	249,43***
Niveau de formation				
BAC +5	,442	34,98***	,443	35,92***
BAC + 3 et 4	,306	28,02***	,287	26,72***
BAC + 2	,253	26,80***	,246	26,71***
BAC	,139	18,27***	,113	15***
CAP/BEP	,038	4,81***	,038	4,84***
BEPC et non diplômés		réf.		
Caractéristiques individuelles				
Ancienneté	,011	10,34***	,008	7,30***
Ancienneté au carré	-8,942E-05	-2,67***	-2,870E-05	-.0,88***
Age	,020	11,96***	,017	10,18***
Age au carré	,000	-.6,58***	-9,385E-05	-.4,76***
Homme	,068	11,84***	,069	12,18***
CSP				
Agriculteurs exploitants	,336	5,14***	,525	8,13***
Artisans	,456	29,66***	,517	32,96***
Cadres	,512	55,54***	,413	40,12***
Professions Intermédiaires	,292	29,49***	,238	22,98***
Employés	,102	12,91***	,069	8***
Ouvriers		réf.		
Statut de l'emploi				
CDI	,045	5,17***	,071	8,36***
CDD		réf.		
Localisation du travailleur				
Province Sud hors Grand Nouméa	,072	2,50**	,068	2,41**
Province Nord hors zone VKP	,059	2,03**	,069	2,44**
Grand Nouméa	,164	6,11***	,124	4,75***
zone VKP	,102	3,40***	,092	3,18***
Hors Nouvelle-Calédonie	,085	,566	,101	,690
Province des îles loyauté		réf.		
Secteur privé/public				
Privé			-,099	-.13,67***
Secteur d'activité				
Industrie			,165	8,49***
Services			,175	9,23***
Commerce			,112	5,79***
Bâtiment			,184	9,60***
Agriculture		réf.		
Taille de l'employeur				
De 1 à 9 salariés		réf.		
De 10 à 19			,056	5,47***
De 20 à 29			,098	6,43***
De 30 à 49			,072	6,83***
De 50 à 99			,046	3,54***
De 100 à 199			,084	8,44***
De 200 et plus			,129	15,26***
R² ajusté		,557		,588
F-stat		803,453		597,892
Nbre d'observations		13376		13376

Notes: **: significatif au seuil de 5%, ***: significatif au seuil de 1%

Source : Étude « Prospective Emploi Formation », IDC NC, 2015.

Modèle (1) : Régression sur les caractéristiques individuelles des salariés

Les résultats de l'estimation du modèle (1) présentent une statistique de Fisher significative à 1% ce qui indique que le modèle est globalement contributif au seuil de 1%. Le coefficient de détermination ajusté (R^2 ajusté) est estimé à 0,557, ce qui signifie que 56% de la variation du logarithme du salaire par rapport à sa moyenne sont expliqués par le modèle de régression linéaire. Les résultats sont conformes aux prédictions de la théorie du capital humain, toutes les variables ont un impact significatif et de signe attendu sur les salaires.

Afin de mesurer l'impact de l'acquisition d'un diplôme, pouvant indiquer, comme nous l'avons vu, l'habileté ou la motivation, constituant un signal utilisé par l'employeur pour indiquer les compétences de l'employé, nous introduisons des variables muettes représentant le diplôme le plus élevé dont chaque employé est titulaire. Les estimations montrent que les taux de rendement des différents diplômes sont très élevés (55% pour le Bac +5)³⁰.

Le logarithme du salaire est une fonction concave de l'ancienneté et de l'âge, mettant en évidence une influence de l'âge et de l'ancienneté plus forte en début de carrière qu'après des années passées dans l'entreprise ou sur le marché du travail. Les taux de rendement de ces deux variables sont relativement faibles puisqu'ils se situent entre 1 et 2%.

Concernant l'influence du genre sur le niveau de salaire, le coefficient est positif et significatif au seuil de 1%. Toutes choses égales par ailleurs, en moyenne, les hommes ont un niveau de salaire plus élevé que les femmes.

Concernant la catégorie socio-professionnelle, tous les coefficients sont positifs et significatifs au seuil de 1%. Comme attendu, le coefficient le plus élevé correspond à la catégorie « Cadres ».

Concernant le statut du travailleur, le coefficient de la variable « CDI » est positif et significatif au seuil de 1%.

Modèle (2) : Modèle (1) + caractéristiques de l'employeur

Dans le modèle 2, sont ajoutées à l'équation de gains initiale, les variables caractérisant l'employeur.

Comme pour le modèle (1), les résultats du modèle (2) présentent une statistique de Fisher significative à 1% ce qui indique que le modèle est globalement contributif au seuil de 1%. Le coefficient de détermination ajusté (R^2 ajusté) est estimé à 0,588, ce qui signifie que 58% de la variation du logarithme du salaire par rapport à sa moyenne sont expliqués par le modèle de régression linéaire. La qualité de l'ajustement est améliorée par l'ajout de variables sur les caractéristiques des entreprises.

Concernant les variables relatives aux caractéristiques individuelles (niveau de formation, âge, ancienneté etc.), les résultats sont proches dans les deux modèles.

³⁰ Comme le notent Halvorsen et Palmquist (1980), l'effet d'une variable muette dans une régression semi-logarithmique correspond à $c = \exp(\beta) - 1$, où β représente le coefficient estimé de cette variable.

Concernant les variables relatives aux caractéristiques de l'entreprise, le secteur « privé » présente un coefficient négatif et significatif au seuil de 1%. Cette différence de salaires entre secteur public et privé s'explique en Nouvelle-Calédonie par l'indexation des salaires dans la fonction publique.

Concernant le « Lieu de travail », tous les coefficients sont positifs et significatifs, au seuil de 5% pour la « Province Sud hors Grand Nouméa » et la « Province Nord hors zone VKP » au seuil de 1% pour le « Grand Nouméa » et la « Zone VKP ».

Concernant le secteur d'activité de l'entreprise, tous les coefficients sont positifs et significatifs au seuil de 1%. Les travailleurs dans les secteurs de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce présentent en moyenne, des salaires plus élevés que les travailleurs dans le secteur de l'agriculture.

Les variables explicatives relatives à la « taille de l'employeur » influencent positivement et significativement au seuil de 1% le niveau de salaire. Il apparaît que le salaire augmente avec la taille de l'entreprise ; l'hypothèse du « partage des rentes » donne une explication dans le fait qu'une entreprise de plus grande taille a une position plus importante sur le marché qui lui permet de capter une rente qu'elle partage avec ses salariés.

Les résultats issus de cette première estimation d'une fonction de gains de Mincer sur données calédoniennes ont permis de mettre en évidence l'importance du niveau de formation dans la détermination des salaires.

C. Limites de la théorie du capital humain et de ses tests par l'équation de gains de Mincer

Aussi stimulante soit-elle, la théorie du capital humain et ses tests par l'équation de gains de Mincer ne parviennent à expliquer qu'une part de l'écart salarial entre individus ; il demeure de fortes disparités salariales entre individus rendus équivalents du point de vue de leur dotation en capital humain.

Une difficulté de la spécification de la fonction de gains concerne la non prise en compte de l'effet des capacités initiales des individus sur la détermination de leur productivité. Une part du salaire peut en effet être attribuée aux compétences individuelles initiales inobservables et donc présentes aux côtés des erreurs de spécification dans le terme résiduel de l'estimation de la fonction de gains. Se pose alors le problème de l'endogénéité de la variable d'éducation qui est vraisemblablement corrélée à la productivité individuelle représentant les aptitudes initiales. Plusieurs réponses ont été apportées à la question de l'endogénéité de l'éducation. L'intérêt porté à la mesure de l'effet de l'éducation sur les salaires a conduit à l'élaboration de méthodes d'estimation recourant soit à des déterminants exogènes des salaires (variables instrumentales) soit à des comparaisons entre des employés génétiquement identiques (jumeaux). La recherche d'instruments (facteurs explicatifs des choix scolaires qui ne sont pas corrélés avec le terme d'erreur de l'équation de gains) a fait l'objet d'une abondante littérature et a suscité de nombreuses controverses. Dans l'ensemble, les résultats des estimations « corrigées » de l'endogénéité de l'éducation conduisent à des rendements plus élevés. Card (2001) propose d'expliquer ce résultat contre intuitif³¹ par un problème de mesure du niveau d'éducation. Une autre possibilité est que l'instrument porte principalement sur une population

³¹ La sous-estimation des rendements de l'éducation par les MCO traduit l'influence négative de variables inobservées sur le rendement de l'éducation ; il existe alors une corrélation négative entre le terme d'erreur de la fonction de gains et les capacités inobservables expliquant l'investissement en capital humain. Notons que ce résultat apparaît en contradiction avec la théorie du signal qui établit un lien étroit entre aptitudes initiales et niveau d'éducation.

spécifique ayant un rendement marginal élevé. Cependant, comme le remarque Griliches (1977), cela peut être tout aussi bien expliqué par un coût d'opportunité plus élevé des individus les plus talentueux qui les incite à sortir directement sur le marché du travail. Cependant, lorsque des variables reflétant la qualité de l'éducation ou les aptitudes individuelles sont intégrées à la fonction de gains et que l'on prend mieux en compte les interactions entre ces variables et les différentes variables supposées explicatives du niveau d'éducation, les rendements estimés après correction des différents biais ne s'avèrent pas très différents de ceux mesurés par les moindres carrés ordinaires (Carneiro et Heckman, 2002, Cameron et Taber, 2004).

L'analyse développée ici, exposant l'existence d'un biais d'estimation dû à l'omission de l'aptitude initiale, peut être conduite de façon similaire pour la variable d'ancienneté, mesurant la formation spécifique acquise dans l'entreprise. En effet, comme nous l'avons vu, les théories du capital humain et des paiements différés requièrent que les salaires soient corrélés à l'ancienneté du travail. Cependant, de tels résultats n'impliquent pas nécessairement que la compensation augmente avec l'ancienneté. L'ancienneté est une fonction négative des précédentes ruptures de contrats de travail et donc dépend des facteurs affectant la probabilité de rompre un contrat. Ces mêmes caractéristiques sont positivement liées à la productivité des employés, et dans un marché du travail compétitif, aux salaires. Ceci conduit à des estimations qui surestiment les différentiels de salaires dus à l'ancienneté. L'existence d'une corrélation positive entre l'ancienneté et l'effet spécifique individuel peut être avancée si les employés les plus productifs sont également les moins enclins au turnover; ces employés perçoivent à la fois de hauts salaires et sont moins soumis aux licenciements.

Les données disponibles ne nous permettent pas d'engager une méthodologie qui nous permettrait de corriger ce biais d'endogénéité des variables d'éducation dans l'estimation de notre fonction de gains de Mincer.

Section IV. Formation initiale et formation continue : complément ou substitut ?

Les résultats présentés dans la section précédente ont démontré l'importance du niveau de formation à la fois dans l'accès à l'emploi et dans la détermination des salaires. Au vu de la part toujours importante de la population calédonienne sortant du système éducatif sans diplôme, de l'impact du niveau de diplôme sur l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi, il apparaît nécessaire de mettre en place des dispositifs d'accompagnement des personnes sans formation afin d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle. C'est précisément l'objectif que s'est fixé la Nouvelle-Calédonie au travers des dispositifs de formation professionnelle continue qu'elle met en œuvre.

Si la collectivité s'est fixé l'objectif de former en priorité les personnes peu dotées en capital humain acquis dans la formation initiale, il est pertinent d'évaluer à quel profil de salariés, les entreprises, elles, consacrent leurs efforts et moyens de formation continue. Selon la théorie du capital humain de Becker (1964) il existe une complémentarité entre la formation initiale et la formation continue. En effet, selon cette théorie, les individus qui ont un niveau de formation élevé prennent d'avantage part à la formation car les coûts d'apprentissage sont réduits. Par ailleurs, l'efficacité avec laquelle les diplômés sont capables d'adapter ou d'améliorer leurs compétences est déterminée par le niveau et le type de compétences acquises lors de la formation initiale. Les individus qui apprennent vite sont ceux qui ont le plus haut niveau d'éducation et seraient susceptibles de prendre davantage part à la formation car leurs coûts d'apprentissage sont réduits.

Il existerait ainsi une complémentarité dans les publics visés par la formation continue délivrée d'une part par la collectivité, et d'autre part, par l'employeur. Nous montrons ici que cette approche est vérifiée en Nouvelle-Calédonie selon les données issues de la DFPC sur les caractéristiques individuelles des bénéficiaires de formation continue financée par le gouvernement de la Nouvelle Calédonie (2012, 2013 et 2014) et par les employeurs calédoniens (2010, 2011, 2012 et 2013).

I. Formation initiale et formation continue : deux composantes du capital humain

La période d'insertion qui suit la formation initiale montre une grande diversité des trajectoires professionnelles. Les diplômés issus de différentes formations postulent pour des emplois dans lesquels ils peuvent utiliser les connaissances et compétences acquises lors de leur formation. Ce processus d'appariement de diplômés hétérogènes à des emplois hétérogènes a fait l'objet d'une abondante littérature (Jovanovic, 1979, 1984, Barron et Loewenstein, 1985, Topel, 1986).

Les compétences individuelles sont mesurées en années et définies par une combinaison de formation initiale appréhendée en années d'études et d'années d'ancienneté (cf. théorie du capital humain) ou encore d'années d'expérience, considérant que la formation reçue par l'expérience augmente la dotation en capital humain. Cependant, au-delà des années d'études, la nature de la formation initiale conditionne les compétences individuelles de jeunes diplômés.

Il est donc intéressant d'étudier comment le niveau de compétences évolue au cours des premières années de la vie professionnelle (en comparant les niveaux acquis et requis) et les événements de la trajectoire qui ont pu influencer ces évolutions (notamment la participation à la formation continue). En effet, en cas d'inadéquation entre compétences acquises et requises, l'acquisition de nouvelles

compétences par la formation et l'expérience professionnelle est nécessaire pour améliorer ou adapter les compétences initiales.

Comme nous l'avons vu, la théorie du capital humain (Becker, 1964, Schultz, 1961, Mincer, 1974) définit le capital humain comme l'ensemble des capacités, connaissances et compétences accumulées par un individu au cours de sa vie et qui déterminent, en partie, sa capacité à travailler ou à produire. L'individu peut augmenter son capital en se formant, par l'éducation, la formation initiale, la formation continue, l'expérience ou par tout autre moyen visant à acquérir de nouvelles aptitudes, mais il peut également le perdre en omettant de l'entretenir.

L'importance de la formation continue pour améliorer les compétences a été soulignée dans la littérature (Becker, Mincer, 1974) et les débats de son impact sur la productivité et les salaires sont nombreux (Brown, 1989, Lynch, 1992, Acemoglu et Pischke, 1998, Pischke, 2000, voir Méhaut, 2004, Brunello, Garibaldi et Wasmer, 2007, pour une présentation des caractéristiques des systèmes d'éducation et de formation continue en Europe). L'efficacité avec laquelle les diplômés sont capables d'adapter ou d'améliorer leurs compétences est déterminée par le niveau et le type de compétences acquises lors de la formation initiale.

Se pose alors la question de la complémentarité ou de la substituabilité de la formation professionnelle et de la formation initiale. Les analyses montrent des signes de complémentarité entre l'éducation et la formation professionnelle (Barron et al, 1989, Brunello, 2001). La théorie du capital humain de Becker (1964) conclue à une complémentarité entre la formation initiale et la formation continue. Cette théorie stipule que les individus qui ont un niveau de formation élevé, prennent d'avantage part à la formation car les coûts d'apprentissage sont réduits. Par ailleurs, l'efficacité avec laquelle les diplômés sont capables d'adapter ou d'améliorer leurs compétences est déterminée par le niveau et le type de compétences acquises lors de la formation initiale. En effet, d'après la théorie du capital humain, les individus qui apprennent vite sont ceux qui ont le plus haut niveau d'éducation et seraient susceptibles de prendre davantage part à la formation car leurs coûts d'apprentissage sont réduits.

Ainsi, si le marché conduit les entreprises à consacrer leurs efforts de formation continue vers les salariés les plus formés, il appartient à la collectivité de prendre en charge les publics les plus vulnérables, les moins formés. Afin d'apprécier cette hypothèse en Nouvelle-Calédonie afin d'identifier les publics prioritaires des dispositifs de formation continue pris en charge, d'une part, par les employeurs et, d'autre part, par la collectivité.

II. Formation dans l'emploi

A. Formation formelle et informelle

Notons en premier lieu qu'il est possible de distinguer deux types de formation acquise au sein de l'emploi, dans l'entreprise : la formation formelle et la formation informelle.

Concernant la formation formelle, correspondant à des sessions de formation identifiées, nombreux sont ceux qui évaluent un impact positif et important de celle-ci sur le salaire. Brown (1989), à partir des données américaines du PSID, trouve un taux de rendement de plus de 11%. Il constate, de plus, que le rendement de l'ancienneté est étroitement lié aux épisodes de formation et conclut donc que l'effet de l'ancienneté est principalement dû à une accumulation de capital humain et non à une

asymétrie d'information comme le supposent les théories concurrentes à celle du capital humain. Booth (1991) met en évidence, elle aussi, une forte corrélation positive entre la formation et le revenu de travailleurs britanniques mais trouve que cette corrélation est surtout obtenue dans le cas de formations délivrées en dehors de l'entreprise (off-the-job training). Parent (1999) constate, sur données américaines (NLSY) qu'aussi bien la formation reçue au sein de l'entreprise que celle reçue hors de l'entreprise occasionnent une augmentation de salaire de plus de 10% et ceci alors même que l'hétérogénéité au niveau individuel et au niveau des relations d'emploi et l'endogénéité de la variable formation ont été prises en compte. Ces résultats relativisent le faible impact de la formation sur les salaires que Lynch (1992) puis Blanchflower et Lynch (1994) avaient trouvé sur les mêmes données. De la même manière, Hocquet (1999) évalue, à partir de données françaises et britanniques, un taux de rendement de la formation compris entre 12 et 20% alors que Goux et Maurin (1997), sur les mêmes données françaises, trouvent un impact de la formation sur les salaires négligeable.

A côté de ces études, des estimations de l'impact de la formation dite informelle ou formation sur le tas se développent afin de montrer la diversité des modes d'acquisition des capacités productives. Dans un survey consacré aux mesures directes de la formation informelle, Loewenstein et Spletzer (1994) montrent que cette dernière représente une part prépondérante de la formation totale dispensée en entreprise (96% de la formation dispensée au cours des trois premiers mois d'emploi). Les formations dites informelles peuvent être reçues au contact des autres, des supérieurs, par learning by experience ou encore par learning by watching et sont de ce fait, indissociables de l'activité productive du salarié.

L'analyse menée dans le cadre de ce travail portera sur la formation formelle, en effet, les données sur la formation informelle n'étant pas disponibles.

B. Capital humain général et capital humain spécifique

Il est également possible de distinguer le capital humain général du capital humain spécifique dans ce qui relève de l'acquisition de capital humain au cours de la vie active.

Un investissement sera qualifié de général si le salarié qui en bénéficie voit sa productivité marginale augmenter de la même façon dans toutes les entreprises. Ainsi, la rentabilité de l'investissement sera pour l'individu qui l'entreprend, la même quelle que soit l'entreprise dans laquelle il choisira de travailler par la suite. Le salarié se verra offrir la même rémunération, supérieure à celle perçue avant l'investissement, par toutes les entreprises. Il pourra donc choisir l'entreprise en fonction d'autres critères. Face au risque que représente le départ éventuel de l'employé formé, l'entreprise qui fournit la formation hésitera à financer celle-ci. Elle ne pourrait, en effet, compenser les coûts de la formation par des gains futurs liés à une plus grande productivité du salarié si ce dernier quittait l'entreprise.

Dans le cas d'une formation parfaitement générale, les coûts seront donc supportés par le salarié.

A l'opposé, un investissement spécifique est un investissement en formation effectué dans une entreprise et qui n'a de valeur que pour cette dernière. Un individu ayant bénéficié d'une telle formation voit sa productivité et donc le salaire auquel il peut prétendre augmenter uniquement dans l'entreprise qui l'a formé. Dans ce contexte, la mobilité potentielle du salarié interdit à l'employeur de s'approprier l'intégralité des bénéfices de la formation, comme il pourrait le faire dans le cas d'un investissement en capital physique, tandis que l'absence de valeur de la formation sur le marché

s'oppose à la prise en charge intégrale de l'investissement par le salarié. Cette situation conduit à un partage des coûts et des bénéfices entre les deux partenaires qui garantit chacun d'eux contre la défection éventuelle (mobilité) de l'autre. Cependant, un individu ayant bénéficié d'une formation spécifique sera plus enclin qu'un individu n'ayant bénéficié d'aucune formation ou d'une formation générale à poursuivre son emploi dans la même entreprise. En effet, en demeurant dans cette entreprise, il s'assure un salaire supérieur à celui auquel il pourrait prétendre ailleurs, du fait que sa productivité marginale ne s'est accrue que dans cette entreprise.

L'existence de ce type de formation peut justifier la simultanéité de salaires élevés (supérieurs à ceux auxquels le travailleur peut prétendre sur le marché du fait de sa qualification générale) et d'une grande stabilité dans l'entreprise. Parsons (1972) suggère lui, que le capital humain spécifique ne représente pas seulement l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise mais aussi, l'avantage à demeurer dans l'entreprise courante en fonction des coûts qu'occasionneraient la recherche puis la transition vers un nouvel emploi. Ainsi, plus les coûts seront élevés, plus l'investissement entrepris par l'individu sera considéré comme spécifique à l'entreprise courante. L'observation empirique montre, en fait, que peu de formations sont purement spécifiques. Comme le conçoit Stevens (1994), chaque formation est la combinaison particulière d'une composante spécifique et d'une composante générale. Une partie de la formation est transférable, c'est-à-dire qu'elle peut être utilisée dans d'autres entreprises que celle qui la délivre et l'obstacle à la mobilité qu'elle représentait est réduit. Dans ces conditions, si la concurrence est imparfaite et que chaque entreprise fait face à des chocs de demande spécifiques, l'entreprise formatrice peut se trouver dans une situation telle qu'elle n'est plus en mesure d'offrir au travailleur formé la plus haute rémunération. Le risque est alors grand que le travailleur quitte l'entreprise pour une autre reconnaissant en grande partie sa formation. Face à ce risque, les entreprises hésitent à former leurs travailleurs.

Cependant, on constate que les entreprises financent - du moins en partie - les investissements en capital humain général (Stern et Ritzen, 1991), que la majorité de la formation offerte est générale et que les employeurs récupèrent une partie du rendement de cette formation (Loewenstein et Spletzer, 1999).

Ceci peut être justifié par des imperfections sur le marché du travail ou sur le marché du crédit. Katz et Ziderman (1990) suggèrent que le capital humain général acquis dans une entreprise, parce qu'il n'est pas signalé (par un diplôme par exemple), n'est pas parfaitement perçu par les autres entreprises. Face à leurs incertitudes sur les vraies compétences de l'individu, les autres entreprises hésitent à offrir le même salaire que leur concurrente. Ceci réduit la probabilité de départ de l'individu et incite l'entreprise formatrice à financer au moins en partie la formation générale. Acemoglu et Pischke (1998) supposent qu'il existe une incertitude sur les compétences initiales des individus. Cette incertitude diminue au cours de la relation d'emploi. L'entreprise ayant embauché le travailleur bénéficie alors d'une information supplémentaire sur la valeur de l'individu par rapport aux autres. Ceci lui confère un certain pouvoir de monopsonne sur les salariés qu'elle a formés et lui permet de s'approprier une partie de leur produit marginal. Dans ces conditions, les entreprises ont intérêt à ce que le produit marginal augmente, donc à former leurs salariés. Bishop et Kang (1996) montrent que l'existence d'une contrainte de liquidité pesant sur le travailleur conduit l'employeur à partager les coûts et bénéfices de la formation générale étant entendu que les coûts associés à la recherche d'un nouvel emploi découragent la mobilité des travailleurs.

Concernant la transférabilité de la formation reçue dans une précédente entreprise, les résultats montrent que cette formation a un impact très important sur la productivité du travailleur dans l'entreprise actuelle. Bishop (1994) trouve que la formation reçue au sein d'une précédente entreprise augmente sensiblement et essentiellement la productivité initiale de l'individu dans l'entreprise courante. La formation reçue en dehors de l'entreprise précédente augmente, elle, la productivité dans l'entreprise courante uniquement après un an d'ancienneté. Ce résultat confirme l'idée de Stankiewicz selon laquelle la formation continue générale développe surtout la capacité des travailleurs à s'adapter à de nouvelles situations et donc augmente leur productivité future. De manière plus générale, Baron, Berger et Black (1993) établissent, à partir d'indicateurs de la productivité des travailleurs, que la formation dispensée en entreprise, qu'elle soit formelle ou informelle, augmente plus la productivité que le salaire. Ils justifient cela par le fait que la forte mobilité des travailleurs aux Etats-Unis oblige ces derniers à supporter une partie des coûts de la formation. Lynch (1992) et Blanchflower et Lynch (1994) évaluent un effet positif de la formation dispensée en dehors de l'entreprise antérieure (off-the-job training) sur le salaire actuel. Cet effet est confirmé et même amplifié par les résultats de Parent (1999) qui trouve qu'aussi bien la formation reçue au sein de l'entreprise antérieure, qu'en dehors de cette entreprise occasionnent une augmentation de salaire présent de plus de 10%. Hocquet (1999) trouvent que la formation reçue dans une entreprise peut avoir un effet positif sur le salaire des individus ayant changé d'entreprise, surtout pour les hommes.

Ces résultats confortent l'idée selon laquelle la formation peut être transférable d'une entreprise à l'autre.

III. Lien entre formation prise en charge par la collectivité et formation prise en charge par l'employeur

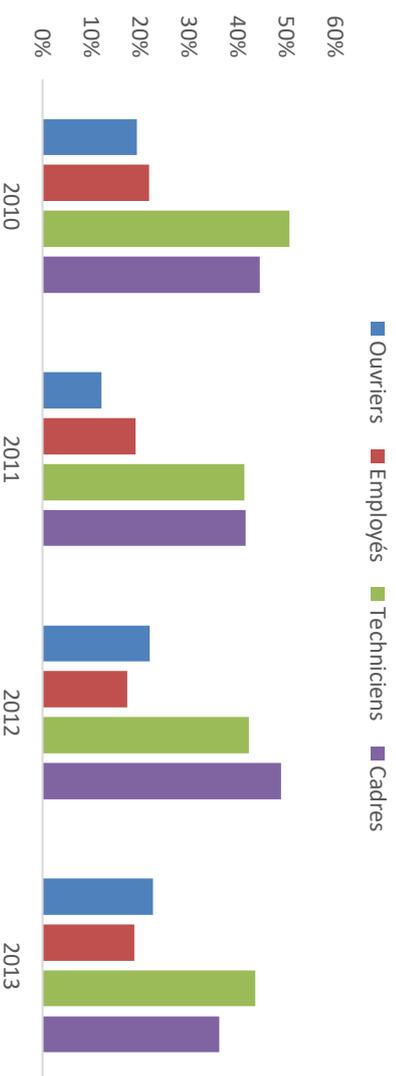
Une analyse des caractéristiques des salariés concernés par la formation mise en place en entreprise, d'une part, et des caractéristiques des personnes concernées par la formation prise en charge par la collectivité d'autre part, permet de qualifier la nature de la relation entre ces deux origines de la formation professionnelle continue.

A partir des données issues de la DFPC sur les caractéristiques individuelles des bénéficiaires de formation continue financée par le gouvernement de la Nouvelle Calédonie (2012, 2013 et 2014) et par les employeurs calédoniens (2010, 2011, 2012 et 2013) afin d'identifier les dispositifs en place, le profil des individus formés et d'évaluer le rôle « correcteur » de la formation continue, qui offre des qualifications aux personnes qui en sont dépourvues à l'issue de leur formation initiale.

Les données indiquent une forte disparité entre les salariés formés par leur employeur (Figure 9) ; les ouvriers et les employés sont les catégories les moins formées. La formation continue paraît davantage utilisée pour adapter au changement les salariés qui sont le mieux préparés de par leur diplôme.

S'agissant des stagiaires formés par la collectivité, près de la moitié a déclaré ne pas avoir de diplôme à l'entrée en formation et les principaux bénéficiaires sont les demandeurs d'emploi (Figure 10). 28% des non-diplômés sont sortis de la formation continue avec une certification.

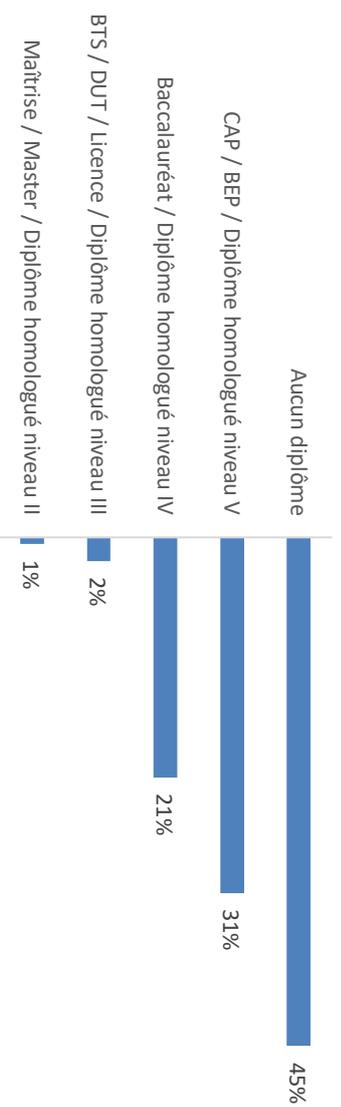
Figure 9 : Salariés formés selon la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : en 2012, 53% des cadres et 45% des techniciens ont été formés, contre 29% des ouvriers et 22% des employés. Champs : salariés à temps plein ayant bénéficié d'une formation continue.

Source : DFPFC.

Figure 10 : Répartition des stagiaires selon le diplôme le plus élevé obtenu



Lecture : entre 2012 et 2014, 45% des stagiaires ont déclaré être sans diplôme à l'entrée de la formation continue.

Champ : bénéficiaires de la commande publique annuelle NC.

Source : DFPFC.

Le tableau 17 présente répartition des stagiaires inscrits et dans la réussite, ayant validé leur formation, entre 2012 et 2014 selon la nature de l'action de formation suivie. On distingue deux types d'actions de formations : les actions qualifiantes et non qualifiantes. S'agissant de la répartition des stagiaires inscrits sur action de formation qualifiante, 69% ont terminé leur formation avec une qualification. Parmi eux, près de 3 stagiaires sur 4 avaient obtenu une certification. Parmi les stagiaires ayant suivi des actions non qualifiantes, 88% avaient réussi leur formation.

Entre 2012 et 2014, 76% des stagiaires de la formation continue financée par le GNC dans le cadre de la commande publique annuelle ont validé leur formation.

Le tableau 18 présente la répartition des stagiaires dans la réussite d'une formation continue qualifiante selon le diplôme le plus élevé à l'entrée de la FPC. On note que, sur l'ensemble des stagiaires ayant réussi leur formation qualifiante, 39% n'avait aucun diplôme à l'entrée de la FPC (310 stagiaires). Par ailleurs, on constate que, sur l'ensemble des stagiaires ayant réussi leur formation qualifiante, près de 4 stagiaires sur 5 ont obtenu une qualification de niveau V équivalent au CAP/BEP.

En conclusion, pour les employeurs, la formation continue apparaît davantage comme un levier permettant aux salariés les mieux préparés par leur diplôme de s'adapter au changement et de monter en compétences. Les principaux bénéficiaires sont ainsi les salariés possédant un haut niveau de qualification.

Pour la collectivité, la formation des non-diplômés apparaît comme une priorité puisque près de la moitié des stagiaires ne possédaient aucun diplôme à l'entrée de la formation continue. Parmi eux, 2 stagiaires sur 5 ont terminé leur formation continue avec une qualification.

La théorie du capital humain conclut à une complémentarité entre la formation initiale et continue. C'est le cas lorsque la formation continue est financée par les employeurs car les principaux bénéficiaires sont les cadres et les techniciens, qui sortent de la formation initiale avec un niveau de diplôme élevé. La formation continue financée par la collectivité est substituable à la formation initiale quand c'est la collectivité qui rétablit l'équilibre pour pallier aux défaillances de marché si les entreprises ne forment que, ou majoritairement, les plus qualifiés.

Tableau 17 : Répartition des stagiaires inscrits et dans la réussite entre 2012 et 2014

Action de formation	Répartition des stagiaires inscrits		Répartition des stagiaires dans la réussite	
	Nombre	%	Nombre	%
Qualifiante	1156	67	802	69
Certifiante	914	79	592	74
Non certifiante	242	21	210	26
Non qualifiante	564	33	499	88
Préparation à la vie professionnelle	396	70	337	67
Pré-qualifiante	168	30	162	32
Ensemble	1720	100	1301	76

Lecture : entre 2012 et 2014, 69% des stagiaires inscrits sur une action de formation qualifiante ont terminé leur formation avec une qualification.

Champs : Bénéficiaires de la commande publique annuelle NC.

Source : DFPC.

Tableau 18 : répartition des stagiaires dans la réussite d'une FPC qualifiante

Formation continue	Formation initiale					Ensemble
	BAC+3 et plus	BTS/DUT	BAC	BEP/CAP	Aucun diplôme	
Niveaux 5, 6 7 équivalents à BAC+2, +3 et plus	0	25	5	0	0	2
Niveau 4 équivalent à BAC	0	50	41	10	9	17
Niveau 3 équivalent au CAP/BEP	100	25	54	88	88	78
Niveau Infra 3	0	0	1	2	2	3
Nbre total stagiaires	9	16	173	294	310	802
% total stagiaires	0	2	22	37	39	100

Entre 2012 et 2014, 84% des stagiaires non diplômés à l'entrée de la FPC ont obtenu, à l'issue de leur formation, une qualification d'un niveau équivalent au CAP/BEP.

Champs : Bénéficiaires de la commande publique annuelle NC.

Source : DFPC

Conclusion

Les données du recensement de la population calédonienne en 2014 ont révélé une forte amélioration généralisée du niveau de formation de la population et une forte progression du taux d'emploi depuis ces trente dernières années. Cette amélioration est due aux politiques de rééquilibrage en NC, particulièrement visibles dans le domaine de l'emploi et de la formation qui ont engendré une offre de formation plus importante et plus diversifiée, le développement des infrastructures et notamment en matière de formation permettant une massification de l'accès au diplôme. Cependant, malgré cette amélioration générale du niveau de formation et du taux d'emploi, les politiques en matière de formation et d'emploi ne parviennent pas à lisser les inégalités dans la société calédonienne qu'elles soient d'origine ethnique, géographique ou sociale.

Identifié comme secteur de concentration, le secteur de la FPC en NC a bénéficié d'un soutien financier de la Commission européenne d'un montant de 3.59 milliards de francs pacifique dans le cadre du 9^{ème} FED pour la réalisation du programme de FPC de la NC, sur la période de 2004 à 2010 et de 2.3 milliards de francs pacifique dans le cadre du 10^{ème} FED pour l'appui de la stratégie sectorielle et notamment sa réforme, sur la période de 2011 à 2014.

Ces programmes d'appui budgétaire sectoriel à la FPC ont fait l'objet de deux évaluations finales permettant de vérifier si les réalisations correspondent aux résultats attendus. Pour l'évaluation du programme d'appui pour le 9^{ème} FED, les principaux constats concernent la complexité de la gouvernance sur les secteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle, la volonté de réponse à un besoin de main d'œuvre qualifiée, les freins à l'analyse de la typologie des publics cibles et potentiels, les difficultés repérées pour améliorer la qualité du système de FPC et la décentralisation du système d'information. Les perspectives d'action de l'évaluation consistent à consolider l'adéquation entre la réponse de formation et les besoins exprimés, développer les mesures d'identification et de mobilisation des publics cibles et potentiels, conforter les compétences des acteurs et les dispositifs de FPC et consolider et fiabiliser un système d'information statistique calédonien.

Les principaux constats de l'évaluation du programme d'appui pour le 10^{ème} FED concernent les pôles d'excellence sectorielle bien ancrés dans le monde du travail, l'efficacité des formations alternant pratique et théorie, la mise en œuvre des activités prévues de la stratégie sectorielle, l'amélioration des systèmes d'information, la nécessité d'une réforme structurelle de la formation initiale, le manque de coordination cohérente entre les activités, l'absence de partenariat des entreprises dans la création du système SEFORA et une circulation d'information non optimale entre les organismes et les institutions du secteur. Les pistes d'action de l'évaluation consistent à appuyer uniquement les pôles d'excellence sectoriels ayant instaurés des liens durables avec les entreprises des secteurs concernés, à créer un système de formation non-formelle plus flexible pour l'accompagnement et l'apprentissage du public en difficulté, à unifier les bases de données et les méthodes de traitement des données au niveau statistique dans tous les organismes du pays afin d'avoir des statistiques globales et comparables et renforcer le lien formation initiale-formation professionnelle continue.

La SEIP-NC est une des réponses apportées par le gouvernement aux défis, enjeux et constats partagés sur la situation politique, économique et sociale de la Nouvelle-Calédonie en 2015. Elle énonce les

mesures à prendre pour créer les conditions d'un développement économique, source d'emplois durables tout en mettant l'accent sur les réformes engagées depuis 2013 dans le domaine de la formation professionnelle continue. S'appuyant sur la SEIP-NC, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a choisi de porter les fonds alloués dans le cadre du 11^{ème} FED sur le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle d'un montant de 3.6 milliards de francs pacifique, soit 29.8 millions d'euros, pour la période 2017 à 2020.

Afin de mesurer l'importance de l'impact du niveau de formation sur l'insertion professionnelle et les salaires, une fonction de gain de Mincer est estimée. Les résultats de l'estimation permettant de mesurer le rendement de l'investissement en capital humain à partir d'un échantillon d'employés calédoniens de 2015 révèlent que les résultats sont conformes aux prédictions de la théorie du capital humain et que les taux de rendement des différents diplômes sont élevés (55% pour le Bac +5).

L'analyse des caractéristiques des salariés concernés par la formation mise en place en entreprise, d'une part, et des caractéristiques des personnes concernées par la formation prise en charge par la collectivité d'autre part, permet de qualifier la nature de la relation entre ces deux origines de la FPC. Les cadres et les techniciens supérieurs sont les principaux bénéficiaires de la FPC financée par leur employeur et les demandeurs d'emploi sans diplôme ou peu diplômés constituent le public prioritaire des dispositifs de formation financés par la collectivité. La FPC apparaît ainsi complémentaire à la formation initiale : elle est un levier permettant aux salariés les mieux préparés par leur diplôme initial de s'adapter au changement et de monter en compétences. Formation initiale et FPC sont substituables lorsque cette dernière est financée par la collectivité qui forme prioritairement les demandeurs d'emploi peu ou non-diplômés, contribuant à rétablir l'équilibre pour pallier aux défaillances de marché si les entreprises ne forment que, ou majoritairement, les plus qualifiés

Chapitre II / La FPC et son système d'information

La Nouvelle-Calédonie utilise actuellement deux systèmes d'information dans le secteur de la formation professionnelle continue (FPC), AGORA (Aide à la Gestion Optimisée des Ressources) et SEFORA (Service de la formation et de l'apprentissage). AGORA est un outil de gestion des offres de formation et SEFORA est un système d'information global de la FPC et de l'apprentissage en Nouvelle-Calédonie.

Pour permettre une meilleure traçabilité du parcours des personnes en insertion professionnelle et contribuer ainsi à rendre performant l'ensemble des dispositifs informatiques existants, ne permettant pas un suivi optimum du public visé, le projet RELIEF (Réseau d'Echange et de Liaison d'Information pour l'Emploi et la Formation) est née en 2006 d'une volonté commune de l'ensemble des acteurs du domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle d'aboutir à la réalisation d'un outil global d'échanges d'information.

L'application RELIEF doit permettre la centralisation et l'agrégation des données issues des applicatifs utilisés par les différents opérateurs et structures du réseau RIIFE (Réseau Information, Insertion, Formation, Emploi), et donc la maximisation de la connaissance sur les parcours des individus avec pour objectif d'évaluer la pertinence des dispositifs et de leur articulation. C'est donc un enjeu fondamental dans le cadre de l'objectif spécifique 1 de la SEIP NC (Stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie) : « Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail ».

Une première exploitation des données issues de l'outil RELIEF est réalisée dans ce travail de thèse. Elle a notamment permis l'exploration du système d'information, l'identification et la définition des données à analyser, le choix d'une méthodologie d'évaluation et l'identification des difficultés dans l'extraction des données.

L'utilisation des données issues de RELIEF, de l'IDC NC et de la DFPC a rendu possible l'examen du lien entre l'offre de formation de la Nouvelle-Calédonie et les besoins de compétences et de qualifications sur le marché du travail. L'examen du lien entre la réponse de formation et les besoins des entreprises en compétences et qualifications consiste d'une part à analyser le lien entre le public bénéficiaire et le public cible principal des dispositifs de FPC de la Nouvelle-Calédonie et d'autre part, à analyser le lien entre les actions de formation programmées par la Nouvelle-Calédonie et celles identifiées comme priorité de la commande publique.

Enfin, les données ont permis d'évaluer la performance des dispositifs de FPC financées par la Nouvelle-Calédonie, par le calcul de quatre indicateurs de performance retenus dans le cadre du PPPP (Plan de Performance de la Politique Publique) de la Nouvelle-Calédonie relatif au secteur de la FPC qui prend appui sur le plan stratégique 2013-2017 concernant le programme 2 « Former pour l'emploi ». Sur la base des données à disposition, l'analyse de la performance en référence aux cibles annuelles fixées par la stratégie, s'appuie sur le « taux d'érosion », le « taux de réussite », le « taux de validation » et le « taux d'insertion des admis d'un examen de formation certifiante. Les données ont permis également une caractérisation de l'insertion professionnelle des admis afin d'apporter une information sur la pérennité de l'emploi occupé et sur le lien entre ce dernier et la formation suivie.

L'objectif ce chapitre est de présenter une description des systèmes d'information de la FPC. Une présentation des indicateurs de performance de la FPC tels que défini dans le cadre du PPPP (Plan de Performance de la Politique Publique) de la Nouvelle-Calédonie est ensuite exposée. Enfin, nous proposons une mesure de ces indicateurs que nous mettons en lien avec les cibles fixées par la DFPC.

Dans un premier temps, est présentée une description des systèmes d'information actuels de la FPC et son évolution (Section 1.) et dans un second temps, l'offre de formation de la Nouvelle-Calédonie (Section II.).

Section I. Evolution du système d'information

Comme présentés au chapitre précédents, les principaux constats relevés dans les rapports d'évaluations finales de l'Union européenne dans le cadre du 9^{ème} et 10^{ème} FED en ce qui concerne notamment les problématiques liées à la gouvernance, au choix des indicateurs de performance et aux objectifs définis dans la SEIP-NC dans le cadre du 11^{ème} FED, interrogent sur l'évolution actuelle du système d'information et de production statistique calédonien relatif à l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle.

La consolidation d'un système d'information fiable, est une nécessité pour la Nouvelle-Calédonie permettant d'une part, l'élaboration et la conduite de la politique en matière de formation professionnelle continue et d'autre part, l'information et la prise de décision des acteurs du système de la formation professionnelle continue. Afin de répondre à cet impératif, la DFPC a mis en place deux applications, SEFORA et AGORA qui ont pour vocation de former le système d'information unique et partagé du secteur de la formation professionnelle continue en Nouvelle-Calédonie.

Par ailleurs, la mise en place par la Nouvelle-Calédonie du projet RELIEF (Réseau d'Echange et de Liaison d'Information pour l'Emploi et la Formation) a pour but de créer un système statistique territoriale en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle.

Ainsi, la mise en œuvre opérationnelle des applications SEFORA et AGORA et du projet de création de l'outil RELIEF sont le fruit d'une volonté politique marquée de la Nouvelle-Calédonie, soutenue par un appui de la commission européenne ainsi qu'une coopération renforcée entre l'ensemble des partenaires concernés par la production statistique et la consolidation de l'ensemble de ses activités.

Pour rappel, l'objectif général du programme d'appui de l'UE dans le cadre du 11^{ème} FED à la stratégie sectorielle « Emploi et insertion professionnelle » de la Nouvelle-Calédonie (SIEP-NC) est de promouvoir une croissance durable, inclusive et « intelligente », riche en emplois qualifiés et d'améliorer l'efficacité et la gouvernance du secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle. L'objectif spécifique premier, défini par la stratégie, consiste à aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail, en leur faisant acquérir les compétences recherchées par les entreprises. Pour répondre à cet objectif, la caractérisation des publics cibles est une partie des actions retenues par la stratégie dont la mise en œuvre opérationnelle repose notamment sur la mutualisation de l'information grâce à un système d'information performant.

Ainsi, la mise en service de l'outil RELIEF devrait permettre une meilleure connaissance des publics suivis notamment des actions antérieures, et financées par d'autres collectivités ou établissements dont ils ont pu bénéficier et ainsi, améliorer la prescription d'actions de formation et leur suivi.

L'outil RELIEF permettra ainsi de faciliter la production et le suivi des indicateurs de performance afin de mesurer les programmes définis par la stratégie.

Sont présentés dans une première partie, les applicatifs SEFORA et AGORA (I.) et dans une seconde partie, le projet RELIEF (II.).

I. Applicatifs SEFORA et AGORA

La DFPC utilise actuellement deux applications pour gérer son dispositif de formation professionnelle continue.

1. AGORA est un outil de gestion des offres de formation. Il permet :

- aux organismes de formation (OF) de saisir leurs propositions d'actions de formation en ligne ;
- à la DFPC de recueillir l'ensemble des éléments contenus dans ces propositions d'actions.

2. SEFORA est un système d'information global de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en Nouvelle-Calédonie.

Les deux applications sont complémentaires puisque les actions de formation retenues dans AGORA par les institutions utilisatrices sont basculées dans SEFORA.

Dans la conception, deux cas de figure peuvent se présenter dans le transfert des données d'AGORA à SEFORA. Les figures 11 et 12 illustrent respectivement le transfert d'un groupe de propositions et d'une proposition isolée.

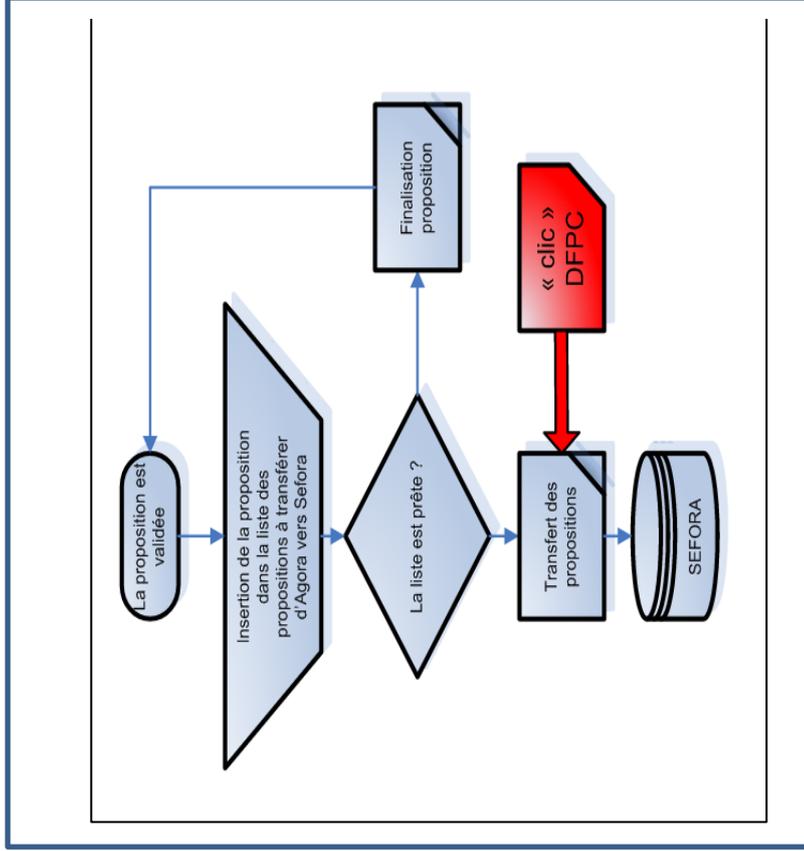
Dans le cas d'un transfert d'un groupe de propositions d'AGORA à SEFORA, l'action à réaliser par la DFPC doit permettre d'un « clic » de transférer automatiquement toutes les données nécessaires d'une liste de proposition sélectionnées. Ce cas de figure se présente principalement au moment de la finalisation de l'instruction d'une programmation, en général en fin d'année.

Dans le cas d'une proposition isolée, le transfert des données d'AGORA à SEFORA se réalise de manière ponctuelle. Ce cas de figure arrive régulièrement en cours d'année lorsque de nouvelles propositions sont soumises à la DFPC pour validation.

Le tableau 19 présente la liste des données d'AGORA et SEFORA. Lorsqu'il y a une correspondance entre les données des deux applications, le transfert se réalise.

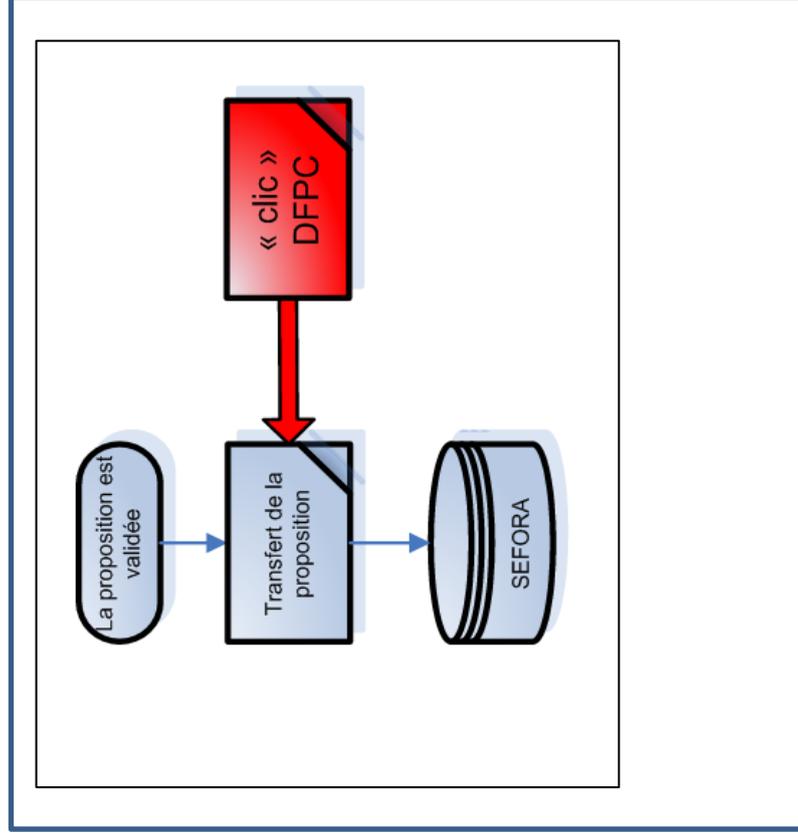
Dans un premier temps est présentée une description de l'application AGORA (A.) et dans un second temps, une description de l'application SEFORA (B.).

Figure 11 : Transfert d'AGORA vers SEFORA d'un groupe de propositions



Source : DFPC

Figure 12 : Transfert d'AGORA vers SEFORA d'une proposition isolée



Source : DFPC

Tableau 19 : Liste des données avec correspondance entre AGORA et SEFORA

SEFORA			AGORA		
Page SEFORA	Cadre dans la page	Champ SEFORA	Champ AGORA	Page AGORA	
Détail d'une action	Action générale	Intitulé de l'action générale	Action de référence	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Code de l'action	Non concerné	Non concerné	
Détail d'une action	Action	Intitulé	Intitulé de l'action	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Numéro de dossier	Non concerné	Non concerné	
Détail d'une action	Action	Année	Année	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Qualification	Type de validation		
Détail d'une action	Action	Organisme	Nom de l'organisme		
Détail d'une action	Action	Programme	Programme	Page instructions	
Détail d'une action	Action	Volet	Volet	Page instructions	
Détail d'une action	Action	Type formation	Type d'action	Page instructions	
Détail d'une action	Action	Secteur	Secteur	Page instructions	
Détail d'une action	Action	Niveau	Nivea	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Coordonnateur	Nom du coordonnateur	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Nombre de stage	Nombre de sessions	Page pédagogique	
Détail d'une action	Action	Exercice budgétaire	Année	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Durée prévue	Nombre total d'heures	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Nombre d'heures en centre	Heures en centre	Page administrative	
Détail d'une action	Action	Nombre d'heures en entreprise	Heures en entreprise	Page administrative	
Détail d'un stage	Stage	Code	Non concerné	Non concerné	
Détail d'un stage	Stage	Intitulé	Non concerné	Non concerné	
Détail d'un stage	Stage	Début du stage	Date de début des modules	Page pédagogique	
Détail d'un stage	Stage	Fin du stage	Date de fin des modules	Page pédagogique	
Détail d'un stage	Stage	Nombre de stagiaires conventionnés	Nombre de stagiaires par session	Page administrative	
Détail d'un stage	Stage	Nombre de stagiaires indemnisés	Nombre de stagiaires indemnisés	Page administrative	
Détail d'un stage	Stage	Effectif minimum au démarrage	Effectif minimum au démarrage	Page administrative	
Détail d'un stage	Stage	Numéro du stage	Non concerné	Non concerné	
Détail d'un stage	Stage	Lieu du stage	Précision du lieu	Page administrative	
Détail d'un stage	Stage	Téléphone	Téléphone	Page administrative	
Détail d'un stage	Stage	Indemnité de participation	Non concerné	Non concerné	
Détail d'un stage	Stage	Indemnité prévue	Non concerné	Non concerné	
Détail d'un stage	Stage	Durée hebdomadaire	Heures hebdomadaires	Page administrative	

Source : DFPC.

A. AGORA

Développée depuis 2009 par la DFPC, AGORA est un outil d'achat qui permet aux organismes de formation de proposer leurs offres dans le cadre de la commande publique, et à la DFPC d'instruire les demandeurs et ainsi, d'acheter les prestations proposées.

L'application a été ouverte en 2012 à la province Nord et à la province des Îles, après intégration des spécificités propres à ces deux institutions (notamment leurs conditions d'achat).

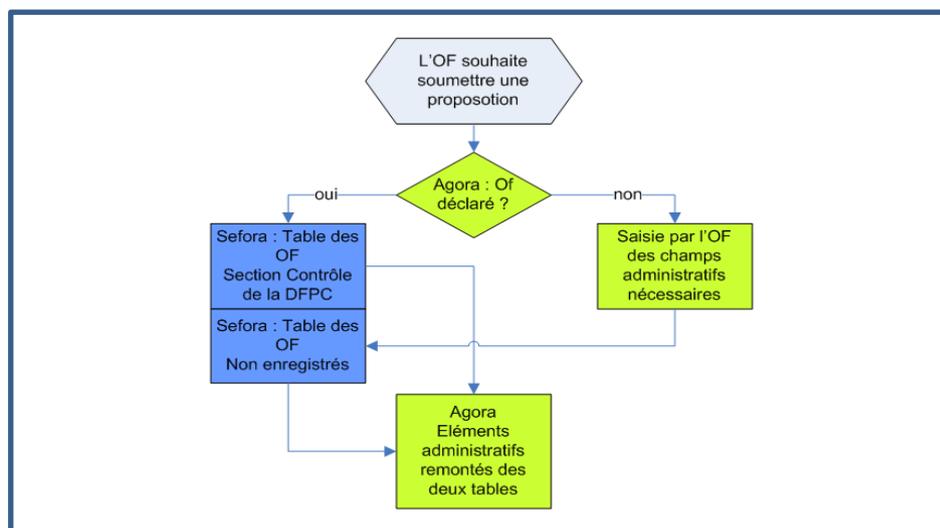
Ainsi, les échanges d'informations sur les programmes de formation des trois institutions (province Nord, province des îles Loyauté et gouvernement de la Nouvelle-Calédonie) sont facilités et l'utilisation d'AGORA par chacune, aide à harmoniser leur programmation de formation respective, et vise ainsi la mise en cohérence des différentes initiatives en matière de formation professionnelle continue.

Lorsqu'un organisme de formation « régulièrement déclaré » souhaite soumettre une proposition d'action via AGORA, il est « reconnu » par l'application, car préalablement identifié à l'aide d'un login et d'un mot de passe qui permet d'aller chercher dans la table des organismes de formation de SEFORA, les données correspondantes à cet organisme, qui sont « remontées » automatiquement dans AGORA.

Pour les organismes de formation non déclarés, ces derniers doivent saisir les éléments administratifs en deux étapes :

1. la création d'un compte avec un identifiant (login, mot de passe) ;
2. la saisie manuelle des éléments administratifs nécessaires (Nom de l'enseigne/sigle, Numéro RIDET, Numéro de téléphone, Numéro de fax, Responsable, Adresse mail, Adresse physique), qui seront stockées dans une table intermédiaire. Cette saisie n'aura lieu qu'une seule fois. La création du login et du mot de passe permettront d'accéder au compte et les informations préalablement saisies seront remontées automatiquement, de la même manière que pour les organismes déclarés. La figure 13 illustre la possibilité pour les organismes de formation non enregistrés de soumettre une proposition d'action via AGORA.

Figure 13 : Procédure de transfert des éléments administratifs des OF non



Source : DFPC.

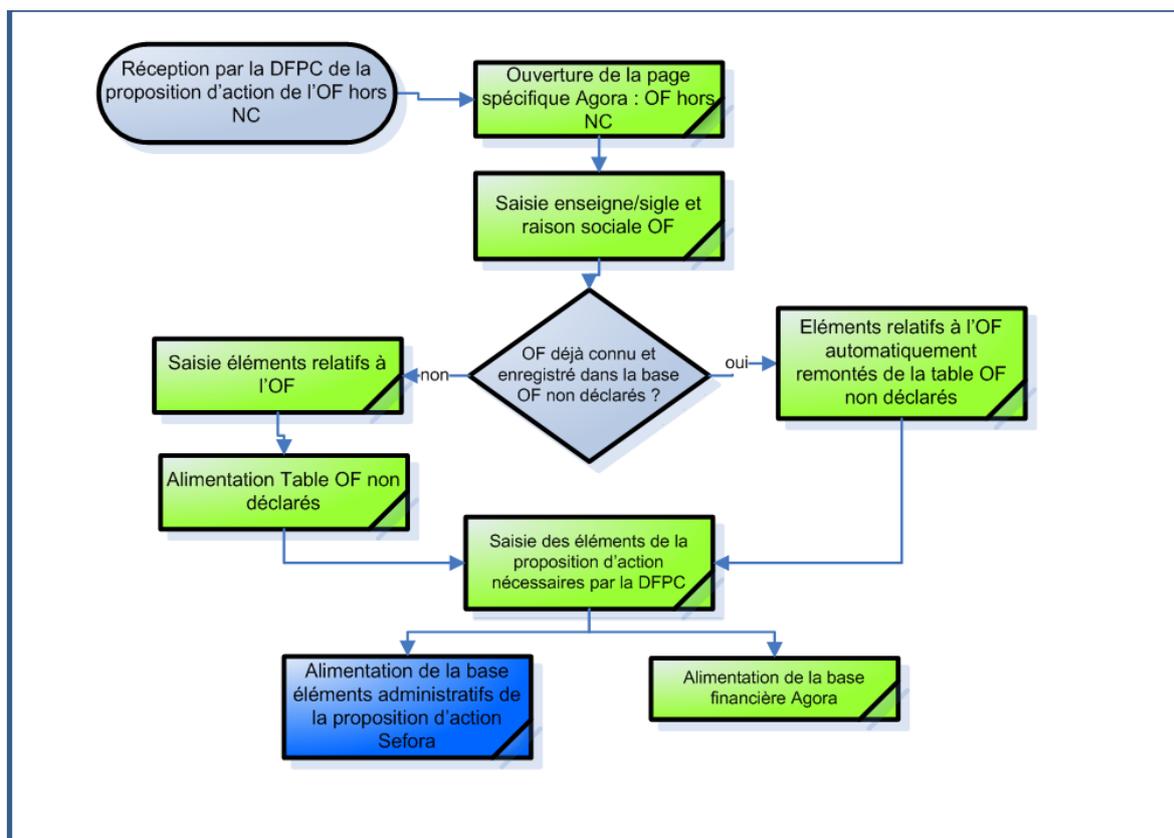
AGORA ouvre la possibilité de recevoir des propositions d'organismes de formation hors Nouvelle-Calédonie. Il s'agit pour la DFPC de saisir les informations essentielles telles que les données administratives et financières des organismes hors Nouvelle-Calédonie qui ont signé des conventions avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Dans ce cas, l'application AGORA n'est pas utilisée dans sa « version intégrale » mais dispose d'une « session spéciale » pour créer une proposition d'action. Une identification est demandée sur le nom de l'organisme de formation (sigle/enseigne et raison sociale) et deux cas de figure peuvent se présenter :

1. l'organisme est déjà enregistré dans la base « OF non déclarés », dans ce cas, les éléments relatifs à l'organisme de formation sont générés automatiquement depuis la base lors de l'ouverture de la session.
2. l'organisme n'est pas enregistré, et il appartient à l'administrateur, la DFPC, de saisir les éléments d'information relatifs à l'OF alimentant la table « OF non déclaré ».

La DFPC saisit les éléments nécessaires de la proposition d'action de formation et les éléments sont transférés dans SEFORA selon la procédure définie plus haut. La figure 14 illustre la possibilité pour les OF hors Nouvelle-Calédonie de soumettre une proposition d'action.

Figure 14 : Procédures de transfert des éléments administratifs et financiers des OF hors Nouvelle-Calédonie



Source : DFPC.

B. SEFORA

La DFPC dispose depuis 2009, d'un système d'information nommé SEFORA (Service de la formation et de l'apprentissage) dédié à la gestion des dispositifs d'apprentissage et de formation continue de la Nouvelle-Calédonie. L'application SEFORA permet à l'ensemble des acteurs de ce domaine de partager les données relatives au parcours de formation des bénéficiaires qui intègrent un des dispositifs de la Nouvelle-Calédonie ou de la province Nord (la province Sud dispose de son propre système d'information). Les acteurs de la formation comprennent les structures partenaires du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE³²), les prestataires de formation (organismes de formation et centres de formation des apprentis) et les collectivités qui financent les formations.

Le système d'information de la formation professionnelle ainsi partagé, permet à chaque catégorie d'utilisateurs de mettre en œuvre ses compétences « métier » dans un environnement ergonomique et participatif. Le rôle de chaque catégorie d'utilisateur dans SEFORA est présenté dans le tableau 20.

A titre d'exemple :

- les conseillers d'insertion professionnelle ou conseiller en évolution professionnelle : peuvent avoir une connaissance précise de l'état d'avancement du dossier de l'individu qu'ils ont suivi (suivi de la formation, assiduité, réussite de l'examen, insertion professionnelle etc.), être alertés si un stagiaire éprouve des difficultés ou abandonne son stage et ainsi prendre contact avec la personne concernée et sur un même support, avoir une vision précise et fiable de l'ensemble des formations prévues tout au long de l'année par chacune des institutions compétentes en matière de formation professionnelle continue ;
- les organismes de formation (OF) : l'état de remplissage des formations est accessible en temps réel et les documents administratifs sont gérés par l'application. Par ailleurs, les OF peuvent contrôler la « bonne santé » de leurs formations en accédant notamment à l'information sur la présence des stagiaires en formation. Ainsi, SEFORA permet aux OF d'échanger facilement avec les autres acteurs du système de formation professionnelle continue sur les réussites ou problèmes rencontrés pendant la formation et d'avoir accès aux paiements effectués par leurs clients ;
- les collectivités financent les formations et disposent d'indicateurs en temps réel tels que le taux d'inscriptions, de présence, d'abandons, de réussite aux examens, de satisfaction des stagiaires et d'insertion professionnelle. Il est alors possible et aisé de comparer les programmes de formation et leurs performances entre les différentes collectivités.

SEFORA permet :

³² Uniquement les Conseillers en Information et en Insertion Professionnelle (CIIP) provenant des Missions Insertion Jeunes (MIJ) des trois provinces, les services de placement des trois provinces et l'Espace Orientation de l'IDC-NC pour le renseignement des données relatives à la formation continue et les conseillers du Point A (guichet unique représentant les 3 Centres de Formation d'Apprentissage (CFA)) concernant les données relatives à l'apprentissage.

- l'identification des individus par les données couvrant l'état civil, les coordonnées, le parcours scolaire, l'expérience professionnelle et toutes pièces nécessaires à l'instruction d'une demande de formation (CV, copie des diplômes...);
- le suivi des demandes de formation comprenant la gestion des événements relatifs à un souhait de formation tels que les réunions d'information, les évaluations, les entretiens, les prescriptions sur les formations et tout autre événement pouvant intervenir au cours de l'instruction du dossier ;
- les formations : la gestion des propositions de formation et le suivi des actions et sessions de formation ; de la programmation de l'action à la réalisation y compris le suivi des stagiaires ou des apprentis ainsi que les indicateurs associés (taux d'absentéisme, taux de réussite etc.) ;
- l'indemnisation des stagiaires de la Nouvelle-Calédonie et les éditions administratives ;
- la gestion des contrats des apprentis avec l'identification des entreprises d'accueil et des maîtres d'apprentissage.

Tableau 20 : Présentation du rôle de chaque catégorie d'utilisateur dans SEFORA

SGPF (Section Gestion des Programmes de Formation) (DFPC) / DEFIJ (Direction de l'Enseignement, de la formation, de l'insertion et de la Jeunesse)	CIP (Conseiller d'Insertion Professionnel)/ CEP (Conseiller en Evolution Professionnelle)	SOAP (Section Orientation et Accompagnement des Parcours) (DFPC)	Organisme de formation
<ul style="list-style-type: none"> - Création des actions de formation - Programmation des actions de formation - Mise à jour des éléments conventionnés - Indemnisation des stagiaires, édition des bulletins d'indemnités, déclaration CAFAT, CCS (contribution calédonienne de solidarité) 	<ul style="list-style-type: none"> - Création et mise à jour des informations relatives aux individus - Création des fiches numériques - Suivi de l'évolution du parcours des individus - Consultation des programmations (GNC, province Nord) - Consultation des places disponibles sur les formations 	<ul style="list-style-type: none"> - Traite les fiches numériques - Positionne les candidats - Prescrit et affecte les stagiaires - Suit les dossiers en cours - Suit les stagiaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Démarrage et arrêt des sessions - Inscription des stagiaires - Saisie des abandons, présences/absences et résultats

Source : DFPC.

Au-delà de son aspect « suivi des formations et des publics cibles », SEFORA est doté d'un module « statistique » piloté par un progiciel spécialisé, Cognos. SEFORA permet de regrouper les informations échangées tout en respectant les processus de travail de chacune des entités utilisatrices, et répond à la problématique de la coopération nécessaire entre l'ensemble des acteurs concernés par la production statistique et la consolidation de l'ensemble de leurs activités. SEFORA permet donc l'analyse par la DFPC en temps réel du dispositif global et en évalue la performance dans le suivi de ses indicateurs au titre du Plan de Performance des Politiques Publiques³³.

³³ Rapport Focus de la DFPC – Service d'Appui (SAP) de juin 2016 « Sur les indicateurs de performance de la FPC »

II. Projet RELIEF

Un des principaux constats des évaluations du programme d'appui budgétaire des 9^{ème} et 10^{ème} FED concerne la décentralisation du système d'information. La nécessité de consolider et fiabiliser un système d'information statistique calédonien en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle fut une des pistes d'action recommandée par les évaluateurs.

L'un des enjeux fondamentaux de la politique sectorielle de la NC consiste à mieux connaître les publics auxquels la SEIP-NC s'adresse, que ces personnes soient engagées dans un parcours d'insertion ou qu'elles demeurent « sur le bord du chemin ».

Sont abordés dans un premier temps, le contexte de la création du projet RELIEF et ses objectifs (A.) et dans un second temps, les données issues du système RELIEF (B.).

A. Contexte et objectifs

Contexte

A l'origine, le projet RELIEF est issu d'une volonté de l'observatoire de l'action sociale et médico-sociale de la province sud (OPAS) de permettre une meilleure traçabilité du parcours des jeunes en insertion, en contribuant à rendre performant l'ensemble des dispositifs informatiques existants ne permettant pas un suivi optimum du public ciblé. Les acteurs sollicités dans la démarche sont la province Sud, la Province Nord, la Province des Îles Loyauté, l'IDC NC, la Mission d'Insertion des Jeunes (MIJ) de la province Sud, l'Etablissement provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (EPEFIP) de la province des îles Loyauté.

Les travaux conduits en 2006 et 2007 ont révélé que les problématiques du suivi des jeunes en insertion exposées par l'OPAS, s'étendaient à l'ensemble du public du domaine de l'emploi, de la formation, et de l'insertion professionnelle. Les acteurs ont ainsi conclu à la nécessité d'élargir le champ du projet à l'ensemble du domaine, pour permettre un meilleur suivi du public concerné. D'autres partenaires, comme l'ISEE et la CAFAT ont donc été sollicités dans le processus.

A l'occasion d'une mission d'expertise menée par Pôle Emploi (ex ANPE) autour des systèmes d'information de l'emploi, un séminaire a été organisé par l'IDC NC sous l'égide du gouvernement le 23 novembre 2007. Ce séminaire proposait une méthodologie visant à adapter un système d'information de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle aux besoins de la Nouvelle-Calédonie. A l'issue du séminaire, l'ensemble des acteurs ont décidé de s'inscrire dans une démarche projet, marquant ainsi une volonté commune d'aboutir à la réalisation d'un outil global d'échanges d'information.

Objectifs

L'application RELIEF doit permettre la centralisation et l'agrégation des données issues des applicatifs utilisés par les différents opérateurs et structures du réseau RIIFE (Réseau Information, Insertion,

(formations en cours ou terminées au 31 mars 2016).

Formation, Emploi), et donc la maximisation de la connaissance sur les parcours des individus avec pour objectif d'évaluer la pertinence des dispositifs et de leur articulation. C'est donc un enjeu fondamental dans le cadre de l'objectif spécifique 1 de la SEIP-NC.

Le système d'information RELIEF aura pour objectifs :

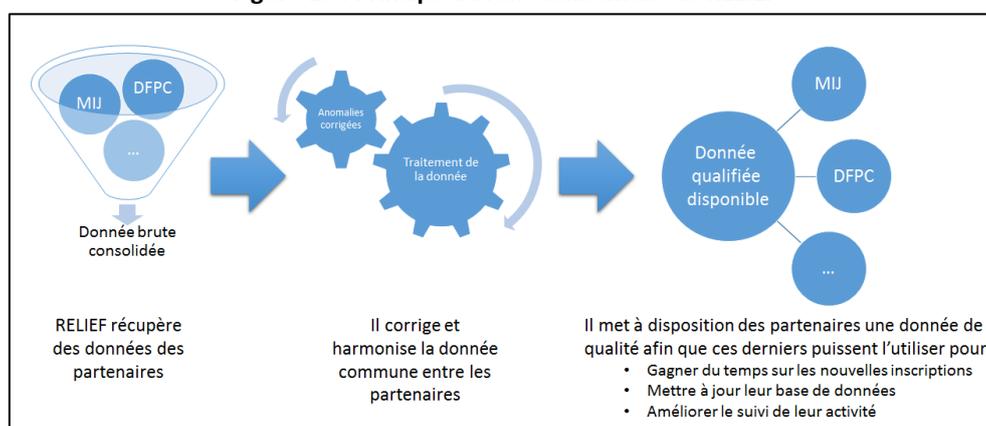
- d'apporter aux partenaires du domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des données fiabilisées, de permettre de produire les indicateurs du pilotage des politiques publiques du domaine ;
- de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle des usagers (jeunes en insertion, demandeurs d'emploi, stagiaire, etc.) ;
- de simplifier l'activité des conseillers utilisateurs de différentes applications opérationnelles.

Pour remplir ces objectifs, le système doit :

- Renforcer le partage des informations entre les applications. La mise en place de ces échanges permettra aux partenaires du domaine d'obtenir un niveau d'information identique sur les usagers qui leurs sont communs, complétant et rationalisant les données qu'ils utilisent.
- Harmoniser et fiabiliser les informations contenues dans chaque applicatif. Ces outils exploitent un certain nombre de données communes, cependant la majorité des informations traitées sont enregistrées et contrôlées de manière hétérogène. Le futur système devra ainsi offrir la possibilité de détecter et de résoudre les problématiques liées à la qualité de l'information échangée.
- Mutualiser les ressources en disposant d'une base de connaissance conjointe. Ces outils exploitent un certain nombre de données communes, cependant la majorité des informations traitées sont renseignées et contrôlées de manière hétérogène. Le futur système devra ainsi offrir la possibilité de détecter et de résoudre les problématiques liées à la qualité de l'information échangée.
- Rendre accessible l'information de référence. Les différents partenaires n'ont aucun moyen d'accéder aux informations des applications dont ils n'ont pas la gestion. Le futur système devra alors permettre de consulter l'ensemble des données qu'il a enregistré, et de récupérer celles des usagers qui ne sont pas référencés dans leur outil.
- Bénéficier d'un outil d'aide à la décision adéquat. Les différentes informations sont traitées et exploitées manuellement. L'outil attendu devra ainsi proposer cette possibilité en exploitant les données fiabilisées et historisées, et ce, de manière anonyme.

La figure 15 illustre le principe de fonctionnement du système RELIEF.

Figure 15 : Principe du fonctionnement de RELIEF



Source : IDC NC

B. Données issues du système d'information RELIEF

Le projet RELIEF rassemble actuellement sept partenaires dont le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (GNC), la Direction de l'économie, de la formation et de l'emploi de la province Sud (DEFE), le Cap emploi de la province Nord, l'Établissement provincial de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle de la province des îles Loyauté (EPEFIP), la Direction de la formation professionnelle continue (DFPC), l'Institut pour le développement des compétences en NC (IDC NC), l'Institut de la statistique et des études économiques (ISEE), la CAFAT, la Mission d'insertion des jeunes de la province Sud et de la province Nord (MIJ), l'Université de la Nouvelle-Calédonie (UNC) et l'Observatoire de l'action sociale et médico-sociale de la province Sud (OPAS).

Le tableau 21 présente une description des partenaires dans la transmission des données issues de leurs systèmes d'information et la figure 16 propose une illustration du système central RELIEF.

Concrètement, le système RELIEF reçoit des informations brutes en provenance des acteurs intervenant dans les domaines de l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle et qui se sont engagés par convention à transmettre des données nominatives issues de leur propre système d'information.

En échange, le système RELIEF harmonise et fiabilise les données en identifiant et corrigeant les anomalies (correction de fautes d'orthographe, prise en compte du dernier numéro de téléphone ou adresse postale déclaré auprès d'un des partenaires du projet etc.), crée des indicateurs statistiques et donne droit à des accès limités aux données.

Cependant, chaque partenaire reste responsable de son propre système d'information. En clair, les données étant harmonisées et fiabilisées uniquement à l'intérieur du système RELIEF, les partenaires seront libres de les intégrer ou pas dans la mise à jour de leurs systèmes d'information.

Par ailleurs, en établissant une historisation des données, le système RELIEF permet de retrouver le contexte de la donnée étudiée, assure aux partenaires de retrouver l'historique, la mise en œuvre ou l'emplacement de ce qui sera examiné. Cependant, le partenaire ne pourra pas accéder directement à RELIEF, il faudra qu'il fasse une demande spécifique auprès de la DFPC.

La mise en œuvre du système RELIEF bénéficiera directement ou indirectement :

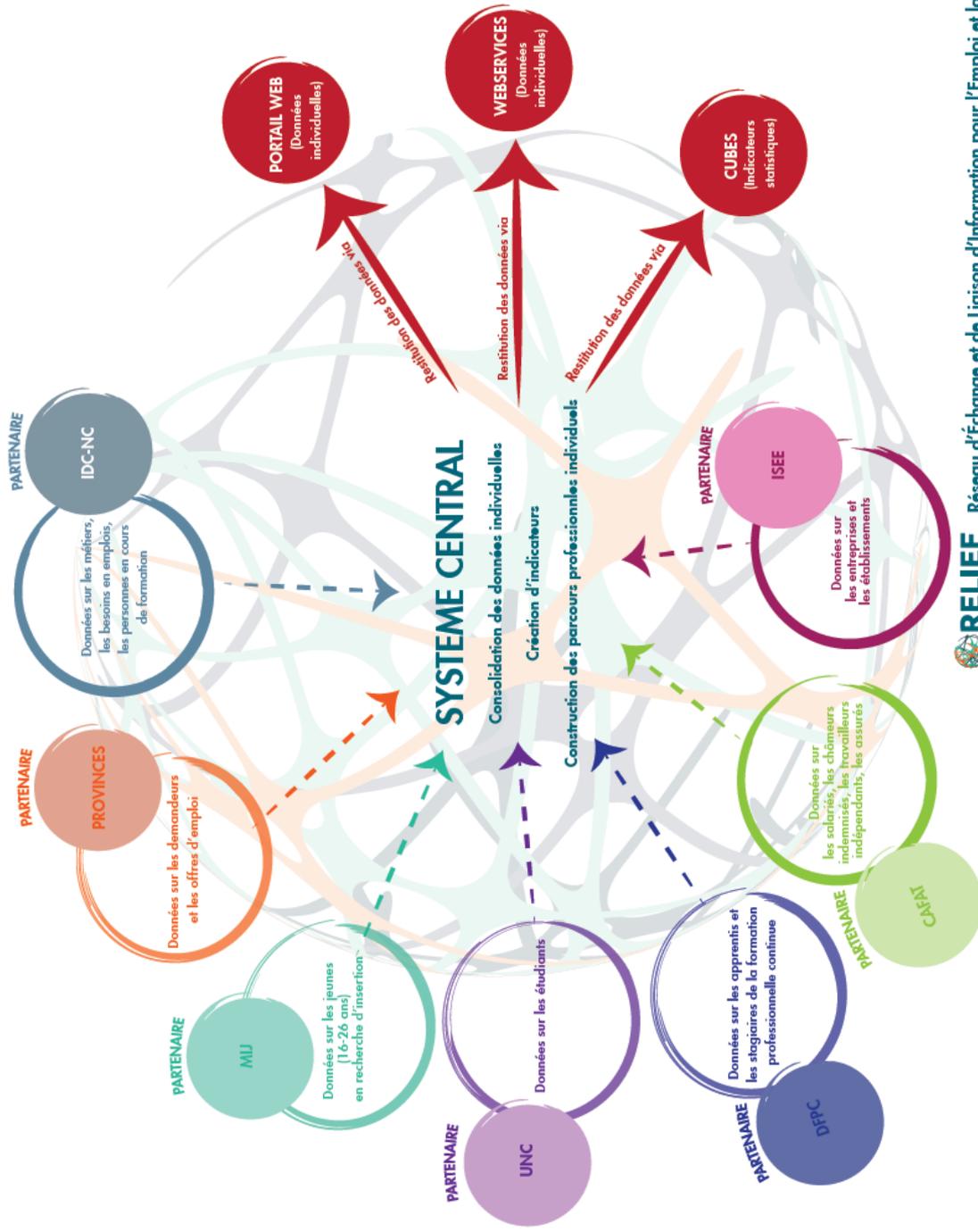
- aux usagers (demandeurs d'emploi, jeunes en insertion, stagiaires, étudiants etc.) enregistrés dans les différentes applications ;
- aux directeurs et agents des organismes partenaires du projet (utilisateurs des applications) ;
- au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Tableau 21 : Description des partenaires RELIEF

Partenaire	Définition
1. DFPC	Le système d'information SEFORA de la DFPC permet à l'ensemble des acteurs du domaine la FPC et de l'apprentissage de partager les données relatives au parcours de formation des bénéficiaires qui intègrent un des dispositifs de la Nouvelle-Calédonie ou de la Province Nord. Les acteurs de la formation comprennent les structures partenaires du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE), les prestataires de formation (organismes de formation et centres de formation des apprentis) et les collectivités qui financent les formations. La DFPC a transmis au système RELIEF les données relatives aux individus, à leurs formations et leur insertion professionnelle.
2. CAFAT	La CAFAT est un organisme privé qui est chargé d'une mission de service public. Elle assure la gestion de la protection sociale des calédoniens qui comprend cinq assurances : Maladie, maternité, invalidité et décès (RUAMM) ; Accident du travail et maladies professionnelles ; Vieillesse et veuvage ; Famille ; Chômage. Elle gère également trois régimes particuliers : les allocations familiales de solidarité, le régime handicap et perte d'autonomie, le complément retraite de solidarité. La CAFAT a transmis au système RELIEF les données relatives aux chômeurs, mouvements de main d'œuvre et travailleurs indépendants, assurés et employeurs.
3. Provinces	Les provinces sont des collectivités disposant d'une compétence dans tous les secteurs qui ne sont pas attribués par la loi à l'Etat, la Nouvelle-Calédonie et les communes. Elles sont au centre du dispositif institutionnel depuis la signature des accords de Matignon en 1988 et disposent d'un champ d'action particulièrement conséquent. Dans le domaine de l'emploi, les provinces sont notamment compétentes en termes de placement des demandeurs d'emploi. Le système d'information ODE - Offres et Demandes d'Emploi permet aux provinces la gestion des offres et des demandes d'emploi, ainsi que le suivi des inscriptions et du travail occasionnel. Le système d'information ODE a transmis au système RELIEF les informations relatives aux demandeurs d'emploi et aux offres d'emploi ainsi que les événements associés.
4. ISEE	L'ISEE est un établissement public créé par la délibération n°121 du 25 juillet 1985 qui a pour principale mission de collecter et de traiter toutes les informations statistiques nécessaires à la Nouvelle-Calédonie (recensements, enquêtes, mise en place et gestion de répertoires administratifs). L'ISEE gère notamment le RIDET (Répertoire d'identification des Entreprises et des Etablissements) et transmet au système RELIEF, les données relatives aux établissements et entreprises, ainsi que les mouvements associés.
5. UNC	L'UNC assure les missions du service public de l'enseignement supérieur telles qu'elles sont définies à l'article L 123-3 du code de l'Education. Le système d'information de l'UNC est dédié à l'enregistrement des étudiants qui suivent les cursus d'études dispensés par l'UNC. L'UNC a transmis au système RELIEF l'ensemble des informations relatives aux étudiants et aux anciens étudiants.
6. MIJ	La MIJ de la province Sud accueille, informe, aide et accompagne les jeunes de 16 à 26 ans en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi ou l'activité. Le système d'information de la MIJ, nommé Empreinte permet le suivi et la gestion des jeunes en insertion (parcours, services offerts, aides spécifiques). La MIJ a transmis au système RELIEF les informations relatives aux jeunes en insertion, ainsi que les actions associées.
7. IDC NC	L'espace OEQSF de l'IDC NC assure les missions d'études et d'analyse en matière d'emploi permettant une meilleure adéquation entre l'emploi et la formation en Nouvelle-Calédonie. L'espace OEQSF de l'IDC NC a transmis au système RELIEF l'ensemble des informations issues des enquêtes en matière d'emploi et de formation.

Source : IDC NC.

Figure 16 : Système central RELIEF



L'exploration de l'interface du système RELIEF a permis d'identifier et de définir les données à extraire compte tenu de la qualité et de la fiabilité de celles-ci. Seules les données issues des applicatifs CAFAT et SEFORA présentées respectivement dans les tableaux 21 et 22 feront l'objet d'un traitement et d'une analyse dans ce travail de thèse.

 Données issues de la CAFAT

Les données issues de la CAFAT fournissent une information sur le numéro d'assuré et les caractéristiques des embauches et débauches.

Tableau 21 : Données CAFAT

Données CAFAT
<i>Date de début du contrat travailleur</i>
<i>Date de fin du contrat travailleur</i>
<i>Statut (salarié, non salarié, travailleur indépendant etc.)</i>
<i>Type de contrat (CDI, CDD, Assimilé salarié etc.)</i>
<i>Nature emploi (durée du travail : temps partiel, temps complet etc.)</i>
<i>Activité professionnelle</i>
<i>Secteur d'activité</i>
<i>Code ROME</i>
<i>Date de début d'activité du travailleur indépendant</i>
<i>Date de fin d'activité du travailleur indépendant</i>
<i>Activité professionnelle Principale du travailleur indépendant (Intitulé NAF 2008)</i>

Source : RELIEF

 Données issues de l'application SEFORA

Seules les données relatives aux stagiaires de la FPC et aux actions de FPC sont étudiées, celles relatives à l'apprentissage ne sont donc pas exploitées.

Tableau 22 : Données SEFORA

Données sur une action de FPC
Modalité de réalisation (Formation continue)
Type de programmation (conjoncturelle, structurelle)
Etat de l'action (terminée, en cours etc.)
Catégorie de l'action (qualifiante, préparatoire ect.)
Type de l'action (action qualifiante, action certifiante etc.)
Année de formation (2011,2012)
Intitulé de la formation
Domaine de formation (Code Rome)
Nom de famille et prénom du bénéficiaire de l'action
Age du stagiaire au moment du
Sexe (Féminin, Masculin)
Situation familiale (marié, célibataire, veuf, séparé etc.)
Nombre d'enfants
Allocation chômage (Oui, Non)
Date de début de l'allocation chômage
Date de fin de l'allocation chômage
Commune de résidence
Pays de naissance
Classe (dernière classe fréquentée)
Dernier diplôme préparé

Obtention du diplôme (Oui, Non)
Niveau scolaire
Niveau De formation initiale (le plus élevé)
Nature du candidat
Expérience professionnelle (fonction occupée)
Durée expérience professionnelle
Type de durée expérience professionnelle
Domaine ROME expérience professionnelle
Choix du métier envisagé
Choix métier principal (Oui, non)
Domaine métier envisagé
Commune de recherche d'emploi identifié (Nouméa, Dumbéa etc.)
Type de permis de conduire
Etat obtention du permis de conduire (non validé, validé, en cours)
Possession d'un moyen de transport (possède une voiture, possède une moto, permis voiture etc.)
Nombre d'enfants à charge
Date de démarrage de la session
Date de fermeture de la session
Durée théorique de l'action en centre (heure)
Durée théorique de l'action en entreprise (heure)
Niveau de formation de l'action (Infra 3, 3, 4, Enseignement supérieur)
Date d'entrée du stagiaire en formation
Date de sortie du stagiaire de la formation
Motif de sortie (exclusion, abandon, retour à l'emploi etc.)
Présenté ou non présenté (Oui, Non)
Réussite ou non réussite (Oui, Non)

Source : RELIEF.

Difficultés rencontrées pour l'extraction des données RELIEF

L'avancement des travaux de la thèse a été retardé en raison des difficultés à accéder à une base de données brute complète. Pas de transmission de données de la DFPC vers l'IDC NC, organisme où la thèse a été réalisée. La plateforme RELIEF devenant disponible début 2017, la décision a été prise au sein de l'IDC NC avec l'autorisation de la DFPC de travailler sur les données contenues dans l'outil RELIEF. Une charte de confidentialité a été signée pour l'exploitation de ces données.

Ce travail présente donc la toute première exploitation des données issues de RELIEF. Un premier travail d'exploration des données sur l'interface de l'outil RELIEF a permis notamment :

- de prendre connaissance des données disponibles issues de différentes sources ;
- d'identifier les données individuelles brutes à extraire, pour la réalisation des travaux de la recherche ;
- de réaliser un protocole d'évaluation de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie, définissant les objectifs et enjeux de l'évaluation, les données concernées par l'évaluation en indiquant les références de la table associée aux données et la méthodologie d'évaluation utilisée. Une présentation du protocole a été réalisée devant l'équipe de l'espace « Observatoire » de l'IDC NC et du directeur de l'institution dans le but de recueillir au sein de l'équipe, les avis, observations, questionnements, un apport technique sur la méthodologie d'évaluation choisie, des pistes de réflexion sur l'utilisation d'autres méthodes en lien avec les données disponibles au sein de l'observatoire etc. Ce fût aussi

l'occasion d'échanger notamment avec le chargé des systèmes d'information et des statistiques de l'observatoire sur les possibilités d'extraction des données issues de RELIEF.

- d'identifier les incohérences, anomalies (doublons, manque de définition concernant les données relatives à la FPC) et de les faire remonter au référent RELIEF chez le prestataire chargé de la réalisation de l'outil afin de le questionner sur les spécifications des interfaces (ODE, SEFORA etc.). Les relations tendues entre l'IDC NC et le prestataire n'ont pas facilité les échanges avec le référent RELIEF, n'a donné aucune réponse aux questionnements et observations.

L'extraction des données individuelles dans RELIEF a généré des difficultés d'ordre techniques limitant l'accès ou l'exploitation de certaines données. L'extraction des données est complexe et présente de nombreux problèmes liés notamment à un manque de fiabilisation des données. Le tableau 23 présente certaines difficultés rencontrées dans l'extraction des données individuelles issues de l'outil RELIEF. L'inventaire de ces problèmes permettra d'améliorer l'outil.

En 2018, la gestion de l'outil RELIEF a été reprise par la DFPC. Ce transfert a constitué une difficulté supplémentaire dans l'accès aux données. En effet, pour obtenir les données en externe, un courrier de demande de données est systématiquement adressé par mail au directeur de la DFPC, qui le transmet au service concerné pour le traitement de la demande. Le départ de la DFPC de certains interlocuteurs ou référents des systèmes d'information de la DFPC et la prise de fonction de nouveaux référents, a rendu difficile l'avancement des travaux notamment en termes d'accumulation du retard dans le traitement et l'analyse des données. Il fût nécessaire à chaque première rencontre ou prise de contact, de se présenter aux nouveaux interlocuteurs et présenter globalement l'objet des travaux, les enjeux, la méthodologie et les données nécessaires pour que le traitement de la demande soit réalisée de manière efficace.

L'obtention par la DFPC des dernières données issues de l'outil RELIEF relatives à l'évaluation de l'impact de la politique de la FPC de la Nouvelle-Calédonie a été rendue possible dans le courant de l'année 2019.

Les difficultés qui sont apparues lors de cette première exploitation de ce nouvel outil de partage de données, mettent en évidence toute la complexité de centraliser des informations issues de nombreux partenaires. Si l'outil RELIEF est puissant, sa pleine utilisation requiert encore l'harmonisation et la fiabilisation des données. Ce n'est qu'à cette condition qu'il pourra être utilisé pour la production et le suivi des indicateurs de performance de la formation.

Tableau 23 : Difficultés rencontrées pour l'extraction des données RELIEF

Difficulté	Définition
<p>1. Selon la source de données, les informations relatives à un même individu peuvent être différentes.</p>	<p>Selon la source de données, les informations relatives à un individu peuvent être différentes. A titre d'exemple, les dates de début et de fin de l'allocation chômage d'un bénéficiaire de formation, inscrits dans l'application SEFORA peuvent être différentes de celles issues de la CAFAT. Il est possible que les informations provenant de la CAFAT n'aient pas été mises à jour. Ainsi, lorsque des incohérences ou des non correspondances dans les données sont constatées, le choix est porté systématiquement sur les informations issues de l'application SEFORA puisqu'elles sont transmises directement par l'individu au moment de sa préinscription sur une formation.</p>
<p>2. Certaines tables n'ont pas de correspondance entre elles alors qu'elles devraient en avoir.</p>	<p>Certaines tables n'ont pas de champs ou d'identifiant commun entre elles alors qu'elles devraient en avoir. Par exemple, la table « stagiaire FPC » comporte des données relatives au stagiaire notamment ses « date d'entrée » et « date de sortie » de formation et la table « Action » comprend des données relatives à l'action de formation (intitulé de l'action, année de formation etc.). Un individu peut être entré et sorti à des dates différentes s'il a suivi plusieurs formations. Cependant, il n'y a pas de champ commun aux deux tables permettant de savoir quelles formations lient les dates d'entrées et de sorties du stagiaire.</p>
<p>3. Certaines tables n'ont pas pu être exploitées.</p>	<p>C'est le cas par exemple pour la table « Dossier stagiaires FPC ». Pour obtenir des informations sur le parcours d'un individu dans le processus de sélection pour une entrée en formation, il a fallu partir de la « table des événements ».</p>
<p>4. Certains individus ont un double statut.</p>	<p>C'est le cas par exemple pour un stagiaire qui a le statut de salarié et travailleur indépendant à une même date.</p>
<p>5. Existence de doublons.</p>	<p>Plusieurs doublons de données individuelles ont été détectés et supprimés après extraction.</p>
<p>6. Certains champs ne peuvent pas être exploités.</p>	<p>C'est le cas par exemple du domaine ROME, associé au DEFEM (demandeur d'emploi de fin de mois), historisé seulement depuis 2018.</p>

Section II. Réponse en termes d'offre de formation de la Nouvelle-Calédonie

L'enjeu particulier auquel la Nouvelle-Calédonie doit faire face est celui de la coexistence entre, d'une part, des difficultés généralisées de recrutement et des pénuries de qualifications et, d'autre part, les processus de marginalisation ou d'exclusion qui frappent certaines fractions de sa population.

En raison de l'insuffisance de qualification des demandeurs d'emploi, d'une inadéquation de l'offre d'emploi principalement concentrée en province Sud, le secteur de la FPC en Nouvelle-Calédonie a été identifié comme secteur de concentration du 9^{ème} FED. L'appui financier de la commission européenne s'est élevé à 30 094 370 euros pour la réalisation des programmes de FPC de la Nouvelle-Calédonie sur la période de 2000 à 2010.

Par ailleurs, l'objectif général de l'appui budgétaire sectoriel dans le cadre du 10^{ème} FED s'élevant à 19.81 millions d'euros soit 2.364 milliards XPF et étalée sur la période de 2011 à 2014, a été d'appuyer la stratégie sectorielle du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en matière de FPC et notamment sa réforme. Plus précisément, il s'agit de développer l'accès aux formations et accompagner les bénéficiaires, développer l'employabilité et la mobilité des bénéficiaires et d'assurer l'adéquation des dispositifs de formation et de certification aux besoins des acteurs sociaux économiques et à l'atteinte des objectifs politiques.

Les objectifs généraux des évaluations finales réalisées dans le cadre du programme d'appui budgétaire pour le 9^{ème} FED en 2011 et pour le 10^{ème} FED en 2013, consistent à fournir aux instances décisionnelles du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, aux services de coopération externe concernés de la commission européenne et au grand public, des informations suffisantes pour améliorer la qualité et la pertinence de la politique de FPC sous un angle d'approche de rééquilibrage économique et social de la Nouvelle-Calédonie et dans une considération de meilleure répartition de la valeur ajoutée sur le territoire.

Un des principaux constats relevés sur le rapport d'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 9^{ème} FED est la volonté de la Nouvelle-Calédonie de répondre à un besoin de main d'œuvre qualifiée. Il a été constaté que la Nouvelle-Calédonie affirme sa volonté depuis 2004 d'inscrire la commande publique dans une logique de réponse à un besoin de main d'œuvre qualifiée des entreprises calédoniennes. Ainsi, la réalisation des études sectorielles réalisées par l'observatoire de l'IDC NC, abandonnées au profit d'une étude prospective (une année sur deux) d'identification des besoins des entreprises, a contribué à élaborer la commande publique.

Une des pistes d'actions recommandées par l'évaluation consiste à consolider l'adéquation entre la réponse de formation et les besoins exprimés notamment par l'analyse du lien entre la formation et le métier afin d'évaluer les débouchés d'une formation sur le marché du travail et les emplois réellement exercés et l'analyse de la typologie des publics cibles et potentiels.

Cette dernière piste d'action est confirmée par la SEIP-NC (Stratégie Emploi-Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie) en 2015, qui définit au regard de l'objectif 1 du programme d'appui budgétaire pour le 11^{ème} FED, l'action qui consiste à « caractériser les publics ciblés ». Les résultats attendus de cette action portent notamment sur l'« Amélioration de la connaissance des parcours des publics cibles » et l'« Amélioration de la prescription d'actions et leur suivi ».

L'analyse de la réponse de formation par la Nouvelle-Calédonie consiste dans un premier temps, à vérifier l'adéquation entre l'offre de formation de la collectivité et les besoins exprimés par les entreprises calédoniennes (I.) et dans un second temps, à évaluer la performance des dispositifs de FPC de la Nouvelle-Calédonie (II.).

I. Analyse de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins exprimés

L'analyse de l'adéquation entre la réponse de formation de la collectivité et les besoins exprimés en emplois par les entreprises calédoniennes consiste d'une part à analyser le lien entre les publics bénéficiaires des actions de FPC financées par la Nouvelle-Calédonie et les publics ciblés par la Nouvelle-Calédonie (A.) et d'autre part, à analyser le lien entre l'offre de FPC de la Nouvelle-Calédonie et la priorité de la commande publique.

A. Adéquation entre publics bénéficiaires d'une FPC et publics ciblés par la Nouvelle-Calédonie

Les demandeurs d'emploi sont le public prioritaires des actions de formation financées par la Nouvelle-Calédonie, particulièrement les jeunes calédoniens sortis du système scolaire sans qualification et sans emploi, les chômeurs manifestant par leur inscription comme demandeur d'emploi leur volonté de s'insérer ou de se réinsérer dans le monde du travail et les personnes très éloignées de l'emploi à risque de marginalisation sociale qui éprouvent des difficultés à adopter les comportements attendus dans le monde de l'entreprise tels que les personnes en situation de handicap ou les détenus de l'administration pénitentiaire de la Nouvelle-Calédonie.

D'autre part, les politiques publiques reconnaissent que la promotion de la parité homme-femme sur le marché du travail calédonien est d'abord une question de justice sociale et que le développement de l'insertion professionnelle des femmes permet par ailleurs, une amélioration de l'efficacité économique sur le marché du travail. Il ressort qu'au recensement de la population de 2014 (voir tableau 24), sur l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, les femmes ont un taux d'emploi de 49,7% (contre 59,6% pour les hommes) et un taux de chômage de 15,6% (contre 13,7% pour les hommes). Néanmoins, on observe une participation accrue des femmes dans la population salariée passant de 47% en 2011 à 49% en 2017. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (27% contre 24%), mais des taux d'emploi nettement inférieurs et des taux de chômage supérieurs.

La place occupée par les petites et très petites entreprises dans le tissu productif de la Nouvelle-Calédonie est considérable, 90% des entreprises n'ont aucun salarié et parmi les entreprises ayant des salariés, 90 % d'entre elles comptent de 20 salariés (ISEE, 2019). Les petites entreprises rencontrent des difficultés importantes en matière de recrutement, de stabilisation et de formation de leur personnel et ne peuvent disposer en leur sein des moyens permettant la mise en place d'une politique de formation professionnelle continue (FPC) et, a fortiori, d'un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Peuvent accéder à la formation professionnelle continue les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés du secteur privé soit en étant inscrit dans le plan de formation mis en place par l'employeur, soit en demandant un congé pour formation professionnelle continue. Le but étant d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises

mais aussi la mobilité professionnelle par une amélioration du niveau de compétence générale de la population salariée.

Tableau 24 : Taux de scolarisation, taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité selon le genre

2014	Femme	Homme	Total
<i>Population diplômée du supérieur (au-delà du bac)</i>	27 197	24 883	52 080
<i>Taux de diplômés du supérieur</i>	27	24	25
<i>Actifs occupés</i>	50 817	61 286	112 103
<i>Taux d'emploi</i>	50	60	55
<i>Chômeurs</i>	9 390	9 761	19 151
<i>Taux de chômage</i>	16	14	15
<i>Population active</i>	60 207	71 047	131 254
<i>Taux d'activité</i>	59	69	64
Population totale en âge de travailler (15 ans et plus)	102 197	102 872	205 069

Lecture : En 2014, les hommes ayant été scolarisés en étude supérieure, au-delà du bac, représentent 24% de la population homme en âge de travailler.

Source : INSEE-ISEE - Recensements de la population, 2014.

En résumé, les publics ciblés par la Nouvelle Calédonie dans la prise en charge de la FPC sont : les demandeurs d'emploi, les jeunes, les personnes sans diplômes ou peu diplômées, les personnes en difficultés d'insertion et d'adaptation professionnelle (personne en situation de handicap et détenus de l'administration pénitentiaire) et les femmes. Les dispositifs de FPC financés par la Nouvelle-Calédonie sont accessibles aux travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

Données et méthodologie utilisée

L'analyse du lien entre le public bénéficiaire de la FPC et le public cible consiste en la caractérisation des stagiaires de la FPC financée par la Nouvelle-Calédonie.

Les données individuelles brutes utilisées sont issues de la DFPC et de l'outil RELIEF. La population totale compte 7139 individus entrés en formation entre 2011 et 2017.

Adéquation entre publics cibles et publics bénéficiaires

Le tableau 25 présente la part des stagiaires à l'entrée de la formation de 2011 à 2017, selon le profil de population ciblée par la DFPC. Il apparaît que la Nouvelle-Calédonie confirme sa volonté d'inscrire la commande publique dans une logique de réponse à un besoin de main d'œuvre qualifiée des entreprises calédoniennes puisque la majorité des bénéficiaires est formée de demandeurs d'emploi (93%). Parmi eux, 19% sont issus du dispositif militaire de formation socioprofessionnelle, le RSMA NC (Régiment du service militaire adapté en Nouvelle-Calédonie) et 2% sont des détenus issus du centre pénitentiaire de Nouvelle-Calédonie.

La priorité de la Nouvelle-Calédonie est portée sur le public sans diplôme ou peu qualifié puisque la majorité des bénéficiaires ayant déclaré leur niveau de diplôme à l'entrée de la formation ont un niveau de formation initiale inférieur ou égale au niveau 3. Par ailleurs, nombreux sont les stagiaires ayant suivi une filière professionnelle dans la formation initiale.

Le tableau 25 indique que les actions de FPC programmées par la Nouvelle-Calédonie s'adressent à un public majoritairement jeune. Entre 2011 et 2017, la population bénéficiaire de formation est âgée en moyenne de 26 ans. Plus de la moitié des stagiaires (58%) ont moins de 25 ans et les moins de 20 ans, à eux seuls représentent 18% des stagiaires.

Tableau 25 : Répartition des bénéficiaires selon le genre et l'âge

Tranche d'âge	Femme		Homme		Total	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Moins de 20 ans	435	14	824	20	1259	18
de 20 à 24 ans	1129	38	1682	41	2811	40
de 25 à 29 ans	563	19	670	16	1233	17
de 30 à 40 ans	631	21	681	16	1312	18
plus de 40 ans	246	8	278	7	524	7
Total	3004	100	4135	100	7139	100

Source : DFPC, RELIEF.

Lecture : De 2011 à 2017, la part des stagiaires âgés de 20 à 24 ans à l'entrée de la formation est de 40%.

Le tableau 26 indique que les hommes sont plus nombreux que les femmes à bénéficier d'une FPC qui plus est, cette configuration s'observe chaque année. Par ailleurs, en FPC ou en emploi, les femmes sont plus nombreuses à avoir un niveau de diplôme supérieur ou égal au baccalauréat. L'effet inverse se produit pour les niveaux inférieurs. Notons que ces chiffres sont difficiles à interpréter tant les données manquent sur le niveau de formation des stagiaires de la DFPC.

Tableau 26 : Actifs occupés et stagiaires de la DFPC selon le genre et le niveau du dernier diplôme préparé

Niveau de diplôme	Actifs occupés			Stagiaires de la DFPC						
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global				
Infra 3	11 292	22	15 675	26	26 967	240	8	385	9	625
3 (CAP/BEP)	12 351	24	19 458	32	31 809	551	18	826	20	1 377
4 (Baccalauréat)	12 039	24	11 146	18	23 185	372	12	414	10	786
Enseignement supérieur	15 135	30	15 007	24	30 142	51	2	46	1	97
Non renseignée						1790	60	2464	60	4 254
Global	50 817	45	61 286	55	112 103	3 004	42	4 135	58	7 139

Source : INSEE-ISEE - Recensements de la population.

Lecture : En 2014, les femmes ayant eu un niveau de diplôme CAP, BEP ou homologué niveau V, représentent 24% des femmes actives occupés.

La priorité de la commande publique est portée sur la formation des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Le tableau 27 indique que la quasi-totalité des stagiaires ne possède pas de permis de conduire. Hors, le permis de conduire est souvent une condition nécessaire pour réaliser un projet professionnel.

Publics éloignés de l'emploi et en difficulté d'insertion et d'adaptation professionnelle, les détenus représentent 2% des bénéficiaires entre 2011 et 2017. Par ailleurs, en août 2018, une première formation d'une durée de deux mois a été dispensée au sein du Camp-Est de Nouméa pour huit prisonniers proches d'une libération. Financée par la Nouvelle-Calédonie et dispensée par l'EFPA (Etablissement de formation pour adultes), le « PNE (Premier niveau d'employabilité) Soudure » est une formation correspondant à un métier où il existe une forte demande d'emploi en Nouvelle-

Calédonie. L'objectif de ce dispositif est la réinsertion professionnelle des stagiaires dès leur sortie du Camp-Est.

Enfin, les dispositifs de FPC sont accessibles aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants mais ces populations sont faiblement représentées : salariés en congé de formation (2%), salariés en plan de formation (5%) et travailleurs indépendants (0%).

L'information sur la situation de handicap du stagiaire n'est pas renseignée. Il n'est donc pas possible de savoir si une ou plusieurs personnes en situation de handicap ont bénéficié d'une FPC sur la période étudiée.

Tableau 27 : Répartition des stagiaires selon le profil des publics ciblés par la Nouvelle-Calédonie

Publics ciblés par la Nouvelle-Calédonie	Publics bénéficiaires d'une FPC financée par la Nouvelle-Calédonie (N = 7139)					
	Caractéristique du stagiaire	Nombre	%	Moyenne	Minimum Maximum	
<i>Demandeurs d'emploi</i>	Demandeur d'emploi	6628	93			
	Salarié	487	7			
	Travailleur indépendant	20	0			
	Non renseigné	4	0			
<i>Jeunes Femmes</i>	Âge			26	16 67	
<i>Sans diplôme ou peu diplômés</i>	Sexe	Femme	42			
	Niveau de diplôme dans la formation initiale	Infra 3	625	9		
		Niveau 3 équivalent au CAP/BEP	1377	19		
		Niveau 4 équivalent à BAC	786	11		
	Filière du diplôme dans la formation initiale	Niveaux 5, 6 7 équivalents à BAC+2, +3 et plus	97	1		
		Non renseigné	4254	60		
	Durée passée hors du système scolaire (années)	Générale	286	4		
		Technologique	143	2		
		Professionnelle	1713	24		
	<i>En difficulté sur le marché du travail</i>	Non renseigné	4997	70		
Permis de conduire		Non	84	7	0 41	
		6020				

Entre 2011 et 2017, 93% des stagiaires d'une action de FPC financée par la Nouvelle-Calédonie ont le statut de demandeurs d'emploi.

Source : DFPC, RELIEF.

B. Adéquation entre offre de FPC et priorité de la commande publique

Les lois du pays et les projets de délibérations définissent le cadre juridique de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie, dans lequel sont présentés notamment les dispositions générales et le financement des actions de formations.

Les modalités d'organisation et de mise en œuvre des actions de formation sont soumises aux orientations et aux objectifs de la politique de formation professionnelle continue en Nouvelle-Calédonie en lien notamment avec les résultats des études sur les métiers porteurs en Nouvelle-Calédonie.

S'agissant des dispositions générales, la priorité de la commande publique présentée dans le tableau 28, est portée sur la mise en œuvre des actions de formations qualifiantes et certifiantes, s'ajoute en complément, les actions de formations préparatoires. La priorité de financement est donnée aux stagiaires souhaitant bénéficier d'une formation dispensée de préférence en Nouvelle-Calédonie et correspondant à un domaine de métiers prioritaires identifiés par la Nouvelle-Calédonie. Dans le cadre de l'élaboration de sa programmation annuelle de FPC à destination des demandeurs d'emploi, la Nouvelle-Calédonie a confié à l'observatoire de l'IDC NC une étude sur les « métiers porteurs » réalisée tous les deux ans, qui se fonde sur les intentions d'embauches des employeurs calédoniens, récoltées lors des études prospectives emploi-formation. Les « métiers porteurs » sont des emplois pour lesquels il y a de réels besoins en main-d'œuvre en Nouvelle-Calédonie.

Enfin, dans l'objectif de développer des mesures d'identification et de mobilisation des publics cibles et potentiels, une des pistes d'action définie dans le rapport d'évaluation du programme de l'appui budgétaire pour le 9^{ème} FED consiste pour la Nouvelle-Calédonie à adapter les priorités d'actions liées au contexte spécifique de chaque province dans une perspective territoriale de réduction des inégalités entre les provinces.

Tableau 28 : Dispositifs de FPC identifiés comme prioritaires par la Nouvelle-Calédonie

Priorité de la commande publique	Définition
<i>Dispositifs collectifs de formations qualifiantes et certifiantes</i>	Les dispositifs de formation qualifiante ont pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle et sont programmés selon les secteurs d'activités définis comme étant prioritaires par la Nouvelle-Calédonie. Ils peuvent faire l'objet d'un examen de fin de formation aboutissant à un titre ou une certification professionnelle.
<i>Dispositifs collectifs de formations préparatoires</i>	Les dispositifs de formations préparatoires regroupent les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle permettant aux stagiaires d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de FPC professionnelle proprement dit ou pour entrer dans la vie professionnelle.
<i>Dispositifs de formations dispensées en Nouvelle-Calédonie</i>	Les dispositifs collectifs de FPC sont programmés en Nouvelle-Calédonie lorsque le besoin identifié porte sur un nombre important d'emplois sur le marché du travail ou lorsque la filière de formation existe sur le territoire calédonien.
<i>Formations correspondant aux métiers porteurs</i>	Les « métiers porteurs » sont des métiers en manque de main-d'œuvre en Nouvelle-Calédonie. L'analyse du lien entre le besoin en emploi et le vivier disponible permettant d'obtenir deux indicateurs : tension et adéquation. Les résultats obtenus pour la tension (besoins/vivier) et l'adéquation (besoins-vivier) permettent de définir si un métier est porteur (si tension \geq à 1.1 et adéquation $>$ à 5).
<i>Formations répondant à la spécificité provinciale</i>	Les actions de formation liées au contexte spécifique de chaque province.

Données et méthodologie utilisée

L'analyse du lien entre les actions de formation programmées par la Nouvelle-Calédonie et celles identifiées comme priorité de la commande publique de la Nouvelle-Calédonie consiste à caractériser l'offre de formation de la DFPC afin de mettre en lumière les dispositifs de FPC prioritaires de la Nouvelle-Calédonie.

Pour répondre à cet objectif, les données individuelles brutes utilisées sont issues :

- de l'outil RELIEF et de la DFPC : 761 actions de formation ont été programmées entre 2011 et 2017,
- des études sur les « métiers porteurs » réalisées par l'IDC NC (2010 ; 2012 ; 2014 ; 2016 ; 2018). 381 métiers porteurs sont identifiés sur les études de 2010 à 2018.

Analyse des données

Le tableau 29 présente la répartition des actions de formation mises en place par la Nouvelle-Calédonie selon la priorité de la commande publique de la Nouvelle-Calédonie.

La répartition des actions de formation selon la nature du dispositif programmé par la Nouvelle-Calédonie entre 2011 et 2017 indique que le dispositif collectif de formations qualifiantes représente plus de la moitié des actions de formation. Par ailleurs, sur l'ensemble des actions de formation programmées entre 2011 et 2017, plus de la moitié est sanctionnée par une certification (53%).

Les dispositifs collectifs de formation dispensés en Nouvelle-Calédonie sont majoritaires et représentent 63% des actions financées par la Nouvelle-Calédonie.

Enfin, la répartition des actions selon le domaine et le lieu de la formation entre 2011 et 2017, indique que la Nouvelle-Calédonie répond au travers de sa programmation, aux besoins en main d'œuvre selon le secteur d'activité et le lieu où les besoins en main d'œuvre sont importants.

L'« Industrie », la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », les « Services à la personne et à la collectivité » et l'« Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation » représentent plus de la moitié des actions (54%) programmées entre 2011 et 2017. Il apparaît que ces quatre domaines comptent parmi les cinq domaines de métiers qui recensent le plus de besoins en emplois entre 2010 et 2018.

L'industrie est le domaine de formation prédominant en termes de représentation des actions de formation dans la programmation puisque la majorité des actions programmées entre 2011 et 2017 concerne ce domaine (20% des actions). Comme l'indique la répartition des « métiers porteurs », selon le domaine du métier, l'industrie recense le plus de besoins en main d'œuvre en Nouvelle-Calédonie entre 2010 et 2018 (23% des métiers porteurs). Les actions programmées dans ce domaine concernent en majorité des formations relatives aux activités extractives et métallurgiques des métiers de la mine (« Conducteur (trice) de bouteur et de chargeuse », « Conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleuse », « Plateforme métiers de la mine », « Métallier industriel » etc.).

La « Construction, Bâtiment et Travaux publics » (13%) est un domaine prioritaire puisqu'il apparaît en seconde position après l'industrie, avec 13% des actions de formation programmées par la Nouvelle-Calédonie entre 2011 et 2017. En effet, ce domaine est identifié comme porteur d'emplois puisque

14% des « métiers porteurs » concerne ce secteur. Les actions dans ce domaine concernent majoritairement les activités de maçonnerie (« Coffreur Bancheur option Bâtiment », « PNE Ouvrier de la Maçonnerie », « Plateforme secteur Bâtiment » etc.).

Le domaine des « Services à la personne et à la collectivité » compte 11% des actions de formation programmées par la Nouvelle-Calédonie entre 2011 et 2017. Les actions de formation concernent notamment les diplôme d'« Accompagnateur d'autonomie de la personne », d'« Agent de sécurité privée qualifiée », le titre professionnel (TP) d'« Agent de propreté et d'hygiène » etc. Les « Services à la personne et à la collectivité » constituent une priorité pour les entreprises calédoniennes puisque 10% des « métiers porteurs » concernent ce domaine.

Enfin, 10% des actions de formation programmées entre 2011 et 2017 par la Nouvelle-Calédonie concernent le domaine de l'« Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisir et Animation ». Les actions concernent en majorité, les activités de l'hôtellerie et de la restauration telles que le TP « Agent de restauration », le TP « Cuisinier », la « Plateforme Hôtellerie-Restaurant » etc., ce domaine concentre 6% des métiers porteurs.

Le tableau 30 présente la répartition des actions selon le domaine et le lieu où est programmé la formation entre 2011 et 2017.

Il apparait que les domaines prédominant en termes de représentation des actions de formation programmées en province Sud entre 2011 et 2017, sont la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » (16%) et l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux ». La programmation des actions dans le domaine de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » est une réponse à un besoin important en main-d'œuvre dans la province Sud, particulièrement dans le Grand Nouméa où se réalise un ensemble de grands projets publics et privés tels que notamment :

- le projet Néobus (ligne de bus en site propre) avec la construction des infrastructures routières, dont le démarrage des travaux a eu lieu en 2016 pour une première mise en service du premier tronçon (centre-ville - Médiplôle) en 2019 ;
- la construction de la plus grande infrastructure publique de santé du territoire, le Médipole, livré en 2016 sur la commune de Dumbéa ;
- la construction de la clinique privée de Nouville qui regroupe les trois communes de la capitale (Magnin, Anse-Vata, Baie des Citrons) débutée fin 2014 dont le gros œuvre s'est terminé fin 2016 ;
- La construction d'un nouveau complexe commercial de 11 000 m² sur la commune de Dumbéa en 2017 entraînant le développement de la zone d'aménagement concerté (ZAC) de Panda avec la livraison de commerces, docks et entreprises ;
- le chantier de la plus haute tour de la ville de Nouméa (99 mètres et 24 étages) lancé en 2016 et poursuivi sur 2017 ;
- le chantier du complexe aquatique de Magenta réceptionné en fin d'année 2018.

Les actions de formation programmées en province Sud, dans le domaine de l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » concernent majoritairement les activités d'entretien d'espaces naturels et espaces verts telles que la « PNE Entretien d'espace paysagers », le « BPA Travaux des aménagements paysagers et des productions horticoles », « BPA Travaux des productions horticoles » etc. La quasi-totalité de ces actions est programmée dans le Grand Nouméa.

Sur la programmation des actions en province Nord, le nombre d'actions est plus important dans les domaines de l' « Industrie », la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », et l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux ». Cette répartition est représentative de la répartition des emplois salariés par secteur dans la province Nord. En effet, sur 18 825 actifs salariés de la province Nord, 21% sont employés dans le secteur de l' « Industrie », 13% dans la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » et 9% dans l'« Agriculture et pêche ».

Sur la programmation des actions en province des îles Loyauté, les actions de formation concernent le secteur des « Services à la personne et à la collectivité » (diplôme d'« Accompagnateur d'autonomie de la personne » et le « CAPA Services en milieu rural ») et le secteur du « Transport et Logistique » (diplôme de « Capitaine 200 »).

Tableau 29 : Répartition des actions de formation programmées entre 2011 et 2017 selon la priorité de la commande publique en matière de FPC

Priorité de la commande publique	Actions de formation programmées entre 2011 et 2017			
	Caractéristique de l'action de formation	Nombre	%	
Dispositif collectif de formations qualifiantes (certifiantes + non certifiantes)	Dispositif	Qualifiante (certifiante et non certifiante) Dispositif individuel de formation Préparatoire	396 198 167	52 26 22
	Type de l'action	Action qualifiante (certifiante) Action qualifiante (non certifiante) Action pré-qualifiante Préparation à la vie professionnelle	407 152 53 149	53 20 7 20
	Formation dispensée en NC	En Nouvelle-Calédonie Hors Nouvelle-Calédonie Non renseigné	476 193 92	63 25 12
Formations correspondant aux domaines de métiers porteurs 1. Industrie (23%) 2. Supports à l'entreprise (21%) 3. Construction, Bâtiment et Travaux publics (14%) 4. Services à la personne et à la collectivité (10%) 5. Commerce, Vente et Grande distribution (6%) 6. Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation (6%) 7. Installation et Maintenance (5%) 8. Transport et Logistique (4%) 9. Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts etc. (4%) 10. Banque, Assurance, Immobilier (4%) 11. Santé (3%) 12. Communication, Média et Multimédia (0%)	Domaine de formation	Industrie Construction, Bâtiment et Travaux publics Services à la personne et à la collectivité Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation Transport et Logistique Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux Santé Supports à l'entreprise Commerce, Vente et Grande distribution Installation et Maintenance Communication, Média et Multimédia Banque, Assurance, Immobilier Spectacle Non renseigné	151 102 85 75 67 72 58 37 30 15 7 1 1 60	20 13 11 10 9 9 8 5 4 2 1 0 0 8
	Politique de programmation	Structurelle Conjoncturelle	478 283	63 37

Entre 2011 et 2017, 52% des actions de FPC programmées par la Nouvelle-Calédonie sont issues d'un dispositif de formation qualifiante.

Source: DFPC, RELIEF, IDC NC.

Tableau 30 : Répartition des actions de formation selon le domaine et le lieu de formation

Domaine de formation	Province Sud		Province Nord		Province des îles Loyauté		Hors Nouvelle-Calédonie		Total actions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Industrie	45	13	55	41			40	21	140	18
Construction, Bâtiment et Travaux publics	54	16	19	14			22	11	95	12
Services à la personne et à la collectivité	23	7	7	5	4	80	48	25	82	11
Hotellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation	44	13	11	8			14	7	69	9
Transport et Logistique	36	11	14	10	1	20	9	5	60	8
Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	49	15	18	13			1	0	68	9
Santé	44	13	2	1			9	5	55	7
Support à l'entreprise	11	3	5	4			16	8	34	4
Commerce, Vente et Grande distribution	19	6	2	1			8	4	29	4
Installation et Maintenance	8	2					7	4	15	2
Communication, Média et Multimédia	1	0	2	1			2	1	5	1
Banque, Assurance, Immobilier	1	0							1	0
Spectacle	1	0							1	0
Non renseigné							17	9	109 ³⁴	14
Total actions	336	100	135	100	5	100	193	100	761	100

Entre 2011 et 2017, 16% des actions de FPC programmées par la Nouvelle-Calédonie ont été dispensées en province Sud.

Source : DFPC, RELIEF.

³⁴ Comportant 92 actions dont le lieu de formation n'est pas renseigné.

II. Indicateurs et cibles des dispositifs de FPC financés par la Nouvelle-Calédonie

Secteur prioritaire pour la Nouvelle-Calédonie, la formation professionnelle continue a déjà bénéficié de soutien financier de l'Union européenne sous forme d'appui budgétaire, sous les 9^{ème} et 10^{ème} Fonds Européens de Développement s'élevant respectivement à 1.6 milliard XPF et 2,3 milliards XPF. Dans la continuité des précédents appuis du FED, la stratégie sectorielle SEIP-NC 2017-2023 est en cohérence avec le cadre général du développement du territoire et ses priorités, en intégrant les principaux enseignements tirés notamment des problématiques liées à la gouvernance et au choix des indicateurs de performance. Conformément aux dispositions techniques et administratives annexées à la convention de financement et pour le suivi et pilotage de la stratégie, la Nouvelle-Calédonie doit produire une revue annuelle d'exécution³⁵ (RAE) qui doit décrire les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie et l'atteinte des cibles fixées par les indicateurs du cadre d'évaluation de la performance.

Les données à disposition ont permis de calculer quatre indicateurs de performance retenus dans le cadre du PPPP (Plan de Performance de la Politique Publique) de la Nouvelle-Calédonie relatif au secteur de la FPC prenant appui sur le plan stratégique 2013-2017 concernant le programme 2 « Former pour l'emploi ». Il s'agit du taux d'érosion, taux de réussite, taux de validation et taux d'insertion des admis. Dans ce qui suit, nous allons mesurer la performance de la FPC au regard de ces quatre indicateurs. Avant cela, le paragraphe suivant présente les données mobilisées. Les réalisations annuelles révèlent que la FPC financée par la Nouvelle-Calédonie est performante sur la validation et la réussite des formations (A.) et sur l'insertion professionnelle (B.).

Données et méthodologie utilisées

Les données brutes individuelles utilisées sont issues de l'outil RELIEF et de la DFPC et portent sur les caractéristiques des stagiaires d'une action de formation professionnelle continue financée par la Nouvelle-Calédonie entre 2011 et 2017.

La répartition des stagiaires selon l'année d'entrée en formation pour chaque échantillon étudié est présentée dans le tableau 31.

Tableau 31 : Répartition des stagiaires selon l'année d'entrée en formation et selon l'échantillon d'analyse

Année	Echantillon pour le calcul des indicateurs de suivi des stages (2011-2017)		Echantillon pour le calcul de l'indicateur de suivi des stagiaires (2011-2015)	
	Nombre	%	Nombre	%
2011	1701	24	1129	28
2012	1149	16	804	20
2013	1247	17	926	23
2014	956	13	678	17
2015	698	10	500	12
2016	623	9		
2017	765	11		
Total	7139	100	4037	100

Source : RELIEF, DFPC.

³⁵ Voir la Revue annuelle d'exécution (2016 ; 2017 ; 2018) de la stratégie emploi insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (2016-2020), XI^{ème} Fonds Européen de Développement.

Lecture : En 2013, la part des demandeurs d'emploi entrés en formation entre 2011 et 2015 est de 23%.

Pour le calcul des indicateurs de suivi des stages (taux d'érosion, taux de réussite, taux de validation), la population totale se compose de 7139 stagiaires inscrits sur une formation de 2011 à 2017. S'agissant de l'indicateur de suivi des stagiaires (taux d'insertion des admis), l'échantillon se compose de 4037 individus, défini à partir de trois critères :

- demandeurs d'emploi entrés en formation sur la période de 2011 à 2015 ;
- demandeurs d'emploi ayant suivi une seule formation ;
- demandeurs d'emploi ayant terminé leur formation.

Les cibles annuelles à atteindre fixées par la stratégie 2013-2017, pour chaque indicateur de suivi des stages et des stagiaires sont présentées dans les tableaux 32 et 33.

Tableau 32 : Indicateurs de suivi des stages

Indicateur	Définition	Calcul	Cible 2011	Cible 2012	Cible 2013	Cible 2014	Cible 2015	Cible 2016	Cible 2017
1. Taux d'érosion	Permet de mesurer la part des arrêts pendant le suivi des formations.	(Nombre d'arrêts pendant la formation / Nombre d'inscrits) X 100.	≤ 12	≤ 11	≤ 11	≤ 10	≤ 10		
2. Taux de réussite (aux examens)	Permet de mesurer le niveau d'acquisition des connaissances.	(Nombre de stagiaires admis à l'examen / Nombre de stagiaires présentés à l'examen) X 100.	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75
3. Taux de validation	Indicateur qualitatif de la performance de la formation professionnelle qui présente l'intérêt de cumuler la réussite aux examens et l'érosion aux cours des formations. Cet indicateur traduit la stabilité des effectifs dans les formations (nombre d'inscrits et nombre de présents en fin de formation), donc la capacité à offrir des conditions d'accueil et de déroulement des formations en adéquation avec les attentes des stagiaires et par conséquent susceptibles de limiter le taux d'érosion.	(Nombre de personnes admises aux examens (non certifiante) / Nombre de personnes inscrites en formation) X 100.	≥ 65	≥ 68	≥ 68	≥ 69	≥ 69	≥ 65	≥ 65

Source : Indicateurs retenus dans le cadre du Plan de Performance des Politiques Publiques du GNC.

Tableau 33 : Indicateur de suivi des stagiaires

Libellé indicateur	Définition	Calcul	Cible 2011	Cible 2012	Cible 2013	Cible 2014	Cible 2015
4. Taux d'insertion des admis à 6 mois	Permet de mesurer la correspondance entre la maîtrise des compétences et l'adaptation aux emplois. Il permet de mesurer le devenir professionnel des stagiaires, et de s'assurer ainsi que la formation professionnelle permet l'insertion des demandeurs d'emploi dans le monde du travail.	(Nombre d'admis en situation d'emploi à 6 mois / Nombre de stagiaires admis aux examens) X 100.	≥ 42	≥ 46	≥ 48	≥ 48	≥ 42

Source : Indicateur retenu dans le cadre du Plan de Performance des Politiques Publiques du GNC.

A. Mesure de la performance sur les indicateurs de suivi des stages

Taux d'érosion

Le tableau 34 présente la répartition des stagiaires en arrêt de formation selon l'année d'entrée en formation entre 2011 et 2017.

Entre 2011 et 2017, le taux d'érosion moyen est de 13% variant de 5% à 17% selon l'année d'inscription. Le faible taux d'érosion en 2017 s'explique par le fait que la majorité des stagiaires n'ont pas terminé leur formation (65%) au moment de l'observation. La cible fixée par la stratégie est atteinte uniquement en 2012.

Tableau 34 : Taux d'érosion des stagiaires de la DFPC selon l'année d'entrée en formation

Année	Nombre d'inscrits	Nombre d'arrêts	Taux d'érosion	Cible	Cible atteinte ?
2011	1701	220	13	≤ 12	Non
2012	1149	120	10	≤ 11	Oui
2013	1247	172	14	≤ 11	Non
2014	956	139	15	≤ 10	Non
2015	698	110	16	≤ 10	Non
2016	623	104	17		
2017	765	40	5		
Total	7139	905	13		

Base : 7139 stagiaires inscrits sur une action de formation en cours ou terminées entre 2011 et 2017.

Lecture : En 2014, 15% des stagiaires ont arrêté en cours de formation non certifiante.

Source : RELIEF, DFPC.

Le tableau 35 indique que chaque année et sur l'ensemble de la période, de 2011 à 2017, la part des stagiaires en arrêt pour motif d'abandon est un peu plus élevée que celle pour motif d'exclusion (56% contre 44%).

Tableau 35 : Motif d'arrêt de formation selon l'année d'entrée en formation

Année	Nombre d'arrêts	Part des abandons	Part des exclus
2011	220	49	51
2012	120	52	48
2013	172	42	58
2014	139	62	38
2015	110	72	28
2016	104	79	21
2017	40	48	53
Total	905	56	44

Lecture : En 2014, 62% des arrêts sont dus à un abandon du stagiaire.

Source : RELIEF, DFPC.

La réduction du taux d'érosion et donc la stabilité des effectifs dans les formations sont des préoccupations importantes, pour la collectivité qui investit sur la mise en place et la qualité de certains services de base, facteurs de réussites à la formation, tels que le transport, le logement et les équipements collectifs. Plusieurs obstacles à la réussite ont été relevés tels que :

- l'absence de logements à des prix abordables engendre soit l'habitat précaire, soit de longues durées de trajet, deux facteurs d'irrégularité dans la présence en formation ou d'abandon de la formation ;
- le coût et l'insuffisance des transports collectifs ont des effets négatifs aussi bien sur l'accès à l'emploi que sur la participation à la formation ;
- pour les centres de formation, la qualité de l'hébergement et des conditions d'accueil pèse fortement sur la possibilité même d'y suivre une formation, puis sur la présence régulière et jusqu'à terme de cette formation.

L'action des pouvoirs publics y est d'autant plus essentielle que ces obstacles frappent principalement les populations qui sont en difficulté sur le marché du travail.

En 2010, le rapport³⁶ de la chambre territoriale des comptes de la Nouvelle-Calédonie note que plusieurs facteurs d'abandon ont été identifiés par les acteurs de la FPC tels que les problématiques de transport et d'hébergement. La solution apportée par la Nouvelle-Calédonie pour pallier à ces problématiques est définie dans le programme 3 de la stratégie « Animer et piloter la politique de formation continue » qui consiste notamment à « Dimensionner et adapter les moyens humains et les infrastructures de formation et de péri-formation » en prévoyant dans le cadre du déploiement des pôles d'excellence sectorielle, la systématisation d'implantation d'un pôle hébergement restauration de proximité.

Il a été noté également que l'allongement des formations constitue un facteur d'abandon et donc d'érosion. Le rapport d'activité de 2013 de l'IFPSS NC (l'Institut de Formation des Professions Sanitaires et Sociales de Nouvelle-Calédonie) révèle que la formation professionnelle continue des stagiaires infirmiers enregistre une perte de 20% des effectifs sur une période de trois ans pour ceux issues de la liste principale et de plus de 40% pour les promotions issues de la liste complémentaire. Les principales causes d'interruption de formation sont des raisons personnelles (difficultés d'organisation familiale, enfant en bas âge) et financières.

Dans le chapitre suivant, nous nous attachons à mesurer l'écart de distribution des caractéristiques individuelles entre les deux groupes (en arrêt de formation et en fin de formation).

Taux de validation des stagiaires inscrits sur une action de formation non certifiante

Le tableau 36 présente la répartition des stagiaires ayant validé leur formation selon l'année d'entrée en formation. Sur 3640 stagiaires inscrits sur une action de formation non certifiante entre 2011 à 2017, 87% ont validé leur formation. La cible annuelle est atteinte sur la période étudiée.

Les stagiaires en cours de formation (518 stagiaires) ne sont pas pris en compte dans le mode de calcul du taux de validation expliquant le faible effectif d'inscrits et de validations en 2017.

³⁶ Rapport d'observations définitives établi à la suite de l'examen de la gestion de la formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (ROD 10/03/NC du 02 mars 2010).

Tableau 36 : Taux de validation des stagiaires selon l'année d'entrée en formation non certifiante

Année	Nombre de validations	Nombre d'inscrits	Taux de validation	Cible	Cible atteinte ?
2011	721	812	89	≥ 75	Oui
2012	501	545	92	≥ 75	Oui
2013	456	505	90	≥ 75	Oui
2014	515	610	84	≥ 75	Oui
2015	369	443	83	≥ 75	Oui
2016	371	470	79	≥ 75	Oui
2017	217	255	85	?	
Total	3150	3640	87		

Base : 3640 stagiaires inscrits sur une formation non certifiante entre 2011 et 2017.

Lecture : En 2011, le taux de validation des stagiaires de la DFPC est de 89%.

Source : RELIEF, DFPC.

✚ Taux de réussite des stagiaires inscrits sur une action de formation certifiante entre 2011 et 2015

La Nouvelle-Calédonie centre son effort financier sur la qualification des demandeurs d'emploi. La programmation des actions de formation qualifiantes et certifiantes par la Nouvelle-Calédonie a pour objectif de répondre aux besoins identifiés par les entreprises du territoire en main d'œuvre qualifiée. Cette clé d'entrée dans la politique de formation professionnelle tend à se renforcer notamment par les ambitions politiques fortes affichées de développer et favoriser l'emploi local³⁷. La certification professionnelle représente un « signal » social fort et un levier important d'engagement et d'accès des demandeurs d'emploi à la formation.

La DFPC travaille en étroite collaboration avec les représentants des secteurs d'activité pour adapter la commande publique. La mise en place du volet conjoncturel (depuis 2010) au sein de la commande publique répond à cet objectif d'apporter des réponses en lien avec des projets économiques. L'approche privilégiée dans la commande qualifiante, repose donc sur une logique « métiers » par grand secteur de développement économique.

Le tableau 37 présente la répartition des stagiaires ayant réussi leur examen de fin de formation selon l'année d'entrée en formation. Sur 2676 stagiaires présents à l'examen de fin de formation certifiante, 79% ont réussi leur examen entre 2011 et 2017. La cible annuelle est largement atteinte.

Tableau 37 : Taux de réussite des stagiaires de la DFPC selon l'année d'entrée en formation

Année	Nombre d'admis	Nombre de présents à l'examen	Taux de réussite	Cible	Cible Atteinte ?
2011	674	889	76	≥ 65	Oui
2012	461	602	77	≥ 68	Oui
2013	523	676	77	≥ 68	Oui
2014	243	278	87	≥ 69	Oui
2015	162	185	88	≥ 69	Oui
2016	30	36	83	≥ 75	Oui
2017	10	10	83	?	
Total	2103	2676	79		

Base : 2676 stagiaires présents à l'examen de fin de formation entre 2011 et 2017.

Lecture : En 2011, le taux de réussite (totale et partielle) des stagiaires de la DFPC est de 76%.

Source : RELIEF, DFPC.

³⁷ Loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local (JO du 12.08.2010).

B. Mesure de la performance sur l'indicateur de suivi des stagiaires

Taux d'insertion à six mois des admis à la formation

Le tableau 38 présente le taux d'insertion des stagiaires ayant réussi leur examen de fin de formation certifiante, dans les six mois suivant la sortie de la formation entre 2011 et 2015.

Sur 4037 demandeurs d'emploi inscrits sur une formation entre 2011 et 2015, 1857 stagiaires se sont présentés à un examen de fin de formation certifiante. Parmi eux, 1481 stagiaires ont réussi leur examen dont plus de la moitié accèdent à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de la formation suivie. La cible annuelle fixée par la stratégie est atteinte sur la période étudiée.

L'objectif stratégique du programme n°2 « Former pour l'emploi » consiste à fournir en quantité et en qualité la ressource humaine nécessaire au marché du travail et ainsi, à réduire la pénurie de qualification sur les métiers identifiés en tension dans le Tableau des Activités Professionnelles (TAP)³⁸. Le système de FPC de la Nouvelle-Calédonie doit notamment permettre aux individus d'acquérir, de développer et de maintenir des compétences valorisables sur le marché du travail. Sur la période de 2011 à 2015, cet objectif est atteint puisque chaque année, plus de la moitié des admis accèdent à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de la formation.

Tableau 38 : Taux d'insertion à 6 mois des admis selon l'année d'entrée en formation certifiante

Année	Nombre d'admis insérés à 6 mois	Nombre de réussite à l'examen	Taux d'insertion des admis sur 6 mois	Cible	Cible Atteinte ?
2011	253	487	52	≥ 42	Oui
2012	183	323	57	≥ 46	Oui
2013	194	376	52	≥ 48	Oui
2014	109	190	57	≥ 48	Oui
2015	60	105	57	≥ 42	Oui
Total	799	1481	54		

Base : 1481 admis (réussite totale et partielle) à l'examen de fin de formation certifiante entre 2011 et 2015.

Lecture : En 2011, 52% des admis accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation certifiante.

Source : RELIEF, DFPC.

La chambre territoriale des comptes de Nouvelle-Calédonie relève en 2010 dans son rapport que l'évaluation annuelle du taux d'insertion professionnelle des stagiaires ne vérifie pas si l'emploi occupé par ce dernier sortant de formation est en lien avec la formation effectuée (lien emploi/formation = ROME). En effet, même si l'indicateur basé sur le taux d'insertion est souvent satisfaisant, voire très satisfaisant comme l'observe le chambre territoriale des comptes, cette dernière soulève que cependant, l'absence de la vérification de la pérennité de l'emploi et d'un lien entre l'emploi exercé et la formation, réduit la pertinence de cet indicateur. La chambre recommande ainsi de donner toute sa portée au taux d'insertion, afin de réaliser des études qualitatives précieuses. Si l'ordonnateur, la DFPC, indique dans sa réponse qu' « Il existe une fiche de suivi en interne, qui reprend la nature des

³⁸ Elaboré par les partenaires sociaux, le TAP prend la forme d'un accord collectif conclu le 16 décembre 2011, conformément à la loi du pays du 27 juillet 2010 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local. Le TAP définit la durée de résidence requise pour occuper un emploi non pourvu par un citoyen calédonien et est basé sur le code ROME des métiers.

contrats de travail sur la période, la durée moyenne d'accès à l'emploi, le secteur d'emploi en lien ou non avec la formation, le nombre de contrats de travail sur la période traduisant la précarité des emplois du secteur », la chambre souligne qu'il n'en demeure pas moins que l'indice synthétique du taux d'insertion transmis à l'Union européenne n'intègre pas, dans son mode de calcul, l'exigence d'un lien entre la formation suivie et l'emploi retrouvé.

Pour répondre aux recommandations de la chambre territoriale des comptes, les données individuelles brutes issues de l'outil RELIEF et de la DFPC sont mobilisées afin de caractériser l'insertion professionnelle des admis (tableau 39), et d'apporter une information sur la durée moyenne d'accès à l'emploi, la durée moyenne d'exercice de l'emploi occupé, la catégorie socio-professionnelle, le grand domaine ROME, la forme du contrat de travail et le temps de travail.

Il apparaît que les admis d'une formation certifiante financée par la Nouvelle-Calédonie accèdent rapidement à un emploi à l'issue de la formation puisque la durée moyenne d'accès à l'emploi est de 2 mois. Une des actions définies par la stratégie consiste notamment à « cibler l'insertion vers une intégration directe dans l'emploi ou vers une action de formation ».

Une période de mise en situation en milieu professionnel est obligatoire sur les dispositifs collectifs de formation certifiante dispensée en Nouvelle-Calédonie. Cette mise en pratique en entreprise, en complément des connaissances et compétences acquises en centre de formation, peut faciliter le recrutement par l'entreprise d'accueil des stagiaires qualifiés à la sortie de la formation.

De plus, des professionnels du métier (chefs d'entreprise ou occupant un poste à responsabilité), habilités à participer à des jurys d'examen, sont amenés à évaluer les candidats sur la base de sujets élaborés par ou sous contrôle de l'autorité certificatrice. Ils disposent en complément de grilles d'évaluation leur permettant d'objectiver leur appréciation. L'appréciation des connaissances et des compétences des candidats durant les sessions de validation peuvent également faciliter l'embauche des demandeurs d'emploi qualifiés, par ces professionnels à l'issue de la formation.

En moyenne, la durée d'exercice dans l'emploi est d'un peu plus de dix mois. Il apparaît que le dispositif collectif de formation certifiante de la Nouvelle-Calédonie facilite l'insertion durable des formés dans l'emploi puisque plus de 60% des admis insérés (dont la durée est renseignée) accèdent à un emploi durable, précisément une durée d'emploi supérieure ou égale à six mois. La mise en place par la Nouvelle-Calédonie en 2008 d'un plan de professionnalisation des acteurs de la formation et en 2009, d'une démarche qualité des organismes de formation calédoniens (label qualité « QualitéFormPro ») consiste notamment à assurer la qualité des prestations de formation continues à destination des publics éloignés de l'emploi semble contribuer à une insertion professionnelle durable.

Tableau 39 : Caractéristiques de l'insertion professionnelle des admis à l'examen dans les six mois suivant la fin de la formation suivie

Caractéristiques individuelles		Admis insérés dans les 6 mois N = 799	
		Nombre	%
<i>Durée d'accès à l'emploi</i>			2.3
<i>Durée d'exercice dans l'emploi (NR=40%)</i>			10.4
Catégorie Socio-Professionnelle	Ingénieur et cadre	13	2
	Agent de maîtrise	57	7
	Technicien	26	3
	Employé qualifié	239	30
	Ouvrier qualifié	206	26
	Ouvrier spécialisé	231	29
	NR	27	3
	Industrie	77	10
	Construction, Bâtiment et Travaux publics	138	17
	Services à la personne et à la collectivité	161	20
Grand Domaine ROME	Hotellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation	82	10
	Transport et Logistique	135	17
	Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts,		
	Soins aux animaux	24	3
	Santé	76	10
	Support à l'entreprise	10	1
	Commerce, Vente et Grande distribution	15	2
	Installation et Maintenance	49	6
	Communication, Média et Multimédia	0	0
	Banque, Assurance, Immobilier	0	0
Spectacle	0	0	
Nature du contrat (NR=33%)	CDI	164	21
Temps de travail (NR=43%)	Temps complet	451	56

Lecture : Entre 2011 et 2015, les admis d'une action de formation certifiante accèdent en moyenne à un emploi dans les deux mois suivant la fin de la formation.

Source : RELIEF, DFPC.

NR : Non renseigné.

Le grand domaine ROME de l'emploi occupé permet d'examiner le lien entre la formation suivie et l'emploi occupé. Le tableau 40 présente la part des admis insérés dans le domaine professionnel de la formation suivie. Sur l'ensemble des admis insérés, plus de deux sur cinq accèdent à un emploi dans le domaine de la formation. L'adéquation du domaine emploi-formation est plus forte pour les domaines de l'« Industrie », l'« Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation », l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » et la « Santé », en terme de représentation des admis insérés puisque plus de la moitié accèdent à un emploi dans le domaine de la formation suivie.

Dans le domaine de l'industrie, les actions de formation certifiante amenant une part importante des admis en insertion professionnelle à exercer dans le domaine de la formation suivie concernent les activités minières extractives telles que le titre professionnel (TP) « Conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse » et le TP « Conducteur(trice) de boteur et de chargeuse » par exemple.

Dans l'« Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation », l'adéquation emploi-formation dans le domaine, se réalise essentiellement pour les admis ayant suivi une action de formation relative aux activités d'hôtellerie et de restauration telles que le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Employé d'hébergement back office », CQP « Employé d'hébergement front office », TP « Agent de restauration », TP « Serveur (se) en restauration » etc.

Dans le domaine de l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux », les actions de formation certifiante relatives aux activités de productions agricoles ou horticoles, d'aménagement paysagers et d'entretien d'espace rural telles que le Brevet professionnel agricole (BPA) « Travaux de productions horticoles », le BPA « Travaux des aménagements paysagers et des productions horticoles », le Brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) « Développement de l'agriculture des régions chaudes », le Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) « Entretien de l'espace rural » etc. favorisent l'adéquation emploi-formation dans le domaine pour les admis en insertion professionnelle à l'issue de la formation.

Dans le domaine de la « Santé », les actions de formation certifiante favorisant l'adéquation emploi-formation dans le domaine ROME concernent pour l'essentiel des admis en insertion, le diplôme d'Etat d' « Aide-soignante », le diplôme de Nouvelle-Calédonie d' « Ambulancier », le diplôme d'Etat d' « Infirmière » et le Brevet professionnel (BP) « Préparateur en pharmacie ».

Dans le domaine de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », l'adéquation du domaine emploi-formation concerne un tiers des admis insérés. Les actions de formation favorisant cette adéquation sont notamment le TP « Coffreur Bancheur option bâtiment », le TP « Plaquiste », le TP « Electricien d'équipement du bâtiment » etc.

Enfin, dans le domaine du « Transport et Logistique », l'adéquation concerne deux admis sur cinq en insertion professionnelle. Pour la majorité d'entre eux, les actions de formation favorisant cette adéquation sont notamment le TP « Conducteur de poids lourd de transport et de livraison de marchandises », le TP « Conducteur de transport routier de marchandises », TP « Cariste d'entrepôt » etc.

L'adéquation entre domaine de formation et domaine d'emploi est un indicateur satisfaisant de performance des dispositifs de formation certifiante puisqu'elle confirme l'existence du lien entre la formation suivie et l'emploi occupé et atteste de la qualité des prestations de services de l'appareil de FPC de la Nouvelle-Calédonie, répondant aux attentes ou besoins exprimés par les entreprises calédoniennes et les demandeurs d'emploi. Une formation adéquate contribue à l'employabilité des demandeurs d'emploi et la certification, facteur d'employabilité, fait donc partie des outils clés de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie.

Tableau 40 : Part des admis insérés dans le domaine professionnel de la formation suivie

Grand Domaine ROME emploi occupé	Adéquation du domaine Emploi-Formation (%)	Total admis insérés (Nbre)
<i>Industrie</i>	84	77
<i>Construction, Bâtiment et Travaux publics</i>	33	138
<i>Services à la personne et à la collectivité</i>	16	161
<i>Hotellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation</i>	76	82
<i>Transport et Logistique</i>	46	135
<i>Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux</i>	58	24
<i>Santé</i>	74	76
<i>Support à l'entreprise</i>	40	10
<i>Commerce, Vente et Grande distribution</i>	1	15
<i>Installation et Maintenance</i>	9	49
<i>Communication, Média et Multimédia</i>	0	0
<i>Banque, Assurance, Immobilier</i>	0	0
<i>Spectacle</i>	0	0
Total	43	799

Lecture : 84% des admis dans le domaine de l'industrie accèdent à un emploi dans le secteur de l'industrie.

Source : RELIEF, DFPC.

Dans l'insertion professionnelle, durant les six mois suivant la fin de la formation, 47% des admis accèdent à un emploi en contrat à durée déterminée (CDD) contre 21% en contrat à durée indéterminé (CDI). La nature du contrat de travail, CDD ou CDI est un indicateur de performance de la FPC car elle mesure la sécurité du travailleur dans l'emploi occupé. Le tableau 41 présente la durée moyenne dans l'emploi occupé des admis en insertion professionnelle sur un CDD. La durée moyenne d'exercice des hommes est plus courte de deux mois que celle des femmes.

Tableau 41 : Répartition des admis insérés selon la nature du contrat et la durée d'exercice dans l'emploi

	CDD		
	Homme	Femme	Ensemble
Durée moyenne d'exercice	7 mois	9 mois	8 mois

Lecture : La durée moyenne d'exercice dans l'emploi occupé des femmes en CDD est de 9 mois.

Source : RELIEF, DFPC.

Plus de la moitié des admis en insertion professionnelle (56%) accèdent à un emploi à temps complet dans les six mois suivant la sortie de la formation. Le temps complet dans l'emploi concerne 59% d'hommes et le temps partiel est occupé essentiellement par les femmes. Le temps complet offre une certaine garantie de l'emploi, un salaire complet et la possibilité d'envisager une évolution de carrière.

Conclusion

La Nouvelle-Calédonie utilise actuellement deux systèmes d'information pour la mise en œuvre de sa politique de FPC. AGORA assure la gestion des offres de formation des organismes de formation et facilite les échanges d'informations sur les programmes de formation des institutions (Nouvelle-Calédonie, province Nord et province des îles Loyauté) et SEFORA assure la gestion des dispositifs d'apprentissage et de FPC. SEFORA assure également la production statistique et la consolidation de l'ensemble des activités des entités utilisatrices et permet donc l'analyse en temps réel du dispositif global et en évalue la performance dans le suivi de ses indicateurs au titre du plan de performance des politiques publiques. Les deux applications sont complémentaires puisque les actions de formation retenues dans AGORA par les institutions sont basculées dans SEFORA.

Pour répondre à l'objectif spécifique 1 de la SEIP-NC « Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail », la Nouvelle-Calédonie a travaillé à la conception et mise en œuvre d'un nouveau système d'information regroupant les informations émanant des différents acteurs de la FPC : RELIEF. La mise en service de RELIEF permettrait ainsi une amélioration de la prescription d'actions et de leur suivi par la mise en œuvre des dispositifs innovants et performants, en capacité d'apporter les réponses nécessaires aux phénomènes de marginalisation qui frappent une fraction de la population calédonienne. Ce nouveau système d'information rassemble des partenaires intervenant dans le domaine de l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle et qui se sont engagés par convention à transmettre des données nominatives issues de leur propre système d'information. En échange, le système RELIEF harmonise et fiabilise les données en identifiant et corrigeant les anomalies, crée des indicateurs statistiques et donne droit à des accès limités aux données.

La première exploitation des données issues du système RELIEF réalisée dans ce travail de thèse a permis notamment la connaissance des données disponibles issues de différentes sources, l'identification et la définition des données à extraire. L'extraction des données a généré des difficultés d'ordre techniques limitant l'accès ou l'exploitation de certaines données et présente de nombreux problèmes liés notamment à un manque de fiabilisation des données. L'harmonisation et la fiabilisation des données dans RELIEF est essentielle dans la production et le suivi des indicateurs de suivi de la performance de la FPC.

L'exploitation de ces données a ici permis d'analyser l'offre de FPC de la Nouvelle-Calédonie en lien avec les besoins exprimés par les employeurs et d'évaluer la performance des dispositifs de FPC. L'adéquation entre la réponse de formation et les besoins en compétences et en qualifications sur le marché du travail est vérifiée au travers d'une part, l'analyse du lien entre les publics cibles et publics bénéficiaires des actions de FPC et d'autre part, de l'analyse du lien entre les actions de formation programmées par la Nouvelle-Calédonie et celles identifiées comme prioritaires par la commande publique.

93% des bénéficiaires d'un dispositif de FPC sont demandeurs d'emploi. Les publics sans diplôme ou peu qualifiés et sortant des filières professionnelles dans le système de formation initiale sont les plus nombreux à entrer en FPC. Plus de la moitié des stagiaires ont moins de 25 ans et les moins de 20 ans, à eux seuls, représentent 18% des stagiaires. La priorité de la commande publique est portée sur la formation des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi puisque la quasi-totalité des

stagiaires ne possède pas de permis de conduire et la durée moyenne passée en dehors du système éducatif est de 7 ans.

La caractérisation de l'offre de formation de la Nouvelle-Calédonie montre que les dispositifs collectifs qualifiants et notamment certifiants sont en cohérence avec les priorités de la collectivité puisque plus de la moitié des actions sont issues de ce dispositif. 60% des actions financées par la Nouvelle-Calédonie sont programmées sur le territoire calédonien. Enfin, la répartition des actions selon le domaine et le lieu de la formation indique que la Nouvelle-Calédonie répond au travers de sa programmation, aux besoins en main d'œuvre selon le secteur et le lieu où les besoins sont les plus importants. Plus de la moitié des actions programmées sur la période de 2011 à 2017 concernent les domaines de l'« Industrie », la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », les « Services à la personne et à la collectivité » et l'« Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation ». Ces domaines apparaissent parmi les cinq domaines de métiers qui recensent le plus de besoins en emploi entre 2010 et 2018.

La répartition des actions selon le domaine et le lieu de formation révèle qu'en province Sud et Nord, la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » (16%) et l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » (15%), sont les domaines qui comptent le plus d'actions. La programmation des actions dans le domaine de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » est une réponse à un besoin important en main-d'œuvre dans la province Sud, particulièrement dans le Grand Nouméa où se réalise un ensemble de grands projets publics et privés sur la période étudiée (Néobus, clinique privée de Nouville, Médipôle etc.). Dans le domaine de l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » les actions concernent majoritairement les activités d'entretien d'espaces naturels et espaces verts.

En province des îles Loyauté, les actions de formation concernent le secteur des « Services à la personne et à la collectivité » et le secteur du « Transport et Logistique ».

L'évaluation des indicateurs de performance montre que la cible annuelle est atteinte pour le taux de validation et le taux de réussite sur la période étudiée. Seul le taux d'érosion n'atteint pas la cible annuelle sur la période de 2011 à 2015 à l'exception de 2012. La cible est également atteinte chaque année, pour le taux d'insertion des admis. Plus de la moitié des admis accèdent à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de la formation. La caractérisation de l'insertion professionnelle des admis révèle un accès rapide à l'emploi.

La certification favorise également l'accès à un emploi durable et à une CSP dont le niveau de l'emploi occupé est équivalent ou supérieur au niveau de la certification obtenue.

Sur l'ensemble, plus de deux admis insérés sur cinq accèdent à un emploi dans le domaine de la formation. L'adéquation entre les domaines de l'emploi occupé et de la formation suivie est plus forte pour les domaines de l'« Industrie », l'« Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation », l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » et la « Santé ».

Chapitre III/ Les facteurs influençant la performance des dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie verse en moyenne chaque année plus de 724 millions XPF dans le financement des dispositifs de FPC. Par ailleurs, le secteur de la formation professionnelle continue a déjà bénéficié de soutien financier de l'Union européenne sous la forme d'appui budgétaire, sous les 9^{ème} et 10^{ème} Fonds Européen de Développement (FED) s'élevant respectivement à 1.6 milliards XPF et 2,3 milliards XPF. En continuité avec les précédents appuis du FED, la Stratégie de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (SEIP-NC) 2017-2023 est en cohérence avec le cadre général du développement du territoire et ses priorités, et bénéficie de l'appui budgétaire de l'union Européenne sous le 11^{ème} FED s'élevant à 3.6 milliards de francs pacifique, sur le secteur de l'emploi et l'insertion professionnelle. La SEIP-NC distingue 3 objectifs spécifiques :

1. Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail ;
2. Renforcer le rôle des entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi ;
3. Assurer l'efficacité de l'action publique.

Les moyens mis en œuvre et les exigences de performance ont conduit la collectivité à définir dans le cadre du « Plan de Performance des Politiques Publiques » (PPPP) des indicateurs de performance et les cibles à atteindre comme présentés dans le chapitre précédent. Rappelons que ces indicateurs de performance concernent l'érosion, la validation, la réussite et l'insertion professionnelle.

La mesure des indicateurs de performance de la FPC (cf. Chapitre II. Section 2.), présentés dans le tableau 42, indiquent qu'à l'exception de 2012, les cibles fixées annuellement pour cet indicateur taux d'érosion, ne sont pas atteintes alors que s'agissant des autres indicateurs tels que le taux de réussite et le taux de validation, les cibles annuelles respectives sont largement atteintes.

Tableau 42 : Taux relatifs au suivi des stages par année selon la cible à atteindre

Libellé indicateur	2011		2012		2013		2014		2015	
	Réalisation	Cible								
Taux d'érosion	13	≤ 12	10	≤ 11	14	≤ 11	15	≤ 10	15	≤ 10
Taux de réussite	93	≥ 75	95	≥ 75	96	≥ 75	96	≥ 75	99	≥ 75
Taux de validation	76	≥ 77	77	≥ 68	78	≥ 68	87	≥ 69	88	≥ 69
Taux d'insertion professionnelle	52	≥ 42	57	≥ 46	52	≥ 48	57	≥ 48	57	≥ 42

Source : Données Relief et DFPC. Unité : %

Lecture : 93% des stagiaires inscrits sur une action de formation certifiante en 2011, ont réussi leur examen.

Au-delà de l'observation de ces indicateurs et de l'atteinte des objectifs fixés, il est nécessaire d'évaluer les déterminants de l'érosion de la formation, de l'accès et de la qualité de l'insertion professionnelle. En mobilisant les données de RELIEF (Réseau d'échange et de liaison d'information pour l'emploi et la formation), ce chapitre a pour objet d'identifier les caractéristiques des individus et des formations qui influent sur les indicateurs d'érosion et d'insertion professionnelle. La mesure de ces effets permet

d'identifier les facteurs de réussite et de proposer les mesures qui contribueraient à améliorer la performance des dispositifs de FPC.

Section I. Les déterminants de l'érosion

L'érosion correspond à la situation d'arrêt du stagiaire en cours de formation. La DFPC évalue chaque année le taux d'érosion des stagiaires sur l'ensemble des formations en cours ou terminées, comme indicateur de « suivi des stages ». Par définition, le taux d'érosion est la part des stagiaires en arrêt de formation pour motif d'abandon ou d'exclusion.

Afin de comprendre les mécanismes à l'œuvre, nous nous attacherons, d'une part, à évaluer si les caractéristiques relatives au groupe des stagiaires en arrêt de formation diffèrent de celles du groupe achevant la formation (I.) et d'autre part, à identifier quelles sont celles qui impactent la probabilité de se trouver en situation d'arrêt de formation (II.).

I. Existe-t-il une relation entre les caractéristiques individuelles à l'entrée de la formation et l'arrêt de la formation ?

Estimer l'existence ou non d'une relation entre les caractéristiques individuelles d'un stagiaire et une situation d'arrêt d'une formation en cours permet de savoir si au sein de la population des stagiaires des actions de formation professionnelle continue, un groupe qui quitte une formation en cours et un autre qui la termine sont significativement différents, au regard de la distribution de leurs caractéristiques individuelles respectives.

A. Données et méthodes

Cette partie présente la relation entre les caractéristiques individuelles des stagiaires en amont et à l'entrée de la formation et l'achèvement ou non de la formation. Les données individuelles utilisées sont issues de l'outil RELIEF et de la DFPC relatives à la situation professionnelle des stagiaires en amont de la formation, leur situation personnelle à l'entrée de la formation et leur statut vis-à-vis de la formation suivie. La population totale comprend 6447 individus inscrits sur au moins une formation terminée entre 2011 et 2017 et est répartie en deux sous populations comprenant 905 stagiaires en situation d'arrêt de formation et 5541 stagiaires ayant achevé la formation.

Ces données présentent une liste de variables caractérisant les stagiaires entrée en formation et la formation suivie. Après avoir présenté les statistiques descriptives dites bi-variées, permettant de mettre en évidence la distribution des caractéristiques individuelles des deux groupes de stagiaires (en arrêt de formation ; en fin de formation), nous présenterons un khi-carré de Pearson permettant d'évaluer la significativité de la différence entre les deux groupes.

Les résultats obtenus de ce test permettent ainsi de répondre à la question suivante : ce qui est observé entre la situation du stagiaire dans la formation (arrêt en cours de formation ou poursuite de la formation) et ses caractéristiques individuelles est-il dû au fruit du hasard ? La définition de l'hypothèse nulle (H0) et de l'hypothèse alternative (H1) sont les suivantes :

H0: Il n'y a pas de différence significative entre les valeurs observées et les valeurs espérées. Plus précisément, la somme des différences aux carrés entre les valeurs observées et les valeurs espérées, est nulle. Autrement dit, il y a indépendance entre la situation du stagiaire dans la formation et ses caractéristiques individuelles.

H1: Il y existe un lien entre la situation du stagiaire dans la formation et ses caractéristiques individuelles.

Dans un test d'indépendance, c'est le rejet de l'hypothèse nulle (H0) qui permet de mettre en évidence une liaison (dépendance) entre deux variables qualitatives.

Encadré n°7. Test d'indépendance du Khi-carré

Le test d'indépendance du Khi-carré permet de contrôler l'indépendance de deux caractères (X et Y) dans une population donnée. Plus précisément, ce test permet de savoir si un caractère Y a une influence significative sur un caractère X et si les différences de distribution pour le caractère X qui sont attribuées au caractère Y sont le fait du hasard du tirage ou si elles sont réelles. Ainsi, lorsque les différences de distribution sont dues au hasard de l'échantillon, le test permet de savoir dans quelle mesure la différence est indépendante de l'échantillon choisi.

La valeur de la statistique du X_{obs}^2 recherchée est obtenue à partir des différences de la somme des $(C_{ij} - O_{ij})^2 / C_{ij}$.

$$X_{obs}^2 = \sum_{i=1}^{nlig} \sum_{j=1}^{ncol} \frac{(O_{ij} - C_{ij})^2}{C_{ij}}$$

Avec O_{ij} , désignant les effectifs observés, i représentant l'indice de la modalité prise par la variable indépendante et j désignant l'indice de la modalité prise par la variable dépendante. Les effectifs attendus sous l'hypothèse nulle d'indépendance notés C_{ij} sont calculés à partir des effectifs observés O_{ij} . La somme de toutes les contributions X_{obs}^2 permet d'obtenir une statistique X_{obs}^2 globale.

Lorsque la valeur du X_{obs}^2 globale est connue, elle doit être comparée avec la valeur critique du X_{seuil}^2 issue de la distribution du Khi-carré. Pour trouver cette valeur dans la table, deux informations supplémentaires doivent être prises en compte :

1° Le nombre de « degrés de liberté » qui se calcule ainsi :

$$\begin{aligned} \text{Degrés de liberté} \\ = \\ \{(\text{Nb de catégories [ou modalités ou valeurs] de X} - 1) \\ \times \\ (\text{Nb de catégories [ou modalités ou valeurs] de Y} - 1)\} \end{aligned}$$

2° Le choix de la probabilité de fiabilité du test : $p = 5\%$ de chances de se tromper.

La règle est la suivante :

Si la valeur du X_{obs}^2 globale est inférieure à la valeur critique du X_{seuil}^2 : Il y a indépendance.

Si la valeur du X_{obs}^2 globale est supérieur à la valeur critique du X_{seuil}^2 : Il y a dépendance.

Le logiciel R permet de déterminer la valeur de la statistique du khi carré observé (X_{obs}^2) global et la valeur critique du X_{seuil}^2 , seuil correspondant à une erreur standard de 5% (α), qui ne doit pas être dépassée pour ne pas rejeter l'hypothèse nulle (H0).

R permet également de déterminer la probabilité associée à la valeur du critère X_{obs}^2 . La p-value est le risque de rejeter l'hypothèse H0 alors qu'elle est vraie.

Si la p-value est < 0.05 alors l'hypothèse H0 est rejetée.

$$\text{Si } X_{obs}^2 > X_{seuil}^2 \leftrightarrow p - \text{value} < \alpha \text{ alors H0 est rejetée au seuil } \alpha = 5\%$$

B. Résultats

Les résultats du test d'indépendance montrent dans le tableau 43 que les individus en arrêt de formation et ceux qui terminent la formation ne sont pas différents au regard du statut des caractéristiques suivantes : « Est célibataire », « Perçoit une indemnité de chômage » et « Dispositif » de la formation suivie. En effet, la distribution des caractéristiques des deux groupes n'est pas significativement différente et donc, il y a indépendance entre la variable dépendante « Situation dans la formation » et ces trois variables indépendantes.

Pour toutes les autres caractéristiques individuelles et de formation, la p-value indique que la distribution des caractéristiques des deux groupes est significativement différente et donc, H0 est rejetée, il existe un lien de dépendance entre le fait de quitter ou non une formation avant son achèvement et chacune de ces caractéristiques individuelles et de la formation.

Tableau 43 : Distribution des caractéristiques individuelles selon l'arrêt ou non de la formation

Variable indépendante	Total N=6647	Arrêt de formation N=905		Fin de formation N=5541	p.value
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu					
Statut antérieur à la formation					
A été Travailleur Salaré	36%	42%	>	36%	0,00***
A été Travailleur Indépendant	4%	2%	<	4%	
A été Travailleur Indépendant et Travailleur Salaré	3%	2%	<	3%	
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré	57%	54%	<	57%	
Statut à l'entrée de la formation					
Est travailleur salarié ou travailleur indépendant	8%	5%	<	8%	0,00***
Est Demandeur d'Emploi	92%	95%	>	92%	
Age	26	24	<	26	0,00***
Est un homme	59%	63%	>	58%	0,00***
Est célibataire	77%	76%	<	77%	NS
Nombre d'enfants	NA	0	<	1	0,01**
Lieu de résidence					
Province Nord hors VKPP	28%	25%	<	29%	0,00***
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	7%	6%	<	7%	0,00***
Province Sud hors Grand-Nouméa	2%	2%	=	2%	0,00***
Province des Îles Loyauté	4%	2%	<	4%	0,00***
Grand-Nouméa	59%	65%	>	58%	0,00***
Est né en Nouvelle-Calédonie	91%	93%	>	90%	0,03**
A le permis de conduire	15%	13%	<	16%	0,01***
Perçoit une indemnité de chômage	3%	3%	=	3%	NS
Régime					
Interne	30%	38%	>	29%	0,00***
Externe	70%	62%	>	71%	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de la formation					
Politique de programmation					
Politique de Formation Structurale	72%	78%	>	71%	0,00***
Politique de Formation Conjoncturelle	28%	22%	<	29%	
Dispositif					
Formation Préparatoire	36%	38%	>	36%	NS
Formation Qualifiante	61%	60%	<	61%	
Dispositif Individuel de Formation	3%	2%	<	3%	
Nature					
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)	55%	60%	>	54%	0,00***
Générale (Dispensée uniquement en Centre)	45%	40%	<	46%	
Lieu					
Hors Nouvelle-Calédonie	3%	3%	=	3%	0,03**
Province Nord hors VKPP	18%	16%	<	18%	
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	12%	10%	<	13%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	9%	11%	>	9%	
Province des Îles Loyauté	1%	0%	<	1%	
Grand Nouméa	57%	60%	>	56%	
Niveau					
Infra 3 (Sans niveau de diplôme)	24%	30%	>	22%	0,00***
3 (Niveau CAP/BEP)	55%	50%	<	56%	
4 (Niveau Baccalauréat)	15%	9%	<	16%	
Enseignement supérieur	6%	11%	<	6%	
Domaine ROME					
Banque, Assurance et Immobilier	0%	0%	=	0%	0,00***
Communication, Média et Multimédia	1%	1%	=	1%	
Commerce, Vente et Grande distribution	3%	2%	<	3%	
Construction, Bâtiment et Travaux publics	16%	21%	>	15%	
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...	10%	12%	>	10%	
Installation et Maintenance	1%	1%	=	1%	
Industrie	24%	18%	<	25%	
Santé	12%	13%	>	12%	
Support à l'entreprise	4%	6%	>	4%	
Services à la personne et à la collectivité	8%	4%	<	8%	
Spectacle	0%	0%	=	0%	
Transport et Logistique	9%	6%	<	9%	
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...	12%	16%	>	12%	
Durée moyenne réelle de la formation (mois)	6	4	<	6	0,00***

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

Lecture : Sur 6647 stagiaires inscrits sur une formation entre 2011 et 2017, 905 se sont arrêtés et 5541 ont terminé la formation. La moyenne d'âge est de 26 ans. Il existe une différence significative au seuil de 1% de l'âge moyen entre les deux groupes.

II. Quels sont les déterminants de l'érosion ?

Estimer les déterminants de l'érosion consiste à identifier les facteurs qui peuvent jouer un rôle significatif sur une situation d'arrêt ou de poursuite d'une formation.

A. Données et méthodes

En utilisant le même échantillon d'individus entrés en formation entre 2011 et 2017, nous estimons les déterminants de l'érosion à partir de trois modèles de régression logistique permettant d'estimer la probabilité (P) pour un stagiaire d'être dans la situation d'arrêt de formation (Z) conditionnellement à ses caractéristiques individuelles (X).

$$Z = \begin{cases} 0 & \text{si le stagiaire n'a pas arrêté la formation} \\ 1 & \text{si le stagiaire a arrêté la formation} \end{cases}$$

Le logit de $P(Z = 1/X)$ se définit de la manière suivante :

$$\ln Z = \left[\frac{\pi(X)}{1 - \pi(X)} \right] = a_0 + a_1X_1 + \dots + a_jX_j$$

Avec $\pi(X)$ = la probabilité d'arrêter la formation.

$1 - \pi(X)$ = la probabilité d'être en situation de fin de formation ($P(Z = 0/X)$)

$$\text{et } a_0 = \ln \frac{P(1)}{P(0)} + b_0$$

Trois modèles sont estimés : Le modèle (1) comprend 12 variables indépendantes relatives aux caractéristiques individuelles du stagiaire ; le modèle (2) inclue 9 variables indépendantes relatives aux caractéristiques de la formation et le modèle (3) inclue les caractéristiques individuelles présentées dans le modèle (1) et celles relatives à la formation présentés dans le modèle (2).

Les estimations sont menées sous R.

B. Résultats

Les résultats sont présentés dans le tableau 44 et révèlent des associations significatives de la probabilité d'arrêter la formation au regard des caractéristiques individuelles et de formation.

L'âge présente une association statistiquement négative et significative au seuil de 1%. Autrement dit, la probabilité d'arrêter la formation est moins élevée pour les stagiaires plus âgés. Par ailleurs, le fait d'être célibataire plutôt qu'en couple, réduit la probabilité d'arrêter la formation alors que le fait d'être un homme multiplie le risque d'arrêt par 1.32 (Calcul du odds ratio dans le modèle 3).

« *Toutes choses égales par ailleurs* », les stagiaires résidant dans la province des Îles Loyauté, dans la province Nord hors zone VKPP et dans la zone VKPP ont une probabilité moins élevée d'arrêter une formation, comparés aux stagiaires résidant dans le Grand-Nouméa. Par ailleurs, être né en Nouvelle-Calédonie augmente le risque d'arrêt en cours de formation.

Enfin, le fait de percevoir une indemnité de chômage diminue le risque d'arrêt en cours de formation.

Les résultats montrent que le fait d'être titulaire du permis de conduire n'a pas d'influence significative sur la probabilité de quitter la formation.

S'agissant des caractéristiques de la formation, le fait de suivre une formation issue d'une politique de programmation de type conjoncturel plutôt que structurel, réduit le risque d'arrêt de formation. Le financement annuel dédié à la mise en place des formations est réparti à hauteur de 70% pour les formations de type structurel et 30% pour celles de type conjoncturel. Les formations de type structurel s'appuient sur des données exprimant les besoins du marché de l'emploi notamment par le biais des études prospectives Emploi-Formation et des « Métiers porteurs » réalisés par l'observatoire de l'IDC NC ainsi que les travaux de la CPEL (Commission Paritaire de l'Emploi Local) relatifs au tableau des activités-professionnelles. La mise en place des formations de type conjoncturel a pour objet d'accompagner le développement économique de la Nouvelle-Calédonie et répond aux besoins exprimés par les entreprises, les établissements publics ou les collectivités. Contrairement aux formations de type conjoncturel, les formations de type structurel sont programmées chaque année et ne garantissent pas systématiquement une insertion professionnelle à l'issue de la formation. Ainsi, les stagiaires inscrits sur une formation de type conjoncturel ont plus de chance d'aller jusqu'au bout de la formation, motivés par l'accès à l'emploi.

Comparée à une formation réalisée en alternance (au sein d'une entreprise et en centre de formation), celle réalisée en centre de formation uniquement, diminue le risque d'arrêt de formation. Le stagiaire est chargé d'effectuer un stage en entreprise lui permettant d'acquérir les compétences requises par la formation. La quête d'une entreprise d'accueil est quasi similaire aux démarches pour décrocher un contrat de travail et les refus de demandes de stage peuvent inciter le stagiaire à abandonner en cours de formation.

« *Toutes choses égales par ailleurs* », se former en province des Îles Loyauté (PIL) plutôt que dans le Grand Nouméa multiplie par 4.18 le risque d'arrêt de formation. La ventilation des entreprises calédoniennes par province peut constituer une difficulté pour le stagiaire dans la recherche d'une entreprise d'accueil. En effet, seulement 6% des entreprises calédoniennes ont leur siège social dans la PIL (Maré, Lifou, Ouvéa et Tiga) contre un peu plus de 75% en province Sud.

« *Toutes choses égales par ailleurs* », le fait de s'inscrire sur une formation de niveau inférieur ou égal à un niveau IV (niveau du baccalauréat) plutôt que supérieur, diminue le risque d'arrêt de la formation. Selon les niveaux, certains domaines de formation prédominent en termes de représentation des stagiaires durant la période de 2011 à 2017. Sur les niveaux de formation supérieurs au baccalauréat, plus de 50% des stagiaires sont inscrits dans le domaine de la santé essentiellement sur une formation qualifiante les préparant au métier d'infirmier(e). Sur chaque niveau de formation inférieur au baccalauréat, l'« Industrie », la « Construction, Bâtiment - Travaux Publics » et l'« Agriculture et pêche - espaces naturels - espaces verts - soins aux animaux » sont les domaines qui accueillent le plus de stagiaires. Les études prospectives sur les métiers porteurs de l'IDC NC montrent que l'industrie, les supports à l'entreprise et la construction sont les domaines professionnels qui recensent le plus de besoins en main d'œuvre en Nouvelle-Calédonie sur la période de 2012 à 2018 quel que soit le niveau de formation exigé. De ce fait, contrairement à un niveau supérieur, une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat, offre plus de facilités à accéder à un stage en entreprise ou à un emploi à la sortie de formation et incite donc le stagiaire à poursuivre la formation jusqu'à son terme.

S'agissant du domaine de formation, les stagiaires inscrits dans les domaines de la « Construction, Bâtiment - Travaux Publics », de l' « Agriculture et pêche-Espaces naturels et espaces verts-Soins aux animaux », de la « Santé » et du « Support à l'entreprise » ont une probabilité plus élevée d'arrêter la formation que ceux inscrits dans le domaine de l'« Industrie ». L'effet contraire se produit avec les stagiaires inscrits dans les domaines des « Services à la personne et à la collectivité » et du « Transport - Logistique ».

« *Toutes choses égales par ailleurs* », la durée de la formation a une influence négative et significative sur l'arrêt de la formation. Cela indique que la probabilité d'arrêter une formation en cours baisse avec la durée de la formation. Plus la durée d'une action de formation est longue, plus les chances pour un stagiaire de poursuivre une formation jusqu'à son terme augmente.

Deux motifs d'arrêt de formation sont identifiés par l'organisme de formation : l'abandon et l'exclusion. Les estimations de la probabilité d'arrêter la formation pour le motif d'exclusion et d'abandon conditionnellement aux caractéristiques individuelles (X) du stagiaire sont présentées respectivement dans les annexes 6 et 7. Les résultats de ces estimations ne font pas l'objet de commentaires car elles ne présentent pas de différences majeures avec ceux de l'estimation de la probabilité d'être en situation d'arrêt de formation quel qu'en soit le motif.

Tableau 44 : Estimation des modèles (1), (2) et (3)

Variable indépendante	Variable dépendante : Arrêt de formation "Oui"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
<i>(Intercept)</i>	-0.58	0.04**	0.11	0.02**	2.37	0.00***
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
<i>A été Travailleur Salaré et/ou Travailleur Indépendant</i>	0.07	0.40			-0.02	0.84
<i>N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré</i>		Ref.				Ref.
Statut à l'entrée de la formation						
<i>Travailleur Indépendant ou Travailleur Salaré</i>	-0.24	0.19			-0.45	0.10
<i>Demandeur d'emploi</i>		Ref.				Ref.
Âge	-0.05	0.00***			-0.04	0.00***
Est un homme	0.16	0.08*			0.28	0.04**
Est célibataire	-0.29	0.02**			-0.34	0.03**
Nombre d'enfants	-0.02	0.75			-0.09	0.21
Lieu de résidence						
<i>Province Nord hors VKPP</i>	-0.48	0.00***			-0.42	0.00***
<i>Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)</i>	-0.31	0.08*			-0.43	0.08*
<i>Province Sud hors Grand-Nouméa</i>	-0.55	0.12			-0.45	0.37
<i>Province des Îles Loyauté</i>	-1.33	0.00***			-1.49	0.00***
<i>Grand Nouméa</i>		Ref.				Ref.
Est née en Nouvelle-Calédonie	0.27	0.11			0.58	0.00***
A le permis de conduire	-0.23	0.05*			-0.13	0.39
Perçoit une indemnité de chômage	-0.11	0.65			-0.70	0.03**
Régime						
<i>Interne</i>	0.29	0.00***			0.09	0.55
<i>Externe</i>		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
<i>Formation Conjoncturelle</i>			-0.74	0.00***	-0.70	0.00***
<i>Formation Structurelle</i>				Ref.		Ref.
Dispositif						
<i>Formation Préparatoire</i>			-0.43	0.19	-0.22	0.55
<i>Formation Qualifiante</i>			0.49	0.13	0.54	0.15
<i>Dispositif Individuel de Formation</i>				Ref.		Ref.
Nature						
<i>Générale (Dispensée uniquement en Centre)</i>			-0.32	0.00***	-0.41	0.00***
<i>Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)</i>				Ref.		Ref.
Lieu						
<i>Hors Nouvelle-Calédonie</i>			NA.	NA.	NA.	NA.
<i>Province Nord hors VKPP</i>			0.17	0.26	0.10	0.62
<i>Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)</i>			-0.39	0.04**	-0.33	0.16
<i>Province Sud hors Grand-Nouméa</i>			0.44	0.02**	0.23	0.33
<i>Province des Îles Loyauté</i>			1.14	0.08*	1.43	0.09*
<i>Grand Nouméa</i>				Ref.		Ref.
Niveau de la formation suivie						
<i>Infra 3 (Sans niveau de diplôme)</i>			-0.61	0.01**	-1.35	0.00***
<i>3 (Niveau CAP/BEP)</i>			-2.04	0.00***	-2.42	0.00***
<i>4 (Niveau Baccalauréat)</i>			-1.55	0.00***	-1.77	0.00***
<i>Enseignement supérieur</i>				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
<i>Communication, Média et Multimédia</i>			0.23	0.71	0.29	0.78
<i>Commerce, Vente et Grande distribution</i>			-0.31	0.32	-0.30	0.39
<i>Construction, Bâtiment et Travaux publics</i>			0.74	0.00***	0.65	0.00***
<i>Hôtellerie-Restauration, Tourisme...</i>			0.22	0.25	0.32	0.16
<i>Installation et Maintenance</i>			-0.28	0.61	-1.11	0.15
<i>Agriculture et Pêche, Espaces naturels...</i>			0.55	0.00***	0.45	0.05*
<i>Santé</i>			0.51	0.02**	1.41	0.00***
<i>Support à l'entreprise</i>			1.15	0.00***	0.89	0.00***
<i>Services à la personne et à la collectivité</i>			-0.82	0.00***	-0.89	0.01**
<i>Transport et Logistique</i>			-0.94	0.00***	-0.89	0.00***
<i>Industrie</i>				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée de la formation (mois)			-0.24	0.00***	-0.27	0.00***
IAC (Akaike Information Criterion)		3593.6		3083.6		2390.2
Null deviance:		3685.8 sur 4551 ddd		3496.3 sur 4308 ddd		2806.7 sur 3503 ddd
Residual deviance:		3563.6 sur 4537 ddd		3023.6 sur 4279 ddd		2302.2 sur 3460 ddd
Number of Fisher Scoring iterations:		5		11		11

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

Section II. L'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle

Les données issues du système d'information RELIEF, permettent d'estimer cinq indicateurs de performance de la FPC définis dans le tableau 45.

Tableau 45 : Description des indicateurs de performance

Indicateur de performance	Description
<i>Taux d'accès à l'emploi à 6 mois</i>	Proportion de demandeurs d'emploi, formés et observés dans le dernier emploi occupé durant les 6 mois suivant la date de sortie de la formation.
<i>Taux de stabilité dans l'emploi à 6 mois</i>	Proportion de demandeurs d'emploi, formés sur la période de 2011 à 2015, insérés durant les 6 mois qui ont suivi la date de sortie de la formation et observés dans le dernier emploi occupé sur une durée supérieure ou égale à 6 mois.
<i>Taux d'adéquation à 6 mois</i>	Proportion de demandeurs d'emploi, formés sur la période de 2011 à 2015, insérés durant les 6 mois suivant la date de sortie de la formation et observés dans le dernier emploi occupé dont le domaine professionnel correspond au domaine de la formation suivie.
<i>Taux d'accès au CDI à 6 mois</i>	Proportion de demandeurs d'emploi, formés sur la période de 2011 à 2015, insérés durant les 6 mois suivant la date de sortie de la formation et observés dans le dernier emploi occupé sur un contrat à durée indéterminée (CDI).
<i>Taux d'accès au premier emploi à 1 mois</i>	Proportion de demandeurs d'emploi, formés sur la période de 2011 à 2015 et observés dans le premier emploi occupé durant le mois suivant la date de sortie de la formation.

Le tableau 46 décrit les modalités et les effectifs correspondant aux situations sur le marché du travail selon la variable dépendante étudiée.

Tableau 46 : Description des variables dépendantes

Variables dépendantes	Modalité	Effectif	Description
<i>Accès à l'emploi</i>	Oui	1741	L' "Accès à l'emploi" correspond à l'obtention (Oui ; Non) d'un contrat de travail dans un délai de 6 mois suivant la date de sortie de formation.
	Non	2296	
		4037	
<i>Stabilité dans l'emploi</i>	< à 6 mois	413	La « Stabilité dans l'emploi » correspond à la durée d'exercice d'un emploi (< à 6 mois ; ≥ à 6 mois) obtenu dans un délai de 6 mois suivant la date de sortie de formation.
	≥ à 6 mois	1228	
		1641	
<i>Adéquation des domaines formation-emploi</i>	Oui	630	L'« Adéquation des domaines formation-emploi » correspond à l'exercice d'un emploi, obtenu dans un délai de 6 mois suivant la date de sortie de formation et dont le domaine ROME correspond au domaine de la formation suivie (Oui ; Non).
	Non	884	
		1514	
<i>Nature de l'emploi</i>	CDD	685	La « nature de l'emploi » correspond au type du contrat de travail (CDD ; CDI) obtenu dans un délai de 6 mois précédant la date de sortie de formation.
	CDI	340	
		1025	
<i>Rapidité d'accès à l'emploi</i>	≤ à 1 mois	1487	La "Rapidité d'accès à l'emploi" correspond à la durée (≤ à 1 mois ; > à 1 mois) d'obtention d'un contrat de travail à compter de la date de sortie de formation.
	> à 1 mois	1777	
		3264	

Source : Relief, DFPC.

Lecture : sur 4037 demandeurs d'emploi formés de 2011 à 2015, 1741 ont eu accès à un emploi dans les 6 mois qui ont suivi la date de sortie de la formation.

Les variables explicatives sont regroupées en deux grandes catégories : une catégorie relative aux caractéristiques de l'individu à l'entrée de la formation (tableau 47) et celle relative aux caractéristiques de la formation suivie (tableau 48).

Tableau 47 : Caractéristiques des individus à l'entrée de la formation (N = 4037)

Variables explicatives	Description
<i>Statut antérieur à la formation</i>	Avant l'entrée en formation, 35% des formés ont exercé à un moment donné un emploi salarié, 3% ont exercé une activité indépendante, 3% ont cumulé un emploi salarié et une activité indépendante et 59% n'ont jamais exercé d'activité salariale ou indépendante.
<i>Age</i>	La moyenne d'âge des formés est de 26 ans. Le moins âgé a 16 ans, et le plus âgé a 67 ans.
<i>Sexe</i>	58% des formés sont des hommes contre 42% de femmes.
<i>Statut familial</i>	21% des formés sont en couple (marié, pacsé ou union libre), contre 78% de célibataires (célibataire, divorcé, veuf, séparé).
<i>Nombre d'enfants</i>	En moyenne, les formés ont 1 enfant. Le nombre minimum d'enfant est 0 et le maximum est 9.
<i>Lieu de résidence</i>	La variable « lieu de résidence » correspond à une zone géographique composée de plusieurs communes. 56% des formés résident dans le Grand Nouméa contre 31% en province Nord hors zone VKPP, 6% dans le pôle urbain de VKPP, 2% en province des Îles Loyauté et 5% en province Sud hors Grand Nouméa.
<i>Grand Nouméa</i>	Le Grand Nouméa est le nom donné à l'intercommunalité (Syndicat intercommunal du Grand Nouméa) centré sur le chef-lieu de la Nouvelle-Calédonie, Nouméa, et correspondant globalement à son agglomération. Situé sur la côte sud-ouest de la Grande Terre, en province Sud, il comprend quatre communes : Nouméa, Le Mont-Dore, Dumbéa et Paita. Ces quatre communes étaient peuplées en 2014 de 179 509 habitants (soit 67% de la population totale de Nouvelle-Calédonie).
<i>Province Sud hors Grand Nouméa</i>	La province Sud hors Grand Nouméa comprend 10 communes : Boulouparis, La foa, Moindou, Bourail, Thio, Yaté, Sarraméa, Farino, Poya Sud (Poya Nord regroupe la majeure partie de la commune et l'immense majorité de sa population: 2806 habitants lors du recensement de la population en 2014) et l'Île des Pins. La province Sud hors Grand Nouméa et compte 20 474 habitants.
<i>Province Nord hors zone VKPP</i>	La province Nord hors zone VKPP comprend 13 communes (Kaala-Gomen, Koumac, Poum, Îles Belep, Ouégoa, Pouébo, Hienghène, Touho, Poindimié, Ponérihouen, Houailou, Kouaoua et Canala) compte 37 396 habitants en 2014.
<i>Pôle urbain VKPP</i>	Le pôle urbain de VKPP recensait plus de 16 000 habitants en 2014 et s'étend sur les quatre communes de Voh, Koné (chef-lieu de la province Nord) Pouembout et Poya, situées aux portes du complexe métallurgique à dimension internationale : Koniambo Nickel SAS (KNS).
<i>La province des Îles Loyauté</i>	La province des Îles Loyauté correspond à l'archipel des îles loyauté, arc insulaire situé au nord-est de la Grande Terre et comprenant quatre îles : Maré, Tiga, Lifou (le chef-lieu de la province des Îles Loyauté) et Ouvéa. La province compte 18 297 habitants.
<i>Pays de naissance</i>	92% des formés sont nés en Nouvelle-Calédonie.
<i>Obtention du permis de conduire</i>	15% des formés ont le permis de conduire.
<i>Indemnité de chômage</i>	4% des formés perçoivent une indemnité chômage.
<i>Origine de l'indemnité</i>	72% des formés ont suivi une formation dont l'indemnité est prise en charge par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, 15% n'ont pas d'indemnité et 13% sont indemnisés par une des trois provinces.
<i>Régime</i>	67% des formés ont un régime d'externe.

Tableau 48 : Caractéristiques de la formation suivie (N = 4037)

Variables explicatives	Description
<i>Politique de programmation</i>	75% des formés ont suivi une formation issue d'une politique structurelle contre 25% qui ont suivi une formation issue d'une politique conjoncturelle.
<i>Dispositif</i>	39% des formés se sont inscrits dans un dispositif de formation préparatoire contre 4% dans un dispositif individuel de formation et 56% dans un dispositif de formation qualifiante.
<i>Certification</i>	47% des formés ont suivi une formation certifiante.
<i>Nature (générale ou professionnelle)</i>	57% des formés ont suivi une formation théorique en centre de formation et pratique en entreprise et 43% qui ont suivi une formation uniquement théorique en centre de formation.
<i>Lieu</i>	52% des formés ont suivi une formation dispensée dans le Grand Nouméa contre 20% dans la province Nord, 14% dans le pôle urbain de VKPP, 9% dans la province Sud, 4% hors de la Nouvelle-Calédonie et 1% dans la province des îles Loyauté.
<i>Niveau</i>	59% des formés ont suivi une formation de niveau 3 contre 23% de niveau infra 3, 12% de niveau 4, 6% de niveau d'enseignement supérieur.
<i>Grand domaine ROME</i>	28% des formés ont suivi une formation dans le domaine de l'industrie contre 17% dans la construction, 12% dans l'agriculture, 10% dans l'hôtellerie et la restauration, 10% dans la santé, 8% dans les transports et l'agriculture, 6% dans les services aux personnes et aux collectivités, 5% dans les services aux entreprises, 2% dans le commerce, 1% dans l'installation et la maintenance, 1% dans la communication, les médias et le multimédia.
<i>Durée</i>	La durée moyenne des formations suivies par les formés est de 6 mois.

L'analyse de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle consiste d'une part, à comparer les caractéristiques individuelles de deux groupes de formés présentant une situation d'insertion professionnelle distincte (I.) et d'autre part, à identifier quelles sont celles qui impactent la probabilité d'être dans une situation d'insertion professionnelle (II.).

I. La situation du formé sur le marché du travail est-elle liée à ses caractéristiques individuelles et aux caractéristiques de la formation ?

Estimer l'existence ou non d'une relation entre les caractéristiques individuelles d'un formé et sa situation sur le marché du travail permet de savoir si au sein de la population des formés, deux groupes présentant une insertion professionnelle distincte, sont significativement différents, au regard de la distribution de leurs caractéristiques individuelles respectives.

A. Données et méthode

La relation entre les caractéristiques individuelles d'un formé et sa situation sur le marché du travail, se base sur les données issues de l'outil RELIEF et consiste tout d'abord à présenter les statistiques descriptives dites bi-variées, mettant en évidence la distribution des caractéristiques individuelles de

deux groupes de stagiaires distincts de par leur situation sur le marché du travail. L'estimation est complétée par le test d'indépendance du khi-carré (p.value) de Pearson permettant d'évaluer la significativité de la différence entre les deux groupes et de répondre à la question suivante : ce qui est observé entre la situation du formé sur le marché du travail et ses caractéristiques individuelles est-il le fruit du hasard ?

Les données regroupent l'échantillon des 4037 personnes entrées en formation entre 2011 et 2015.

B. Résultats

Les résultats des statistiques descriptives et du test d'indépendance du Khi-carré ont été obtenus avec le logiciel R (version 3.6.1) en utilisant la fonction « CreateTableOne » issue de la librairie « Tableone ». Cette fonction permet de résumer l'ensemble des variables indépendantes par rapport à la variable dépendante étudiée, présentées dans les tableaux 49 à 53.

S'agissant de la variable dépendante « Rapidité d'accès à l'emploi » (tableau 49), excepté les variables « Sexe », « Permis de conduire » et « Régime », la p-value est inférieure à 1% pour toutes les autres variables. Ainsi H0 est rejetée, il existe un lien entre ces variables et la variable dépendante « Rapidité d'accès à l'emploi ».

S'agissant de l'« Accès à l'emploi » (tableau 50), la p-value est inférieure à 1% pour toutes les variables indépendantes, excepté pour la variable « Sexe ». Ainsi, l'hypothèse H0 est rejetée, il existe une différence significative entre les formés qui ont accès à un emploi dans les six mois qui suivent la fin de la formation et ceux n'y ont en pas accès. Par conséquent, il existe un lien entre les caractéristiques individuelles hors « Sexe » et la variable « Accès à l'emploi » dans les six mois suivant la date de sortie de la formation.

Concernant la variable dépendante « Nature de l'emploi » (tableau 51), la p-value est inférieure à 10% pour les variables « Statut antérieur à la formation » et « Pays de naissance », à 5% pour les variables « Nombre d'enfants » et « Perçoit une indemnité de chômage » et à 1% pour la variable « Lieu de résidence ». Ainsi, pour ces variables, H0 est rejetée. Concernant les caractéristiques de formation, excepté pour la variable « Nature » de la formation, toutes les autres variables présentent une p-value inférieure à 1%. Ainsi, H0 est rejetée, il existe un lien entre ces dernières et la variable « dépendante « Nature de l'emploi ».

Concernant la « Stabilité dans l'emploi » (tableau 52), à l'exception des variables « Âge » et « Est célibataire », les p-value pour toutes les autres variables individuelles sont supérieures à 10%. Ainsi, H0 est acceptée, il y a indépendance entre ces dernières et la variable dépendante, « Stabilité dans l'emploi ». Par ailleurs, à l'exception des variables « Dispositif » et « Lieu de formation », « Régime » et « Durée de formation », la p-value de toutes les autres variables de formation est inférieure à 10%. Ainsi, H0 est rejetée, il existe un lien entre ces caractéristiques et la variable « Stabilité dans l'emploi ».

Pour la variable dépendante « Adéquation des domaines formation-emploi » (tableau 53), seules les caractéristiques individuelles sauf pour « Statut antérieur à la formation », « Âge », « Nombre d'enfants », « A le permis de conduire » et « Perçoit une indemnité de chômage ». Il existe un lien entre les variables indépendantes et la variables dépendante « Adéquation des domaines formation-emploi ».

Tableau 49 : Distribution des caractéristiques individuelles selon la rapidité d'accès à l'emploi

Variable indépendante	Total N=3264	Rapidité d'accès à l'emploi		p.value
		> 1 à mois N=1777	≤ à 1 mois N=1487	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu				
Statut antérieur à la formation				0.00***
A été Travailleur Salarisé	38%	34%	<	44%
A été Travailleur Indépendant	3%	3%	=	3%
A été Travailleur Indépendant et Travailleur Salarisé	3%	2%	<	4%
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarisé	56%	61%	>	49%
Âge	26	25	<	27
Est un homme	57%	57%	=	57%
Est célibataire	78%	81%	>	74%
Nombre d'enfants	1	1	=	1
Lieu de résidence				0.00***
Province Nord hors VKPP	31%	35%	>	27%
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout)	5%	4%	<	7%
Province Sud hors Grand-Nouméa	2%	2%	=	2%
Province des Îles Loyauté	4%	5%	>	4%
Grand-Nouméa	57%	54%	<	60%
Est né en Nouvelle-Calédonie	92%	6%	<	10%
A le permis de conduire	17%	18%	>	16%
Perçoit une indemnité de chômage	4%	3%	<	6%
Régime				NS
Interne	33%	32%	<	34%
Externe	67%	68%	>	66%
Statut vis-à-vis des caractéristiques de la formation				
Politique de programmation				0.00***
Politique de formation Structurale	75%	81%	>	67%
Politique de Formation Conjoncturelle	25%	19%	<	33%
Dispositif				0.00***
Formation Préparatoire	37%	38%	>	35%
Formation Qualifiante	59%	56%	<	63%
Dispositif Individuel de Formation	4%	5%	>	3%
Nature				0.00***
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)	60%	60%	<	64%
Générale (Dispensée uniquement en Centre)	40%	40%	>	36%
Lieu				0.00***
Hors Nouvelle-Calédonie	4%	5%	>	3%
Province Nord hors VKPP	20%	21%	>	19%
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout)	14%	12%	<	16%
Province Sud	10%	11%	>	7%
Province des Îles Loyauté	1%	2%	>	1%
Grand Nouméa	51%	49%	<	54%
Niveau				0.00***
Infra 3 (Sans niveau de diplôme)	20%	19%	<	21%
3 (Niveau CAP/BEP)	62%	63%	>	60%
4 (Niveau Baccalauréat)	12%	13%	>	12%
Enseignement supérieur	6%	5%	<	7%
Domaine ROME				0.00***
Communication, Média et Multimédia	0%	1%	>	0%
Commerce, Vente et Grande distribution	2%	2%	=	2%
Construction, Bâtiment et Travaux publics	17%	19%	>	15%
Hôtellerie-Restauration, Tourisme...	10%	10%	=	10%
Installation et Maintenance	1%	1%	=	1%
Industrie	29%	26%	<	33%
Santé	10%	7%	<	14%
Support à l'entreprise	5%	6%	>	4%
Services à la personne et à la collectivité	6%	7%	>	5%
Spectacle	0%	0%	=	0%
Transport et Logistique	9%	9%	>	8%
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...	11%	12%	>	8%
Durée moyenne réelle de la formation (mois)	6	6	<	7
Motif de sortie				0.00***
Abandon	6%	8%	>	5%
Exclusion	6%	9%	>	2%
Fin de formation	88%	83%	<	93%

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

Tableau 50 : Distribution des caractéristiques individuelles selon l'accès à l'emploi à 6 mois

Variable indépendante	Total N=4037	Accès à l'emploi		p.value	
		Oui N=1741	Non N=2296		
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu					
Statut antérieur à la formation					0.00***
A été Travailleur Salarié	35%	43%	>	30%	
A été Travailleur Indépendant	3%	3%	=	3%	
A été Travailleur Indépendant et Travailleur Salarié	3%	4%	>	2%	
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarié	59%	50%	<	66%	
Âge	26	26	>	25	0.00***
Est un homme	58%	57%	<	58%	NS
Est célibataire	78%	76%	<	81%	0.00***
Nombre d'enfants	1	1	=	1	0.00***
Lieu de résidence					0.00***
Province Nord hors VKPP	31%	29%	<	32%	
Pôle urbain VKP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	6%	9%	>	5%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	2%	2%	=	2%	
Province des Îles Loyauté	5%	4%	<	6%	
Grand-Nouméa	56%	57%	>	56%	
Est né en Nouvelle-Calédonie	92%	10%	>	8%	0.03**
A le permis de conduire	15%	81%	<	87%	0.00***
Perçoit une indemnité de chômage	4%	6%	>	2%	0.00***
Régime					0.00***
Interne	33%	39%	>	29%	
Externe	67%	61%	>	71%	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de la formation					
Politique de programmation					0.00***
Politique de formation Structurale	75%	68%	<	80%	
Politique de Formation Conjoncturelle	25%	32%	>	20%	
Dispositif					0.00***
Formation Préparatoire	39%	34%	<	44%	
Formation Qualifiante	57%	63%	>	52%	
Dispositif Individuel de Formation	4%	4%	<	5%	
Nature					0.00***
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)	58%	61%	>	56%	
Générale (Dispensée uniquement en Centre)	42%	39%	<	44%	
Lieu					0.00***
Hors Nouvelle-Calédonie	4%	3%	<	5%	
Province Nord hors VKPP	20%	22%	>	18%	
Pôle urbain VKP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	14%	15%	>	13%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	9%	8%	<	9%	
Province des Îles Loyauté	1%	1%	<	2%	
Grand Nouméa	52%	50%	<	54%	
Niveau					0.00***
Infra 3 (Sans niveau de diplôme)	23%	21%	<	24%	
3 (Niveau CAP/BEP)	59%	59%	<	60%	
4 (Niveau Baccalauréat)	12%	13%	>	12%	
Enseignement supérieur	6%	7%	>	5%	
Domaine ROME					0.00***
Communication, Média et Multimédia	1%	0%	<	1%	
Commerce, Vente et Grande distribution	2%	2%	=	2%	
Construction, Bâtiment et Travaux publics	17%	13%	<	21%	
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...	10%	10%	<	11%	
Installation et Maintenance	1%	1%	=	1%	
Industrie	28%	36%	>	21%	
Santé	10%	13%	>	7%	
Support à l'entreprise	5%	4%	<	6%	
Services à la personne et à la collectivité	6%	4%	<	8%	
Spectacle	0%	0%	=	0%	
Transport et Logistique	8%	9%	>	8%	
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...	12%	7%	<	16%	
Durée moyenne réelle de la formation (mois)					0.00***
Motif de sortie					0.00***
Abandon	86%	5%	<	10%	
Exclusion	6%	3%	<	9%	
Fin de formation	7%	92%	>	82%	

Signif.code (*) : significatif au seuil de 10%, (**) : significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

Tableau 51 : Distribution des caractéristiques individuelles selon la nature de l'emploi

Variable indépendante	Total N=1025	Nature de l'emploi		p.value
		CDD N=685	CDI N=340	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu				
Statut antérieur à la formation				0.06*
A été Travailleur Salarié	44%	47%	> 39%	
A été Travailleur Indépendant	3%	3%	= 3%	
A été Travailleur Indépendant et Travailleur Salarié	4%	4%	= 4%	
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarié	49%	46%	< 54%	
Âge	27%	26%	< 27	NS
Est un homme	57%	56%	< 60%	NS
Est célibataire	73%	72%	< 77%	NS
Nombre d'enfants	0	1	> 0	0.04**
Lieu de résidence				0.00***
Province Nord hors VKPP	32%	28%	< 40%	
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	10%	7%	< 15%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	2%	2%	= 2%	
Province des Îles Loyauté	3%	4%	> 2%	
Grand-Nouméa	53%	59%	> 41%	
Est né en Nouvelle-Calédonie	92%	90%	< 94%	0.05*
A le permis de conduire	20%	22%	> 17%	NS
Perçoit une indemnité de chômage	6%	6%	> 5%	NS
Régime				0.01**
Interne	41%	44%	> 35%	
Externe	59%	56%	< 65%	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de la formation				
Politique de programmation				0.00***
Politique de Formation Structurale	62%	74%	> 39%	
Politique de Formation Conjoncturelle	38%	26%	< 61%	
Dispositif				0.00***
Formation Préparatoire	28%	36%	> 10%	
Formation Qualifiante	68%	61%	< 86%	
Dispositif Individuel de Formation	3%	3%	< 4%	
Nature				NS
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entrepris	60%	61%	> 59%	
Générale (Dispensée uniquement en Centre)	40%	39%	< 41%	
Lieu				0.00***
Hors Nouvelle-Calédonie	3%	3%	= 3%	
Province Nord hors VKPP	23%	23%	> 22%	
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	19%	11%	< 34%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	8%	9%	> 6%	
Province des Îles Loyauté	0%	0%	= 0%	
Grand Nouméa	47%	54%	> 35%	
Niveau				0.00***
Infra 3 (Sans niveau de diplôme)	20%	26%	> 8%	
3 (Niveau CAP/BEP)	59%	57%	< 61%	
4 (Niveau Baccalauréat)	16%	10%	< 28%	
Enseignement supérieur	5%	7%	> 3%	
Domaine ROME				0.00***
Communication, Média et Multimédia	0%	1%	> 0%	
Commerce, Vente et Grande distribution	2%	2%	> 1%	
Construction, Bâtiment et Travaux publics	11%	14%	> 4%	
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...	8%	8%	> 7%	
Installation et Maintenance	1%	1%	= 1%	
Industrie	45%	32%	< 70%	
Santé	14%	17%	> 8%	
Support à l'entreprise	5%	6%	> 3%	
Services à la personne et à la collectivité	2%	3%	> 1%	
Spectacle	0%	0%	= 0%	
Transport et Logistique	6%	8%	> 3%	
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...	6%	8%	> 2%	
Durée moyenne réelle de la formation (mois)	7	7	> 6	0.00***
Motif de sortie				0.00***
Abandon	5%	6%	> 2%	
Exclusion	2%	3%	> 1%	
Fin de formation	93%	91%	< 97%	

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Tableau 52 : Distribution des caractéristiques individuelles selon la stabilité dans l'emploi

Variable indépendante	Total N=1641	Stabilité dans l'emploi		p.value	
		≥ à 6 mois N=1228	< à 6 mois N=413		
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu					
Statut antérieur à la formation					NS
<i>A été Travailleur Salarié</i>	42%	42%	=	42%	
<i>A été Travailleur Indépendant</i>	3%	3%	<	4%	
<i>A été Travailleur Indépendant et Travailleur Salarié</i>	4%	3%	<	5%	
<i>N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarié</i>	51%	52%	>	50%	
Âge	26	27	>	26	0,06*
Est un homme	57%	57%	<	60%	NS
Est célibataire	76%	74%	<	81%	0,02**
Nombre d'enfants	1	1	=	1	NS
Lieu de résidence					NS
<i>Province Nord hors VKPP</i>	30%	31%	>	27%	
<i>Zone VKPP (Vah-Koné-Pouembout-Poya)</i>	9%	9%	>	7%	
<i>Province Sud hors Grand-Nouméa</i>	2%	2%	<	3%	
<i>Province des Îles Loyauté</i>	4%	3%	<	4%	
<i>Grand-Nouméa</i>	55%	55%	<	59%	
Est né en Nouvelle-Calédonie	91%	91%	=	91%	NS
A le permis de conduire	19%	18%	<	20%	NS
Perçoit une indemnité de chômage	6%	6%	>	5%	NS
Régime					NS
<i>Interne</i>	39%	39%	=	39%	
<i>Externe</i>	61%	61%	=	61%	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de la formation					
Politique de programmation					0,00***
<i>Politique de Formation Structurale</i>	67%	62%	<	82%	
<i>Politique de Formation Conjoncturelle</i>	33%	38%	>	18%	
Dispositif					NS
<i>Formation Préparatoire</i>	33%	33%	<	35%	
<i>Formation Qualifiante</i>	63%	63%	>	62%	
<i>Dispositif Individuel de Formation</i>	4%	4%	>	3%	
Nature					0,06*
<i>Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)</i>	6100%	59%	<	65%	
<i>Générale (Dispensée uniquement en Centre de formation)</i>	3900%	41%	>	35%	
Lieu					NS
<i>Hors Nouvelle-Calédonie</i>	4%	4%	>	3%	
<i>Province Nord hors VKPP</i>	23%	23%	>	21%	
<i>Zone VKPP (Vah-Koné-Pouembout-Poya)</i>	15%	15%	=	15%	
<i>Province Sud hors Grand-Nouméa</i>	8%	8%	<	11%	
<i>Province des Îles Loyauté</i>	1%	1%	=	1%	
<i>Grand Nouméa</i>	49%	49%	=	49%	
Niveau					0,00***
<i>Infra 3 (Sans niveau de diplôme)</i>	20%	21%	>	19%	
<i>3 (Niveau CAP/BEP)</i>	60%	56%	<	69%	
<i>4 (Niveau Baccalauréat)</i>	13%	14%	>	9%	
<i>Enseignement supérieur</i>	7%	9%	>	3%	
Domaine ROME					0,00***
<i>Communication, Média et Multimédia</i>	0%	0%	<	1%	
<i>Commerce, Vente et Grande distribution</i>	2%	2%	=	2%	
<i>Construction, Bâtiment et Travaux publics</i>	12%	11%	<	16%	
<i>Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...</i>	10%	8%	<	14%	
<i>Installation et Maintenance</i>	1%	1%	=	1%	
<i>Industrie</i>	37%	41%	>	27%	
<i>Santé</i>	13%	14%	>	9%	
<i>Support à l'entreprise</i>	4%	4%	<	5%	
<i>Services à la personne et à la collectivité</i>	4%	4%	>	3%	
<i>Spectacle</i>	0%	0%	=	0%	
<i>Transport et Logistique</i>	10%	9%	<	10%	
<i>Agriculture et Pêche, Espaces naturels...</i>	7%	6%	<	12%	
Durée moyenne réelle de la formation (mois)		5	>	4	NS
Motif de sortie					0,00***
<i>Abandon</i>	5%	4%	<	7%	
<i>Exclusion</i>	3%	2%	<	6%	
<i>Fin de formation</i>	92%	94%	>	87%	

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Tableau 53 : Distribution des caractéristiques individuelles selon l'adéquation « emploi-formation »

Variable indépendante	Total N=1514	Adéquation domaines Formation-Emploi		p.value	
		Oui N=630	Non N=884		
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu					
Statut antérieur à la formation				NS	
A été Travailleur Salarié	42%	44%	>	40%	
A été Travailleur Indépendant	4%	3%	<	4%	
A été Travailleur Indépendant et Travailleur Salarié	4%	4%	=	4%	
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarié	50%	49%	<	52%	
Âge	27	27	=	27	NS
Est un homme	57%	52%	<	62%	0.00***
Est célibataire	75%	72%	<	77%	0.04**
Nombre d'enfants	1	1	=	1	NS
Lieu de résidence				0.00***	
Province Nord hors VKPP	30%	25%	<	33%	
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	9%	8%	=	9%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	2%	2%	=	2%	
Province des Îles Loyauté	3%	2%	<	4%	
Grand-Nouméa	56%	63%	>	52%	
Est né en Nouvelle-Calédonie	90%	87%	<	93%	0.00***
A le permis de conduire	18%	19%	>	18%	NS
Perçoit une indemnité de chômage	6%	7%	>	6%	NS
Régime				0.00***	
Interne	39%	26%	<	47%	
Externe	61%	74%	>	53%	
Statut vis-à-vis des caractéristiques de la formation					
Politique de programmation				0.00***	
Politique de Formation Structurale	66%	60%	<	70%	
Politique de Formation Conjoncturelle	34%	40%	>	30%	
Dispositif				0.00***	
Formation Préparatoire	31%	21%	<	38%	
Formation Qualifiante	65%	74%	>	59%	
Dispositif Individuel de Formation	4%	5%	>	3%	
Nature				0.00***	
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)	60%	75%	>	50%	
Générale (Dispensée uniquement en Centre)	40%	25%	<	50%	
Lieu				0.00***	
Hors Nouvelle-Calédonie	4%	4%	>	3%	
Province Nord hors VKPP	23%	12%	<	34%	
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	15%	18%	>	11%	
Province Sud hors Grand-Nouméa	8%	10%	>	7%	
Province des Îles Loyauté	1%	1%	>	0%	
Grand Nouméa	49%	55%	>	45%	
Niveau				0.00***	
Infra 3 (Sans niveau de diplôme)	18%	10%	<	25%	
3 (Niveau CAP/BEP)	61%	60%	<	62%	
4 (Niveau Baccalauréat)	13%	16%	>	11%	
Enseignement supérieur	8%	15%	>	2%	
Domaine ROME				0.00***	
Communication, Média et Multimédia	0%	0%	<	1%	
Commerce, Vente et Grande distribution	2%	1%	<	2%	
Construction, Bâtiment et Travaux publics	12%	16%	>	8%	
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...	9%	14%	>	5%	
Installation et Maintenance	1%	2%	>	0%	
Industrie	38%	29%	<	45%	
Santé	14%	19%	>	11%	
Support à l'entreprise	4%	1%	<	7%	
Services à la personne et à la collectivité	3%	4%	>	3%	
Spectacle	0%	0%	=	0%	
Transport et Logistique	10%	9%	<	10%	
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...	7%	5%	<	8%	
Durée moyenne réelle de la formation (mois)	6	6	<	4	0.00***
Motif de sortie				0.03**	
Abandon	4%	5%	<	3%	
Exclusion	3%	4%	<	2%	
Fin de formation	93%	91%	>	95%	

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

II. Quels sont les déterminants de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle des formés ?

Estimer les déterminants de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle des formés consiste à identifier les facteurs qui peuvent jouer un rôle déterminant sur la probabilité d'être dans une situation d'insertion professionnelle.

A. Données et méthodes

L'estimation des déterminants de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle consiste à utiliser trois modèles de régression logistique (sous R) permettant d'estimer la probabilité (P) pour un stagiaire d'être dans une situation d'insertion professionnelle (Z) conditionnellement à ses caractéristiques individuelles (X).

Cinq situations d'insertion professionnelle définies dans le tableau 5, codifiées comme étant des « variables dépendantes » sont prises en compte dans les trois modèles. S'agissant de la variable dépendante « Accès à l'emploi », le logit de $P(Z = 1/X)$ se définit de la manière suivante :

$$Z = \begin{cases} 0 & \text{si le stagiaire n'a pas accès à un emploi} \\ 1 & \text{si le stagiaire accède à un emploi} \end{cases}$$

$$\ln Z = \left[\frac{\pi(X)}{1 - \pi(X)} \right] = a_0 + a_1X_1 + \dots + a_jX_j$$

Avec $\pi(X)$ = la probabilité d'accéder à un emploi.

$1 - \pi(X)$ = la probabilité de ne pas accéder à un emploi ($P(Z = 0/X)$)

$$\text{et } a_0 = \ln \frac{P(1)}{P(0)} + b_0$$

Pour chaque variable dépendante, trois modèles sont estimés : Le modèle (1) comprend 12 variables indépendantes relatives aux caractéristiques individuelles du stagiaire ; le modèle (2) inclut 9 variables indépendantes relatives aux caractéristiques de la formation et le modèle (3) inclut les caractéristiques individuelles présentées dans le modèle (1) et celles relatives à la formation présentées dans le modèle (2).

L'estimation de ces trois modèles s'applique ainsi pour les cinq variables dépendantes. L'objectif est de montrer par le biais des résultats issus de ces trois modèles, les caractéristiques et les statuts des formés qui jouent un rôle déterminant dans le fait d'avoir accès à un emploi et à une qualité d'insertion professionnelle. Les données mobilisées proviennent du système d'information RELIEF et de la DFPC et renseignent sur les caractéristiques de l'individu à l'entrée de la formation, en cours de formation et lors de l'insertion professionnelle dans les six mois qui suivent la date de sortie de la formation.

B. Résultats

Les résultats des estimations issues des trois modèles sont présentés en annexes (1 à 5). Seuls les résultats issus du modèle (3) sont analysés et commentés pour chaque variable indépendante, et sont

accompagnés d'un tableau récapitulatif mettant en évidence la significativité ou la non significativité de l'association entre la variable dépendante et la variable indépendante.

Caractéristiques de l'individu à l'entrée de la formation

Statut antérieur à la formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Statut antérieur à la formation » :

Variable indépendante	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Travailleur Salarié et/ou Indépendant	(+) ***	(+) ***	NS	NS	NS
Sans emploi	Variable de référence				

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », les formés ayant été travailleurs salariés à un moment donné avant leur entrée en formation, ont plus de chances d'accéder à un emploi dans le mois et dans les six mois suivant la date de sortie de formation que ceux n'ayant jamais été confrontés au monde du travail.

Il apparaît que la complémentarité d'une expérience professionnelle et du passage par une formation continue est déterminante pour l'accès à l'emploi. Larré et Béduwé (2000) explorent deux interprétations de la demande d'expérience professionnelle émanant des entreprises à l'égard des débutants³⁹ : une volonté d'externaliser les coûts associés à l'acquisition d'expérience professionnelle sur un tiers (le système éducatif, le débutant, les autres entreprises) et une garantie de performance productive dans la mesure où la firme prend le risque de faire des choix pouvant se révéler inadéquats et susceptibles d'engendrer des coûts.

Ainsi, les auteurs affirment que l'entreprise préférera, à diplôme équivalent, embaucher un débutant ayant déjà une première expérience professionnelle car les compétences acquises à partir de cette dernière font partie intégrante du capital humain de l'individu et renforcent sa qualification. Une première expérience professionnelle est également perçue par l'employeur comme étant un critère de sélection, un « signal⁴⁰ » qui va permettre de départager les candidats.

41% des formés ayant bénéficié d'une action de formation continue entre 2011 et 2015, ont eu une expérience professionnelle salariale et/ou indépendante en amont de la formation. La durée moyenne de l'emploi occupé par le salarié est de 7.5 mois et celle de l'activité exercée par le travailleur indépendant est de 18 mois. 84% des personnes ayant eu une expérience professionnelle étaient sous contrat à durée déterminée (y compris contrats spécifiques et contrats d'apprentissage). Les « Services à la personne et à la collectivité » (54%), la « Construction, le bâtiment et les travaux publics » (14%), le « Transport et la logistique » (12%) constituent les trois domaines d'emploi les plus représentés en

³⁹ Le terme débutant est utilisé au sens large pour désigner tout jeune, diplômé ou non n'ayant aucune expérience (débutant-type) ou dont la position professionnelle n'est pas encore suffisante en termes de durée d'emploi, de statut, de fonction, de salaire pour être valorisable en cas de mobilité.

⁴⁰ Le terme « signal » désigne une information partiellement révélatrice des capacités productives du candidat. L'expérience professionnelle « signale » à l'employeur une certaine aptitude à l'emploi et un certain niveau de productivité potentielle (Spence, (1973, 1974) et Gamel (2000)).

termes de proportion de formés ayant eu une expérience professionnelle avant leur entrée en formation. Le tableau 54 montre que ces trois domaines apparaissent au moins sur une année dans le top 5 des domaines de métiers porteurs en Nouvelle-Calédonie entre 2010 et 2018.

Tableau 54 : Top 5 des domaines de métiers porteurs de 2010 à 2018

Domaines des métiers porteurs	2010	2012	2014	2016	2018
<i>Construction</i>	1	1	1	4	4
<i>Industrie</i>	2	3	3	3	3
<i>Transport</i>	3				
<i>Support à l'entreprise</i>	4	2	2	1	2
<i>Hôtellerie-restauration...</i>	5		4		
<i>Installation et maintenance</i>		4		5	5
<i>Banque, assurance et immobilier</i>		5		2	
<i>Services à la personne et la collectivité</i>			5		1
Total métiers porteurs	99	96	76	68	42

Âge :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Âge » :

Variable indépendante	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Âge	(+) *	NS	NS	(+) *	(-) *

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

L'âge a une influence positive et significative sur l'accès à 1 mois et la stabilité dans l'emploi. L'effet contraire se produit sur l'adéquation emploi-formation.

En utilisant les données d'enquête⁴¹ et des méthodes statistiques telles que les courbes de survie de Kaplan-Meier et le modèle semi-paramétrique à risques proportionnels (Cox, 1972), Bélanger et al. (2010) analysent la vitesse et les facteurs explicatifs de l'entrée en emploi de 5962 immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Les résultats montrent que quelle que soit la province considérée, la vitesse d'entrée dans un premier emploi varie selon l'âge des immigrants à l'arrivée. Les plus jeunes (15-19 ans) et les plus âgés (45 ans ou plus) des immigrants prennent plus de temps que les autres avant d'obtenir un premier emploi. Dans les trois provinces, ce sont les immigrants âgés de 25 à 29 ans qui montrent les vitesses d'accès à un emploi, en termes de durées médianes, les plus rapides.

⁴¹ Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada (ELIC) réalisée par Statistique Canada en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada.

L'étude prospective emploi-formation publiée par l'IDC NC en 2017, révèle que 48% des entreprises calédoniennes rencontrent des difficultés de recrutement et la raison la plus souvent évoquée par les employeurs est l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Plus précisément, l'entreprise reçoit des candidatures qui ne correspondent pas au profil recherché en termes de compétences, de capacité ou d'expérience professionnelle. Le profil apparaît également inapproprié par rapport à la qualification, la certification ou le diplôme requis pour l'octroi du poste. L'étude souligne par ailleurs que lorsqu'il y a adéquation entre les compétences requises par les entreprises et les compétences acquises dans la formation par les candidats, les plus jeunes formés sont privilégiés dans l'accès à l'emploi.

Lieu de résidence :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Lieu de résidence » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
<i>Hors Nouvelle Calédonie</i>	NA	NA	NA	NA	NA
<i>Province Nord Hors VKPP</i>	(-) ***	(-) ***	NS	NS	NS
<i>VKPP</i>	NS	NS	NS	NS	NS
<i>Province Sud Hors Grand Nouméa</i>	(-) ***	NS	(-) ***	NS	NS
<i>Province des Îles Loyauté</i>	NS	NS	NS	NS	NS
<i>Grand Nouméa</i>	Variable de référence				

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », les formés résidant en province Nord hors zone VKPP et en province Sud hors Grand Nouméa ont moins de chances que ceux résidant dans le Grand Nouméa d'accéder à un emploi durant les six mois qui suivent la date de sortie de la formation.

Entre 2011 et 2015, 56% des stagiaires résident dans le Grand-Nouméa contre 31% en province Nord hors zone VKPP, 6% dans la zone VKPP, 5% dans la province des Îles Loyauté et 2% dans la province Sud hors Grand Nouméa. Les tableaux 55 et 56 indiquent que les inégalités de chances d'accès à l'emploi sont liées à la répartition géographique des emplois salariés et des entreprises en Nouvelle-Calédonie. Plus de 70% des actifs occupés en Nouvelle-Calédonie sont employés dans le Grand Nouméa contre 9% dans la province Nord hors zone VKPP, 8% dans la zone VKPP, 4% dans la province des Îles Loyauté et 6% dans la province Sud hors Grand Nouméa. Par ailleurs, en moyenne entre 2015 et 2019, 67% des entreprises calédoniennes sont implantées dans le Grand Nouméa contre 11% dans la province Nord hors zone VKPP, 6% dans la zone VKPP, 7% dans la province des Îles Loyauté et 9% dans la province Sud hors Grand Nouméa. Il apparaît que les besoins en emplois salariés sont plus nombreux dans le Grand Nouméa que sur le reste du territoire et que cette inégale répartition géographique des emplois salariés et des entreprises, a un impact sur les probabilités d'accès à l'emploi des formés selon leur résidence géographique. Ainsi, les formés résidant hors du Grand Nouméa sont pénalisés du fait de la distance géographique aux emplois.

Tableau 55 : Répartition des actifs occupés selon le lieu de travail en 2014

Lieu de l'emploi occupé	Nombre	%
<i>Grand Nouméa</i>	81303	73
<i>Province Sud hors Grand Nouméa</i>	7231	6
<i>Zone VKPP</i>	8448	8

<i>Province Nord hors zone VKPP</i>	10377	9
<i>Province des Îles Loyauté</i>	4634	4
<i>Non renseigné</i>	110	0
Total actifs occupés	112 103	100

Source : ISEE, recensement de la population 2014.

Lecture : En 2014, 73% des actifs occupés en Nouvelle-Calédonie sont employés dans le Grand Nouméa.

« Toutes choses égales par ailleurs », les formés résidant en province Sud hors Grand Nouméa ont moins de chances que ceux résidant dans le Grand Nouméa d’obtenir un CDI durant les six mois qui suivent la date de sortie de la formation.

Le CDI est la forme générale d’embauche pour un emploi stable et durable. Les informations fournies par l’ISEE et présentées dans le tableau 57 révèlent qu’en 2014, trois quart des actifs occupés sous contrat à durée indéterminée (CDI⁴²) sont employés dans le Grand Nouméa contre 6% en province Sud hors Grand Nouméa, 5% dans la zone VKPP, 9% dans la province Nord hors zone VKPP et 4% dans la province des Îles Loyauté. Il apparaît que les offres d’emplois stables sont plus nombreuses dans le Grand Nouméa que sur le reste du territoire. Cette inégale répartition géographique de ce type d’offres d’emplois, joue un rôle déterminant sur les probabilités d’accès à un emploi stable des formés selon leur lieu de résidence et pénalise ainsi les formés résidant hors du Grand Nouméa et plus encore, ceux issus de la province Sud hors Grand Nouméa du fait de la distance géographique aux emplois stables.

⁴² Sont considérés comme actifs occupés sous contrat à durée indéterminée : « Agriculteurs, éleveurs, pêcheurs », « Artisans, commerçants, industriels, travailleurs indépendants », « Membres d’une profession libérale », « Salariés du secteur privé à durée indéterminée », « Salariés du secteur public à durée indéterminée » et comme actifs occupés sous contrat à durée déterminée : « Salariés du secteur privé à durée déterminée », « Salariés du secteur public à durée déterminée ».

Tableau 56 : Répartition des entreprises selon leur situation géographique de 2015 à 2019

Lieu du Siège social	2015		2016		2017		2018		2019	
	Nombre	%								
Grand Nouméa	37 692	67	38 673	67	39 720	67	10 136	67	40 627	67
Province Sud hors Grand Nouméa	5 029	9	5 183	9	5 359	9	5 447	9	5 575	9
Zone VKPP	3 662	7	3 736	6	3 830	6	3 827	6	3 876	6
Province Nord hors zone VKPP	6 346	11	6 491	11	6 615	11	6 649	11	6 734	11
Province des îles Loyauté	3 824	7	3 935	7	4 010	7	4 050	7	4 106	7
Total entreprises	56 573	100	58 018	100	59 534	100	60 109	100	60 918	100

Source : ISEE.

Lecture : En 2019, 67% des entreprises calédonniennes sont localisées dans le Grand Nouméa.

Tableau 57 : Répartition des actifs occupés en 2014 selon le type de contrat et le lieu de travail

Lieu de l'emploi occupé	CDI		CDD	
	Nombre	%	Nombre	Nombre
Grand Nouméa	69 776	75	10 725	62
Province Sud hors Grand Nouméa	5 945	6	1 475	9
Zone VKPP	4 777	5	2 009	12
Province Nord hors zone VKPP	8 284	9	2 232	13
Province des îles Loyauté	3 775	4	847	5
Total actifs occupés	92 557	100	17 288	100

Source : ISEE, recensement de la population 2014.

Lecture : En 2014, 87% des actifs occupés en Nouvelle-Calédonie sont sous CDI contre 13% sous CDD.

La revue de la littérature permet d'identifier les causes des disparités géographiques d'accès à l'emploi. Pour interpréter les disparités locales d'accès à l'emploi, les recherches en économie urbaine et spatiale exposent généralement quatre grands types d'explications, qui ne sont pas mutuellement exclusifs :

1. Une inadéquation entre la structure des qualifications offertes et demandées localement (*skill mismatch*) ;
2. Des problèmes de distance physique aux emplois, compte tenu des infrastructures de transport (*spatial mismatch* : mauvais appariement spatial) ;
3. Des effets de composition dans la population locale qui peuvent être amplifiés par des effets de ségrégation résidentielle ;
4. Des disparités résultant de comportements discriminatoires envers certains territoires ; on parle alors de discrimination territoriale.

Kain (1968) est le précurseur de ce concept de désajustement entre le lieu de résidence et la localisation des emplois et montre que la ségrégation spatiale dans l'espace urbain, était également une ségrégation ethnique. Les centres historiques des villes de Chicago et de Détroit étaient occupés pour l'essentiel par les populations noires défavorisées, alors que les entreprises se délocalisent vers les banlieues blanches aisées. Kain montre que l'éloignement à l'emploi réduit d'avantage les possibilités d'emploi des Noirs qui sont déjà désavantagés par la discrimination des employeurs et le faible niveau de scolarité. Selon l'hypothèse de *spatial mismatch*, la distance physique aux opportunités d'emplois exerce une influence déterminante sur le chômage des populations les plus fragiles (Kain, 1968).

L'Horty et Sari (2008) étudient la typologie des tensions dans les zones urbaines sensibles en Ile-de-France à l'aide des données du recensement général de la population, réalisé par l'INSEE en 1999, des données relatives à la localisation des emplois fournies par la Direction Régionale de l'Équipement Ile-de-France (DREIF) et celles relatives aux Demandeurs d'Emploi de Fin de Mois (DEFM) issues de l'ANPE. L'utilisation de ces données a permis de mesurer précisément l'ampleur des phénomènes de ségrégation résidentielle, de *spatial mismatch* et de *skill mismatch* pour 157 Zones Urbaines Sensibles (ZUS) franciliennes. La méthode utilisée est l'analyse en composante principale permettant d'interpréter les proximités entre les variables en termes de corrélation et les proximités entre les ZUS en termes de similitudes de valeurs centrées réduites correspondantes. Par ailleurs la réalisation d'une classification ascendante hiérarchique a permis de regrouper les différentes ZUS en quatre groupes selon un procédé algorithme (critère de Wald) : les ZUS parisiennes, bien composées et bénéficiant d'un accès privilégié aux emplois, de par leur localisation (Groupe A), des ZUS dont la composition est moins homogène mais bénéficiant aussi d'un bon accès aux opportunités d'emploi (Groupe B), les deux derniers groupes ont en commun d'être éloignés des emplois, alors que l'un est bien composé (Groupe C) et l'autre se caractérise par une population très défavorisées (Groupe D). Les ZUS du groupe D sont celles dont les problèmes socio-économiques et sociaux prennent l'ampleur la plus importante. Les résultats confirment que les contrastes socio-économiques sont importants entre les 157 ZUS et s'expliquent par des différences d'inadéquation entre la structure des qualifications offertes et demandées localement (*skill mismatch*), par la distance physique aux emplois, compte tenu des infrastructures de transport (*spatial mismatch*) ou encore elles s'interprètent par des effets de composition et/ou de ségrégation résidentielle.

Gavrel et al. (2015) développent un cadre analytique en combinant un modèle d'appariement avec hétérogénéité des agents et un modèle d'économie urbaine permettant d'envisager les effets des différentes politiques qui peuvent être mises en œuvre localement pour réduire le chômage ou la fracture spatiale. Ils soulignent qu'il existe des politiques efficaces de réduction du chômage, de sa durée et des inégalités sociales (diminution du coût de transport ou encore la densification urbaine) mais que ces politiques ne parviennent pas à réduire la fracture spatiale et la ségrégation urbaine. Une politique de logement social peut atténuer les inégalités spatiales mais ses effets sur le chômage ne sont pas favorables. Ils soulignent la nécessité de combiner les instruments de politique publique pour pouvoir combattre à la fois le chômage et la fracture spatiale mais que les possibilités de financement de mise en œuvre sont limitées. Cette politique analysée met en évidence les interactions qui existent entre le marché du travail et le marché de l'immobilier. Les auteurs proposent pour améliorer le modèle, la prise en compte de deux mécanismes qui renforceraient l'impact de la localisation dans l'espace urbain sur la situation des habitants sur le marché du travail : le développement de logements sociaux dans le centre-ville et la mise en place d'un supplément de loyer dans le centre-ville où se situe l'entreprise (coût global de localisation), plus important par rapport à la périphérie qui dépasserait les coûts de transport économisés, et le salaire deviendrait le déterminant direct du lieu de résidence.

Par ailleurs, en utilisant les données sur la population et les emplois issues du recensement de la population de 1990, les données sur l'accès aux transports publics issues de l'inventaire communal de 1988, et les données sur les revenus en 1990 provenant de la Direction générale des Impôts, Gobillon et Selod (2007) étudient les implications de la ségrégation résidentielle et plus généralement de la structure spatiale de certaines villes françaises. Plus particulièrement, ils s'intéressent à l'identification de déterminants spatiaux du taux de chômage local dans les communes d'Île-de-France. Pour caractériser l'ampleur de la ségrégation résidentielle et de la déconnexion physique aux emplois en Île-de-France, les auteurs proposent des statistiques descriptives et ils estiment l'effet du contexte (ségrégation et déconnexion aux emplois) sur les transitions chômage / emploi en Île-de-France. Leur résultat suggère qu'il existe à la fois des problèmes d'accès à l'emploi mais aussi de composition/ségrégation résidentielle, et qui contribuerait à expliquer le chômage local. Néanmoins, les problèmes d'accessibilité physique jouent un rôle moins important que les effets de composition/ségrégation.

L'Horty et al. (2011) mesurent de façon spécifique l'ampleur des discriminations territoriales à l'embauche à l'encontre des jeunes en Île-de-France avec l'utilisation de données résultant d'un protocole de testing (envoi de 3684 candidatures en réponse à 307 offres d'emploi). Ils utilisent les statistiques descriptives pour mesurer la discrimination globale, la méthode du bootstrap par grappe (par offre d'emploi) qui évite de faire des hypothèses fortes sur la distribution et l'estimation des modèles Logit et Probit pour mesurer une discrimination conditionnelle. Les résultats montrent que les effets du lieu de résidence s'avèrent significatifs sur la probabilité d'être invité à un entretien d'embauche, mais uniquement pour les femmes qu'elles soient d'origine française ou maghrébine, lorsqu'elles résident dans une commune défavorisée par des émeutes urbaines médiatisées (Villiers-Bel ou Sarcelles) plutôt qu'une commune favorisée (Enghien).

Titulaire du permis de conduire :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Permis de conduire » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Oui	NS	(+)**	NS	NS	NS
Non	Variable de référence				

Signif.code (*) : significatif au seuil de 10%, (**) : significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », les formés possédant le permis de conduire ont plus de chances d'accéder à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de formation que ceux qui n'en possèdent pas. Cette variable n'a cependant pas d'influence significative sur les autres indicateurs. Ce résultat est assez singulier de ce que l'on peut voir dans les études menées sur d'autres territoires.

Il apparaît que la mobilité est un enjeu majeur d'accès à l'emploi. A l'aide des données de l'enquête emploi⁴³ de l'INSEE, les résultats de l'étude de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (Dares) sur l'emploi et le chômage des 15-19 ans en 2015, montrent qu'à diplôme égal, les taux d'emploi des jeunes sans permis sont inférieurs aux taux d'emploi des jeunes avec permis, en particulier pour les jeunes diplômés du CAP (45% contre 19%).

L'Horty et al. (2014) ont évalué les effets d'une expérimentation intitulée « 10 000 permis pour réussir » qui consiste à subventionner l'accès au permis de conduire en proposant à 10 000 jeunes en difficulté d'insertion, une aide financière de 1000 euros pour financer leurs leçons de conduite, tandis que les individus du groupe « contrôle » ne recevaient pas d'aide. L'expérimentation a été financée par le Fond d'Expérimentation pour la jeunesse à partir de 2009 et réalisée sur plus d'une centaine de territoires en Métropole, en partenariat avec des missions locales et des auto-écoles sociales. La démarche d'évaluation a consisté à suivre une cohorte de jeunes, entrée dans le programme entre janvier et septembre 2010, en comparant un groupe test, bénéficiaire du programme et un groupe témoins de non bénéficiaires, sélectionnés par assignation aléatoire avec consentement éclairé. L'analyse des données d'enquête des douze et vingt-quatre mois après l'entrée des jeunes dans l'expérimentation, les résultats semblent globalement dominés à court terme par des effets de « *lock-in* » ou effet d'« *enfermement* ». Le passage du permis de conduire, peut être assimilé à une formation professionnelle (intense, sélective et de longue durée) qui limitent d'autres investissements dans la sphère professionnelle ou non professionnelle. A long terme, deux ans après l'entrée dans le dispositif, ces résultats sont contrebalancés par des effets positifs sur l'insertion professionnelle des jeunes qui disposent du permis de conduire : 29,8% d'obtention du permis pour le groupe contrôle contre 44.8% pour le groupe test. Par ailleurs, les effets de l'aide au permis sont différenciés selon le sexe : les filles tirent des bénéfices plus importants de l'aide qui leur permet de financer un surcout plus élevé de nombre d'heures de conduite et de réussir aussi fréquemment que les garçons. S'agissant de l'effet permis sur l'emploi, l'aide exerce des effets favorables pour les garçons sur l'accès à des emplois qui requièrent le permis de conduire, notamment la construction et pour les filles, sur l'accès à des emplois éloignés du domicile, facilitant la sortie du chômage. L'Horty et al. (2014) concluent en soulignant que

⁴³ L'enquête de l'INSEE auprès des ménages est réalisée en continu tout au long de l'année en France métropolitaine depuis 2003 et dans les départements d'outre-mer (DOM) depuis 2014, excepté Mayotte.

simplifier les épreuves du permis sur le modèle de beaucoup d'autres pays produirait un triple dividende sur l'aptitude à la mobilité des jeunes, sur leur accès à l'emploi et sur leur intégration sociale.

La mise en place d'une réforme en 2015 en France pour faciliter l'accès au permis de conduire consiste à ouvrir à des organismes agréés, présentant des garanties d'impartialité et de compétences, la possibilité d'assurer l'épreuve de l'examen théorique du permis de conduire. S'agissant de l'organisation des épreuves pratiques du permis de conduire des poids lourds, cette possibilité est limitée aux diplômes professionnels nécessaires à l'obtention du permis. L'objectif principal est d'accroître le nombre de places d'examen disponibles pour le permis de catégorie B en réorientant les inspecteurs libérés à :

- L'externalisation de l'épreuve du code (+100 000-150 000 places d'examen) ;
- L'externalisation de certains permis poids lourds (+20 000 places d'examen).

Les indicateurs d'évaluation de la mesure sont l'accès à l'emploi, les salaires, la réduction des inégalités et la socialisation.

En Nouvelle-Calédonie, une aide financière a été instaurée en août 2006⁴⁴, pour favoriser l'accès au permis de conduire de la catégorie B, dénommée le « Permis pour l'emploi » (PPE). Le dispositif PPE s'adresse aux demandeurs d'emploi suivant une formation professionnelle continue agréée par la Nouvelle-Calédonie, aux apprentis et étudiants de la Nouvelle-Calédonie inscrits dans une filière professionnelle (1^{ère} Bac Pro, terminal Bac Pro, CAP, BTS, DUT, DEUST). Cette aide a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et sensibiliser à la sécurité routière, en finançant forfaitairement et en partie, auprès d'établissements d'enseignement de la conduite, la formation au permis de conduire de la catégorie B. En 2014, des conventions ont été signées entre le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie par le biais de la Direction des Infrastructures, de la Topographie et des Transports Terrestres (DITTT) et les établissements d'enseignement de la conduite pour la mise en œuvre du PPE. Les frais d'inscription sont de 15 000 XPF (soit environ 126 euros) pour une formation complète (épreuve théorique générale et épreuve pratique), et de 10 000 XPF (soit environ 84 euros) si le bénéficiaire est dispensé d'épreuve théorique générale. En tenant compte des frais de représentation à l'épreuve théorique et des frais généraux (timbres fiscaux), la participation au financement du bénéficiaire n'excédera pas 25 000 XPF (soit environ 210 euros).

Les informations fournies par le bureau de l'éducation routière du service de la sécurité et de la circulation routière (SSCR) de la DITTT sont présentées dans le tableau 58. Elles indiquent qu'entre 2015 et 2019, le nombre de demandes d'attribution et de bénéficiaires (nombre de contrats signés) du dispositif PPE ont diminué, passant de 499 demandes d'attribution en 2015 à 291 en 2019 et de 390 contrats signés en 2015 à 214 en 2019. Par ailleurs, entre 2015 et 2019, en moyenne chaque année, 65 individus n'ont pas été bénéficiaires alors qu'ils avaient obtenu une attribution favorable à leur demande. Sur le total des bénéficiaires du dispositif, les proportions de réussites à l'épreuve théorique générale (ETG) et l'épreuve pratique (permis) ont diminué respectivement de 15 et 30 points entre 2015 et 2019. Malgré la mise en place de ce dispositif et un nombre important de demandes d'attribution d'aide chaque année, le nombre de bénéficiaires et de réussites aux épreuves du permis B, n'ont cessé de diminuer entre 2015 et 2019. La raison principale évoquée par le bureau de l'éducation routière, est la réduction du nombre d'établissements d'enseignement à la conduite qui

⁴⁴ Par une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie n°197 du 22 août 2006.

ne voient plus d'intérêt à adhérer au dispositif car non profitable au niveau financier. Par ailleurs, le manque d'autonomie et de moyen du candidat avant l'entrée dans le dispositif peut être un frein dans les démarches administratives et financières à réaliser pour son inscription auprès d'une auto-école. Durant la formation, le stress et le manque de motivation sont aussi des obstacles à la réussite aux épreuves théorique et pratique du permis B. Par ailleurs, du fait notamment de la distance physique entre l'établissement scolaire ou de formation et l'auto-école, les bénéficiaires du dispositif PPE ayant en parallèle le statut de stagiaire, d'apprenti ou d'étudiant, ne sont pas toujours disponibles en semaine, pour se préparer suffisamment aux examens du permis B. Ces hypothèses énoncées sont confirmées par les résultats de l'évaluation de l'expérimentation « 10 000 permis pour réussir », menée en métropole, qui révèlent que les obstacles rencontrés par les jeunes sont, à 39% le stress, le manque de confiance en soi, d'autonomie et de motivation et pour 19 % d'entre eux, les difficultés de compréhension et d'apprentissage. L'Horty et al (2013) soulignent qu'il est donc essentiel, en amont même de l'apprentissage de la conduite, d'accompagner les jeunes pour leur permettre d'acquérir les prérequis nécessaires.

Le bureau de l'éducation routière en Nouvelle-Calédonie indique ne pas avoir pour mission le suivi des bénéficiaires du dispositif PPE dans l'accès à l'emploi car l'insertion professionnelle est une compétence confiée aux provinces. Cependant, ce dispositif lui a été confié en raison de sa proximité avec les établissements d'enseignement de la conduite et avec les usagers souhaitant obtenir le permis de conduire. L'échec à l'épreuve théorique générale (ETG) étant le principal frein dans l'obtention du permis B, le bureau souhaite faire évoluer le dispositif en centrant l'effort sur l'accessibilité des bénéficiaires à l'ETG dont le public cible serait les populations isolées, résidant hors du Grand Nouméa, les plus représentées en termes de taux de mortalité lié aux accidents de la circulation.

Tableau 58 : Dispositif « Permis pour l'emploi » de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Demandes d'attribution	499	487	454	157	291
Attributions favorables	451	420	401	157	267
Dossiers retirés	443	390	366	144	267
Contrats signés	390	344	302	121	214
Dont dispenses ETG* (épreuve théorique générale)	18	13	15	7	9
Réussites ETG	145	139	38	35	47
Réussites permis B	136	105	21	21	11
Part des réussites ETG (Réussites ETG/ Contrats signés)	37%	40%	13%	29%	22%
Part de réussites au permis B (Réussites permis B / Contrats signés)	35%	31%	7%	17%	5%

Source : DITTT.

Lecture : En 2019, 22% des bénéficiaires du dispositif PPE ont réussi leur ETG.

* Nombre de bénéficiaires intégrant le dispositif PPE en ayant réussi en amont, l'ETG.

Perception d'une allocation chômage :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Allocation chômage » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Oui	NS	(+)**	NS	NS	NS
Non	Variable de référence				

Signif.code (*) : significatif au seuil de 10%, (**) : significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », les formés percevant une allocation chômage durant la formation ont plus de chances que leurs homologues d'accéder à un emploi dans les six mois qui suivent la date de sortie de la formation.

Entre 2011 et 2015, 4% des bénéficiaires des dispositifs de formation continue financée par la Nouvelle-Calédonie percevaient une allocation chômage.

L'assurance chômage assure au salarié involontairement privé d'emploi, un revenu de remplacement. En Nouvelle-Calédonie et dans le cas général, le montant de l'allocation chômage est égal à 75% du SMG (salaire minimum garanti) mensuel⁴⁵. Les allocations peuvent être perçues pendant 9 mois (soit 270 jours), pour les personnes âgées de moins de 50 ans, 12 mois (soit 360 jours) pour les personnes âgées entre 50 et 55 ans, et 14 mois (soit 420 jours) pour les personnes âgées de plus de 55 ans et de moins de 60 ans. Les personnes porteuses de handicaps reconnus par la Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance (CDHD) ont droit à un supplément de 150 jours. Pour bénéficier de l'allocation chômage, le demandeur d'emploi doit avoir cotisé au régime d'assurance chômage de la CAFAT au moins 9 mois et effectuer au moins 1 521 heures de travail (9 mois à temps plein) pendant les 12 mois précédant la rupture du contrat de travail. En décembre 2019, la Nouvelle-Calédonie compte 2141 chômeurs indemnisés.

Ce régime est moins protecteur que celui en vigueur en métropole : en effet, l'allocation chômage est calculée à partir des derniers salaires. Le montant de l'indemnité chômage Pôle emploi, appelée officiellement ARE (allocation de retour à l'emploi) s'élève au minimum à 29.26 euros par jour après un emploi à temps plein et au maximum à 253.14 euros par jour. L'allocation ne peut pas dépasser 75% du salaire journalier de référence. Depuis le 1^{er} novembre 2019, la dégressivité de l'allocation chômage s'appliquera à partir du 7^{ème} mois (l'allocation peut être réduite jusqu'à moins 30% dans la limite d'un plancher fixé à 84.33 euros) aux demandeurs d'emploi dont l'allocation est supérieure à 84.33 euros par jour (soit environ 4500 euros de salaire brut mensuel).

Stankiewicz, Foudi et Trelcat (1993) analysent l'efficacité des stages de formation des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification sur l'accès à l'emploi, à l'aide des données d'enquête relative à la nature et au déroulement du stage, l'avant et l'après stage. La population étudiée compte 1445 bénéficiaires d'une formation entre novembre 1989 et avril 1990, appartenant à quatre zones du département du Nord de la Métropole (Lille, Roubaix-Tourcoing, Valenciennes et Dunkerque). Ils soulignent notamment que la préférence à la formation plutôt qu'à l'emploi est relativement plus forte pour les stagiaires rémunérés par l'AFR (allocation formation reclassement) dénommée dorénavant

⁴⁵ Depuis le 1^{er} janvier 2019, le montant du SMG mensuel brut s'élève à 156 568 XPF (soit environ 1312 euros) et celui du SMG horaire brut s'élève à 926.44 XPF (soit environ 8 euros).

AREF (Allocation de Retour à l'Emploi Formation) : 22% des cas contre 9% pour l'ensemble des stagiaires. Les bénéficiaires ont une durée de chômage inférieure à la moyenne et une partie considèrent leur période de chômage indemnisé comme « l'occasion » d'acquérir un métier ou de se perfectionner. Pour certains, il y a en quelque sorte la volonté de faire un usage productif de leur chômage et d'avoir, face à leur droit à indemnisation, une attitude « active » et non passive (d'attendre que les droits s'épuisent).

Le lien entre indemnisation et retour à l'emploi a suscité une controverse entre les économistes. Fremigacci (2011) propose une feuille de route pour évaluer l'impact de l'assurance chômage sur les trajectoires individuelles. Il adopte une démarche progressive en considérant successivement les aspects théoriques et pratiques, et procède à une revue de la littérature appliquée sur le sujet. Il souligne que d'un point de vue théorique, les modèles de recherche d'emploi délivrent des résultats univoques sur l'impact attendu du régime d'assurance chômage : un accroissement des allocations conduit à un allongement de la durée moyenne du chômage (Layard, Nickell, et Jackman (1991), Ljungqvist et Sargent (1998), Nickell, Nunziata et Ochel (2005)) mais il contribue également à l'obtention d'emplois de meilleure qualité et à l'amélioration de l'efficacité du marché du travail (Acemoglu et Shimer (2000), Marimon et Zilibotti (1999)). Fremigacci (2011) présente le modèle canonique de recherche d'emploi qui décrit le comportement de recherche d'un chômeur en situation d'information imparfaite. Le modèle suppose que le chômeur évolue dans un environnement stationnaire, précisément, les offres lui parviennent à taux constant et se différencient principalement par le salaire proposé. Toute proposition d'embauche peut librement être acceptée ou refusée. S'il accepte l'une d'elle, l'agent se voit offrir la possibilité d'occuper l'emploi correspondant pour une durée infinie et reçoit la rémunération annoncée. Dans le cas contraire, il poursuit sa recherche et continue de percevoir un revenu de remplacement qui équivaut aux allocations chômage nettes des coûts de recherche. Mortensen (1977, 1986) a enrichi le modèle standard de recherche d'emploi d'une représentation plus aboutie du système indemnitaire. Ses principales implications sont les suivantes : i) la durée des épisodes de chômage augmente avec celle des droits indemnitaires ; ii) le salaire de réservation diminue au cours du temps, ce qui se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par une augmentation du taux de transition vers l'emploi tout au long de la période indemnisée ; iii) les sorties du chômage sont susceptibles d'enregistrer un pic au moment de l'épuisement des droits indemnitaires ; iv) une indemnisation plus généreuse accroît les incitations à reprendre un emploi et à se constituer de nouveaux droits pour les chômeurs non indemnisés (effet d'éligibilité). Le modèle de Mortensen (1986) a été le point de départ d'une abondante littérature visant à évaluer l'impact de l'indemnisation sur la durée du chômage et reste à ce jour la référence des travaux microéconomiques sur le sujet. Dans le modèle standard de prospection, le versement des allocations chômage est supposé indépendant du comportement de recherche d'emploi d'un individu. Cependant, dans la réalité, l'octroi d'un revenu de remplacement, notamment lorsqu'il est généreux, peut engendrer un effet désincitatif sur l'effort de recherche des chômeurs. La mise en place des dispositifs de contrôle renforcé permet alors aux services pour l'emploi de vérifier les efforts entrepris pour retrouver un emploi et de détecter d'éventuels comportements opportunistes exposant le chômeur à de possibles sanctions. La sanction peut prendre la forme d'une réduction temporaire ou définitive des allocations chômage qui a pour effet d'accélérer le retour à l'emploi des allocataires. Les prédictions d'Abbring et al. (2005) vont dans le même sens : l'imposition d'une sanction entraîne une baisse du salaire de réservation et une hausse de l'effort de recherche propices à un retour plus rapide à l'emploi. A partir de données suisses, Lalive et al. (2005) décomposent l'effet d'une sanction sur la durée de chômage

en distinguant la mise en garde de l'imposition effective d'une sanction. Ils montrent que le seul fait d'avertir les chômeurs en cas de non-respect des critères d'éligibilité contribue à augmenter de 25% les taux de sortie du chômage. Les résultats d'Arni et al. (2009) et de Van den Berg et Vikström (2009) invitent à nuancer toutefois l'impact des sanctions sur les trajectoires individuelles. Ils suggèrent que les emplois retrouvés à la suite d'une sanction sont caractérisés en moyenne par un salaire plus faible et une moindre stabilité. Plus récemment, Lombardi (2019) a étudié les effets « menace de sanctions » relatives aux prestations d'assurance-chômage sur les taux de sortie du marché du travail. A l'aide de la méthode des doubles différences, il exploite deux réformes du système d'assurance chômage suédois, qui ont considérablement renforcé le contrôle et les sanctions à différents moments dans le temps pour différents groupes de demandeurs d'emploi. Ses résultats montrent que contrairement aux femmes, les hommes et les chômeurs de longue durée réagissent au contrôle et à la menace de sanctions en trouvant un emploi plus rapidement. Par ailleurs les résultats révèlent que les effets de l'imposition de la sanction sur les taux de sortie de l'emploi sont importants mais n'expliquent que faiblement les effets globaux de la réforme, de sorte que la plupart des effets de la réforme découlent d'effets de menace. Il s'en-suit directement que l'impact total des contrôles et des sanctions, peut être fortement sous-estimés.

En Nouvelle-Calédonie, pour maintenir le versement de l'allocation chômage totale, le demandeur d'emploi a pour obligation d'effectuer chaque mois un pointage auprès du service public de l'emploi dans sa province de résidence, de ne pas s'absenter de la Nouvelle-Calédonie (sauf pour motif légitime reconnu par la Commission Chômage de la CAFAT) et de ne pas bénéficier d'un revenu provenant d'une activité professionnelle salariée ou non salariée excédant 50 fois le SMG horaire (46 322 XPF soit environ 388 euros). En Nouvelle-Calédonie comme en Métropole, il n'existe pas d'entrée obligatoire en formation, au-delà d'une certaine durée de chômage sous peine de suspension d'indemnité contrairement à certains pays d'Europe tels que le Danemark ou la Suisse. Le chômeur indemnisé qui entre dans un dispositif de formation continue, continue de percevoir l'indemnité chômage majorée à 100% du SMG par la CAFAT (Caisse de protection sociale de Nouvelle-Calédonie). Si la date de fin de droit (9 mois maximum) intervient pendant la durée de la formation, un délai de 3 mois supplémentaires sera accordé par la CAFAT. Au-delà, la Nouvelle-Calédonie prend le relais de la CAFAT et versera une indemnité de formation au bénéficiaire à hauteur de 100% du SMG. Le chômeur indemnisé tire donc un avantage financier plus important à entrer en formation comparé à un autre demandeur d'emploi.

Régime dans la formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Régime » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Externe	NS	(-)**	NS	(+)**	(+)***
Interne	Variable de référence				

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », un stagiaire régi sous le statut d'externe à la formation, a une probabilité moins élevée d'accéder à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de formation comparé à celui régi sous le statut d'interne. Par ailleurs, lorsqu'un stagiaire accède à un emploi, il a

plus de chances d'occuper un emploi stable et en adéquation avec la formation suivie lorsqu'il a un statut d'externe que celui qui a le statut d'interne.

Pour rappel, le régime de formation correspond au statut du stagiaire dans la prise en charge ou non de l'hébergement et du repas par l'organisme de formation ou un autre organisme financé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Le stagiaire est régi sous le statut d'externe lorsque l'hébergement et les repas (petit déjeuner, déjeuner et dîner) sont à sa charge et sous le statut d'interne, dans le cas contraire.

Souvent, les stagiaires qui choisissent d'être régis sous le statut d'externe, ont à proximité du lieu de formation, leur résidence principale ou celle d'un proche. Ainsi, entre 2011 et 2015, deux tiers des formés étaient régis sous le statut d'externe⁴⁶ durant la formation. 55% des externes contre 22% des internes résident à proximité du lieu de formation. Cette répartition montre que la proximité entre le lieu de résidence et le lieu de formation joue un rôle déterminant dans le choix du stagiaire sur son statut dans la formation. Par ailleurs, comme souligné plus haut, la proximité entre le lieu de formation et le lieu de résidence peut avoir un effet déterminant sur l'accès à l'emploi dans le domaine professionnel de la formation suivie. En effet, les actions de formation dispensées par un organisme de formation répondent de manière générale à des besoins d'emploi exprimés dans une zone géographique proche du lieu de formation. La qualité de l'information collectée n'étant pas suffisante, les domaines d'activité avec le détail ROME n'ont pas été codifiés dans le recensement de la population de 2014. Ainsi, l'analyse de la correspondance avec le domaine de la formation suivie s'appuie désormais sur la répartition des actifs occupés par lieu de travail et secteur d'activité, agrégé en 2014 et présenté dans le tableau 59.

⁴⁶ Les demi-pensionnaires sont pris en compte dans le statut d'externe, c'est-à-dire que seul le repas du midi est pris en charge par l'organisme de formation ou un autre organisme financé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Tableau 59 : Répartition des actifs occupés selon le secteur d'activité et le lieu d'emploi en 2014

Secteur d'activité	Grand Nouméa		Province Sud hors Grand Nouméa		Zone VKPP		Province Nord hors zone VKPP		Province des Îles Loyauté		Non renseigné	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture, pêche	1 007	1	899	12	464	5	1 296	12	872	19	2	2
Construction	8 960	11	786	11	1 645	19	767	7	425	9	36	33
Industrie	11 070	14	963	13	2 260	27	1 759	17	156	3	9	8
Commerce, Transport, Services divers	34 103	42	2 368	33	1 907	23	2 330	22	1 162	25	42	38
Administration, Enseignement, Santé	26 163	32	2 215	31	2 172	26	4 225	41	2 019	44	21	19
Total actifs occupés	81 303	100	7 231	100	8 448	100	10 377	100	4 634	100	110	100

Source : ISEE, recensement 2014.

Lecture : En 2014, 27% des actifs occupés dans la zone VKPP sont employés dans le secteur de l'industrie.

Ainsi, il apparaît qu'il existe une correspondance entre la répartition des actions de formation selon le lieu de formation et le domaine de l'action, et celle des emplois salariés selon le secteur d'activité et le lieu de travail. Partant de ce constat, les externes dont le lieu de résidence est à proximité du lieu de formation, ont une probabilité plus élevée, comparés aux internes, d'accéder à un emploi stable et dont le domaine professionnel correspond au domaine de la formation suivie.

Caractéristiques de la formation suivie

Politique de programmation de l'action de formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Politique de programmation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Conjoncturelle	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	NS
Structurelle	Variable de référence				

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », un formé issu d'une formation de type conjoncturelle a plus de chances que celui issu d'une formation de type structurelle d'accéder à un emploi dans le mois et dans les six mois qui suivent la sortie de la formation. Par ailleurs, un formé issu d'une action de formation dite conjoncturelle a 2.83 et 4.17 fois plus de chances d'accéder respectivement à un emploi stable et à un CDI par rapport à un autre formé.

Pour rappel, les formations dites conjoncturelles sont des formations conventionnées entre la Nouvelle-Calédonie et une collectivité territoriale (commune ou province) ou une branche professionnelle dont les financements sont mobilisables rapidement en fonction des besoins en main d'œuvre du marché du travail.

Bénéficier d'une action de formation dite conjoncturelle constitue une garantie d'accès à un emploi pour le stagiaire à sa sortie de la formation. En effet, dans le cadre de la mise en place de ce type d'action, la DFPC travaille en étroite collaboration avec les représentations des secteurs d'activité pour adapter la commande publique. La mise en place du volet conjoncturel au sein de la commande publique répond à cet objectif d'apporter des réponses en lien avec des projets économiques. Selon le « document d'orientation 2013-2017 » de la DFPC, le rééquilibrage des financements, opéré depuis 2010, s'est traduit en 2012 par une part de 30% consacrée aux financements des actions de formations dites conjoncturelles. En 2013, la prévision budgétaire correspondant à la cible annuelle dédiée à la mise en place de ce type d'actions est de 35% (Tableau 60). Les employeurs sont largement associés à l'ensemble du processus formatif en ce qui concerne :

- La définition des contenus et des modalités de formation ;
- L'information et la communication auprès du public ;
- Le recrutement initial des stagiaires ;
- L'insertion professionnelle des stagiaires

Tableau 60 : Budget⁴⁷ alloué dans la mise en place des actions de FPC de la NC entre 2011⁴⁸ et 2015

Année	Conjoncturel	Structurel	% Conjoncturel	Cible
2011	140 281 834	612 242 522	19%	-
2012	239 230 166	637 184 297	32%	> à 35%
2013	304 576 420	687 568 925	40%	> à 35%
2014	149 049 516	395 465 714	20%	> à 35%
2015	152 599 939	329 070 668	20%	> à 35%

Source : DFPC unité : FCFP

Contrairement aux actions de formations dites conjoncturelles, les actions dites structurelles ne garantissent pas forcément un accès à l'emploi à la sortie de la formation puisque l'employeur n'est pas associé au processus formatif de l'action. Les actions de formation structurelles sont programmées et financées chaque année par la Nouvelle-Calédonie dans le but de couvrir des besoins structurels de formation. En principe, le choix des actions se porte vers les métiers pour lesquels les besoins sont importants et/ou spécifiques dans une perspective de former pour l'emploi et identifier via les études prospectives emploi-formation et sur les études sur les métiers porteurs de l'IDC NC.

La commande publique de ce type d'actions représente entre 75% et 80% du volume d'achat annuel. La mise en place de cette programmation annuelle anticipée permet d'une part, aux organismes de formation d'organiser très en amont leurs ressources humaines et matérielles et d'autre part, au service IOPP'S⁴⁹ (Information, Orientation, Positionnement, Prescription et Suivi) de réaliser l'accueil des bénéficiaires au fil de l'eau sur un planning élaboré suffisamment en amont et permettant ainsi aux psychologues la prescription d'un véritable parcours.

En mai 2018, la cours des comptes en Métropole, a publié un rapport pour le compte de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale relative à une enquête sur la formation des demandeurs d'emploi en France. Le rapport révèle que la politique publique repose de plus en plus sur des plans conjoncturels. Les moyens publics consacrés par la France à la formation des demandeurs d'emploi ont augmenté pour atteindre 5.6 milliards d'euros en 2016, en s'appuyant notamment sur des plans engagés par l'Etat tel que le « *Plan 500 000*⁵⁰ » de 2016 fixant des objectifs quantitatifs très ambitieux pour des formations supplémentaires devant bénéficier aux demandeurs d'emploi. Mais les résultats escomptés n'ont pas été obtenus en termes d'adéquation entre la formation suivie et le besoin exprimé par le demandeur et en termes de taux de retour à l'emploi ; en cause l'efficacité limitée intrinsèque de ce plan et l'insuffisance des instruments de mesure et d'évaluation au regard des enjeux sociaux et financiers de la politique de formation professionnelle et de l'emploi.

⁴⁷ Les dépenses structurelles concernent uniquement les actions de formation qualifiante. Ne sont pas prises en compte les actions de formation pré qualifiantes et celles dédiées aux publics spécifiques et à la promotion sociale. Les dépenses conjoncturelles concernent le soutien aux initiatives sectorielles.

⁴⁸ La cible n'est pas connue pour l'année 2011.

⁴⁹ En 2004, la DFPC a confié à l'IDC NC, via une convention IOPPS, la mission d'informer, d'orienter, de positionner les candidats et de prescrire les actions de formation de la Nouvelle-Calédonie. Il s'agit d'une plate-forme de positionnement fonctionnant comme un guichet unique alimenté par le réseau de Conseillers en Information et Insertion Professionnelle (CIIP).

⁵⁰ Un plan d'urgence pour l'emploi de 500 000 actions de formation supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi mis en place par le Gouvernement français.

Le rapport souligne en outre les résultats de l'enquête Pôle emploi (2015) sur les « Sortants de formation 2013 », qui révèlent entre autres, un effet inégal d'accès à l'emploi selon les formations suivies : très réduit pour les formations conventionnées, pour lesquelles on n'observe pas d'effet sensible au cours des six mois suivant la formation, il est plus élevé pour les formations opérationnelles directement tournées vers le retour à l'emploi telles que les AFPR (actions de formation préalables à l'embauche) ou la POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuel). Ces résultats sont donc comparables à ce qui est observé en Nouvelle-Calédonie.

Dispositif de formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Dispositif de formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Dispositif individuel de formation	(-)**	NS	NS	NS	NS
Qualifiante	(+)**	(+)***	(+)***	NS	(+)***
Préparatoire	Variable de référence				

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », un formé issu d'un DIF (dispositif individuel de formation) a moins de chances que celui issu d'un dispositif de formation préparatoire d'accéder à un emploi dans le mois suivant la date de sortie de formation. L'effet contraire se produit pour le formé issu d'un dispositif de formation qualifiante notamment dans l'accès à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de formation. Par ailleurs, il a 20 et 3 fois plus de chances d'occuper respectivement un emploi en CDI et en adéquation avec la formation suivie.

Pour rappel, il existe trois catégories de dispositifs de formation continue programmés dans la commande publique par la Nouvelle-Calédonie. Les dispositifs individualisés de formation, les actions de formations qualifiantes et les actions de formations préparatoires.

Les DIF offrent au demandeur d'emploi l'opportunité de s'engager dans une formation certifiante ou diplômante pour développer ses compétences professionnelles ou se reconvertir vers un métier plus porteur d'emploi ou épanouissant. Dans le cadre des DIF, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe chaque année par arrêté la liste des métiers prioritaires pour l'agrément d'actions de formation professionnelle continue. La durée moyenne des actions de DIF dispensées entre 2011 et 2015 est de 10 mois.

Les actions de formation qualifiante et préparatoire à l'emploi et / ou à une formation qualifiante sont des parcours collectifs de formation qui s'adressent prioritairement à des demandeurs d'emploi qui ont construit un projet professionnel et identifié un besoin en formation établi dans la programmation annuelle d'actions de FPC de la Nouvelle-Calédonie.

Les actions de formation qualifiantes dispensées en Nouvelle-Calédonie sont principalement de niveaux V (équivalent au CAP/BEP) et IV (équivalent au Baccalauréat), soit sur des titres nationaux du ministère du travail et de l'emploi, soit sur des titres de la Nouvelle-Calédonie. La durée moyenne des actions de formation qualifiante dispensées entre 2011 et 2015 est de 6 mois.

Les actions de formation préparatoires à l'emploi et / ou à une formation qualifiante s'adressent prioritairement aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas entrer directement en formation qualifiante. Elles peuvent prendre plusieurs formes :

1/ Le dispositif « plateformes découverte secteurs » permettant de découvrir les contraintes et gestes techniques de différents métiers d'un même secteur.

2/ Le dispositif PNE (premier niveau d'employabilité) permettant d'exercer les premiers gestes opérationnels d'un métier afin d'acquérir les compétences de base d'exercice du métier.

3/ Le parcours SPOT qui accueille des publics en difficulté d'insertion professionnelle en vue de leur offrir un accès à la formation continue, voire à un premier niveau d'emploi, par l'acquisition de compétences clés de l'employabilité et, si possible, la construction d'un parcours professionnel. La durée moyenne des actions de formation préparatoire dispensées entre 2011 et 2015 est de 6 mois.

En métropole, le rapport de la cour des comptes (2018) révèle que les taux d'accès à l'emploi dans les six mois qui ont suivi la fin de la formation (entre janvier et novembre 2016), diffèrent selon les dispositifs de formation. Les taux sont limités pour la mise en place de formations collectives et plus élevés pour les actions de formation préalables au recrutement (AFPR) ou les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI), qui supposent l'existence d'une promesse d'embauche sur un poste à pourvoir : pour ces dispositifs, le taux d'accès à l'emploi s'est élevé à 62.3% en 2015 pour les emplois d'une durée supérieure à six mois, contre 22.9% seulement pour les autres dispositifs.

Ainsi, contrairement à une formation préparatoire, une formation qualifiante est sanctionnée par un diplôme national ou une certification reconnue sur l'ensemble du territoire calédonien, par la branche professionnelle qui l'a créé et les compétences acquises permettent au formé d'être immédiatement opérationnel dans l'emploi.

Nature de la formation (formation pratique et théorique ou théorique seule) :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Nature de formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
<i>Spécifique (formation en entreprise et en centre)</i>	(+) ^{***}	(+) [*]	NS	NS	NS
<i>Générale (formation en centre uniquement)</i>	Variable de référence				

Signif.code (*) : significatif au seuil de 10%, (**) : significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », un formé issu d'une action de formation proposant à la fois une durée théorique en centre de formation (formation générale) et une durée pratique⁵¹ en entreprise (formation spécifique) a plus de chances d'accéder à un emploi dans le mois et les six mois qui suivent la date de sortie de la formation que celui issu d'une action de formation proposant uniquement une

⁵¹ Période de mise en situation réelle de travail du stagiaire dans une entreprise d'accueil pendant laquelle ce dernier est à la disposition de son encadrant qui le forme dans la réalisation des tâches dans l'objectif d'acquérir les compétences techniques et spécifiques à l'exercice d'une activité propre à l'entreprise.

durée de formation théorique. En revanche, il n'existe pas d'effet significatif sur les autres variables dépendantes, relatives à la qualité de l'emploi occupé.

Sur 507 actions de formation continue dispensées entre 2011 et 2015, plus de 50% concernent des actions alternant des périodes théoriques et pratiques parmi lesquelles plus de 80% concernent des dispositifs de formation qualifiante dont 69% sont certifiantes (185 sur 270 actions). La durée moyenne des actions est de 1162 heures (soit 7 mois) de formation avec 332 heures (soit 2 mois) de formation spécifique en entreprise et 793 heures (soit 5 mois) de formation générale en centre. La durée moyenne des actions de formation de nature théorique uniquement est de 815 heures (soit 5 mois).

Certains travaux confirment ces résultats en mettant en évidence le fait qu'une formation suivie en parallèle d'une activité professionnelle comme prévu par les dispositifs en alternance, est plus efficace qu'une formation seule ou un contrat aidé seul. Bonnal et al. (1997) étudient les effets des politiques publiques d'emploi en France dans les années 1980 dont l'objectif est d'améliorer les perspectives du marché du travail pour les jeunes travailleurs non qualifiés. A l'aide de données individuelles recueillies par l'INSEE sur la période allant de 1986 à 1988, les résultats de leur estimation économétrique montrent entre autres que selon la nature et le coût du programme de formation, les trajectoires professionnelles des bénéficiaires diffèrent. Plus précisément, participer à un programme alternant une activité professionnelle dans le secteur privé et une formation augmente l'impact de la transition entre la période de chômage et la période d'emploi stable pour les jeunes hommes ayant un faible niveau de formation initiale. L'impact est nul lorsque le programme concerne une activité dans le secteur public pour les jeunes hommes peu diplômés du système de formation initiale mais augmente significativement pour les jeunes hommes possédant un diplôme professionnel. Ces conclusions sont confirmées par Brodaty et al. (2001) qui utilisent les données de l'INSEE à l'aide des estimateurs par appariement introduits par Heckman et al (1998) pour réexaminer l'impact de ces programmes de formation sur l'accès à l'emploi. Ainsi, ils révèlent que les programmes de formation continue dans le secteur privé (associés à des coûts de formation élevés et une formation spécifique en entreprise) donnent de meilleurs résultats que les programmes de formation dans le secteur public.

Calavrezo et Rémy (2017) mobilisent les données de deux enquêtes de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) de 2012 afin d'évaluer à l'aide de la méthode des systèmes d'équations simultanées, les effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion professionnelle. Leurs résultats montrent que même si les formations dispensées dans le cadre de l'IAE (l'insertion par l'activité économique) sont des formations éloignées de l'alternance (à l'exception des formations qualifiantes), le fait qu'elles viennent renforcer les compétences acquises sur l'emploi occupé peut favoriser l'insertion ultérieure des bénéficiaires. Calavrezo et Rémy (2017) révèlent par ailleurs, que le suivi d'une formation quelle que soit sa nature, augmente la probabilité que le salarié déclare que sa situation professionnelle s'est améliorée, l'écart étant plus conséquent dans le cas des formations d'adaptation au poste, comparées aux autres formations dans la mesure où ces dernières sont moins scolaires et plus directement utilisables dans le cadre de l'emploi exercé.

Pôle emploi (2015) souligne par ailleurs que la formation, surtout si elle comprend une période en entreprise, permet de nouer des contacts, voire de bénéficier d'un pré-recrutement. Mais cet effet positif a tendance à diminuer avec le temps, car la motivation s'érode et les qualifications tendent à perdre de leur valeur en l'absence d'emploi.

Lieu de formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Lieu de formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Hors Nouvelle-Calédonie	NA	NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP	NS	(+)***	(+)*	NS	NS
VKPP	NS	NS	(+)***	NS	(+)***
Province Sud hors Grand Nouméa	(-)*	(-)*	NS	NS	NS
Province des Iles Loyauté	NS	NS	NS	NS	(+)**
Grand Nouméa	Variable de référence				

Signif.code (*) : significatif au seuil de 10%, (**) : significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », un formé issu d'une formation dispensée en province Nord hors zone VKPP a plus de chances d'accéder à un emploi, qui plus est en CDI, dans les six mois suivant la date de sortie de formation que celui issu d'une formation dispensée dans le Grand Nouméa. Par ailleurs, se former dans la zone VKPP plutôt que dans le Grand Nouméa, multiplie par six et par quatre les chances d'accéder à un emploi respectivement en CDI et en adéquation avec la formation suivie.

Dans un objectif de rééquilibrage territorial prévu par les accords de Matignon-Oudinot (1988) et de Nouméa (1998), le développement du pôle urbain de VKPP en province Nord, autour du complexe métallurgique à dimension internationale : Koniambo Nickel SAS (KNS), vise à créer un contre-poids économique et social à la suprématie de l'agglomération du Grand Nouméa. La province Nord souligne sur son site web⁵² que cinquante milliards de francs pacifique (soit environ 419 millions d'euros) ont été investis dans les quatre communes dont plus de 30 milliards provenant de fonds publics et au moins 20 milliards relevant d'opérateurs privés, dans la construction de logements, de zones d'activités, d'infrastructures publiques (écoles, équipements de loisirs, hôpital, centre de secours...), la formation, le transport, la gestion des déchets et le soutien aux entreprises. Par ailleurs, de nouvelles structures d'intervention économique ont été mises en place, avec le soutien de l'industriel KNS et des institutions, pour favoriser l'insertion des populations locales dans la création d'activités. De même, l'économie mixte joue un rôle majeur dans le développement de ce territoire.

Au niveau macroéconomique, alors que l'usine de la SAS KNS⁵³ exploite des gisements de garnièrites dans le Nord du pays et traite les minerais par pyrométallurgie dans l'usine de Koniambo, dans la province Sud hors Grand Nouméa, précisément dans la région de Goro, l'usine de la SAS Vale Nouvelle-Calédonie⁵⁴ exploite les gisements latéritiques et traite les minerais par hydrométallurgie. L'industrie du nickel occupe un rôle central en Nouvelle-Calédonie et ne s'arrête pas aux seules activités extractives et métallurgiques. Le secteur a aussi un effet d'entraînement sur le reste de l'économie par ses commandes de biens et de services, par son recours à la sous-traitance et par la consommation de ses salariés.

⁵² Site web : <https://www.province-nord.nc/vkpp-territoire-durable/vkpp-identite-communes>

⁵³ Son capital est détenu à 51% par la SMSP et à 49% par Glencore Xstrata, géant suisse du négoce des matières premières.

⁵⁴ Son capital est détenu majoritairement par le groupe brésilien Vale (95%), le reste étant détenu par la SPMSC (Société de Participation Minière du Sud Calédonien qui regroupe les trois provinces).

L'aménagement du pôle urbain VKPP depuis le début des années 2000 a connu un développement économique sans précédent grâce à la construction de l'usine du Nord. Depuis 2005, celle-ci a généré 381 milliards de francs (soit environ 3.2 milliards d'euros) de retombées économiques notamment sur la zone VKPP. En 10 ans, le nombre d'entreprises installées dans la zone VKPP a doublé. Le secteur de l'industrie représentait 124 entreprises en 2015 contre 49 en 2003. Le nombre de salariés dans le secteur privé est passé de 1028 en 2006 à 3486 en 2015 et 191 offres d'emplois ont été proposées tous les mois sur la zone VKPP entre 2008 et 2015. Par ailleurs, il apparaît que la programmation et la mise en place des actions de formation par la Nouvelle-Calédonie dans la zone VKPP répondent principalement aux besoins d'emplois salariés dans le secteur de l'industrie. En effet, le tableau 59 montre qu'en 2014, la majorité (27%) des actifs occupés dans la zone VKPP travaille dans le secteur de l'industrie et le tableau 61 indique qu'entre 2011 et 2015, plus de la moitié (57%) des actions de formation dispensées dans la zone VKPP concernent le domaine de l'industrie.

« *Toutes choses égales par ailleurs* », une formation dispensée en province Sud hors Grand Nouméa plutôt que dans le Grand Nouméa, donne moins accès à un emploi dans le mois et les six mois suivant la date de sortie de la formation.

En province Sud hors Grand Nouméa, il apparaît que la majorité des actions de formation (37%) mises en œuvre entre 2011 et 2015 concerne le domaine de l'industrie (tableau 25). Néanmoins, l'industrie n'est pas le secteur le plus représenté en termes d'emplois salariés dans cette province puisqu'il représente seulement 13% des actifs occupés (tableau 23).

Par ailleurs, sur l'ensemble des formés issus d'une action de formation dispensée en province Sud hors Grand Nouméa, 52% résident dans le Grand Nouméa, 37% en province Nord hors zone VKPP, 6% dans la zone VKPP et 4% dans la province des Îles Loyauté mais aucun ne réside dans la province de formation. L'éloignement physique entre le lieu de résidence des formés et le lieu de formation, en l'occurrence la province Sud hors Grand Nouméa, peut être un frein dans l'accès à l'emploi dans cette même province.

« *Toutes choses égales par ailleurs* », se former dans la province des Îles Loyauté multiplie par quinze les chances d'accéder à un emploi en adéquation avec la formation suivie. Il semblerait que la programmation des actions de formation mise en œuvre dans la province des Îles Loyauté répond aux besoins en emplois salariés dans cette province puisque les domaines de formation les plus représentés en termes d'actions de formation correspondent aux secteurs d'activités les plus représentés en termes d'emplois salariés. En effet, l'ensemble des actions de formation mises en œuvre entre 2011 et 2015 en province des Îles Loyauté, concerne essentiellement le domaine des services aux personnes et aux collectivités (CAPA (Certificat d'aptitude professionnelle agricole) Services en milieu rural, DAEU (Diplôme d'accès aux études universitaires) et le domaine des transports et de la logistique (Capitaine 200)). Par ailleurs, en 2014, les données issues du recensement de la population révèlent que sur 4635 loyaltiens⁵⁵ âgés de plus de 15 ans et ayant un emploi, 43% sont employés dans le domaine de l'administration, l'enseignement et la santé, 25% dans le domaine du commerce, des transports et des services divers, 19% dans le domaine de l'agriculture, 9% dans le domaine de la construction et le reste, dans le domaine de l'industrie hors nickel.

⁵⁵ Nom donné aux habitants de la province des Îles Loyauté.

Tableau 61 : Répartition des actions de formation selon le domaine de formation et le lieu de formation entre 2011 et 2015

Grand domaine ROME	Grand Nouméa	Province Nord hors zone VKPP	Zone VKPP	Province Sud hors Grand Nouméa	Province des Îles Loyauté	Hors Nouvelle-Calédonie	Non renseigné	Total général
Industrie	8	45	57	37	0	0	13	20
Communication-Média-Multimédia	1	0	0	0	0	0	3	1
Commerce-Vente-Grande distribution	5	0	0	7	0	0	1	4
Construction, Bâtiment-Travaux publics	21	8	23	5	0	0	9	16
Agriculture et pêche-Espaces naturels et espaces verts-Soins aux animaux	18	10	17	5	0	0	5	10
Hôtellerie-Restoration-Tourisme-Loisirs-Animation	14	12	0	14	0	0	6	9
Installation-Maintenance	2	0	0	0	0	0	0	1
Santé	16	0	3	2	0	0	4	8
Support à l'entreprise	3	4	0	0	0	0	6	4
Service à la personne et à la collectivité	5	8	0	5	75	75	3	8
Spectacle	1	0	0	0	0	0	0	0
Transport-Logistique	7	14	0	26	25	25	5	8
Non renseigné	0	0	0	0	0	0	46	8
Total général	197	51	35	43	4	4	80	507

Source : DFFC. Unité : %.

Lecture : Entre 2011 et 2015, sur l'ensemble des actions de formation dispensées dans la zone VKPP, 57% concernent le domaine de l'industrie.

Niveau de formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Niveau de formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Niveaux enseignement supérieur	NS	(+)***	NS	(+)*	(+)***
4. (Niveau baccalauréat)	NS	NS	NS	NS	NS
3. (Niveau CAP/BEP)	NS	NS	NS	(-)*	(+)**
Infra 3. (Sans niveau de diplôme)	Variable de référence				

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », un formé d'un niveau d'enseignement supérieur, a plus de chances que celui d'un niveau Infra 3 d'accéder à un emploi, qui plus est, stable (probabilité quatre fois plus élevée) et en adéquation avec la formation suivie (probabilité quatorze fois plus élevée) dans les six mois suivant la date de la sortie de formation.

Les résultats de certaines études soulignent le fait que les bénéficiaires de formation de niveaux d'enseignement supérieur ont plus de chances de trouver un emploi durable plutôt que d'être en recherche d'emploi comparés à ceux d'un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat. L'étude de Pôle emploi (2015) évalue l'impact de la formation des demandeurs d'emploi sur l'accès à l'emploi et sur l'accès à l'emploi durable à l'aide des données de l'enquête « sortants de formation » de mars 2013 réalisée par Pôle emploi en utilisant le modèle logit multinomial non ordonné estimant les probabilités pour un individu donné d'être dans telle ou telle situation plutôt qu'en situation de « référence » (recherche d'emploi) 6 mois après la sortie de la formation. Les résultats montrent que les bénéficiaires de formations de niveaux supérieurs Bac +2 et 3 et ceux de niveaux Bac + 4 et + ont respectivement une probabilité 1.22 fois et 1.58 fois plus élevée de trouver un emploi durable (> à 6 mois) plutôt que d'être en recherche d'emploi que les bénéficiaires de niveau d'enseignement technique ou professionnel (BEP, CAP...). Plus récemment, en appliquant les régressions logistiques afin d'identifier les facteurs déterminant l'insertion, l'analyse des résultats de l'enquête⁵⁶ « Génération 2013 » (2019) du Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) révèle entre autre que les formations de l'enseignement supérieur favorisent l'insertion professionnelle. 66% des Bac + 2 et plus accèdent durablement à l'emploi, contre seulement 37% des niveaux inférieurs au Bac. Par ailleurs, les jeunes issus de l'enseignement supérieur sont en moyenne trois fois moins concernés par les périodes de chômage dit « durable » que l'ensemble des formés.

« Toutes choses égales par ailleurs », un formé de niveau 3 a moins de chances que celui de niveau infra 3, d'accéder à un emploi stable dans les 6 mois suivant la date de sortie de la formation suivie. L'effet contraire se produit dans l'accès à un emploi en adéquation avec le domaine de la formation suivie.

Comparé aux actions de formation de niveau 3, celles de niveau infra 3 (SPOT, PNE (Premier niveau d'employabilité), Plateforme métiers, Plateforme secteur, Espaces préparatoires etc.) sont essentiellement des dispositifs préparatoires à l'emploi et / ou à une formation qualifiante permettant

⁵⁶ L'enquête « Génération 2013 » interroge périodiquement des jeunes sur leur parcours professionnel durant les trois années qui suivent leur sortie d'études dans le domaine environnemental en 2013 et la situation professionnelle qu'ils occupent trois ans après.

d'acquérir les compétences clés de l'employabilité et, si possible, la construction d'un parcours professionnel mais n'ont pas vocation à apporter des compétences sur un métier précis. Ces dispositifs s'adressent principalement aux publics en difficulté d'insertion professionnelle par manque de compétences attendues en entreprise.

Les publics en difficulté d'insertion concernent notamment les individus en situation d'illettrisme. Une étude de l'OCDE (2017) sur un phénomène de carence structurelle des compétences clés d'une partie des demandeurs d'emploi souligne que « le niveau élevé du chômage en France tient en partie à l'inadéquation des compétences sur le marché du travail des peu qualifiés, due notamment à une forte proportion d'adultes avec de faibles compétences en littératie et numératie ». La part des adultes âgés de 16 à 65 ans dont les compétences de base sont faibles (score inférieur à 2 sur l'échelle PIAAC⁵⁷ de compréhension de l'écrit), est plus élevée en France qu'en Allemagne et au Royaume-Uni.

En Nouvelle-Calédonie, les résultats de l'enquête IVQ (Information et Vie Quotidienne), conduite en 2013 par l'ISEE, révèle que 18% de la population calédonienne soit un quart des adultes âgés de 16 à 65 ans, est en situation d'illettrisme. En matière de numératie, les performances des calédoniens sont globalement faibles, près de 40% des adultes, soit environ 67 000 personnes, ont obtenu des résultats médiocres aux tests, avec moins de 60% de réussite. Ce taux de réussite est l'un des plus faibles de l'outre-mer français, très inférieur par exemple aux résultats des Antilles. En littératie, les difficultés augmentent avec l'âge. Après 55 ans, plus de 40% des personnes rencontrent de sérieuses difficultés à l'écrit. Pour autant, l'enquête révèle par ailleurs, que près de la moitié (48%) de la population illettrée de la Nouvelle-Calédonie est en emploi.

Grand Domaine de formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Grand Domaine de formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Communication, Média et Multimédia	NS	NS	NS	NS	NS
Commerce, Vente et Grande distribution	NS	(-)**	NS	NS	NS
Construction, Bâtiment et Travaux publics	NS	(-)***	(-)***	(-)**	(+)***
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...	NS	(-)***	NS	(-)*	NS
Hôtellerie-Restauration, Tourisme...	NS	(-)**	NS	(-)***	(+)***
Installation et Maintenance	NS	NS	NS	NS	(+)***
Santé	NS	NS	NS	NS	NS
Support à l'entreprise	(-)**	(-)***	NS	NS	(-)*
Services à la personne et à la collectivité	NS	(-)***	NS	NS	(+)*
Transport et Logistique	NS	(-)**	NS	NS	(+)*
Industrie	Variable de référence				

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

⁵⁷ L'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) mesure les compétences des adultes français âgés de 16 à 65 ans dans les domaines de la littératie, la numératie et la résolution de problèmes dans des environnements à fortes composante technologique.

« *Toutes choses égales par ailleurs* », en référence au domaine de l'« Industrie », les domaines de la « Communication, Média et Multimédia » et de la « Santé » ne présentent aucun effet significatif sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle. En revanche, les domaines du « Commerce, Vente et Grande distribution », des « Services à la personne et à la collectivité » et du « Transport et Logistique » donnent moins accès à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de formation et notamment à un mois pour le domaine du « Support à l'entreprise ».

Le tableau 62 présente le nombre de métiers porteurs et d'emplois potentiels⁵⁸ en Nouvelle-Calédonie par grand domaine ROME de 2012 à 2016. Il apparaît que dans le top cinq du classement des domaines de métiers porteurs, l'« Industrie » est le secteur qui compte le plus de besoins en main d'œuvre avec 1240 emplois potentiels en 2012, 351 en 2014 et 311 en 2016 suivi du secteur de la « Construction, bâtiment et travaux publics », du « Support à l'entreprise », des « Services à la personne et à la collectivité » et de l'« Installation - maintenance ».

Les métiers porteurs sont conjoncturels car liés au contexte actuel du moment : l'industrie est tirée vers le haut par les activités de la mine. L'achèvement de l'usine KNS a tiré le secteur du BTP dans sa phase de construction et d'autres secteurs sur les travaux de mise en construction (notamment avec la main d'œuvre étrangère présente localement).

⁵⁸ Besoins en emploi non comblés par le vivier disponible.

Tableau 62 : Répartition des métiers porteurs et emplois potentiels selon le domaine ROME de 2012 à 2016

Grand domaine ROME	2012		2014		2016	
	Nb métiers porteurs	Nb emplois potentiels	Nb métiers porteurs	Nb emplois potentiels	Nb métiers porteurs	Nb emplois potentiels
<i>Agriculture et pêche- Espaces naturels et espaces verts-Soins aux animaux</i>	3	160	4	194	2	20
<i>Banque-Assurances et Immobilier</i>	5	68	3	36	6	45
<i>Commerce-Vente-Grande distribution</i>	5	232	3	46	5	63
<i>Communication-Média- Multimédia</i>					1	4
<i>Construction, Bâtiment- Travaux publics</i>	14	1407	12	495	7	91
<i>Hôtellerie-Restaurant- Tourisme-Loisirs- Animation</i>	5	126	5	78	2	34
<i>Industrie</i>	24	1240	18	351	18	311
<i>Installation-Maintenance</i>	6	292	3	136	4	60
<i>Santé</i>	6	128	2	18	3	28
<i>Service à la personne et à la collectivité</i>	11	362	11	538	5	270
<i>Support à l'entreprise</i>	12	274	13	295	13	152
<i>Transport-Logistique</i>	5	313	2	12	2	14
Total général	96	4602	76	2199	68	1092

Source : IDC NC. Etudes sur les métiers porteurs (2012 ; 2014 ; 2016).

« Toutes choses égales par ailleurs », le domaine de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » donne moins accès à un emploi, qui plus est, en CDI et stable dans les six mois suivant la date de sortie de formation. Néanmoins, se former dans ce domaine multiplie les chances par trois d'accéder à un emploi en adéquation avec la formation suivie.

La formation ne constitue pas une condition suffisante pour l'accès à l'emploi et son efficacité ne dépend pas uniquement de l'appariement (matching), réussi ou pas, entre le type de formation et les caractéristiques de l'individu, mais aussi de l'évolution plus ou moins favorable du marché du travail, précisément du rapport offres d'emploi/demandes d'emploi (Stankiewicz,1984).

Ainsi, même si le secteur de la « Construction, Bâtiment - Travaux Publics » tient une place importante dans l'économie calédonienne. Le poids du secteur de la « Construction, Bâtiment - Travaux Publics » est le suivant en 2019 dans :

... la création de richesse en 2018	... les effectifs salariés en 2019	... le parc d'entreprises en 2019	... la création d'entreprises en 2019
11%	9.6%	12.3%	19.8 %

Source : IEOM, 2019.

Cependant le secteur est confronté à une baisse significative de son volume d'affaires, suite au coup de frein donné aux grands programmes de logements sociaux et à l'achèvement d'importants projets d'infrastructures (usines du Nord et du Sud, équipement des jeux du pacifique) (IEOM, 2015).

Le secteur de la « Construction, Bâtiment - Travaux Publics » emploie généralement les travailleurs sur des CDC (contrats de chantier), liés à la durée du chantier à réaliser. Par ailleurs, la volatilité des

effectifs du secteur est grande et s'explique pour partie par une certaine précarité des emplois dont le niveau de qualification est le plus faible. La fédération calédonienne du BTP souligne en avril 2019 que la situation du secteur de la construction ne cesse de se dégrader avec plus de 3000 emplois perdus de 2014 à 2019.

Selon le rapport de l'IEOM publié en 2015, l'emploi salarié ne progresse que faiblement (+0.2% en moyenne annuelle, soit 176 postes supplémentaires) et accuse des destructions nettes d'emplois dans plusieurs secteurs tels que la construction (-337 postes), le commerce (-80 postes) et les transports (-87 postes). Ces destructions nettes d'emplois sont à peine compensées par les créations nettes dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (+245 postes) de la mine (+106 postes), et des industries manufacturières (+72 postes). Par ailleurs, l'emploi de salariés intérimaires a concerné 23 299 personnes en 2015 (+9.0 % par rapport à 2014), pour 10 850 postes équivalents temps plein (ETP), son niveau le plus élevé depuis 2011. L'intérim est essentiellement utilisé dans les secteurs de la construction et des mines et carrières (41.3% des ETP), du transport (32.7%) et du commerce (20.3%).

« Toutes choses égales par ailleurs », en référence au domaine de l' « Industrie », le domaine de l'« Agriculture et pêche-Espaces naturels et espaces verts-Soins aux animaux» donne moins accès à un emploi, qui plus est, stable dans les six mois suivant la date de sortie de formation.

Le secteur de l'« Agriculture et pêche - Espaces naturels et espaces verts - Soins aux animaux » est constitué en 2015 de 6400 exploitations dont 94% n'emploient aucun salarié. 76% des exploitations exercent principalement une activité de culture, d'élevage et de chasse, 1% une activité de sylviculture, et 23% une activité de pêche ou d'aquaculture (IEOM, 2015). Le poids du secteur de la l'« Agriculture et pêche - Espaces naturels et espaces verts - Soins aux animaux » est le suivant en 2019 dans :

<i>... la création de richesse en 2018</i>	<i>... les effectifs salariés en 2019</i>	<i>... le parc d'entreprises en 2019</i>	<i>... la création d'entreprises en 2019</i>
2%	2.6%	11.3%	6.2%

Source : IEOM, 2019.

Entre 2009 et 2015, le nombre d'exploitations a baissé de 20% (soit plus de 1000 exploitations disparues ou absorbées). Cette évolution s'est accompagnée d'une réduction de 27% de la surface agricole utilisée, touchant particulièrement les zones de pâturage, notamment celles situées en terres coutumières. Par ailleurs, le secteur est exposé aux risques climatiques et à la saisonnalité, particulièrement dans la filière de l'aquaculture qui doit faire face à des risques particuliers, potentiellement générateurs de coûts importants : des risques commerciaux sur les marchés liés aux fluctuations de l'offre et de la demande, des risques environnementaux (El Niño, La Niña...), des risques sanitaires et biologiques (apparitions de pathologies qui provoquent des mortalités importantes notamment des post-larves en éclosion). Par ailleurs la forte saisonnalité représente un autre handicap pour la filière, l'usine de production ne fonctionnant au maximum de sa capacité que durant 3 à 4 mois par an (80% des pêches étant réalisées entre le mois de juin et août).

Enfin, ce secteur comprend essentiellement des travailleurs saisonniers et le travail est particulièrement difficile, d'autant plus que la rémunération est peu élevée puisque le salaire minimum agricole (SMAG) mensuel brut est fixé à 133 086 francs pacifique (soit 1 115 euros).

« Toutes choses égales par ailleurs », en référence au domaine de l' « Industrie », le domaine de l' « Hôtellerie-Restauration-Tourisme-Loisirs-Animation » donne moins accès à un emploi, qui plus est,

stable dans les six mois suivant la date de sortie de formation. Néanmoins, se former dans ce domaine multiplie par sept les chances d'accéder à un emploi en adéquation avec la formation suivie.

En 2015, le secteur de l'« Hôtellerie – Restauration, Tourisme, Loisirs – Animation » se porte globalement bien avec une fréquentation touristique progressant de 6.3% (soit 6800 touristes supplémentaires) comparé aux deux années précédentes, pour atteindre 113 950 visiteurs, grâce notamment à une hausse sensible du nombre de touristes en provenance d'Australie et de Nouvelle-Zélande, sous l'effet des « contrats de destination »⁵⁹. Le poids du secteur de l'« Hôtellerie – Restauration, Tourisme, Loisirs – Animation »⁶⁰ est le suivant en 2019 dans :

... la création de richesse en 2018	... les effectifs salariés en 2019	... le parc d'entreprises en 2019	... la création d'entreprises en 2019
n.d.	7.1%	1.9%	2.4%

Source : IEOM, 2019

Malgré la hausse de la fréquentation touristique, le secteur a cependant connu en 2015 une diminution de 8.5% de ses effectifs salariés (après +3.1% en 2014). Le secteur emploie 5 077 salariés, 470 de moins que l'année précédente. Cette diminution concerne principalement les activités liées à la filière du tourisme. L'hôtellerie employant en 2015, 2 074 salariés (soit 40.9% du total), perd 12.6% de ses effectifs, 1 187 salariés dans la restauration (soit 23.4% du total) représentant une perte de 6.4% de ses effectifs, tout comme le transport touristique (aérien, maritime et terrestre) avec 1 172 salariés (soit 23.4% du total).

« Toutes choses égales par ailleurs », se former dans le domaine de l'« Installation et Maintenance » plutôt que dans l'« Industrie » multiplie par 131 les chances d'accéder à un emploi en adéquation avec la formation suivie. Il n'existe pas d'effet significatif sur les autres variables dépendantes.

Selon l'étude prospective emploi-formation 2017 réalisée par l'IDC NC, le métier intitulé « Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation » apparaît dans le top 20 (14^{ème} position, tableau 63) des métiers rencontrant le plus fréquemment des difficultés de recrutement dont la première raison invoquée est l'« Inadéquation entre l'offre et la demande ».

Tableau 63 : Top 20 des métiers rencontrant le plus fréquemment des difficultés de recrutement et la première raison invoquée

Intitulé métier [ROME]	Facteurs Incriminés
1. Personnel de caisse	Caractéristiques des candidats
2. Comptabilité	Inadéquation entre l'offre et la demande
3. Mécanique automobile et entretien de véhicule	Caractéristiques des candidats
4. Personnel de cuisine	Inadéquation entre l'offre et la demande
5. Relation commerciale grands comptes et entreprises	Inadéquation entre l'offre et la demande
6. Vente en habillement et accessoires de la personne	Caractéristiques des candidats
7. Secrétariat	Inadéquation entre l'offre et la demande
8. Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Caractéristiques des candidats
9. Maçonnerie	Inadéquation entre l'offre et la demande
10. Conduite d'engins de terrassement et de carrière	Inadéquation entre l'offre et la demande
11. Vente en décoration et équipement du foyer	Inadéquation entre l'offre et la demande

⁵⁹ Contrat de collaboration entre les acteurs de la chaîne touristique, signé en décembre 2013 dans l'objectif de développer l'attractivité touristique et l'accessibilité de la destination Nouvelle-Calédonie.

⁶⁰ Le poids du tourisme dans l'économie est supérieur à celui du seul secteur de l'hôtellerie-restauration.

12. Mise en rayon libre-service	Caractéristiques des candidats
13. Conduite de transport en commun sur route	Caractéristiques des candidats
14. Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Inadéquation entre l'offre et la demande
15. Conduite de transport en commun sur route	Caractéristiques des candidats
16. Etudes et développement informatique	Pénurie de main-d'œuvre
17. Peinture en bâtiment	Caractéristiques des candidats
18. Direction de chantier du BTP	Pénurie de main-d'œuvre
19. Conduite de véhicules sanitaires	Caractéristiques des candidats
20a. Entretien des espaces verts	Caractéristiques des candidats
20b. Vente en alimentation	Caractéristiques des candidats

Source : IDC NC. 2017

Par ailleurs, l'IEOM souligne dans son rapport d'activité 2019 que dans le secteur de l'industrie en Nouvelle-Calédonie, les principales activités sont la réparation et l'installation de machines et d'équipements industriels qui représentent 29.1% du parc d'entreprises industrielles en 2018.

Durée de formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Durée de formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
Durée de formation	NS	(-)**	NS	NS	NS

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« Toutes choses égales par ailleurs », l'augmentation de la durée d'une action de formation d'un mois, diminue les chances d'accéder à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de formation. Il n'existe pas d'effet significatif sur l'accès à l'emploi à un mois et sur la qualité de l'insertion professionnelle.

Entre 2011 et 2015, la durée moyenne d'une action de formation financée par la Nouvelle-Calédonie est de six mois. Plus une formation est courte et plus les chances d'accès à l'emploi dans les six mois suivant la sortie de formation augmentent. Ce résultat est confirmé par le rapport d'évaluation de 2018 de la cour des comptes en métropole sur l'action menée pour la formation des demandeurs d'emploi, en particulier du plan 500 000⁶¹. Précisément, le rapport souligne que l'entrée dans les dispositifs de retour vers l'emploi, telles que les formations courtes, présente comme avantages, une entrée plus fluide au cours de l'année et des changements de situation plus rapides pour les demandeurs d'emploi. Etant tenus moins longtemps éloignés du marché du travail, leur employabilité se dégrade moins. Par ailleurs, les résultats en termes de retour à l'emploi sont meilleurs pour les formations assorties d'une promesse d'embauche, car elles bénéficient généralement à des publics dont l'employabilité est plus élevée. En dehors du cas particulier des formations de type « préparations opérationnelles à l'emploi » organisées à la suite d'une promesse d'embauche, les résultats de la formation des demandeurs d'emploi se traduisent en moyenne par un retour à l'emploi pour moins d'un stagiaire sur deux et par un accès à un emploi durable, c'est-à-dire d'une durée d'au moins six mois, pour moins d'un stagiaire sur quatre.

⁶¹ Plan d'urgence pour l'emploi et plus particulièrement un plan massif de 500 000 actions de formation supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi, lancé en 2016 par le Gouvernement français.

Achèvement de la formation :

Tableau récapitulatif de l'estimation logit pour la variable « Achèvement de la formation » :

Variables indépendantes	Variables dépendantes				
	Accès à 1 mois	Accès à 6 mois	Accès à un CDI	Stabilité dans l'emploi	Adéquation emploi-formation
<i>Fin de formation</i>	(+) ^{***}	(+) ^{***}	NS	(+) ^{**}	(+) ^{***}
<i>Arrêt en cours de formation</i>	Variable de référence				

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

« *Toutes choses égales par ailleurs* », comparé à un stagiaire qui quitte une formation en cours, celui qui la suit jusqu'à terme, a plus de chances d'accéder à un emploi durant le mois et les six mois qui suivent la date de sortie de formation. Par ailleurs, celui qui va jusqu'au bout de la formation, a une probabilité plus élevée d'accéder à un emploi stable (durée d'emploi supérieure à 6 mois) et d'exercer dans le domaine de la formation suivie.

Pour rappel, l'exclusion et l'abandon sont les deux raisons principales mentionnées par l'organisme de formation, qui justifient l'arrêt définitif du stagiaire d'une formation en cours. Entre 2011 et 2015, 86% des stagiaires suivent la formation jusqu'à son terme contre 14% qui la quittent. Parmi ces derniers, 54% ont abandonné et 46% ont été exclus.

Que ce soit pour le motif d'abandon ou d'exclusion, quitter une formation en cours peut être lié à une inadéquation entre la réalité du métier pour lequel le stagiaire se destine, au travers des activités dispensées par l'organisme de formation et les attentes de ce dernier sur le métier à exercer (niveau de responsabilité, d'autonomie, de sécurité et d'hygiène dans l'accomplissement des activités etc.), sa situation personnelle sur le moment (problèmes familiaux, de transports ect.) ou son aptitude à se soumettre aux règles fixées dans le cadre de la formation suivie. Ainsi, il n'est pas inconcevable que cette inadéquation identifiée soit par l'organisme de formation soit par le stagiaire, dans le cadre de la formation, puisse se transposer dans l'exercice de l'emploi en entreprise.

Au-delà de cette inadéquation, le fait de quitter la formation avant son terme, peut susciter chez le stagiaire, des sentiments négatifs (défaitisme, découragement, démotivation etc.) pouvant freiner ses chances d'accéder à un emploi.

Conclusion

L'identification des facteurs influençant la performance des dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie consiste à évaluer des déterminants de l'érosion, de l'accès à l'emploi et de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la FPC.

S'agissant des déterminants de l'érosion, les résultats du test d'indépendance montrent qu'à l'exception du statut familial (célibataire ou en couple), du fait de percevoir ou non une indemnité de chômage durant la formation et de la nature du dispositif de la formation suivie, toutes les caractéristiques individuelles et de formation ont une influence sur le fait de quitter ou non une formation avant son achèvement.

Les résultats des régressions logistiques sur les déterminants de l'érosion révèlent que « *toutes choses égales par ailleurs* », un stagiaire plus âgé, célibataire plutôt qu'en couple, percevant une indemnité de chômage et résidant en province des îles Loyauté, province Nord hors zone VKPP et dans la zone VKPP plutôt que dans le Grand-Nouméa a une probabilité moins élevée d'arrêter en cours de formation. Par ailleurs, le fait de suivre une formation de type conjoncturel plutôt que structurel, dispensée en centre uniquement plutôt qu'en alternance, de niveau inférieur ou égal au niveau du baccalauréat, d'une durée plus longue et dans les domaines des « Services à la personne et à la collectivité » et du « Transport-Logistique » diminue la probabilité d'arrêter une formation avant son achèvement. La probabilité de quitter une formation avant son achèvement augmente lorsque le stagiaire est un homme, lorsqu'il est né en Nouvelle-Calédonie, lorsque la formation est dispensée en province des îles Loyauté plutôt que dans le Grand Nouméa et concerne les domaines de la « Construction, Bâtiment – Travaux Publics », de l' « Agriculture et pêche-Espaces naturels et espaces vert-Soins aux animaux », de la « Santé » et du « Support à l'entreprise » plutôt que l' « Industrie ». Les autres caractéristiques n'exercent pas d'influence significative.

S'agissant de l'accès à l'emploi dans le mois suivant la sortie de la formation, les résultats des régressions logistiques révèlent que « *toutes choses égales par ailleurs* », les caractéristiques individuelles et de la formation suivie d'un stagiaire qui ont une influence positive et significative sont l'expérience professionnelle, le fait d'être plus âgé, de suivre une formation de type conjoncturel plutôt que structurel, qualifiante plutôt que préparatoire, spécifique (dispensée en centre et en entreprise) plutôt que générale (dispensée uniquement en centre) et le fait d'achever une formation plutôt que de quitter la quitter en cours. L'effet contraire se produit lorsque le stagiaire réside en province Nord hors zone VKPP et en province Sud hors Grand Nouméa plutôt que dans le Grand Nouméa, lorsque la formation est dispensée en province Sud hors Grand Nouméa plutôt que dans le Grand Nouméa et concerne le domaine du « Support à l'entreprise » plutôt que l' « Industrie ». Les autres caractéristiques n'exercent pas d'influence significative.

S'agissant de l'accès à l'emploi dans les six mois suivant la sortie de la formation, « *toutes choses égales par ailleurs* », les caractéristiques individuelles et de formation qui ont une influence positive et significative sont l'expérience professionnelle, l'obtention du permis de conduire, la perception de l'allocation chômage, le fait de suivre une formation de type conjoncturel plutôt que structurel, qualifiante plutôt que préparatoire, spécifique plutôt que générale, dispensée en province Nord hors zone VKPP plutôt que dans le Grand Nouméa, de niveaux d'enseignement supérieur plutôt que sans niveau de formation et le fait de suivre une formation jusqu'à son achèvement. L'effet contraire se

produit lorsque le stagiaire réside en province Nord hors zone VKPP plutôt que dans le Grand Nouméa, est régi sous le statut d'externe à la formation plutôt qu'interne, participe à une formation dans les domaines du « Commerce, Vente et Grande distribution », de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », de l' « Agriculture et Pêche-Espaces naturels et espaces vert-Soins aux animaux », de l' « Hôtellerie-Restauration, Tourisme-Loisirs-Animation », du « Support à l'entreprise », des « Services à la personne et à la collectivité » et du « Transport et Logistique » plutôt que dans l' « Industrie » et dont la durée est plus longue. Les autres caractéristiques n'exercent pas d'influence significative.

S'agissant de l'accès à un CDI dans les six mois suivant la sortie de la formation, « *toutes choses égales par ailleurs* », les caractéristiques individuelles et de formation qui ont une influence positive et significative sont le fait de suivre une formation qualifiante plutôt que préparatoire et dispensée en province Nord hors zone VKPP et dans la zone VKPP plutôt que dans le Grand Nouméa. L'effet contraire se produit lorsque le stagiaire réside en province Sud hors Grand Nouméa plutôt que dans le Grand Nouméa et lorsque la formation concerne le domaine de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » plutôt que dans l' « Industrie ». Les autres caractéristiques n'exercent pas d'influence significative.

S'agissant de la stabilité dans l'emploi, « *toutes choses égales par ailleurs* », les caractéristiques individuelles et de formation qui ont une influence positive et significative sont le fait d'être plus âgé, d'être régi sous le statut d'externe à la formation plutôt qu'interne, de suivre une formation de type conjoncturel plutôt que structurel, qualifiante plutôt que préparatoire, de niveaux d'enseignement supérieur plutôt que sans niveau de formation et le fait d'achever une formation plutôt que de quitter la quitter en cours. L'effet contraire se produit lorsque le stagiaire suit une formation de niveau 3 (CAP/BEP) plutôt que sans niveau de formation et dans les domaines de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », de l' « Agriculture et Pêche-Espaces naturels et espaces vert-Soins aux animaux », de l' « Hôtellerie-Restauration, Tourisme-Loisirs-Animation » plutôt que dans l' « Industrie ». Les autres caractéristiques n'exercent pas d'influence significative.

Concernant l'adéquation emploi-formation, « *toutes choses égales par ailleurs* », les caractéristiques individuelles et de formation qui ont une influence positive et significative sont le fait d'être régi sous le statut d'externe à la formation plutôt qu'interne, de suivre une formation qualifiante plutôt que préparatoire, dispensée dans la zone VKPP et dans la province des îles Loyauté plutôt que dans le Grand Nouméa, de niveaux d'enseignement supérieur et de niveau 3 (CAP/BEP) plutôt que sans niveau de formation, concernant les domaines de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », de l' « Hôtellerie-Restauration, Tourisme-Loisirs-Animation », de l'« Installation et Maintenance », des « Services à la personne et à la collectivité » et du « Transport et Logistique » plutôt que dans l'Industrie » et le fait de suivre une formation jusqu'à son achèvement. L'effet contraire se produit lorsque le stagiaire est plus âgé et que la formation suivie concerne le domaine du « Support à l'entreprise » plutôt que de l' « Industrie ». Les autres caractéristiques n'exercent pas d'influence significative.

Chapitre IV / Evaluation des dispositifs de FPC en Nouvelle-Calédonie

Par définition, l'évaluation de l'impact d'une politique publique consiste à mesurer les résultats obtenus au regard des objectifs fixés et mettre en évidence les rapports de causalité entre les objectifs, implicites et explicites, et les effets réels des actions publiques.

En Nouvelle-Calédonie, la politique de FPC vise trois objectifs spécifiques définis par la Stratégie Emploi-Insertion Professionnelle (SEIP-NC) adoptée en novembre 2015 par arrêté du gouvernement de la NC.

1. Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail ;
2. Renforcer le rôle des entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi ;
3. Assurer l'efficacité de l'action publique.

Le financement de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie se réalise principalement dans la programmation annuelle, la mise en place et le suivi des dispositifs de FPC. L'utilisation des données individuelles disponibles dans l'outil RELIEF (Chapitre II. Section 1. I/ B.), permet d'évaluer l'impact de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie au regard de l'objectif 1. « Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail ».

Publics prioritaires des actions de formation financées par la Nouvelle-Calédonie, les populations les plus éloignées de l'emploi concernent les demandeurs d'emploi calédoniens, particulièrement les plus jeunes sortis du système scolaire sans qualification, manifestant par leur inscription dans une agence de placement, leur volonté de s'insérer ou de se réinsérer dans le monde du travail et les personnes à risque de marginalisation sociale qui éprouvent des difficultés à adopter les comportements attendus dans le monde de l'entreprise telles que les personnes en situation de handicap ou les détenus de l'administration pénitentiaire de la Nouvelle-Calédonie.

L'évaluation de l'impact des dispositifs de FPC au regard de cet objectif consiste à mesurer l'efficacité de ces dispositifs en termes d'accès à l'emploi et de qualité d'insertion professionnelle des bénéficiaires d'une action de formation. Les informations issues de l'outil RELIEF ont permis de construire cinq indicateurs de résultat permettant de déterminer l'effet des dispositifs de FPC tels que :

1. L'accès à un emploi ;
2. La rapidité d'accès à un emploi ;
3. La sécurité d'emploi ;
4. La stabilité d'emploi ;
5. L'adéquation emploi-formation.

Après avoir présenté la littérature sur l'évaluation de l'impact d'une politique publique (Section I.), sont présentés les résultats de l'évaluation d'impact des dispositifs de FPC de la Nouvelle-Calédonie sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi (Section II.).

Section I. Revue de la littérature sur l'évaluation de l'impact d'une politique publique

L'évaluation d'impact d'une politique publique a fait l'objet d'une revue critique de la littérature statistique étudiant la causalité (Ferracci et al (2011) ; Brodaty et al. 2007 ; Heckman et al. 1999 etc.). Le modèle causal de Rubin (1974) présente une approche novatrice car elle a permis de replacer l'étude de la causalité au centre des préoccupations de la recherche empirique dans de nombreuses disciplines.

L'apport fondamental de Rubin est la notion de résultat potentiel qui permet de définir l'effet causal de la politique évaluée sur un individu. L'effet causal de l'attribution du bénéfice de la politique évaluée (par rapport au fait de l'en priver) est la différence entre le résultat potentiel de l'individu lorsqu'il bénéficie de la politique et le résultat potentiel de l'individu lorsqu'il n'en bénéficie pas. Le problème fondamental de l'analyse causal est que pour un individu, on ne peut observer simultanément les deux résultats potentiels, seul l'un des deux résultats potentiels est observé. C'est ce que Holland (1986a) appelle le problème fondamental de l'inférence causale : étant donné qu'il est impossible d'observer simultanément la valeur des deux résultats potentiels pour un individu, il est donc impossible d'observer l'effet causal de la politique évaluée sur le résultat de l'individu.

Le problème fondamental de l'inférence causale semble constituer une menace considérable pour pouvoir établir l'existence de relations causales et donc évaluer l'effet des politiques publiques. Holland (1986a) distingue deux manières d'établir des relations causales en dépit de ce problème :

- La méthode scientifique, qui consiste à établir des circonstances complètement identiques pour mesurer le résultat potentiel avec ou sans la politique sur deux unités⁶² ;
- La méthode statistique qui utilise l'existence d'une population d'unités et les propriétés de l'espérance pour identifier l'effet causal moyen de la politique publique en utilisant la distribution aléatoire du traitement ou de la politique dans la population.

Pour garantir l'identification de l'effet moyen du traitement, Rubin (1978, 1980, 1990) offre une correction importante à son modèle, l'hypothèse d'absence d'effets de diffusion du traitement (ou SUTVA : stable unit treatment value assumption) qui permet de montrer en quoi le modèle à résultat potentiel de Rubin ne permet pas une écriture simple et économe des phénomènes causaux à l'œuvre.

L'hypothèse SUTVA n'est cependant pas suffisante pour déterminer l'effet causal moyen du traitement. Comparer le résultat moyen des participants et le résultat moyen des non participants ne permet en général pas d'identifier l'effet causal moyen du traitement. En effet, le problème fondamental de l'inférence causal se transfère au niveau moyen : certaines composantes de l'effet causal moyen du traitement ne sont pas identifiables à partir des données observées Y_i et D_i . Formellement, cette comparaison est une estimation biaisée de l'effet causal moyen du traitement puisque rien ne garantit que les unités soumises au traitement sont comparables en moyenne. Certains attributs des unités traitées sont peut-être tels que celles-ci n'auraient pas eu le même résultat que les unités non traitées si elles n'avaient pas été traitées. Le processus ayant conduit les individus à

⁶² Ces unités sont les objets de base de l'investigation : des placettes ou des animaux en agronomie ou biologie, des individus, des ménages ou des entreprises en sciences sociales.

bénéficiaire de la politique évaluée (ou à être traités) se confond avec l'effet causal du traitement si l'on compare traités et non traités. Le processus par lequel la politique a été distribuée étant un processus de sélection des bénéficiaires dans l'ensemble de la population, le biais est appelé biais de sélection (Heckman 1979, Heckman et Robb 1985a, Heckman 1990).

Pour garantir l'identification de l'effet causal moyen, une hypothèse supplémentaire est nécessaire, l'hypothèse d'indépendance entre le traitement et les résultats potentiels qui n'est garantie que dans la situation où les bénéficiaires de la politique ont été sélectionnés aléatoirement. La formulation du modèle de Rubin est donc fortement influencée par les sciences expérimentales. Si le bénéfice de la politique est distribué aléatoirement dans la population P , les résultats potentiels de chaque individu sont indépendants de son statut de bénéficiaire ou non bénéficiaire. Dans ce cas, le résultat moyen des bénéficiaires est égal au résultat potentiel en présence de la politique et le résultat moyen des non bénéficiaires est égal au résultat potentiel moyen en l'absence de la politique. Sous l'hypothèse d'indépendance entre le traitement D_i et les résultats potentiels, le biais de l'estimateur de l'effet moyen du traitement par la comparaison du résultat moyen des bénéficiaires et le résultat moyen des non bénéficiaires est nul.

L'une des principales avancées permises par le modèle de Rubin est l'intégration dans un même cadre des méthodes expérimentales et non expérimentales pour établir un lien de causalité et évaluer l'effet d'un traitement ou d'une politique publique sur une variable de résultat. Si le bénéfice du traitement D_i n'a pas pu être distribué de manière aléatoire dans la population, l'effet causal moyen du traitement peut être identifié si les hypothèses SUTVA et les hypothèses d'identification sont vérifiées.

Cette section présente les difficultés auxquelles est confrontée la démarche d'évaluation des politiques de formation (I.) et décrit les méthodes permettant de résoudre ces problèmes, en détaillant les avantages et les inconvénients respectifs de chacune d'entre elles (II.).

I. Difficultés et méthodologie de l'évaluation

Le modèle canonique de l'évaluation d'impact a été introduit par Rubin en 1974 (Rubin, 1974). Ce modèle est un cadre adapté à la situation dans laquelle un « traitement » peut être administré ou non à un individu pour définir et étudier statistiquement les conditions d'identification de l'effet du passage par un dispositif de formation continue (Brodaty et al. 2007). Ce modèle emploie des termes du domaine médical, il s'agit du cas du « traitement », noté T, dont on cherche à évaluer l'effet sur l'accès à l'emploi et sur la qualité de l'insertion professionnelle. De façon formelle, pour pouvoir évaluer l'effet du passage par un dispositif (i.e. d'un traitement), l'accès au dispositif de formation est représenté par une variable aléatoire (T) qui prend la valeur 1 (T=1) si l'individu accède au dispositif, 0 (T=0) si non, en supposant que pour chaque individu i de la population N, l'on puisse observer l'efficacité du dispositif qui est mesuré au travers d'une variable de résultat, notée Y. En effet, dans le modèle de Rubin, on considère que chaque individu a potentiellement deux variables de résultats Y₁ et Y₀ selon qu'il bénéficie (T=1) ou pas (T=0) du traitement. Le problème fondamental de l'analyse causal est que pour un individu, on ne peut observer simultanément Y₁ et Y₀, seul un des deux outputs est observé. Pour chaque individu, l'effet causal du traitement correspond à l'écart $\Delta = Y_1 - Y_0$. Dans ce cas, la variable Y₀ représente le résultat qui aurait pu être réalisé si l'individu n'avait pas été bénéficiaire du dispositif.

La variable Y_i observée pour chaque individu se déduit de la relation suivante (Brodaty et al. 2007) :

$$Y_i = T_i Y_{1i} + (1 - T_i) Y_{0i} \quad (1)$$

Seul le couple (Y_i, T_i) est observé pour chaque individu i.

Ainsi, l'effet causal présente deux caractéristiques importantes :

1. Il est inobservable, car seule une des deux variables de résultat est observée pour chaque individu ;
2. Il est individuel, et de ce fait, il existe une distribution de l'effet causal dans la population. Mais cette distribution n'est pas identifiable car l'effet causal est inobservable.

Malgré le fait que la distribution de l'effet causal ne soit pas identifiable, grâce à des hypothèses sur la loi jointe du triplet (Y₀, Y₁, T), on peut identifier certains paramètres à partir de la densité des variables observables (Y, T).

Deux paramètres font généralement l'objet d'un examen spécifique :

l'effet moyen du traitement dans la population (Average Treatment Effect (ATE)) :

$$\Delta^{ATE} = E(Y_1 - Y_0) \quad (2)$$

et l'effet moyen du traitement dans la population des individus traités :

$$\Delta^{TT} = E(Y_1 - Y_0 | T = 1) \quad (3)$$

E(Y|X) désigne l'espérance de la variable Y conditionnellement à la réalisation de la variable X.

Ces deux grandeurs ne sont identifiables que sous l'hypothèse d'une indépendance statistique entre la variable de traitement et les résultats potentiels. D'une façon générale, les conditions nécessaires à l'identification de Δ^{ATE} sont plus exigeantes que celles nécessaires à l'identification de Δ^{TT} . Pour identifier ce dernier, il suffit en effet que les variables aléatoires, Y₀ et T soient indépendantes (soit Y₀

⊥ T). En revanche, l'identification de Δ^{ATE} réclame que les deux variables de résultat potentielles soient indépendantes de la variable de traitement, (soit $(Y_0, Y_1) \perp T$). Si cette condition (suffisante) est satisfaite, ces deux paramètres d'intérêt deviennent (Brodaty et al. (2007) :

$$\begin{aligned}\Delta^{ATE} &= E(Y_1 - Y_0) = E(Y_1) - E(Y_0) = [E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 0)] \\ &= E(Y|T = 1) - E(Y|T = 0)\end{aligned}\quad (4)$$

Et

$$\begin{aligned}\Delta^{TT} &= E(Y_1 - Y_0|T = 1) = E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 1) = [E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 0)] \\ &= E(Y|T = 1) - E(Y|T = 0)\end{aligned}\quad (5)$$

Dans le cas où l'hypothèse d'indépendance est vérifiée, les deux paramètres sont égaux et peuvent être estimés simplement comme la différence des moyennes des variables de résultat observées dans le groupe des individus traités et dans le groupe des individus non traités.

Dès lors que l'hypothèse d'indépendance n'est plus satisfaite, l'estimateur formé par la différence des moyennes des variables de résultat est affecté d'un biais de sélection. En effet :

$$\begin{aligned}E(Y|T = 1) - E(Y|T = 0) &= E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 0) \\ &= E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 1) + E(Y_0|T = 1) - E(Y_0|T = 0) \\ &= \Delta^{TT} + B^{TT}\end{aligned}\quad (6)$$

Le biais de sélection est le terme $B^{TT} = E(Y_0|T=1) - E(Y_0|T=0)$ dans l'expression précédente.

A. Le biais de sélection

Ce biais trouve son origine dans le fait que la situation moyenne des individus qui ont bénéficié du dispositif n'aurait pas été la même que celle des individus n'ayant pas bénéficié du dispositif en l'absence du dispositif. Il en est ainsi parce que ces deux populations ne sont pas identiques. Ces différences peuvent résulter de caractéristiques observables par l'économètre, telles que l'âge, le diplôme ou le sexe. On parle alors de biais de sélection sur variables observables. Dans l'hypothèse où les différences entre les bénéficiaires et les non bénéficiaires du dispositif portent sur des caractéristiques non observables, telles que la motivation, ou les réseaux sociaux, on parlera de biais de sélection sur variables inobservables.

Dans le cadre de l'évaluation des formations, il est fréquent que des caractéristiques inobservables viennent affecter conjointement la participation à la formation et la variable de résultat considérée (le retour à l'emploi ou le salaire notamment).

Cette situation est vraisemblable dans le contexte de la formation continue. En effet, il est possible que l'impact des dispositifs de formation varie selon la capacité d'apprentissage des individus et d'autres caractéristiques inobservables. Les études empiriques sur les rendements de l'éducation ont montré que la capacité à apprendre à l'âge adulte résulte en grande partie de l'acquisition de compétences cognitives et non cognitives dans les premiers âges de la vie (Heckman (2000)).

A titre d'exemple, si un employeur ou le service public de l'emploi et de la formation estime que le coût de la formation est plus élevé que le rendement de cette dernière sur les individus bénéficiaires, alors ils pourront décider de réduire les dépenses dédiées à la formation en réduisant par exemple, le

nombre de places. Si on considère que la formation a un rendement plus faible sur les individus qui se voient exclus du fait de la réduction des dépenses alors la différence bénéfice/coût peut redevenir positive. Cependant, lorsque la formation n'est pas obligatoire, les individus décident de participer si le rendement potentiel de cette dernière est élevé. Ainsi, les études portant aussi bien sur la participation à la formation des demandeurs d'emploi (Fleuret, 2006) que celle des salariés (Oosterbeek, 1998), ont mis en évidence le phénomène d'auto sélection par lequel les individus qui ont le plus faible rendement décideront en premier de se désister, contribuant à accroître l'effet moyen sur les individus restants. Inversement, une augmentation des dépenses dédiées à la formation permettant d'augmenter le nombre de places par exemple, pourrait contribuer à réduire l'effet moyen de cette dernière sur les bénéficiaires.

Le principe de l'évaluation d'impact d'une politique de FPC repose sur la comparaison d'un groupe d'individus bénéficiaires d'un dispositif de formation et d'un groupe d'individus non bénéficiaires. La difficulté tient à ce que la détermination de la participation à un dispositif de formation, qu'il concerne les demandeurs d'emploi ou les salariés, n'est pas statistiquement indépendante de la variable de résultat considérée, tel que le taux de transition vers l'emploi ou le salaire. Au cœur de la démarche d'évaluation figure donc la question des biais de sélection (Heckman et al. 1999 ; Brodaty et al. 2007).

Pour limiter les conséquences du biais de sélection, l'une des techniques utilisées par les statisticiens et les économètres est de construire un groupe de contrôle dont les caractéristiques observables se rapprochent le plus possible de celles des agents bénéficiaires de l'intervention publique. Cette démarche n'est valide que dans le cas où la sélection opère seulement sur la base de caractéristiques figurant dans les données observables et disponibles, tel que l'âge de l'individu par exemple. Elle est toutefois jugée restrictive par les statisticiens et économètres, qui lui préfèrent généralement l'hypothèse d'une sélection provenant à la fois des caractéristiques individuelles observables et inobservables. De fait, les inégalités d'accès à la formation sont bien documentées, et les travaux de terrain révèlent que ces inégalités résultent, au moins pour partie, de différences inobservables entre les individus. Contrôler la sélection provenant de ces facteurs inobservables apparaît donc essentiel. Par exemple, l'accès à une formation peut être lié à des variables observables ou inobservables, comme par exemple la motivation ou la confiance en soi. La motivation personnelle d'un individu à participer ou à demander des activités de formation est aussi présentée comme un facteur expliquant les écarts d'accès à la formation. L'étude de Greenhalgh et Mavrotas (1994) montre que la motivation d'un travailleur pour la formation est une variable très importante à considérer dans l'évaluation des impacts de la formation. Ainsi, pour Béji et al. (2004), la motivation des salariés pour la formation est une variable prédictive des écarts d'accès à la formation. L'accès à la formation repose également sur des mécanismes qui impliquent l'intervention d'instances tierces, lesquelles peuvent être amenées à choisir des individus aux caractéristiques spécifiques. Par exemple, les conseillers à l'emploi peuvent être amenés à cibler l'accès à la formation aux individus les plus éloignés de l'emploi (Fleuret, 2006). Du côté des employeurs, ceux-ci auront tendance à consacrer les ressources qu'ils dédient à la formation aux salariés qualifiés pour lesquels celle-ci présente le plus fort rendement.

Par conséquent, puisque les deux populations ne sont pas identiques, la situation moyenne des bénéficiaires n'aurait pas été la même que celle des non bénéficiaires en l'absence du dispositif. Dès lors que la propriété d'indépendance n'est plus satisfaite, l'estimateur calculé comme la différence des moyennes des variables de résultats est affecté d'un biais de sélection. Ainsi les écarts de salaire ou de taux d'emploi entre le groupe des individus formés et celui des non formés résultent-ils pour partie de

la formation, mais également des différences de composition entre les deux groupes. Si l'évaluateur ne tient pas compte de ces biais de sélection, il risque de produire des estimations biaisées des effets de l'intervention publique en comparant directement les situations des deux groupes, bénéficiaires et non bénéficiaires du dispositif.

B. Les externalités de la formation

La démarche d'évaluation est confrontée à une autre difficulté qui est celle de tenir compte des effets indirects que peut entraîner le développement des dispositifs de formation sur la population des individus non bénéficiaires. On parlera d'externalité de la formation lorsque se produit un effet indirect d'un dispositif ou programme sur un individu non concerné par le dispositif ou le programme. Parallèlement à l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (conditionnellement aux caractéristiques observables), le résultat potentiel des personnes non bénéficiaires du dispositif de formation (Y_0) constitue un bon contrefactuel⁶³ du résultat potentiel des bénéficiaires (Y_1) si ces derniers n'en avaient pas été, l'identification de l'effet de la formation implique que la participation d'un individu n'ait aucun effet sur un autre individu formé ou non formé.

Cette hypothèse est connue dans la littérature économétrique sous la dénomination de SUTVA, pour Stable Unit Treatment Value Assumption (Rubin, 1980, 1990 ; Angrist et al. 1996). Elle suppose que le résultat potentiel Y_1 ou Y_0 n'est pas affecté par le statut du traitement des autres individus (formés ou non formés). En effet, si les individus non formés sont affectés par la formation, ils ne représentent plus un contrefactuel valable, même si les effets de la sélection ont été contrôlés. Cependant, du fait de la nature même des programmes de formation, l'hypothèse SUTVA est potentiellement invalidée. Ainsi, en entreprise, la formation de certains salariés pourrait bénéficier indirectement à leurs collègues au travers d'échanges informels, ce qui pourrait accroître leur productivité.

Ainsi, il est essentiel d'analyser les conditions de validité de la SUTVA dans le cas d'une augmentation des ressources dédiées à la formation. En effet, une augmentation des dépenses consacrées à la formation peut accroître les interactions entre les individus formés et non formés, par le biais d'effets d'équilibre général. Par exemple, former plus de salariés pourrait avoir un impact sur le mécanisme de formation des salaires, et sur la situation des individus qui ne bénéficient pas de la formation. L'étude de Heckman, Lochner et Taber (1998) portant sur les effets d'équilibre des politiques éducatives montre que sous l'hypothèse que la formation soit efficace, l'augmentation du nombre de salariés formés pourrait ainsi réduire le salaire relatif des salariés qualifiés. Ceci est de nature à réduire, en réaction, l'incitation des salariés à se former. Les travaux de Crépon et al (2013) portant sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi en France et Ferraci et al (2011) portant sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en France ont cherché à contrôler la validité de cette hypothèse. Les résultats montrent que l'hypothèse de la SUTVA dans le cadre des politiques d'emploi n'est pas forcément validée. Précisément, Crépon et al (2013) montrent que parmi les jeunes diplômés en recherche d'emploi et admissibles à l'allocation chômage, ceux qui ont été affectés au programme d'aide au placement avaient plus de probabilité de trouver un emploi stable que ceux qui ne l'étaient pas. Mais ces résultats sont transitoires et semblent avoir été réalisés en partie aux dépens de travailleurs admissibles mais qui n'ont pas bénéficié du programme, en particulier sur les marchés du

⁶³ Décrit ce qu'un certain résultat aurait été pour un participant à un programme en l'absence du programme. Par définition, le contrefactuel ne peut pas être directement observé. En conséquence, il doit être estimé, par exemple, en recourant à des groupes de comparaison.

travail où ces derniers sont en concurrence principalement avec d'autres travailleurs formés. Cela pourrait être particulièrement vrai à court terme, alors les postes vacants ne s'ajustent pas : les chômeurs qui ne bénéficient pas du programme pourraient être partiellement évincés. Par ailleurs, Ferracci et al (2011) constatent qu'en France, l'impact d'un programme de formation pour les jeunes chômeurs sur leur probabilité de trouver un emploi diminue avec la proportion de travailleurs traités sur le marché du travail, ce qui pourrait être un signe d'externalité.

II. Les méthodes d'évaluation

Dans le cadre de l'évaluation des dispositifs de formation, sont présentées ci-après, les méthodes les plus fréquemment utilisées en micro économétrie permettant de contrôler le biais provenant de caractéristiques observables (A) ou inobservables (B). Le choix d'une méthode d'évaluation résulte d'un arbitrage entre le contrôle des biais de sélection qu'elles permettent et les contraintes de réalisation qu'elles engendrent.

A. Méthodes contrôlant la sélection sur variables observables : les estimateurs par appariement

De nombreuses études reposant sur l'hypothèse d'une sélection sur caractéristiques observables ont été consacrées à l'évaluation des dispositifs de formation. Les méthodes d'estimation par régression permettent de contrôler les différences dues aux caractéristiques observables, cependant sont souvent privilégiés les estimateurs par appariement dits de matching. En effet, comparés aux méthodes d'estimation par régression, les estimateurs par appariement ont l'avantage d'être non paramétriques. La méthode d'appariement n'impose ni des restrictions de forme fonctionnelle telle que la linéarité ni n'assume un effet de traitement homogène dans la population. Ainsi l'appariement permet d'estimer les effets hétérogènes de la formation selon les caractéristiques observables. Les travaux de Dehejia et Wahba (1998) et de Smith et Todd (2000) comparant les résultats d'estimations par appariement et par régression en utilisant les mêmes variables de contrôle, montrent qu'éviter ces restrictions fonctionnelles permet de réduire les biais de façon significative.

Les méthodes d'appariement s'appuient sur l'idée originale de Rosembaum et Rubin (1983) qui consiste en la comparaison d'un individu bénéficiaire de formation avec un « jumeau », non bénéficiaire, dont les caractéristiques observables sont similaires. L'estimation par appariement de l'effet d'un dispositif de formation sur les bénéficiaires repose ainsi sur l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (conditional independence assumption). Cette hypothèse signifie que conditionnellement aux caractéristiques observables, la participation au dispositif de formation est indépendante du résultat potentiel en l'absence de participation. Cela suppose que toutes les variables qui influent simultanément sur la participation et le résultat en l'absence de participation, soient introduites dans l'appariement.

A.1. Principe et contributions

L'appariement requiert donc un nombre de variables nécessaires à l'obtention de la propriété d'indépendance. Cela peut rendre impossible de constituer des paires entre un bénéficiaire et un non bénéficiaire ayant des caractéristiques observables (X) identiques. Une des façons de contourner ce problème consiste à appairer les individus sur leur score de propension $P(X)$ souvent appelé

« propensity score ». Ce score est une probabilité comprise entre 0 et 1 qui résume toutes les caractéristiques observées influençant la participation à la formation d'un individu. Il mesure la probabilité d'accéder au dispositif pour chaque individu, qu'il en soit bénéficiaire ou non, indépendamment des résultats du passage par le dispositif. Rosenbaum et Rubin (1983) montrent que si le résultat potentiel en l'absence de participation est indépendant de la participation conditionnellement aux variables observables X , alors il est également indépendant de la participation conditionnellement au score de propension $P(X)$. La méthode d'appariement par le score de propension appartient à la catégorie des méthodes quasi expérimentales.

L'estimation par appariement repose également sur l'hypothèse de la condition de support commun (overlap) qui se rapporte au support de la distribution du score de propension permettant de s'assurer que les individus de chaque groupe (bénéficiaires et non bénéficiaires) se ressemblent suffisamment pour que la comparaison ait un sens. L'absence de support commun entraînerait ce que Rosenbaum et Rubin (1983) appellent un facteur de confusion structurelle (structural confounding) et interdirait toute conclusion quant à l'effet causal d'un traitement. Ainsi, pour prévenir ce problème, le score de propension ne doit être utilisé que dans la zone de support commun, c'est-à-dire la zone commune de la distribution des scores de propension des groupes bénéficiaires et non bénéficiaires. En effet, il peut arriver que les individus bénéficiaires n'aient aucun jumeau présentant un score de propension proche dans le groupe des non bénéficiaires. Dans ce cas, l'appariement n'est pas possible et l'individu bénéficiaire concerné se trouve exclu de l'estimation. Si l'effet de la participation varie entre les individus, la conséquence en est que l'effet moyen obtenu avec l'appariement sera différent de celui estimé par une régression. L'appariement par score de propension permet d'identifier ce problème de support commun, et de le traiter en limitant l'estimation aux individus bénéficiaires et non bénéficiaires dont les scores sont proches.

L'estimateur par appariement présente comme autre avantage de permettre une estimation très souple des effets de la participation pour des sous populations distinctes. Différents auteurs (Caliendo et Kopeinig (2008) ; Lecocq, Ammi et Bellarbre (2014)) proposent différentes méthodes d'appariement sur le score de propension et en présentent les avantages et les inconvénients.

A.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation

La principale limite de l'estimation par appariement est qu'elle exige de disposer de bases de données riches qui couvrent des échantillons importants et même si ces bases de données sont à disposition de l'évaluateur, il existe toujours un risque de manque de support commun entre le groupe de bénéficiaires et les non bénéficiaires.

Par ailleurs, l'appariement ne peut être réalisé que sur la base des caractéristiques observées. Par définition, ne sont pas intégrées dans le calcul du score de propension les caractéristiques inobservables. De ce fait, pour constituer un groupe de comparaison, il n'est pas possible de tester qu'il n'existe pas des caractéristiques inobservables pouvant affecter la participation et les résultats : il faut donc le présumer. En résumé, l'hypothèse d'indépendance conditionnelle est très contraignante et ne peut être vérifiée empiriquement. Pour tester l'efficacité de l'appariement, les travaux de Heckman, Ichimura, Smith et Todd (1996, 1998) et Heckman, Ichimura and Todd (1997) utilisent les données du programme de formation JTPA (Job Training Partnership Act) mis en place aux Etats-Unis et Dehejia et Wahba (1998,1999) utilisent les données d'un autre programme de formation aux Etats-

Unis, le National Supported Work Demonstration (NSWD). Ces travaux ont pour objectif de comparer les résultats provenant de l'appariement à ceux obtenus dans un cadre expérimental, afin de savoir si l'appariement réduit le biais de sélection aussi efficacement que le ferait une expérimentation aléatoire. Les résultats de ces travaux se révèlent divergents, et s'ils ne permettent pas de rejeter la méthode d'appariement, ils invitent à examiner avec une attention particulière les conditions de validité de l'hypothèse d'indépendance conditionnelle.

Une autre limite repose sur le fait qu'il existe différents estimateurs d'appariement et que le choix de la méthode peut modifier considérablement les résultats obtenus lorsque les échantillons sont de petite taille. Les méthodes le plus souvent utilisées sont l'appariement avec le plus proche voisin (nearest neighbour matching), ou l'appariement avec fonction noyau (Kernel matching). Inversement, lorsque la taille des échantillons augmente, les résultats provenant de chacune des méthodes tendent à converger (Heckman, Ichimura et Todd (1997) ; Caliendo et Kopeinig (2008)).

B. Méthodes contrôlant la sélection sur variables inobservables

B.1. Expérimentations aléatoires

B.1.1. Principe et contributions

Les expérimentations aléatoires (randomized controlled trials) sont des méthodes qui occupent le devant de la scène en économie du développement et, plus généralement, en évaluation des politiques publiques depuis le début des années 2000 portée notamment par les travaux du J-PAL (Jameel-Poverty Action Lab), et ses fondateurs Esther Duflo et Abhijit Banerjee. L'Amérique du Nord est la région où le nombre d'expérimentations aléatoires conduites pour l'évaluation des politiques sociales, augmente le plus rapidement sur les dernières années.

A la manière des essais cliniques randomisés en médecine, cette méthode cherche à évaluer l'impact d'un programme ou d'un projet, qui compare deux groupes tirés au sort ; l'un qui bénéficie du programme (le groupe de « traitement »), l'autre qui n'en bénéficie pas (le groupe de contrôle ou groupe témoin). Après un certain temps, on compare des indicateurs communs aux deux groupes pour observer s'il y a un effet du programme. L'affectation aléatoire assure qu'au sein des deux groupes, les distributions des caractéristiques observables et inobservables soient semblables, de façon que le groupe de contrôle constitue un contrefactuel valable pour l'évaluation. Par conséquent, une simple comparaison entre les résultats moyens du groupe de traitement et du groupe de contrôle permet d'obtenir un effet non biaisé par la sélection du programme sur les participants.

L'avantage principal de l'expérimentation aléatoire réside dans sa force de persuasion. Indépendamment du fait qu'elle permet d'éviter le biais de sélection provenant de facteurs observables et inobservables, cette méthode est intuitive et facile à comprendre par les décideurs politiques et les citoyens. Comparée aux méthodes d'évaluation non expérimentales, l'expérience aléatoire présente aussi l'avantage de produire une estimation de l'effet de traitement qui ne soit pas sensible à la spécification du modèle ou au choix de l'estimateur, comme notamment le choix des variables de conditionnement pour l'appariement. D'autre part, les résultats issus des expérimentations permettent de vérifier la pertinence des méthodes non-expérimentales. Finalement, l'expérimentation permet d'évaluer assez facilement les effets d'une formation par exemple, sur des

sous-populations distinctes, et d'obtenir des résultats donnant lieu à un meilleur ciblage des dispositifs.

B.1.2 Limites et contraintes de mises en œuvre dans l'évaluation des formations

Les méthodes expérimentales se heurtent à plusieurs difficultés d'ordre éthique, liées à leur nature expérimentale qui nécessite de consulter les participants, afin d'identifier et de prendre en compte leurs souhaits, mais aussi de trouver un équilibre entre les risques et les avantages liés à l'essai. Ces difficultés sont d'autant plus importantes lorsque les expérimentations impliquent un groupe contrôle ne bénéficiant pas de l'intervention. Le fait de séparer la population éligible en un groupe test et un groupe contrôle se traduit par une inégalité ex post de situation. Dans le cas de la formation continue des chômeurs, les individus du groupe de contrôle sont privés d'un dispositif potentiellement bénéfique en termes d'insertion professionnelle et peuvent se sentir, à juste titre, lésés de ne pas en bénéficier. La privation d'accès au dispositif de formation pour le groupe contrôle peut aller à l'opposé de l'objet même de l'institution expérimentatrice dont le but premier est d'améliorer le bien-être des individus en difficulté d'insertion sociale et/ou économique. Ainsi, l'affectation aléatoire peut amener à échanger le contenu du dispositif évalué, ce que les économètres appellent le « biais de randomisation ». Par exemple, le taux de réponse dans les deux groupes peut être affecté ; les membres du groupe de contrôle ayant été privés du dispositif peuvent décider de ne pas répondre, occasionnant un biais nuisible à l'estimation. A contrario, les membres du groupe tirés au sort pour participer à la formation sans l'avoir souhaité peuvent décider de refuser de participer au dispositif ou d'abandonner en cours de formation. Ceci peut amener à modifier la composition du groupe de traitement dans sa dimension inobservable, et à biaiser les résultats. Ce phénomène d'évitement est d'autant plus probable dans le cadre de la formation continue qui sollicite de la part des stagiaires un investissement personnel et une motivation importante.

Une autre limite de l'expérience aléatoire repose sur le fait que pour pouvoir estimer correctement un impact causal, il est nécessaire que l'expérimentation dure suffisamment longtemps. S'agissant de la formation continue, cette limite est accentuée par le fait que les variables de résultat pertinentes ne sont pas uniquement le niveau d'emploi ou du salaire peu après la formation, mais également l'aptitude de cette dernière à influencer de façon durable sur les trajectoires professionnelles (stabilité ou durabilité d'emploi). Par ailleurs, les expérimentations sont plus coûteuses en règle générale que l'évaluation non-expérimentale lorsque cette dernière exploite des données existantes. Ainsi, il est parfois nécessaire de limiter pour des raisons de coût, la taille de l'échantillon expérimental, ce qui peut porter atteinte à la précision de l'estimation.

Jatteau (2016) remet en cause la prétendue supériorité de la méthode des expérimentations aléatoires comme mode d'administration de la preuve (la mesure d'impact). Précisément, il révèle l'existence d'un « bricolage des chiffres », du fait de la présence de multiples arrangements sur le terrain, une absence de réflexivité sur les pratiques et un « bazar épistémologique » compte tenu d'une approche qualitative présente « malgré tout », mais sans méthode claire. Par conséquent, parce qu'il existe sur le terrain un ROCT⁶⁴ « randomized out of controlled trials » à la place d'un RCT « randomized controlled

⁶⁴ Témoignage d'un assistant de recherche du J-PAL (Jameel Poverty Action Lab) en Afrique (Jatteau 2013b : 20).

trials », la valeur de la preuve produite par les expérimentations aléatoires n'est pas aussi solide et claire qu'en théorie.

Enfin, les méthodes d'expérimentation aléatoire ne permettent pas d'estimer tous les paramètres d'intérêt. Particulièrement, elles sont peu adaptées pour mesurer les externalités d'un dispositif de formation. Or les développements récents de la littérature empirique indiquent qu'accroître le nombre d'individus en formation génère des externalités sur la population des individus non formés au travers d'effets d'éviction ou d'une modification de la demande de travail. Il est ainsi difficile de se reposer sur les résultats provenant d'expérimentations aléatoires pour recommander le développement sur une plus grande échelle des dispositifs de formation existants. L'étude de Behaghel et al. (2013) présentant les enseignements de trois expériences contrôlées ayant pour but d'évaluer l'impact des politiques d'accompagnement intensif de la recherche d'emploi, souligne que ces effets d'éviction, présumés par la littérature théorique, ne sont pas mesurables si on se limite à une sélection d'un groupe de contrôle et d'un groupe de traitement. Il est nécessaire d'introduire un troisième groupe, dit de « super contrôle », non affecté par l'existence de l'expérimentation.

B.2. Expériences naturelles et méthodes de doubles différences

B.2.1. Principe et contributions

En l'absence de données provenant d'expérimentations aléatoires, une méthode alternative consiste à contrôler la sélection sur caractéristiques inobservables pour estimer les effets causaux d'un dispositif. Cette méthode alternative est appelée « doubles différences » ou « différence de différences » (difference in difference ou DiD) et requiert généralement des données longitudinales.

Le principe du contrefactuel reste le même que dans les expérimentations aléatoires (constituer un groupe de contrôle similaire, mais non bénéficiaire du dispositif). Par contre, le contrefactuel ne découle pas ici d'une assignation aléatoire produite par l'évaluateur, mais de l'observation d'une mesure d'un dispositif, qui parvient à transformer l'environnement de certains individus, alors que d'autres ne sont pas affectés. Ce genre de transformation permet d'établir une relation de causalité entre le dispositif concerné et certaines variables d'intérêt.

L'évaluation par la méthode de la DiD repose sur un principe simple. L'établissement d'une nouvelle mesure permet d'observer la variable d'intérêt pour quatre sous-populations différentes. Les individus concernés par la mesure (ou bénéficiaires) sont observés avant et après l'établissement de celle-ci. De même, les non bénéficiaires sont aussi observés avant et après l'établissement de la mesure. Du fait que les bénéficiaires et les non bénéficiaires n'ont pas été sélectionnés de manière aléatoire mais sur des critères administratifs ou politiques, comparer la situation des deux groupes après l'établissement de la mesure ne permettrait pas de déterminer l'effet causal de cette dernière. Outre l'effet de la mesure, des caractéristiques individuelles peuvent également affecter l'écart entre ces deux groupes. De même, comparer uniquement la situation des bénéficiaires avant et après l'établissement de la mesure est décevant, car elle peut provenir de transformations de l'environnement économique indépendamment de l'existence de la mesure. Ainsi, deux facteurs de biais vont être contrôlés par l'évaluateur : d'un côté, les différences de caractéristiques individuelles et de l'autre, les transformations de l'environnement. Ainsi, l'effet causal de la mesure se définit comme une « différence de différence ».

Dans l'approche des DiD, une première différence moyenne est calculée entre la variable de résultat observée dans le groupe des bénéficiaires et la variable de résultat observée dans le groupe des non bénéficiaires avant et après l'établissement de la mesure. Ceci efface l'effet des caractéristiques observables et inobservables propres aux individus de chaque groupe.

Une deuxième différence moyenne est examinée entre les deux premières différences (entre les deux groupes) ayant pour impact d'effacer l'effet des transformations de l'environnement économique, prétendues communes aux deux groupes.

De façon formelle, la méthode des DiD prétend que la variable de résultat Y_{it} répond au modèle suivant :

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \Delta_i D_i + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Dans cette expression, Y_{it} représente la variable de résultat pour l'individu i à la date t , X_{it} est un vecteur de caractéristiques observables, D_i est la variable indicatrice de participation au traitement (dispositif) et Δ_i est un paramètre à estimer, représentant l'effet du traitement, supposé constant. μ_i et ε_{it} représentent respectivement les composantes fixe et variable de l'hétérogénéité inobservable dans le temps. La méthode DiD émet comme hypothèse que la participation au traitement dépend de l'effet fixe μ_i mais pas de la composante transitoire ε_{it} .

Cela permet d'estimer l'effet avant et après le traitement :

$$Y_{it} - Y_{is} = \alpha + \beta(X_{it} - X_{is}) + \Delta_i D_i + (\varepsilon_{it} - \varepsilon_{is}) \quad (8)$$

s représente une date préalable au traitement. μ_i étant ici fixe dans le temps ($\mu_{it} = \mu_{is}$), la composante constante de l'hétérogénéité inobservable a été supprimée par différence. Par contre, l'hypothèse de linéarité selon laquelle la participation au traitement dépend de la variable fixe de l'hétérogénéité inobservable, réduit les possibilités d'effets hétérogènes sur les caractéristiques observables. Ceci représente une limite considérable de méthodes de DiD en comparaison à la méthode de l'appariement.

B.2.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation des formations

L'estimateur des DiD s'appuie essentiellement sur l'hypothèse qu'il y a un effet fixe individuel constant dans le temps. Cependant, plusieurs évaluations de politiques d'emploi mettent en exergue un phénomène d'anticipation provenant des individus bénéficiaires, par lequel le niveau de la variable évolue avant la participation au traitement. Ce phénomène, nommé « Ashenfelter's dip » (Ashenfelter, 1978), s'explique par un comportement d'attente de la part des participants, qui diminuent leur activité à l'approche de l'entrée en traitement. Alors, l'estimateur des DiD se révèle biaisé puisque la participation au traitement opère sur la composante variable de l'hétérogénéité inobservable, et non uniquement sur la composante fixe individuelle. Ainsi, sur les données du JTPA (Job Training Partnership Act), Heckman et Smith (1999) montrent que l'estimateur des DiD produit des estimations qui se distinguent nettement des résultats expérimentaux. En outre, ils trouvent que les estimations en DiD sont sensibles à la définition de la fenêtre temporelle permettant de construire la différence première. En clair, plus la fenêtre temporelle s'agrandit, plus les estimations en DiD se distinguent des résultats expérimentaux. Cela ne plaide pas en faveur de l'usage de tels estimateurs dans l'évaluation

de dispositifs actifs comme la formation, qui requièrent de suivre les individus sur une période assez longue.

B.3. Modèles de sélection endogène

B.3.1. Principe

Pour corriger le biais de sélection, une solution alternative consiste à concevoir la sélection à partir de variables inobservables. Il s'agit premièrement de déterminer des estimateurs paramétriques. Pour cela, il faut recourir à une modélisation jointe des résultats potentiels (Y_1 et Y_0) et de l'affectation au traitement (T), en émettant l'hypothèse que ces trois variables dépendent de termes d'erreur inobservables, potentiellement corrélés entre eux. Ce modèle suppose que la variable d'affectation au traitement est déterminée par une variable latente T^* , nommée également la propension à être traitée, linéairement dépendante d'un vecteur de variables explicatives Z et d'un résidu V , de sorte que l'on peut écrire :

$$T = 1(T^* > 0) = 1(\gamma Z + V > 0) \quad (9)$$

Où γ est un vecteur de paramètre à déterminer et $1(.)$ est une fonction indicatrice prenant la valeur 1 si l'expression entre parenthèse est vraie et 0 sinon. Les variables de résultat sont supposées être chacune engendrée par un modèle de régression linéaire de la forme :

$$Y_j = \alpha_j + \beta_j X + U_j, J = 0,1 \quad (10)$$

Dans lequel X représente un vecteur de variables explicatives *a priori* différent de Z , β_j est un vecteur de paramètres associé à X , et U_j est un résidu centré. On suppose que les éléments inobservés sont indépendants des variables explicatives X et Z . In fine, la modélisation repose sur l'existence d'une dépendance entre les éléments inobservés affectant le traitement et les résultats potentiels. De ce fait, ce modèle est appelé « modèle de sélection sur inobservables ». Dans la mesure où l'on spécifie la loi jointe des éléments inobservés, il est possible d'estimer un tel modèle par la méthode du maximum de vraisemblance. En pratique, l'hypothèse souvent retenue est que les résidus V , U_0 et U_1 suivent une loi normale de moyenne 0.

B.3.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation des formations

L'identification de l'effet causal à l'aide d'un modèle de sélection endogène s'appuie sur l'existence d'un vecteur de variables instrumentales Z permettant d'expliquer la participation au traitement, mais non corrélé à la variable de résultat potentielle. En pratique, ce genre d'instrument n'est pas facile à trouver, et requiert souvent d'avoir recours à des données spécifiques. Fougère, Goux et Maurin (2001) ont appliqué ce modèle pour évaluer l'impact des dispositifs de formation financés par les employeurs sur la mobilité et les rémunérations des salariés. Pour cela, ils utilisent l'enquête sur la Formation et la Qualification Professionnelle (FQP) réalisée en 1993. Cette enquête permet d'identifier les employeurs avant et après les actions de formation continue réalisées entre 1988 et 1993. Elle permet aussi d'apparier le fichier des données individuelles aux fichiers de données disponibles sur les entreprises. Cela a permis aux évaluateurs de disposer d'instruments originaux pour l'identification des effets structurels d'un système d'équations simultanées reliant formation continue, mobilité et salaires. D'un point de vue économétrique les auteurs développent un modèle à double sélection pour tenir compte de la possibilité de mobilité professionnelle de façon consécutive à la formation. L'accès à la formation

continue correspond à une première équation de sélection. A l'issue de la formation continue, certains salariés peuvent quitter leur emploi ou être licenciés. Les éventuels changements d'entreprise observés au cours de la période correspondent à une seconde équation de sélection. La spécification de cette seconde équation permet de tester si le passage préalable par une formation continue a un effet direct sur les décisions de séparation. Les résidus de ces deux équations et celui de l'équation de salaire sont supposés pouvoir être corrélés. Si les valeurs estimées de ces corrélations sont significativement différentes de zéro, alors les mécanismes de sélection sont déterminés par des variables inobservables.

Une autre limite concernant l'utilisation du modèle de sélection endogène se trouve dans la sensibilité des résultats à la spécification des facteurs d'hétérogénéité inobservable. C'est le fait d'imposer des formes fonctionnelles aux lois des termes inobservables qui rend possible l'identification du modèle. On peut ainsi proposer toute une gamme d'estimateurs paramétriques ou semi-paramétriques (voir en particulier Das, Newey et Vella (2003) pour l'estimation semi-paramétrique des modèles de sélection) du modèle de sélection sur inobservables. A partir d'expérience de simulation et de mise en oeuvre dans un cas concret, Heckman, Tobias et Vytlacil (2000) montrent toutefois que les biais en cas de mauvaise spécification peuvent être importants et que les résultats sont assez sensibles aux hypothèses sur la loi des résidus.

B.4. Modèles de durée : la méthode du « timing-of-events »

B.4.1. Principes et contributions

L'évaluation d'impact des dispositifs actifs d'emploi sur des variables comme le taux de sortie du chômage ou la stabilité de l'emploi a naturellement favorisé l'utilisation des modèles de durée. Indépendamment du fait qu'ils permettent de résoudre les problèmes de censure, ce genre de modèle permet, sous diverses hypothèses, d'identifier l'effet causal du traitement sans recourir à une source de variation exogène de ce dernier. Ainsi, Abbring et Van den Berg (2003) montrent qu'une identification semi-paramétrique de l'effet causal du traitement en présence de facteurs inobservables est possible, en exploitant la séquence des transitions individuelles entre chômage, formation et emploi. Divers articles ont eu recours à cette stratégie d'identification, telles que Lalive et al. (2000) et Bonnal et al. (1997). L'identification de l'effet des formations à l'aide de la séquence des événements (« timing-of-events ») repose sur deux hypothèses cruciales. Premièrement, le taux de hasard ou taux de transition conditionnel entre plusieurs états doit être de type proportionnel. Deuxièmement, on suppose l'absence d'anticipation du traitement de la part des individus traités. Ceci signifie que l'individu est informé de la répartition des dates prévisionnelles d'entrée en formation, mais pas de la date précise à laquelle il débutera personnellement la formation.

Ainsi, Abbring et Van den Berg (2003) montrent que la variation de la durée dans un état (chômage, emploi,...) qui s'est déroulée avant l'entrée en formation révèle un ensemble d'informations utile pour dissocier l'impact induit par la sélection sur la base des caractéristiques inobservées et l'effet causal de la formation. Un modèle de durée à risques concurrents exposant les transitions entre le chômage et le traitement et entre le chômage et l'emploi, selon celle qui survient en premier, permet d'identifier la distribution jointe des variables inobservables. La durée de chômage restante consiste à identifier l'effet causal du traitement. La séquence exacte des transitions entre les différents états est fondamentale pour l'identification puisque l'effet causal est déterminé par la variation dans le taux de

transition entre chômage et emploi qui intervient lorsque le traitement est reçu (si ce dernier est efficace). La variation peut être dissociée de l'hétérogénéité inobservable dès lors que celle-ci est supposée constante tout au long de la séquence. L'identification est toutefois conditionnée par le fait que la durée précédant l'entrée en formation diffère suffisamment entre les individus traités. De ce fait, il est nécessaire d'observer plusieurs dates d'entrée en formation distincts.

Cette méthode présente deux avantages fondamentaux. Premièrement, elle ne requiert pas de source de variation exogène du traitement pour identifier l'effet causal. Deuxièmement, elle sert à estimer de façon flexible l'impact de la formation sur les taux de transition, et particulièrement, de mesurer cet impact à différentes périodes de la séquence de chômage. Ainsi, les évaluations utilisant le « timing of events » apportent des informations utiles sur l'hétérogénéité des effets de la formation dans le temps. Par ailleurs, au moyen des paramètres estimés par ce type de modèle, il est possible de simuler les durées de chômeages contrefactuelles, et de calculer en jours, l'impact réel de la formation sur les durées de chômage (voir en particulier Crépon et al. (2012) sur les données de l'Unedic).

B.4.2. Limites et contraintes de mise en œuvre dans l'évaluation des formations

Les hypothèses d'identification de l'effet causal du traitement liées à la méthode du « timing of events » sont assez restrictives. S'il n'existe pas à ce jour d'études remettant formellement en question l'hypothèse du hasard proportionnel, l'absence d'anticipation, elle, n'est pas forcément acquise. Effectivement, lors du processus de participation à la formation, il est probable que les demandeurs d'emploi obtiennent des informations relatives à leur date d'entrée à venir dans le dispositif. De ce fait, si un demandeur d'emploi souhaitant se former, obtient la date de début de sa formation, il sera probablement amené à diminuer, même à arrêter sa recherche d'emploi avant que cette dernière ne commence. Dans ce cas, le changement de son taux de transition lors de la formation fournira une estimation biaisée de l'effet causal du traitement. Ainsi, se pose la question de savoir d'un côté si ces comportements d'anticipation existent, et par ailleurs si leur effet sur les taux de transition est tel qu'il soit en mesure de biaiser les effets estimés de la formation au moyen de la méthode « timing of event ». Sur le premier point, l'étude de Crépon et al. (2011) fournit des éléments qui tentent de confirmer l'hypothèse d'anticipation. Cependant, en comparant un modèle incluant explicitement l'anticipation et un modèle de « timing of events » classique, les auteurs montrent que l'anticipation ne suffit pas pour biaiser significativement les effets estimés de la formation.

Les méthodes permettant d'évaluer l'impact d'un traitement sont nombreuses et ont donné lieu à une littérature abondante présentée dans le tableau 64.

Tableau 64 : Méthodes d'évaluation des effets de traitement

	Sélection sur variables observables			Sélection sur variables inobservables		
	Régression	Appariement	Expérimentations aléatoires	DID	Sélection endogène	Durée
<i>Avantage</i>	<ul style="list-style-type: none"> - recours à des données administratives - contrôle les différences - caractéristiques observables 	<ul style="list-style-type: none"> - recours à des données administratives - évaluation moins coûteuse que les expérimentations aléatoires - fenêtre temporelle large - estimation souple des effets pour des sous populations distinctes - méthode non paramétrique - estime les effets hétérogènes selon les caractéristiques observables 	<ul style="list-style-type: none"> - méthode intuitive et facile à comprendre par les décideurs politiques et citoyens - estimation non sensible à la spécification du modèle ou au choix de l'estimateur - permet de vérifier la pertinence des méthodes non expérimentales - évalue facilement les effets d'une formation sur des sous-populations distinctes 	<ul style="list-style-type: none"> - recours à des données administratives - évaluation peu coûteuse 	<ul style="list-style-type: none"> - repose sur l'hypothèse que les éléments inobservés sont indépendants des variables explicatives 	<ul style="list-style-type: none"> - résout les problèmes de censure - identifie l'effet causal sans recourir à une source de variation exogène
<i>Inconvénient</i>	<ul style="list-style-type: none"> - méthode paramétrique 	<ul style="list-style-type: none"> - nécessite de grands échantillons - non prise en compte des caractéristiques inobservables - sensibilité à la taille de l'échantillon et au choix de la méthode 	<ul style="list-style-type: none"> - difficultés d'ordre éthique - limite sur la durée de l'expérimentation - expérimentations plus coûteuses en règle générale que l'évaluation quasi expérimentale - absence de réflexivité sur les pratiques - peu adapté pour mesurer les externalités 	<ul style="list-style-type: none"> - dépend de la richesse des variables - hypothèse de linéarité - Sensibilité à la définition de la fenêtre temporelle 	<ul style="list-style-type: none"> - s'appuie sur l'existence d'un vecteur de variables instrumentales - sensibilité des résultats à la spécification des facteurs - d'hétérogénéité inobservables - Méthode paramétrique 	<ul style="list-style-type: none"> - remise en question de l'hypothèse d'absence d'anticipation
<i>Référence</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Smith et Todd (2000) - Dehejia et Wahba (1998) 	<ul style="list-style-type: none"> - Lecocq et al. (2014) - Calliendo et Kopeinig (2008) - Smith et Todd (2000) - Dehejia et Wahba (1998) - Heckman et al. (1996 ; 1997 ; 1998) - Rosembaum et Rubin (1983) 	<ul style="list-style-type: none"> - Behaghel et al. (2013) - Ferracci et al. (2011) - Jatteau (2016) 	<ul style="list-style-type: none"> - Heckman et Smith (1999) - Ashenfelter (1978) 	<ul style="list-style-type: none"> - Das, Newey et Vella (2003) - Fougère, Goux et Maurin (2001) - Heckman, Tobias et Vytlačil (2000) 	<ul style="list-style-type: none"> - Crépon et al. (2012) - Crépon et al. (2011) - Abbring et Van den Berg (2003) - Lalive et al. (2000) - Bonnal et al. (1997)

Section II. Identification de l'effet causal moyen des dispositifs de FPC sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Calédonie

La Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC) est en charge de la mise en œuvre de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie dont le financement se réalise principalement dans la programmation annuelle, la mise en place et le suivi des dispositifs de FPC. La DFPC définit la formation professionnelle continue comme faisant partie de l'éducation permanente et est constituée par des dispositifs de formation s'adressant au public sorti du système scolaire. Les demandeurs d'emploi constituent le public prioritaire des dispositifs de FPC financés par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les différents dispositifs ont été présentés dans le chapitre 1. La FPC doit répondre principalement aux attentes des entreprises, qui ont besoin de compétences nécessaires à leurs exigences de performance et de qualité ; et aux attentes des individus, qui aspirent à acquérir et voir reconnaître des compétences professionnelles leur permettant de s'insérer dans la vie active, de trouver ou retrouver un emploi ou le conserver, d'évoluer ou de progresser professionnellement ; et aux attentes des pouvoirs publics dans le cadre du développement économique et social.

Chaque année, plus de 724 millions de XPF sont consacrés par la Nouvelle-Calédonie au financement des dispositifs de FPC. Le niveau élevé des dépenses publiques en matière de FPC nécessite une démarche objective d'évaluation d'impact de la politique de FPC de la Nouvelle-Calédonie au regard de cinq indicateurs :

1. L'accès à un emploi dans un délai de six mois suivant la formation ;
2. La rapidité d'accès à un emploi (accès à un emploi dans un délai d'un mois suivant la formation) ;
3. La sécurité dans l'emploi occupé dans les six mois suivant la formation (accès à un CDI) ;
4. La stabilité dans l'emploi occupé dans les six mois suivant la formation (durée supérieure ou égale à six mois) ;
5. L'adéquation emploi-formation (adéquation entre le domaine de l'emploi occupé dans les six mois suivant la formation et celui de la formation suivie).

Au vu des méthodes présentées à la section précédentes, des contraintes liées à la disponibilité des données, la méthode d'évaluation qui a été mise en œuvre est celle de l'appariement. Sont donc construits deux échantillons appariés de bénéficiaires et de non bénéficiaires d'un dispositif de FPC pour chacun des cinq indicateurs.

Cette section présente, dans un premier temps, les données utilisées et la méthodologie mise en œuvre pour l'évaluation (I.) et dans un second temps, les résultats obtenus dans le cadre de l'évaluation (II.).

I. Données et méthodologie de l'évaluation

A. Données

Les données brutes utilisées pour l'évaluation sont issues de l'outil RELIEF (Voir Chapitre II. Section 1. II.) et de la DFPC. Elles sont relatives aux caractéristiques des individus, à l'insertion professionnelle et à l'emploi occupé.

La population étudiée comprend 7148 demandeurs d'emploi dont :

- 3684 individus qui ont été formés entre 2011 et 2015 sur une action de formation au sein d'un dispositif de FPC : dispositif individuel de formation, dispositif collectif de formation préparatoire ou dispositif collectif de formation qualifiante.
- 3464 individus qui se sont préinscrits⁶⁵ sur une action de FPC entre 2011 et 2015 mais n'ayant pas été positionnés favorablement à l'issue des différents tests de positionnement pour intégrer la formation soit pour motif de désistement du candidat dans le processus de sélection d'entrée dans le dispositif, soit pour motif de réorientation⁶⁶ par l'organisme de formation et la DFPC.

En fonction de la disponibilité des données et de leur qualité (sans valeur manquante), et en tenant compte des critères d'éligibilité conditionnant l'accès à une formation et des caractéristiques relatives aux publics prioritaires identifiés par la DFPC, six variables de conditionnement (variables nécessaires à l'obtention de la propriété d'indépendance conditionnelle) sont retenues :

1. L'expérience professionnelle en tant que salarié ;
2. Le sexe ;
3. L'âge ;
4. Le statut familial (célibataire, en couple) ;
5. Le lieu de résidence (Grand Nouméa ; Hors du Grand Nouméa) ;
6. La possession du permis de conduire ;

À l'aide des données d'observation, deux groupes de population, les formés (Groupe traité) et non formés (Groupe témoin) d'une action de formation sont constitués selon la variable dépendante étudiée. Le tableau 65 présente les effectifs des groupes d'appartenance selon la variable dépendante étudiée et le tableau 66 présente la définition des variables dépendantes selon le groupe d'appartenance.

⁶⁵ La date de préinscription est considérée ici comme étant la date à laquelle la fiche numérique du candidat est validée (validation des prérequis) confirmant que ce dernier remplit les conditions d'accès à la formation souhaitée.

⁶⁶ Une réorientation sur un accompagnement pour une insertion professionnelle ou vers une remise à niveau des compétences de base afin d'apprécier l'aptitude du candidat à participer à la formation souhaitée.

Tableau 65 : Description des variables dépendantes

Variables dépendantes	Modalité	Effectif formés	Effectif non formés	Effectif total
<i>Accès à l'emploi</i>	Oui	1586	1335	2921
	Non	2098	2129	4227
		3684	3464	7148
<i>Stabilité dans l'emploi</i>	Oui	502	279	781
	Non	384	956	1340
		886	1235	2121
<i>Adéquation des domaines formation-emploi</i>	Oui	623	202	825
	Non	781	572	1353
		1404	774	2178
<i>Sécurité de l'emploi</i>	CDI	319	46	365
	CDD	698	671	1369
		1017	717	1734
<i>Rapidité d'accès à l'emploi</i>	Oui	848	551	1399
	Non	2836	2917	5753
		3684	3468	7152

Source : Relief, DFPC.

Lecture : sur 3684 demandeurs d'emploi formés de 2011 à 2015, 1586 ont eu accès à un emploi dans les 6 mois qui ont suivi la date de sortie de la formation.

Tableau 66. Définition des variables de résultat étudiées selon le groupe d'appartenance

Variable dépendante	Formés	Non formés
<i>L'accès à un emploi (oui ; non)</i>	Accès à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de la formation suivie.	Accès à un emploi dans les six mois suivant la date de désistement ou de réorientation du candidat dans le processus de sélection d'entrée dans une formation.
<i>La rapidité d'accès à un emploi (Oui : durée d'accès ≤ à 1 mois ; Non : durée d'accès > à 1 mois)</i>	Accès à un emploi dans le mois suivant la date de sortie de la formation suivie.	Accès à un emploi dans le mois suivant la date de désistement ou de réorientation du candidat dans le processus de sélection d'entrée dans une formation.
<i>La sécurité d'emploi (Oui : CDI ; Non : CDD)</i>	Accès à un CDI dans les six mois suivant la date de sortie de la formation suivie.	Accès à un CDI dans les six mois suivant la date de désistement ou de réorientation du candidat dans le processus de sélection d'entrée dans une formation.
<i>La stabilité dans l'emploi (Oui : durée dans l'emploi occupé ≥ à 6 mois ; Non : durée dans l'emploi occupé < à 6 mois)</i>	Accès à un emploi stable (durée du contrat ≥ à 6 mois) dans les six mois suivant la date de sortie de la formation suivie.	Accès à un emploi stable dans les six mois suivant la date de désistement ou de réorientation du candidat dans le processus de sélection d'entrée dans une formation.
<i>L'adéquation emploi-formation (Oui : Domaine ROME de l'emploi = Domaine de la formation ; Non : Domaine ROME de l'emploi ≠ Domaine de la formation)</i>	Accès à un emploi en adéquation avec la formation suivie dans les six mois suivant la date de sortie de la formation.	Accès à un emploi en adéquation avec la formation souhaitée dans les six mois suivant la date de désistement ou de réorientation du candidat dans le processus de sélection d'entrée dans une formation.

B. Méthodologie de l'évaluation d'impact

La méthode retenue est la méthode par appariement car les données individuelles brutes issues de l'outil de RELIF sont importantes et riches rendant possible notamment la construction du groupe « témoin » et permettant de corriger le potentiel biais de sélection sur les variables observables entre groupe « témoin » et groupe « traité ». La méthode par appariement consiste à associer à chaque bénéficiaire un individu non bénéficiaire qui aurait une probabilité identique d'entrer dans un dispositif. L'algorithme d'appariement choisi est celui du plus proche voisin.

Tout d'abord, à partir de variables observables, une estimation logit de la probabilité d'entrer dans un dispositif est réalisée. Les valeurs prédites permettent l'obtention des scores de propension soit la probabilité d'avoir participé à une formation connaissant les caractéristiques des demandeurs d'emploi. Le score de propension constitue un résumé unidimensionnel des variables initiales permettant ainsi de trouver plus facilement un contrefactuel. A score de propension donné, les variables de prétraitement sont équilibrées (distribution semblable des variables indépendamment de l'état de traitement entre bénéficiaires et non bénéficiaires). Lorsque deux individus ont le même score de propension, l'un appartenant au groupe des bénéficiaires et l'autre au groupe de non bénéficiaires, alors cela revient à considérer que les deux individus ont été aléatoirement affectés à chacun des groupes comme dans le cas d'une évaluation randomisée.

Ensuite, les bénéficiaires et non bénéficiaires ayant un score de propension identique ou proche sont appariés. La mesure de l'effet du dispositif est obtenue grâce à la moyenne des écarts entre la variable d'état observée d'un individu bénéficiaire et la variable d'état d'un individu contrefactuel. Cet écart mesure donc l'effet causal moyen des dispositifs de FPC mais nécessite de mobiliser les variables de conditionnement nécessaires permettant de mesurer l'hétérogénéité entre les individus appartenant au groupe témoin et les individus appartenant au groupe de traitement.

Le groupe témoin est constitué :

- Des demandeurs d'emploi n'ayant jamais bénéficié d'une action de FPC ;
- Des demandeurs d'emploi, préinscrits sur une action de FPC entre 2011 et 2015 mais n'ayant pas été positionnés favorablement pour intégrer la formation à l'issue des différents tests de positionnement ;
- Des demandeurs d'emploi, positionnés favorablement pour intégrer une formation entre 2011 et 2015 mais ne l'ayant jamais intégré pour motif de désistement ou réorientation.

Le groupe de traitement est constitué des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une action de FPC entre 2011 et 2015.

Se pose la question de savoir s'il existe une relation de cause à effet entre chaque variable dépendante étudiée et la variable de traitement « Formation ». Et si oui, peut-on la quantifier ?

II. Identification de l'effet causal moyen des dispositifs de FPC sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi

A. Estimation du score de propension

Rosenbaum et Rubin (1983) définissent le score de propension comme la probabilité d'être traité conditionnellement aux variables observées. Le score de propension $e(x_i)$ estime, pour chaque individu i , la probabilité conditionnelle P de recevoir le traitement étudié z , étant donné ses caractéristiques initiales x_i . La valeur du score de propension est comprise entre 0 et 1. Le modèle économétrique prend la forme suivante :

$$e(x_i) = P(z = 1|x_i) \quad (11)$$

avec $z = 1$ (traitement) ; $z = 0$ (témoin) ; x_i = l'ensemble des covariables observées pour le i ème individu.

Rosenbaum et Rubin (1983) montrent notamment qu'apparier des unités traitées et non traitées avec le score de propension permet d'éliminer le biais dû aux différences de caractéristiques observables, notées ici x_i , (mais pas inobservables) pour comparer les deux groupes. En effet, le score de propension « équilibre » les distributions des covariables (« propriété équilibrante » ou *balanced function*) : pour chaque valeur du score de propension, la distribution des covariables x_i dans le groupe traité est identique à celle du groupe de contrôle ($z \perp x_i | e(x_i)$) ce qui permet de les comparer en ayant ainsi ajusté des différences de composition. Toutefois, l'utilisation du score de propension ne garantit pas, en tant que tel, que l'effet du traitement estimé soit un effet causal. Pour cela, il faut notamment que le processus de sélection des unités traitées ne s'appuie pas sur des covariables autres que celles observées et qui pourraient influencer l'effet du traitement (hypothèse dite de d'indépendance conditionnelle (Givord, 2010)).

Le score de propension s'appuie sur deux hypothèses fondamentales :

1. L'hypothèse d'indépendance conditionnelle à des caractéristiques observables (*conditional independence assumption – CIA*) ;
2. L'hypothèse de la condition de support commun.

A.1. Hypothèse d'indépendance conditionnelle

La première hypothèse considère qu'il existe une indépendance entre les variables latentes de résultats et la variable de traitement T conditionnellement à des caractéristiques observables. Pour vérifier cette hypothèse, un ensemble de caractéristiques observables est déterminée en fonction des données disponibles et de leur qualité en tenant compte des critères d'éligibilité conditionnant l'accès à une formation et des caractéristiques relatives aux publics prioritaires identifiés par la DFPC. Ainsi, six variables de conditionnement sont retenues et présentées dans le tableau 67.

Tableau 67. Variables de conditionnement

Variable de conditionnement	Définition
ExpSal	A eu une expérience professionnelle en tant que salarié (Vrai/Faux)
Sexe	Sexe (H/F)
Age	Age
StatFam	Statut familial (Seul/Couple)
GN	Lieu de résidence (Grand-Nouméa/Hors Grand Nouméa)
Permis	A le permis de conduire (vrai/faux)

D'autres variables de conditionnement à disposition ne peuvent être utilisées car elles ne sont pas renseignées alors qu'elles auraient été pertinentes pour l'évaluation comme par exemple le niveau de diplôme du candidat.

Afin d'expliquer la variable T d'affectation au traitement par les caractéristiques observables X, un modèle de régression de type *logit* est estimé permettant ainsi de savoir sur quelles caractéristiques la population traitée et la population témoin se différencient. Le modèle de régression *logit* prend la forme suivante :

$$P(y_i = 1|x_i) = \frac{1}{1 + e^{-x_i\beta}}$$

Avec la probabilité P que l'individu i soit formé, $y_i = 1$ (compte tenu de ses caractéristiques x_i). e est la base des logarithmes naturels. β est la différence des coefficients β^1 et β^0 , représentant la combinaison linéaire des variables indépendantes et de la constante. Les résultats de l'estimation du modèle de régression logistique binaire sont présentés dans le tableau 4.

Le tableau 68 révèle qu'il existe une association statistiquement significative au seuil de 1%, entre les variables indépendantes et la variable dépendante, l'accès à une formation continue. Le coefficient $\text{Exp}(b)$ associe la variable indépendante à la variable dépendante. Il indique le changement du ratio de probabilité (odds ratio) lorsque la variable indépendante augmente d'une unité. Lorsque la valeur de $\text{Exp}(b)$ est plus grande que 1, la probabilité augmente avec le changement. Par exemple, $\text{Exp}(b)$ de la variable « StatFamS » relatif à l'échantillon de résultat « Accès à l'emploi », indique qu'avoir été célibataire (Seul) au moment de la candidature, multiplie par 1.15 la probabilité d'accéder à la formation.

S'il existe au moins une variable indépendante dans chaque modèle qui est associée significativement à chaque variable dépendante, la propriété d'indépendance conditionnelle à des caractéristiques observables est ainsi vérifiée entre les résultats latents et l'affectation au traitement.

Le tableau 69 montre que les moyennes et les proportions des variables entre le groupe des formés et des non formés diffèrent significativement. Les tests du khi-carré (Pearson) sont significatifs au seuil de 1%, ce qui signifie qu'il existe une différence significative entre les moyennes ou les proportions de ces variables entre les deux groupes. Les deux groupes ne sont donc pas en moyenne directement comparables, ce que l'appariement sur score de propension cherchera à dépasser.

Tableau 68. Résultats du modèle de régression logistique avant appariement

Variables de conditionnement	Echant. Accès à l'emploi			Echant. Rapidité d'accès à l'emploi			Echant. Sécurité d'emploi			Echant. Stabilité dans l'emploi			Echant. Adéquation Emploi-Formation		
	Coef b.	p	Exp(b)	Coef b.	p	Exp(b)	Coef b.	p	Exp(b)	Coef b.	p	Exp(b)	Coef b.	p	Exp(b)
(Constante)	0.85	***	2.33	0.85	***	2.33	3.10	***	22.20	1.52	***	4.57	3.53	***	34.12
A une expérience professionnelle	- 0.89	***	0.41	- 0.89	***	0.41	- 1.80	***	0.16	- 1.94	***	0.14	- 1.83	***	0.16
Age	- 0.01	***	0.99	- 0.01	***	0.99	- 0.03	***	0.97	- 0.02	***	0.98	- 0.04	***	0.96
Est un homme	0.13	**	1.13	1.12	**	1.13	- 0.11	0.32	0.89	0.26	**	1.29	- 0.22	**	0.80
Est célibataire	0.14	**	1.15	0.14	**	1.15	- 0.10	0.42	0.90	- 0.06	0.61	0.94	0.01	0.90	1.01
Réside dans le Grand Nouméa	- 0.14	***	0.87	0.26	***	1.30	- 0.36	***	0.70	0.24	**	1.27	- 0.29	***	0.75
Possède le permis de conduire	- 0.64	***	0.51	- 0.65	***	0.52	- 0.73	***	0.48	- 0.72	***	0.48	- 0.96	***	0.38
IAC (Akaike Information Criterion)	9313.7			9318			2023.1			2447.6			2379.4		
Null deviance:	9902.5 sur 7147 ddl			9908.3 sur 7151 ddl			2351.7 sur 1733 ddl			2882.6 sur 2120 ddl			2834 sur 2177 ddl		
Residual deviance:	9299.6 sur 7141 ddl			9304.0 sur 7145 ddl			2009.1 sur 1727 ddl			2433.6 sur 2114 ddl			2365.4 sur 2171 ddl		
Number of Fisher Scoring iterations:	4			4			4			4			4		

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

Logiciel : R.

Tableau 69. Valeurs moyennes dans les deux groupes avant appariement

Variables de conditionnement	Accès à l'emploi			Rapidité d'accès à l'emploi			Sécurité d'emploi			Stabilité dans l'emploi			Adéquation Emploi-Formation		
	Non formé	Formé	P test	Non formé	Formé	P test	Non formé	Formé	P test	Non formé	Formé	P test	Non formé	Formé	P test
A une expérience professionnelle = True (%)	3464	3684	***	3468	3684	***	717	1017	***	1235	886	***	774	1404	***
Age (mean (SD))	8.3	7.65	***	8.03	7.65	***	7.67	7.14	***	7.61	7.63	***	7.91	7.43	***
Est un homme (%)	54.5	56.8	*	54.6	56.8	**	64.6	57.5	**	55.1	57.3	0.31	66.9	58.3	***
Est célibataire (%)	70.9	78.5	***	70.9	78.5	***	68.2	73.6	**	72.2	76.4	**	66.3	74.7	***
Réside dans le Grand Nouméa (%)	55	58.3	**	55.0	58.3	**	68.6	55.8	***	58.2	59.0	0.74	70.3	58.3	***
Possède le permis de conduire = True (%)	30.5	16.5	***	30.5	16.5	***	37.1	22.0	***	34.5	19.9	***	41.6	20.4	***

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***) : significatif au seuil de 1%.

Logiciel : R.

Fonction : Create table one.

De ce constat, la construction de deux groupes équilibrés est réalisée à partir de chaque échantillon relatif à la variable résultat étudiée. Pour cela, sont appariés des individus ayant des profils proches vis-à-vis de la variable « Formation ». Pour obtenir deux groupes statistiquement semblables, le score de propension de la variable « Formation » est déterminé pour chaque individu.

Avant d'estimer l'appariement entre les unités traitées et les unités témoins, le score de propension de la variable de traitement est déterminé pour tous les individus, et la réalisation de graphiques des boîtes à moustache permet de vérifier s'il existe un bon recouvrement des scores de propension entre le groupe des formés et des non formés. Les figures 17 à 21 présentent un bon recouvrement des ajustements des scores de propension des deux groupes avant appariement pour chaque échantillon relatif à la variable de résultat étudiée, ce qui est une bonne indication pour estimer le score de propension avec le modèle d'appariement.

La méthode d'appariement retenue est la méthode du plus proche voisin. Cette méthode sélectionne les meilleurs appariements de contrôle pour chaque individu dans le groupe de traitement. L'appariement est effectué à l'aide d'une mesure de distance spécifiée par régression logistique. Les correspondances sont choisies pour chaque unité traitée une par une, du plus grand au plus petit. A chaque étape de correspondance, est choisie l'unité de contrôle qui n'est pas encore appariée, mais qui est la plus proche de l'unité traitée sur la mesure de la distance (score de propension). L'appariement est réalisé un à la fois, sans essayer de minimiser la distance globale. Le paramètre supplémentaire par rapport au plus proche voisin est le caliper dont la valeur se limite à la distance maximale (0.03 par exemple) multipliée par l'écart type de chaque co-variable. Le caliper est interprété comme étant une unité standardisée. Les individus qui sont les plus distants de la valeur du caliper, sur chaque covariable, ne sont pas appariés. Le caliper permet donc de limiter la distance entre les scores de propension et donc d'apparier au plus proche voisin. Cette méthode permet d'apparier des individus dont la distance est inférieure ou égale au caliper sur toutes les covariables sans optimisation de la distance moyenne entre les deux groupes.

Plusieurs variations ont été réalisées sur le caliper et le nombre d'observations appariées afin d'obtenir les meilleurs appariements. Ainsi, les résultats obtenus sont comparés entre l'appariement sur le score de propension et celui sur les covariables.

Pour contrôler l'efficacité de l'appariement avec ce caliper, 50 essais d'appariement ont été répliqués permettant d'optimiser l'appariement et d'obtenir le minimum de distance entre le groupe traité et le groupe témoin pour chaque covariable.

L'estimation de l'appariement révèle dans le tableau 70, le nombre d'individus appariés pour chaque échantillon. Lorsque le nombre de traités est supérieur au nombre de témoins, les traités ne peuvent pas être tous appariés. C'est le cas par exemple, pour les résultats de l'appariement à partir de l'échantillon relatif à la variable dépendante « Accès à l'emploi ». 1021 observations traitées ne peuvent pas être appariées car elles sont par ailleurs, trop éloignées et n'ont pas de plus proche voisin avec un caliper de 0.03 fois l'écart type du logit du score de propension lors du calcul des distances entre les traités et les témoins.

Figure 17 à 21. Boîtes à moustache de l'ajustement des scores de propensions avant appariement

Figure 17. Echant. « Accès à l'emploi »

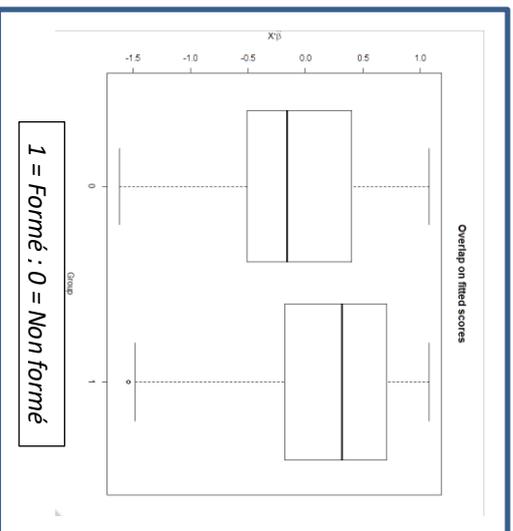


Figure 18. Echant. « Rapidité d'accès à l'emploi »

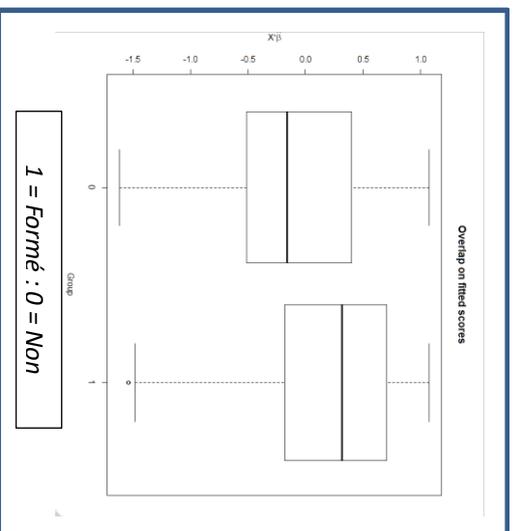


Figure 19. Echant. « Sécurité d'emploi »

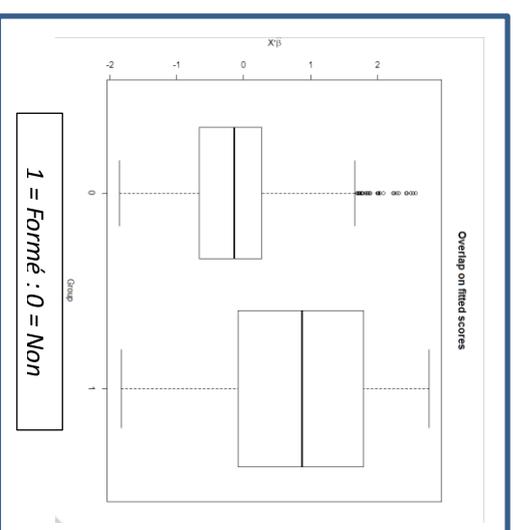


Figure 20. Echant. « Stabilité »

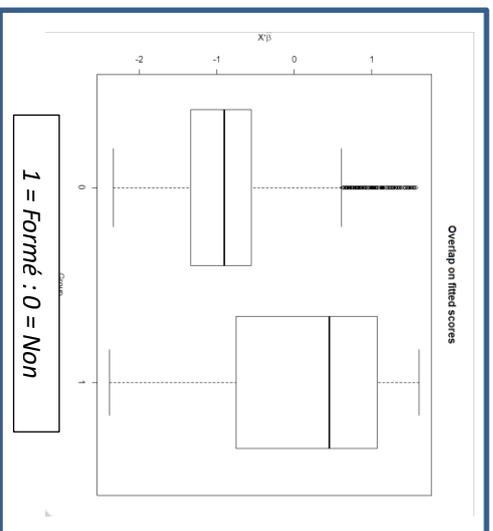


Figure 21. Echant. « Adéquation emploi-formation »

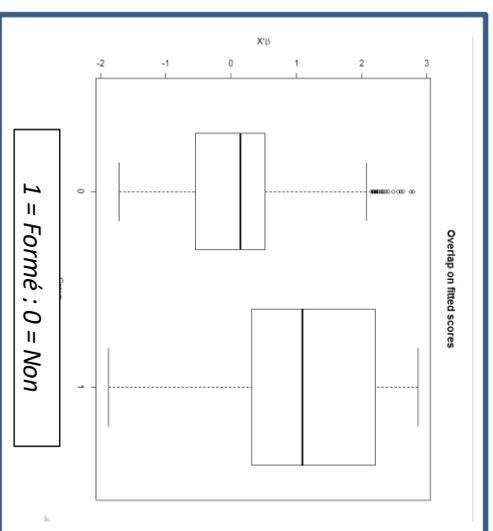


Tableau 70. Effectifs appariés

	Echant. Accès à l'emploi		Echant. Rapidité d'accès à l'emploi		Echant. Sécurité d'emploi		Echant. Stabilité dans l'emploi		Echant. Adéquation emploi-formation	
	Témoins	Traités	Témoins	Traités	Témoins	Traités	Témoins	Traités	Témoins	Traités
Total	3464	3684	3468	3684	717	1017	1235	886	774	1404
Appariés	2663	2663	2697	2697	536	536	570	570	578	578
Non appariés	801	1021	771	987	181	481	665	316	196	826
<i>Méthode d'appariement</i>	Plus proche voisin. Caliper = 0.03		Plus proche voisin. Caliper = 0.035		Plus proche voisin. Caliper = 0.02		Plus proche voisin. Caliper = 0.02		Plus proche voisin. Caliper = 0.01	

A.2. La propriété équilibrante

La propriété équilibrante du score de propension assure que les unités traitées et non traitées ayant un score de propension identique présentent des distributions des caractéristiques observables similaires. La qualité de l'estimation de l'effet moyen du traitement dépend donc étroitement de celle du score de propension.

Dans le cas de la méthode par appariement, vérifier la propriété équilibrante du score de propension repose sur une comparaison des distributions des covariables, dans l'échantillon apparié des unités traitées et non traitées. La différence standardisée (DS) de moyennes est l'un des éléments de diagnostic les plus fréquemment utilisés depuis son apparition dans un article de Rosenbaum et Rubin (1985). Elle correspond à la différence des moyennes d'une variable dans le groupe traité et non traité, rapportée à une mesure de dispersion.

La propriété équilibrante des scores de propension estimés est vérifiée en calculant, à partir des échantillons appariés, les différences standardisées (DS) des variables intervenant dans l'estimation du score de propension. On peut ainsi comparer leurs moyennes dans les groupes appariés obtenus. Est également réalisée la comparaison de ces différences à celles obtenues sur la base de l'échantillon initial sur les mêmes variables. Le tableau 71 présente la comparaison entre les distributions des covariables avant et après appariement entre les deux groupes.

S'agissant par exemple des échantillons relatifs à la variable de résultat étudiée « Accès à l'emploi », les résultats montrent une amélioration de la distance moyenne entre les deux groupes, passant de 0.08 avant appariement à 0.00, après appariement. C'est une amélioration de 97.85%. Par ailleurs, l'amélioration est observée sur toutes les covariables.

La propriété de balance des scores de propension est également vérifiée dans le tableau 72 présentant les moyennes et proportions dans les deux groupes de traitement ainsi que le test d'indépendance.

Après appariement, le test statistique des moyennes de chaque co-variable présenté dans le tableau 8 indique qu'il n'existe pas de différence significative entre les moyennes des deux groupes de traitement. En conclusion, il n'y a pas lieu de remettre en cause la procédure d'appariement.

Tableau 71. Scores de propension estimés avant et après appariement

Variable dépendante	Accès à l'emploi			Rapidité d'accès à l'emploi			Sécurité d'emploi		
	DS Avant appariement	DS Après appariement	Balance d'amélioration (%)	DS Avant appariement	DS Après appariement	Balance d'amélioration (%)	DS Avant appariement	DS Après appariement	Balance d'amélioration (%)
<i>Distance</i>	0.08	0.00	97.85	0.08	0.00	96.55	0.18	0.00	99.40
<i>Sans expérience prof</i>	0.22	0.01	93.31	0.22	0.00	98.68	0.37	0.01	96.98
<i>Avec expérience prof</i>	0.22	0.01	93.31	0.22	0.00	98.68	0.37	0.01	96.98
<i>Age</i>	1.75	0.53	77.79	1.75	0.32	90.21	1.98	0.33	92.03
<i>Homme</i>	0.02	0.00	59.32	0.02	0.01	54.55	0.07	0.04	36.51
<i>Célibataire</i>	0.07	0.02	67.89	0.07	0.01	78.52	0.05	0.00	100
<i>Réside dans le Grand Nouméa</i>	0.03	0.02	30.22	0.03	0.01	60.19	0.13	0.00	94.20
<i>A le permis de conduire</i>	0.14	0.00	97.84	0.14	0.00	93.08	0.15	0.01	87.62
<i>Méthode d'appariement</i>	Plus proche voisin. Caliper = 0.03			Plus proche voisin. Caliper = 0.035			Plus proche voisin. Caliper = 0.02		

Variable dépendante	Stabilité dans l'emploi			Adéquation emploi-formation		
	DS Avant appariement	DS Après appariement	Balance d'amélioration (%)	DS Avant appariement	DS Après appariement	Balance d'amélioration (%)
<i>Distance</i>	0.20	0.00	99.19	0.19	0.00	99.83
<i>Sans expérience prof</i>	0.40	0.00	99.56	0.38	0.00	99.54
<i>Avec expérience prof</i>	0.40	0.00	99.56	0.38	0.00	99.54
<i>Age</i>	1.43	0.37	86.69	2.35	0.66	84.37
<i>Homme</i>	0.02	0.01	90.61	0.09	0.00	98.00
<i>Célibataire</i>	0.04	0.00	95.80	0.08	0.03	65.13
<i>Réside dans le Grand Nouméa</i>	0.00	0.00	100	0.12	0.08	33.80
<i>A le permis de conduire</i>	0.14	0.00	98.80	0.21	0.01	91.82
<i>Méthode d'appariement</i>	Plus proche voisin. Caliper = 0.02			Plus proche voisin. Caliper = 0.01		

Tableau 72. Test statistique des moyennes des deux groupes de traitement avant et après appariement

Variable dépendante	Accès à l'emploi		Rapidité d'accès à l'emploi		Sécurité d'emploi		Stabilité dans l'emploi		Adéquation emploi-formation	
	P test Avant appariement	P test Après appariement	P test Avant appariement	P test Après appariement	P test Avant appariement	P test Après appariement	P test Avant appariement	P test Après appariement	P test Avant appariement	P test Après appariement
Avec expérience prof (%)	0.001***	0.285	0.001***	0.849	0.001***	0.746	0.001***	1	0.001***	1
Age (mean (SD))	0.001***	0.071	0.001***	0.417	0.001***	0.540	0.001***	0.683	0.001***	0.810
Homme (%)	0.052*	0.508	0.055*	0.459	0.004	0.214	0.001***	0.627	0.001***	1
Célibataire (%)	0.001***	0.046	0.001***	0.179	0.016	0.841	0.611	1	0.001***	0.198
Réside dans le Grand Nouméa (%)	0.006**	0.094	0.006**	0.348	0.001***	0.949	0.020**	1	0.001***	0.004
A le permis de conduire (mean (sd))	0.001***	0.816	0.001***	0.407	0.001***	0.628	0.001***	1	0.001***	0.370

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

A.3. Hypothèse de support commun

Le score de propension s'appuie sur une deuxième hypothèse fondamentale, l'hypothèse de support commun ou de positivité.

La pertinence de la méthode d'appariement s'appuie sur l'existence pour chaque unité traitée, d'une unité non traitée ayant un score de propension identique ou proche. Il est donc nécessaire que la distribution du score de propension dans les unités traitées « recoupe » largement celle dans les unités du groupe de contrôle ; c'est le support commun large. Il est utile de représenter graphiquement la distribution des covariables dans le groupe traité et dans le groupe de contrôle, mais aussi de représenter le support commun. C'est-à-dire de comparer la distribution du score de propension dans le groupe traité et dans le groupe de contrôle.

Plusieurs graphiques⁶⁷ présentent la distribution du score de propension dans les deux groupes de traitement dans chaque échantillon initial et dans les échantillons appariés, afin de vérifier des zones de support commun.

Les graphiques quantile-quantile sont présentés dans les figures 22 à 26 pour chaque variable. La première colonne correspond à tous les individus et la seconde colonne correspond aux individus appariés. En abscisse de chaque graphique sont positionnées les unités témoins, et en ordonnée, sont positionnées les unités traitées. Pour vérifier l'hypothèse de support commun, il est nécessaire que la majorité des individus qui sont représentés par des points soit à l'intérieur ou proche de la diagonale, entre les deux lignes en pointillé. Les graphiques montrent qu'il y a une amélioration sur chaque covariable après appariement.

Les histogrammes présentés dans les figures 27 à 31, affichent les distances, les scores de propension en moyenne. La première colonne correspond à l'ensemble des individus et la seconde colonne, aux individus appariés. La première ligne correspond aux individus traités et en seconde ligne, aux individus témoins. Les figures montrent que les histogrammes dans la seconde colonne entre traités et témoins sont identiques indiquant qu'il y a une répartition similaire des profils dans les deux groupes.

Enfin, les graphiques du support commun (Figures 32 à 36) correspondent aux scores de propension étalés. La première ligne concerne les individus traités non appariés, la seconde ligne correspond aux traités appariés, la troisième ligne correspond aux témoins appariés et la quatrième ligne correspond aux témoins non appariés. Le graphique montre que la deuxième et la troisième ligne sont quasi identiques et ainsi indique une répartition des scores de propension à peu près similaires.

⁶⁷ Les graphiques quantile-quantile et les histogrammes sont proposés par la librairie Matchit dans R qui permet de réaliser en utilisant la librairie optimatch, les appariements avec plusieurs méthodes.

Figure 22 à 26. Graphiques quantiles-quantiles avant et après appariement

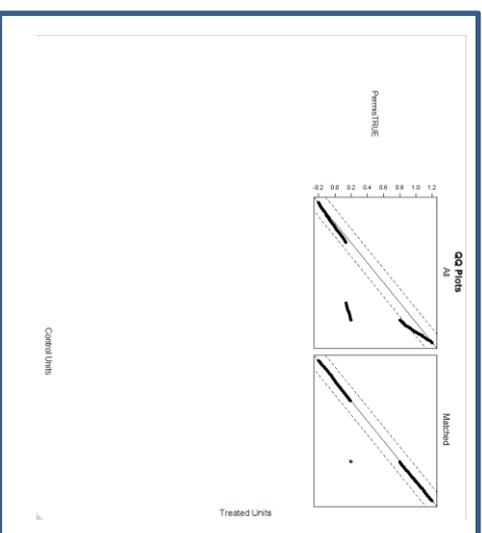
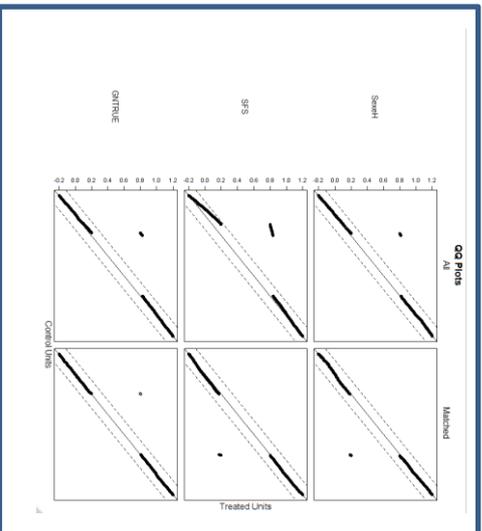
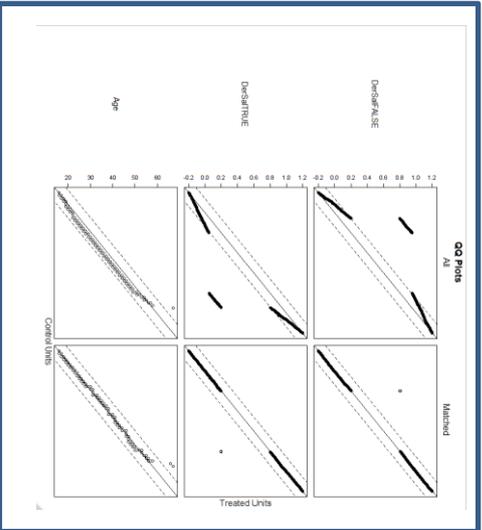
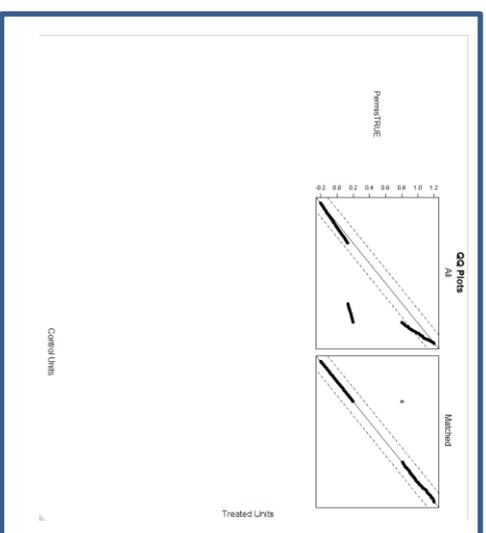
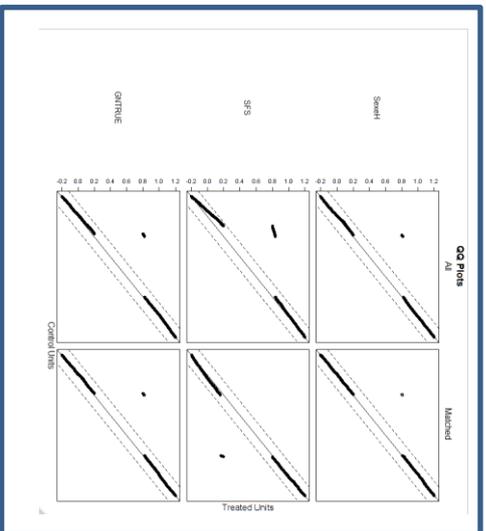
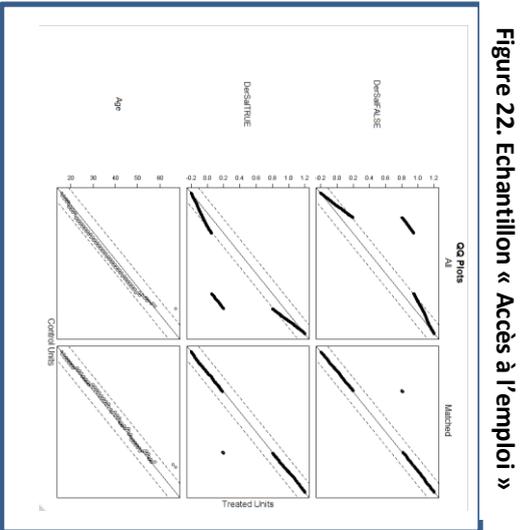


Figure 23. Echantillon « Rapacité d'accès à l'emploi »

Figure 24. Echantillon « Sécurité d'emploi »

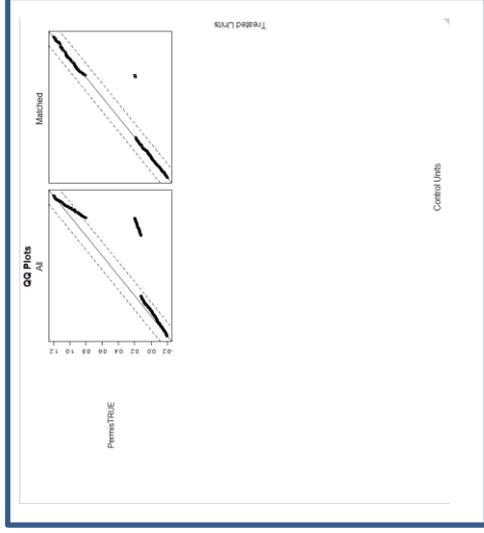
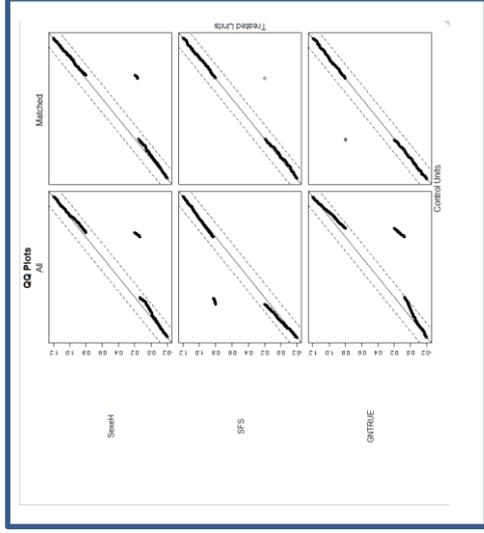
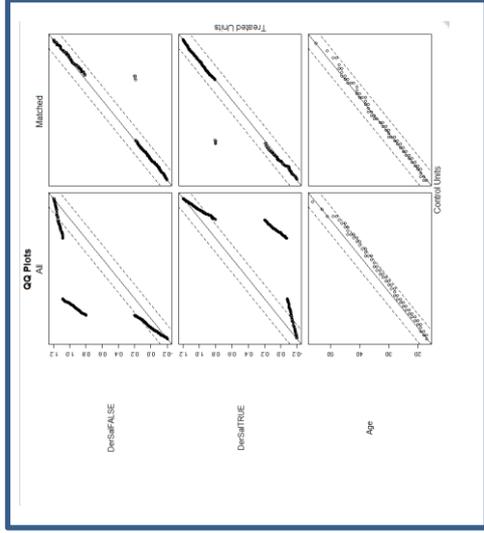


Figure 25. Echantillon « Stabilité dans l'emploi »

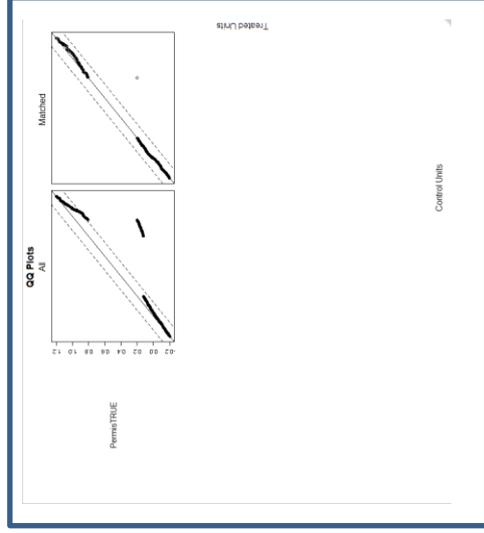
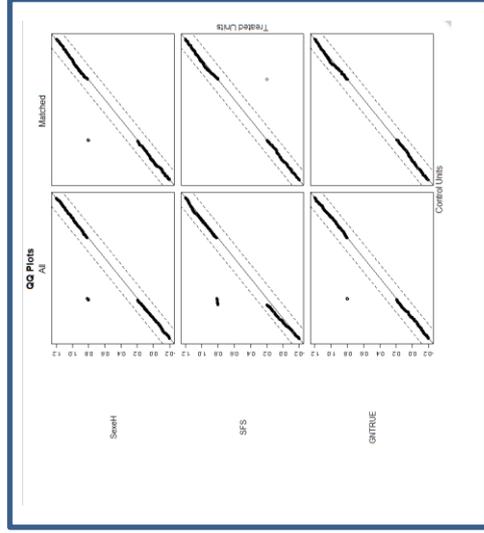
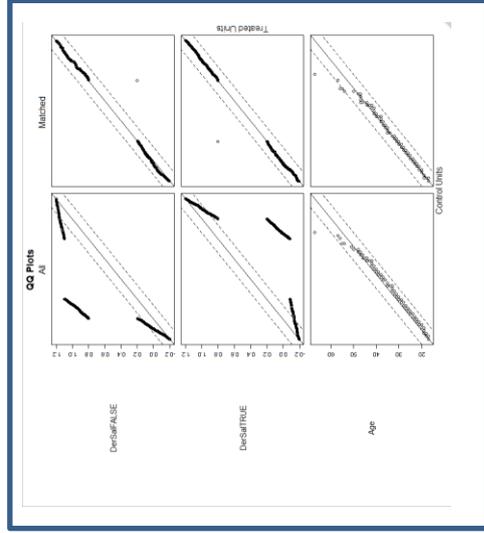


Figure 26. Echantillon « Ađequation emploi-formation »

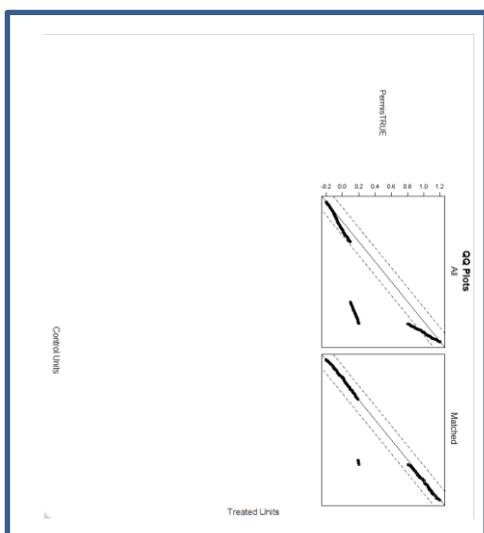
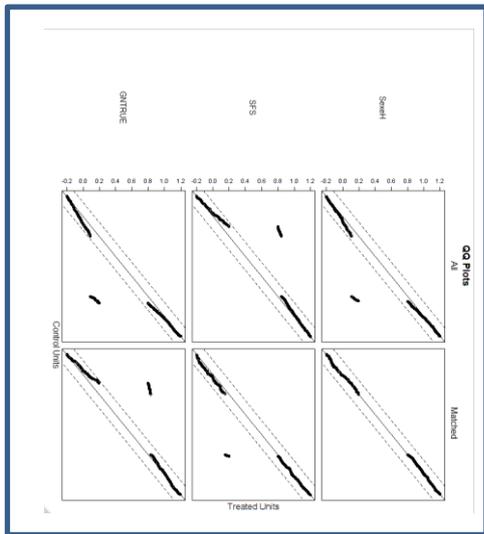
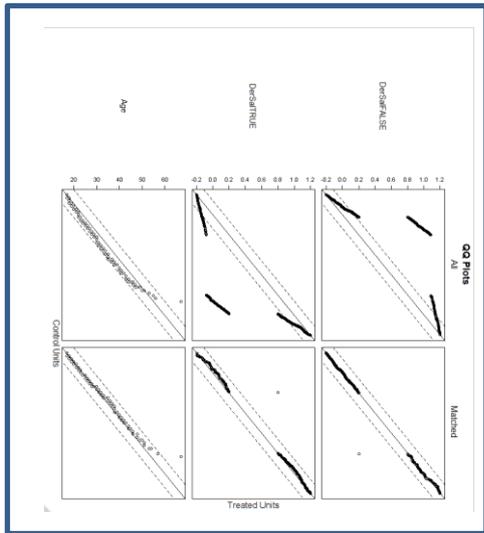


Figure 27 à 31. Histogrammes avant et après appariement

Figure 27. Echantillon « Accès à l'emploi »

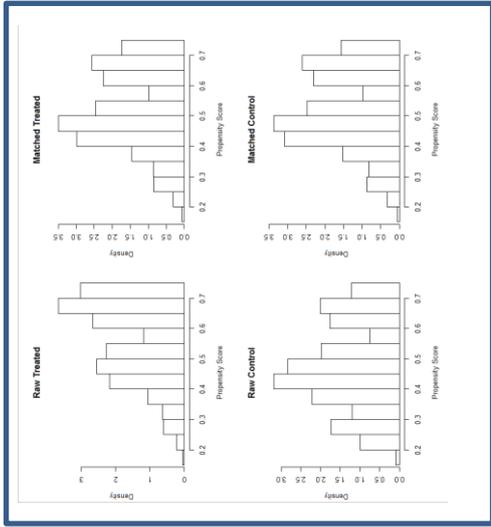


Figure 28. Echantillon « Rapidité d'accès à l'emploi »

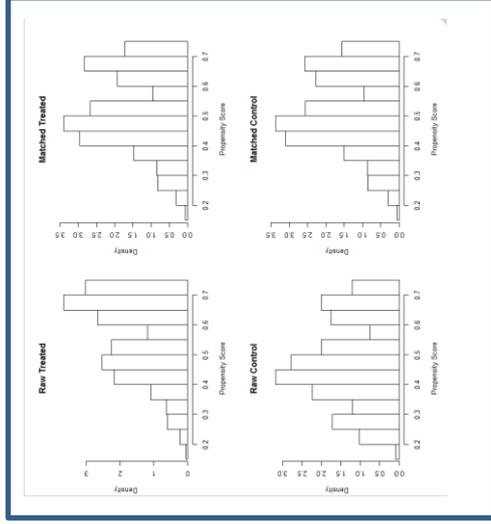


Figure 29. Echantillon « Sécurité d'emploi »

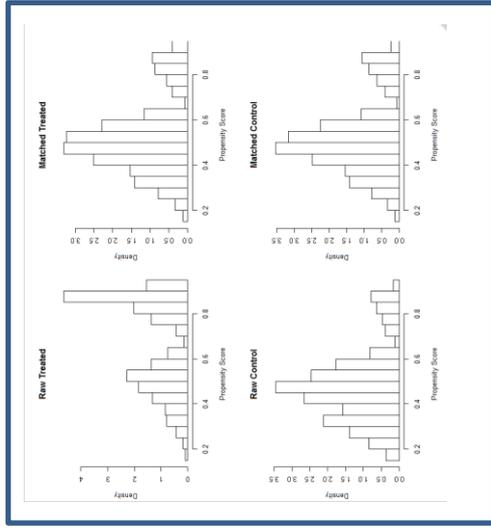


Figure 30. Echantillon « Stabilité dans l'emploi »

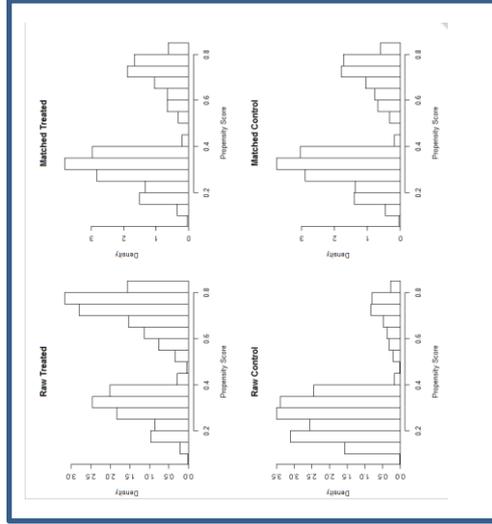
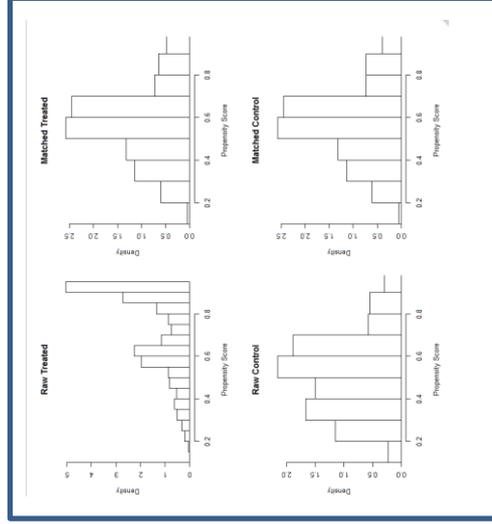


Figure 31. Echantillon « Adéquation emploi-formation »



Figures 32 à 36. Graphiques du support commun avant et après appariement

Figure 32. Echantillon « Accès à un emploi »

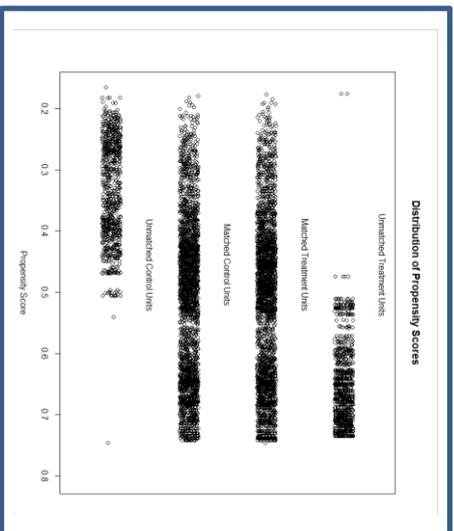


Figure 33. Echantillon « Rapidité d'accès à un emploi »

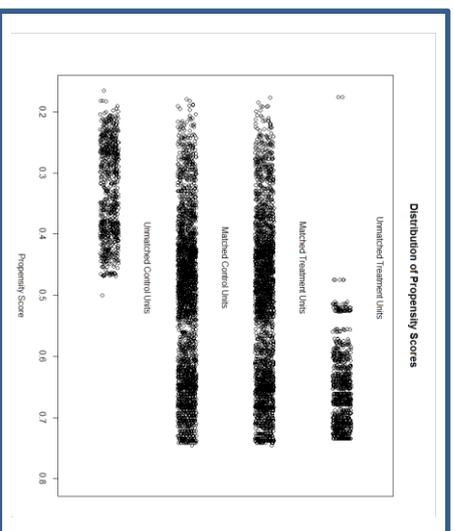


Figure 34. Echantillon « Sécurité d'emploi »

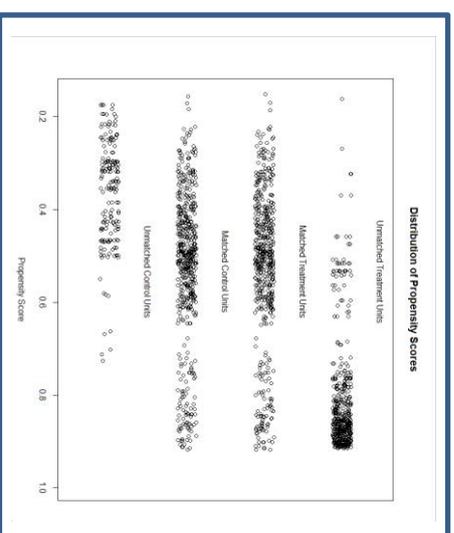


Figure 35. Echantillon « Stabilité dans l'emploi »

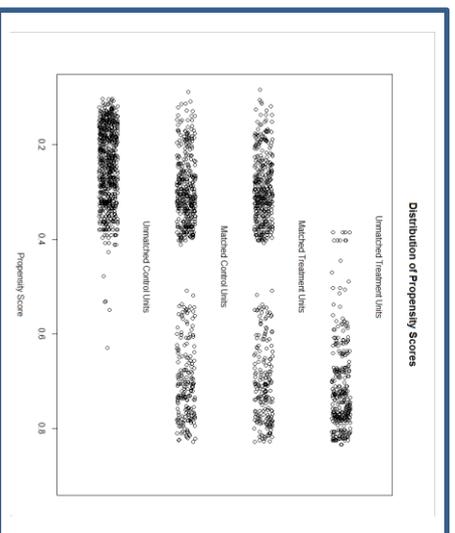
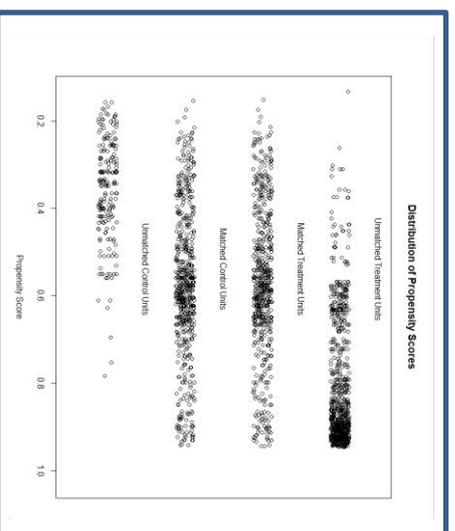


Figure 36. Echantillon « Adéquation emploi-formation »



Ainsi, l'hypothèse de support commun étant vérifiée, l'estimation de l'effet causal moyen du traitement sur chaque variable de résultat peut être réalisée.

B. Identification de l'effet causal moyen.

L'appariement sur le score de propension permet d'éliminer les différences existantes entre les traités et les non traités. Pour estimer l'effet du traitement, on utilise deux mesures, le risque relatif (RR) et le l'odds ration (OR).

Le risque relatif (RR) peut être calculé afin de mettre en évidence une association entre le facteur de risque d'un évènement (la formation) et l'évènement étudié (par exemple, l'accès à l'emploi). Il correspond dans ce cas au rapport des proportions de l'insertion chez les personnes formées (R_f) et chez les personnes non formées (R_{nf}).

$$RR_{\text{Accès à l'emploi}} = \frac{R_f}{R_{nf}}$$

L'odds ratio (OR) correspond au rapport des chances des risques absolus.

$$OR_{\text{Accès à l'emploi}} = \frac{\frac{R_f}{1 - R_f}}{\frac{R_{nf}}{1 - R_{nf}}}$$

Les tables de contingence entre les variables de résultats et la variable de traitement « Formation » avant appariement et après appariement sont présentées respectivement dans les tableaux 74 et 75. Les risques relatifs et les odds ratios sont calculés et présentés dans le tableau 76.

Un risque relatif ou un odds ratio différent de 1, signifie l'existence d'un effet de traitement sur la variable de résultat. Pour savoir si cet effet est statistiquement significatif, l'application du test de McNemar est le plus adapté aux échantillons appariés lorsque la variable de résultat est binaire. Les résultats du test sont présentés dans le tableau 73.

Tableau 73. Effet du traitement : test de McNemar

Variable de résultat	McNemar's chi-squared	Degrés de liberté	p-value
Accès à l'emploi	109.78	1	0.000 ***
Rapidité d'accès à l'emploi	1130.9	1	0.000***
Sécurité d'emploi	569.62	1	0.000***
Stabilité dans l'emploi	50.242	1	0.000***
Adéquation emploi-formation	65.11	1	0.000***

Signif.code (*) : (***) : significatif au seuil de 1%.

Selon le test de McNemar, l'effet du traitement estimé pour chacune des variables de résultat est significatif au seuil de 1%.

Tableau 74. Table de contingence entre la variable dépendante et la variable de traitement « Formé » avant appariement.

	Accès à un emploi dans les six mois			Rapidité d'accès à un emploi (dans le mois)			Sécurité d'emploi			Stabilité dans l'emploi			Adéquation emploi-formation		
	Non	Oui	Total ligne	Non	Oui	Total ligne	CDD	CDI	Total ligne	Non	Oui	Total ligne	Non	Oui	Total ligne
Non formés	2129	1335	3464	2129	551	2680	671	46	717	956	279	1235	572	202	774
Formés	2098	1586	3684	2836	848	3684	698	319	1017	384	502	886	781	623	1404
Total colonne	4227	2921	7148	4965	1399	6364	1369	365	1734	1340	781	2121	1353	825	1278

Tableau 75. Table de contingence entre la variable dépendante et la variable de traitement « Formé » après appariement.

	Accès à un emploi dans les six mois			Rapidité d'accès à un emploi (dans le mois)			Sécurité d'emploi			Stabilité dans l'emploi			Adéquation emploi-formation		
	Non	Oui	Total ligne	Non	Oui	Total ligne	CDD	CDI	Total ligne	Non	Oui	Total ligne	Non	Oui	Total ligne
Non formés	1738	925	2663	2315	382	2697	494	38	532	450	120	570	433	145	578
Formés	1435	1228	2663	2037	660	2697	389	143	532	259	311	570	320	258	578
Total colonne	3173	2153	5326	4352	1042	5394	883	181	1064	709	431	1140	753	403	1156

Tableau 76. Risque relatif (RR) et Odds ratio (OR) avant et après appariement.

	Accès à un emploi dans les six mois		Rapidité d'accès à un emploi (dans le mois)		Sécurité d'emploi		Stabilité dans l'emploi		Adéquation emploi-formation	
	Avant appariement	Après appariement	Avant appariement	Après appariement	Avant appariement	Après appariement	Avant appariement	Après appariement	Avant appariement	Après appariement
RR	1.19	1.33	1.54	1.73	6.93	3.76	1.80	2.59	3.08	1.78
OR	1.21	1.61	1.16	1.96	6.67	4.78	4.48	4.50	2.26	2.41

Les résultats de l'estimation de l'effet causal moyen des dispositifs de FPC de la Nouvelle-Calédonie à destination des demandeurs d'emploi révèlent ces dispositifs ont un effet positif et significatif sur l'accès à l'emploi et la qualité d'insertion professionnelle.

Les résultats obtenus avec et sans appariement, présentés dans le tableau 76, révèlent l'ampleur de l'effet de sélection. A l'exception de la variable de résultat « sécurité d'emploi », l'ampleur de l'effet moyen du traitement avec appariement est plus importante que celle sans appariement.

- ✚ Un demandeur d'emploi qui participe à une action de FPC financée par la Nouvelle-Calédonie, a 1.61 fois plus de chances d'accéder à un emploi dans les six mois suivant la fin de formation qu'un demandeur d'emploi qui n'y a pas participé.**
- ✚ Un demandeur d'emploi qui participe à une action de FPC financée par la Nouvelle-Calédonie, a 1.96 fois plus de chances d'accéder rapidement à un emploi qu'un demandeur d'emploi qui n'y a pas participé.**

L'effet positif et significatif au seuil de 1% du passage d'un demandeur d'emploi par un dispositif de FPC sur l'accès à l'emploi confirme l'efficacité des dispositifs de FPC mis en place par la Nouvelle-Calédonie.

Depuis 2003, la volonté affichée du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie est d'axer résolument sa politique de FPC sur le progrès social et l'emploi, dont l'un des objectifs essentiels est la promotion de l'emploi local.

Au-delà de cette volonté politique, les évolutions concrètes des dispositifs de FPC révèlent une réactivité forte de la DFPC dans la mise œuvre des dispositifs.

Document d'orientation, la stratégie 2013-2017 du secteur de la FPC, repose sur une large concertation de l'ensemble des acteurs du champ de l'insertion professionnelle, de la FPC et de l'emploi. L'enjeu majeur de la FPC consiste à assurer l'adéquation entre les attentes des individus et les besoins en compétences des entreprises calédoniennes. Dans le cadre du plan de performance de la politique de formation de FPC de la NC, le plan stratégique 2013-2017 repose notamment sur les constats issus de l'évaluation en 2010 et de la chambre territoriale des comptes sur la gestion des dispositifs de FPC de la Nouvelle-Calédonie. Les constats issus de l'évaluation réalisée par l'UE en octobre 2011 dans le cadre du IX^{ème} FED, confirme les orientations de la stratégie.

Ces résultats ne distinguent pas la nature des dispositifs de formation suivis (dispositifs individuels de formation, dispositifs collectifs de formation qualifiante certifiante, dispositifs collectifs de formation qualifiante non certifiante, dispositifs collectifs de formation préparatoire). En effet, les données disponibles ne permettent pas de mener cette analyse de façon distincte pour chaque type de dispositif car l'information n'est pas disponible.

Les tableaux 77 et 78 présentent respectivement la répartition des actions de formation et des formés selon le type et l'année de mise en œuvre de l'action de formation des demandeurs d'emploi.

Tableau 77 : Répartition des actions de formation selon le type de l'action et l'année de mise en œuvre de la formation par la NC

Année	Préparation à la vie professionnelle		Actions pré qualifiantes		Actions qualifiantes non certifiantes		Actions qualifiantes certifiantes		Total actions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2011	28	29	8	25	17	22	68	23	121	24
2012	8	8	10	31	22	2	54	18	94	19
2013	13	1	2	6	22	29	104	35	141	28
2014	23	24	8	25	9	12	47	16	87	17
2015	24	25	4	13	6	8	24	8	58	12
Total actions	96	100	32	100	76	100	297	100	501	100

Source : RELIEF, DFPC.

Tableau 78 : Répartition des demandeurs selon le type de l'action suivie et l'année d'entrée en formation entre 2011 et 2015

Année	Préparation à la vie professionnelle		Actions pré qualifiantes		Actions qualifiantes non certifiantes		Actions qualifiantes certifiantes		Total formés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2011	293	29	76	40	142	24	618	33	1129	31
2012	123	12	46	24	214	36	417	22	800	22
2013	144	14	18	10	152	25	493	26	807	22
2014	258	26	38	20	58	10	220	12	574	16
2015	189	19	10	5	34	6	141	7	374	10
Total formés	1007	100	188	100	600	100	1889	100	3684	100

Source : RELIEF, DFPC.

➤ Actions de formation qualifiantes certifiantes

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a fourni des efforts importants pour axer sa politique autour des enjeux de qualification certifiante en lien avec les besoins de la population et de l'économie calédonienne. Plus précisément, l'articulation entre les dispositifs préparatoires et qualifiants mis en place par le gouvernement, permet de renforcer de manière significative la construction de parcours de formation permettant l'entrée en formation qualifiante certifiante.

Entre 2011 et 2015, 297 actions de formation ont été mises en œuvre permettant de former 1889 demandeurs d'emploi, représentant plus de la moitié (51%) de l'effectif total des dispositifs de FPC de la Nouvelle-Calédonie. Le tableau 79 indique que parmi les formés, les femmes sont un peu plus nombreuses sur les niveaux de FPC supérieurs ou égaux au baccalauréat. L'effet inverse se produit sur les niveaux inférieurs (CAP/BEP).

Tableau 79 : Répartition des formés d'une action certifiante selon le genre et le niveau de la formation suivie

Genre	Niveau 3 (CAP/BEP)		Niveau 4 (Baccalauréat)		Niveaux (Enseignement supérieur)		Total formés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	627	46	179	51	98	59	904	48
Homme	743	54	173	49	69	41	985	52
Total formés	1370	100	352	100	167	100	1889	100

Source : RELIEF, DFPC.

Les mesures spécifiques d'accompagnement et de qualification mise en œuvre par la Nouvelle-Calédonie semblent porter leurs fruits puisque sur l'ensemble des formés d'un dispositif de formation certifiante, 77% (1460) réussissent leur examen de fin de formation et obtiennent une certification professionnelle à la sortie. Parmi les admis, plus de la moitié (54%) accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation.

Pour les publics sans qualification et en difficulté d'insertion professionnelle, ne souhaitant pas bénéficier d'une formation préalable à l'embauche, la Nouvelle-Calédonie participe notamment au financement de contrats d'insertion par le travail matérialisés par une convention passée avec une structure d'insertion par le travail agréée. Mis en place en 2014, ce dispositif d'insertion professionnelle repose sur l'élaboration spécifique, organisée en trois phases successives (phase d'adaptation, phase de mise en production et phase de pré-emploi), avec l'objectif final d'insérer le bénéficiaire accompagné, dans le monde professionnel. A l'issue du parcours d'insertion, le travailleur doit être en mesure d'obtenir le certificat de compétences essentielles, reconnaissant l'acquisition d'un socle minimum de compétences nécessaires pour pouvoir apprendre, travailler et s'épanouir dans une société de l'économie et de la connaissance.

✚ Un demandeur d'emploi ayant suivi un dispositif de FPC a 4.78 fois plus de chances d'être en CDI, 4.50 fois plus de chances d'avoir un emploi stable et 2.41 fois plus de chances d'obtenir un emploi dans le domaine professionnel de la formation suivie qu'un demandeur d'emploi qui n'y a pas participé.

L'effet positif et significatif au seuil de 1% du passage d'un demandeur d'emploi par la FPC sur l'accès à un CDI, une stabilité d'emploi et une adéquation entre le domaine professionnel et le domaine de la formation suivie, confirme l'efficacité des dispositifs de FPC mise en place par la NC.

Le tableau 80 révèle que plus de la moitié (57%) des formés insérés (N=886) accèdent à un emploi durable dans les six mois suivant la fin de la formation. A l'exception du dispositif de formation pré-qualifiante, les actions de formation certifiantes, qualifiantes et préparatoires à la vie professionnelle permettent à une majorité de personnes insérées, d'accéder à un emploi durable.

Tableau 80 : Répartition des formés accédant à un emploi stable selon le type de l'action entre 2011 et 2015

Type de l'action	Formés insérés sur un emplois stable		Total formés insérés
	Nombre	%	
Action certifiante	328	60	550
Action pré-qualifiante	14	67	21
Action qualifiante	70	62	113
Préparation à la vie professionnelle	90	45	202
Total formés insérés	502	57	886

Source : RELIEF, DFPC.

Lecture : 60% des formés insérés, issus d'une action certifiante entre 2011 et 2015, accèdent à un emploi stable.

Le tableau 81 indique que 31% des formés insérés (N=1017), accèdent à un emploi en CDI dans les six mois suivant la fin de la formation. Seul le dispositif de formation qualifiante permet à une majorité des formés insérés (+ de 60%), d'accéder à un CDI.

Tableau 81 : Répartition des formés insérés en CDI selon le type de l'action entre 2011 et 2015

Type de l'action	Formés insérés en CDI		Total formés insérés
	Nombre	%	
Action certifiante	172	29	597
Action qualifiante	124	60	205
Action pré-qualifiante	3	27	11
Préparation à la vie professionnelle	20	10	204
Total formés insérés	319	31	1017

Source : RELIEF, DFPC.

Lecture : 60% des formés insérés, issus d'une action qualifiante entre 2011 et 2015, occupent un emploi en CDI.

Enfin, le tableau 82 montre que 44% des formés insérés (N=1404), accèdent à un emploi dans le domaine professionnel de la formation suivie. Les dispositifs de formations pré-qualifiantes et qualifiantes permettent l'accès à un emploi dans le domaine professionnel de la formation suivie.

Tableau 82 : Répartition des formés insérés dans le domaine prof de la formation selon le type de l'action

Type de l'action	Formés insérés dans le domaine professionnel de la formation suivie		Total formés insérés
	Nombre	%	
Action certifiante	380	44	858
Action qualifiante	150	56	268
Action pré-qualifiante	40	74	54
Préparation à la vie professionnelle	53	24	224
Total formés insérés	623	44	1404

Source : RELIEF, DFPC.

Lecture : 44% des formés insérés, issus d'une action de FPC entre 2011 et 2015, s'insèrent dans le domaine professionnel de la formation suivie.

Conclusion

Au regard de l'objectif premier de la Stratégie Emploi-Insertion Professionnelle (SEIP), l'évaluation de l'efficacité de la politique de FPC en Nouvelle-Calédonie consiste à déterminer si les probabilités d'accès à l'emploi et à la qualité d'insertion professionnelle sont attribuables à l'intervention des dispositifs de FPC financés par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

L'estimation de l'efficacité de la politique de FPC sur l'accès à l'emploi et à la qualité de l'insertion professionnelle consiste à comparer une situation où la politique de FPC de la NC est présente à une situation où cette politique de l'est pas. Cette situation est qualifiée de « contrefactuelle ». L'objectif étant d'isoler les effets du passage des demandeurs d'emploi par un dispositif de FPC. Les résultats ont permis de répondre à la question suivante : la probabilité d'accès à l'emploi ou à une qualité d'insertion professionnelle serait-elle la même si le demandeur d'emploi n'avait pas bénéficié d'un dispositif de FPC ?

L'approche d'évaluation repose sur l'identification de deux groupes. Le groupe « traité », composé de 3684 demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une action de FPC entre 2011 et 2015 et le groupe « témoin » regroupant 3467 demandeurs d'emploi préinscrits sur une action de FPC entre 2011 et 2015 mais n'ayant pas été positionné favorablement.

La méthode statistique retenue de l'évaluation d'impact est la méthode par appariement qui consiste tout d'abord à réaliser une modélisation logit sur la probabilité d'entrer dans un dispositif. Les valeurs prédites permettent l'obtention des scores de propension, soit la probabilité d'avoir reçu une formation connaissant les caractéristiques des demandeurs d'emploi. L'algorithme d'appariement choisi est celui du proche voisin permettant d'attribuer à chaque bénéficiaire, un non bénéficiaire qui présente le score de propension le plus proche. Les effets du dispositif sont obtenus grâce à la moyenne des écarts entre la variable d'état observée d'un individu bénéficiaire et la variable d'état d'un individu contrefactuel construit. Cet écart mesure donc l'effet causal des dispositifs de FPC. Au-delà de l'effet causal, l'estimateur par appariement permet de contenir le biais de sélection dans la mesure où le groupe « témoin » présélectionné peut s'avérer très différent du groupe « traité » du point de vue des caractéristiques observables, et ainsi fausser l'effet obtenu sur les variables de résultat.

Les résultats de l'estimation de l'effet causal moyen des dispositifs de FPC financés par la Nouvelle-Calédonie à destination des demandeurs d'emploi révèlent que :

- ✚ Un demandeur d'emploi qui participe à une action de FPC financée par la Nouvelle-Calédonie, a 1.61 fois plus de chances d'accès à un emploi dans les six mois suivant la sortie de la formation qu'un autre qui n'y a pas participé.
- ✚ Un demandeur d'emploi qui participe à une action de FPC financée par la Nouvelle-Calédonie, a 1.96 fois plus de chances d'accéder rapidement à un emploi (accès à l'emploi dans le mois suivant la formation) qu'un autre qui n'y a pas participé.
- ✚ Le passage par un dispositif de FPC financée par la collectivité, multiplie les chances d'un demandeur d'emploi par 4.78 d'être en CDI plutôt que d'être en CDD.
- ✚ Le passage par un dispositif de FPC financée par la collectivité, multiplie les chances d'un demandeur d'emploi par 4.50 d'obtenir une stabilité dans son emploi (durée d'emploi

supérieur à six mois).

- ✚ Le passage par un dispositif de FPC financée par la collectivité, multiplie les chances d'un demandeur d'emploi par 2.41 de s'insérer dans le domaine professionnel de la formation suivie.

L'effet positif et significatif au seuil de 1% du passage d'un chômeur par la FPC sur l'insertion professionnelle, confirme l'efficacité des dispositifs de FPC mise en œuvre par la Nouvelle-Calédonie.

Conclusion générale

Depuis les accords de Matignons du 26 juin 1988, la FPC relève de la compétence de la NC « sans préjudice des actions menées par les provinces dans ce domaine » (loi organique n°99-209 de 1999) et l'accord de Nouméa lui en a délégué les principes directeurs, inscrits dans le livre V du code du travail de NC.

Les données du recensement de la population calédonienne en 2014 ont révélé une forte amélioration généralisée du niveau de formation de la population et une forte progression du taux de d'emploi depuis ces trente dernières années. Cette amélioration est due aux politiques de rééquilibrage en NC, particulièrement visibles dans le domaine de l'emploi et de la formation qui ont engendré une offre de formation plus importante et plus diversifiée, le développement des infrastructures et notamment en matière de formation permettant une massification de l'accès au diplôme. Cependant, malgré cette amélioration générale du niveau de formation et du taux d'emploi, les politiques en matière de formation et d'emploi ne parviennent pas à lisser les inégalités dans la société calédonienne qu'elles soient d'origine ethnique, géographique ou sociale.

Identifié comme secteur de concentration, le secteur de la FPC en NC a bénéficié d'un soutien financier de la Commission européenne d'un montant de 3.59 milliards de francs pacifique dans le cadre du 9^{ème} FED pour la réalisation du programme de FPC de la NC, sur la période de 2004 à 2010 et de 2.3 milliards de francs pacifique dans le cadre du 10^{ème} FED pour l'appui de la stratégie sectorielle et notamment sa réforme, sur la période de 2011 à 2014.

Ces programmes d'appui budgétaire sectoriel à la FPC ont fait l'objet de deux évaluations finales permettant de vérifier si les réalisations correspondent aux résultats attendus. Pour l'évaluation du programme d'appui pour le 9^{ème} FED, les principaux constats concernent la complexité de la gouvernance sur les secteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle, la volonté de réponse à un besoin de main d'œuvre qualifiée, les freins à l'analyse de la typologie des publics cibles et potentiels, les difficultés repérées pour améliorer la qualité du système de FPC et la décentralisation du système d'information. Les perspectives d'action de l'évaluation consistent à consolider l'adéquation entre la réponse de formation et les besoins exprimés, développer les mesures d'identification et de mobilisation des publics cibles et potentiels, conforter les compétences des acteurs et les dispositifs de FPC et consolider et fiabiliser un système d'information statistique calédonien.

Les principaux constats de l'évaluation du programme d'appui pour le 10^{ème} FED concernent les pôles d'excellence sectorielle bien ancrés dans le monde du travail, l'efficacité des formations alternant pratique et théorie, la mise en œuvre des activités prévues de la stratégie sectorielle, l'amélioration des systèmes d'information, la nécessité d'une réforme structurelle de la formation initiale, le manque de coordination cohérente entre les activités, l'absence de partenariat des entreprises dans la création du système SEFORA et une circulation d'information non optimale entre les organismes et les institutions du secteur. Les pistes d'action de l'évaluation consistent à appuyer uniquement les pôles d'excellence sectoriels ayant instaurés des liens durables avec les entreprises des secteurs concernés, à créer un système de formation non-formelle plus flexible pour l'accompagnement et l'apprentissage du public en difficulté, à unifier les bases de données et les méthodes de traitement des données au

niveau statistique dans tous les organismes du pays afin d'avoir des statistiques globales et comparables et renforcer le lien formation initiale-formation professionnelle continue.

La SEIP-NC est une des réponses apportées par le gouvernement aux défis, enjeux et constats partagés sur la situation politique, économique et sociale de la Nouvelle-Calédonie en 2015. Elle énonce les mesures à prendre pour créer les conditions d'un développement économique, source d'emplois durables tout en mettant l'accent sur les réformes engagées depuis 2013 dans le domaine de la formation professionnelle continue. S'appuyant sur la SEIP-NC, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a choisi de porter les fonds alloués dans le cadre du 11^{ème} FED sur le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle d'un montant de 3.6 milliards de francs pacifique, soit 29.8 millions d'euros, pour la période 2017 à 2020.

Afin de mesurer l'importance de l'impact du niveau de formation sur l'insertion professionnelle et les salaires, une fonction de gain de Mincer a été estimée. Les résultats de l'estimation permettant de mesurer le rendement de l'investissement en capital humain à partir d'un échantillon d'employés calédoniens de 2015 révèlent que les résultats sont conformes aux prédictions de la théorie du capital humain et que les taux de rendement des différents diplômes sont élevés (55% pour le Bac +5).

L'analyse des caractéristiques des salariés concernés par la formation mise en place en entreprise, d'une part, et des caractéristiques des personnes concernées par la formation prise en charge par la collectivité d'autre part, permet de qualifier la nature de la relation entre ces deux origines de la FPC. Les cadres et les techniciens supérieurs sont les principaux bénéficiaires de la FPC financée par leur employeur et les demandeurs d'emploi sans diplôme ou peu diplômés constituent le public prioritaire des dispositifs de formation financés par la collectivité. La FPC apparaît ainsi complémentaire à la formation initiale : elle est un levier permettant aux salariés les mieux préparés par leur diplôme initial de s'adapter au changement et de monter en compétences. Formation initiale et FPC sont substituables lorsque cette dernière est financée par la collectivité qui forme prioritairement les demandeurs d'emploi peu ou non-diplômés, contribuant à rétablir l'équilibre pour pallier aux défaillances de marché si les entreprises ne forment que, ou majoritairement, les plus qualifiés.

La Nouvelle-Calédonie utilise actuellement deux systèmes d'information pour la mise en œuvre de sa politique de FPC. AGORA assure la gestion des offres de formation des organismes de formation et facilite les échanges d'informations sur les programmes de formation des institutions (Nouvelle-Calédonie, province Nord et province des îles Loyauté) et SEFORA assure la gestion des dispositifs d'apprentissage et de FPC. SEFORA assure également la production statistique et la consolidation de l'ensemble des activités des entités utilisatrices et permet donc l'analyse en temps réel du dispositif global et en évalue la performance dans le suivi de ses indicateurs au titre du plan de performance des politiques publiques. Les deux applications sont complémentaires puisque les actions de formation retenues dans AGORA par les institutions sont basculées dans SEFORA.

Pour répondre à l'objectif spécifique 1 de la SEIP-NC « Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail », la Nouvelle-Calédonie a travaillé à la mise en œuvre d'un nouveau système d'information regroupant les informations émanant des différents acteurs de la FPC : RELIEF. La mise en service de RELIEF permettrait ainsi une amélioration de la prescription d'actions et de leur suivi par la mise en œuvre des dispositifs innovants et performants, en capacité d'apporter les réponses nécessaires aux phénomènes de marginalisation qui frappent une fraction de la population calédonienne. Ce nouveau système d'information rassemble des partenaires intervenant dans le

domaine de l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle et qui se sont engagés par convention à transmettre des données nominatives issues de leur propre système d'information. En échange, le système RELIEF harmonise et fiabilise les données en identifiant et corrigeant les anomalies, créer des indicateurs statistiques et donne droit à des accès limités aux données.

La première exploitation des données issues du système RELIEF réalisée dans ce travail de thèse a permis notamment la connaissance des données disponibles issues de différentes sources, l'identification et la définition des données à extraire. L'extraction des données à générer des difficultés d'ordre technique limitant l'accès ou l'exploitation de certaines données et présente de nombreux problèmes liés notamment à un manque de fiabilisation des données. L'harmonisation et la fiabilisation des données dans RELIEF est essentielle dans la production et le suivi des indicateurs de suivi de la performance de la FPC.

L'exploitation de ces données a ici permis d'analyser l'offre de FPC de la Nouvelle-Calédonie en lien avec les besoins exprimés par les employeurs et d'évaluer la performance des dispositifs de FPC. L'adéquation entre la réponse de formation et les besoins en compétences et en qualifications sur le marché du travail est vérifiée au travers d'une part, l'analyse du lien entre les publics cibles et publics bénéficiaires des actions de FPC et d'autre part, de l'analyse du lien entre les actions de formation programmées par la Nouvelle-Calédonie et celles identifiées comme prioritaires par la commande publique.

93% des bénéficiaires d'un dispositif de FPC sont demandeurs d'emploi. Les publics sans diplôme ou peu qualifiés et sortant des filières professionnelles dans le système de formation initiale sont les plus nombreux à entrer en FPC. Plus de la moitié des stagiaires ont moins de 25 ans et les moins de 20 ans, à eux seuls, représentent 18% des stagiaires. La priorité de la commande publique est portée sur la formation des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi puisque la quasi-totalité des stagiaires ne possède pas de permis de conduire et la durée moyenne passée en dehors du système éducatif est de 7 ans.

La caractérisation de l'offre de formation de la Nouvelle-Calédonie montre que les dispositifs collectifs qualifiants et notamment certifiants sont en cohérence avec les priorités de la collectivité puisque plus de la moitié des actions sont issues de ce dispositif. 60% des actions financées par la Nouvelle-Calédonie sont programmées sur le territoire calédonien. Enfin, la répartition des actions selon le domaine et le lieu de la formation indique que la Nouvelle-Calédonie répond au travers de sa programmation, aux besoins en main d'œuvre selon le secteur et le lieu où les besoins sont les plus importants. Plus de la moitié des actions programmées sur la période de 2011 à 2017 concernent les domaines de l'« Industrie », la « Construction, Bâtiment et Travaux publics », les « Services à la personne et à la collectivité » et l'« Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation ». Ces domaines apparaissent parmi les cinq domaines de métiers qui recensent le plus de besoins en emploi entre 2010 et 2018.

La répartition des actions selon le domaine et le lieu de formation révèle qu'en province Sud et Nord, la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » (16%) et l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » (15%), sont les domaines qui comptent le plus d'actions. La programmation des actions dans le domaine de la « Construction, Bâtiment et Travaux publics » est une réponse à un besoin important en main-d'œuvre dans la province Sud, particulièrement dans le Grand Nouméa où se réalise un ensemble de grands projets publics et privés sur la période étudiée (Néobus, clinique privée de Nouville, Médipôle etc.). Dans le domaine de l'« Agriculture et pêche,

Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » les actions concernent majoritairement les activités d'entretien d'espaces naturels et espaces verts.

En province des îles Loyauté, les actions de formation concernent le secteur des « Services à la personne et à la collectivité » et le secteur du « Transport et Logistique ».

L'évaluation des indicateurs de performance montre que la cible annuelle est atteinte pour le taux de validation et le taux de réussite sur la période étudiée. Seul le taux d'érosion n'atteint pas la cible annuelle sur la période de 2011 à 2015 à l'exception de 2012. La cible est également atteinte chaque année, pour le taux d'insertion des admis. Plus de la moitié des admis accèdent à un emploi dans les six mois suivant la date de sortie de la formation. La caractérisation de l'insertion professionnelle des admis révèle un accès rapide à l'emploi.

La certification favorise également l'accès à un emploi durable et à une CSP dont le niveau de l'emploi occupé est équivalent ou supérieur au niveau de la certification obtenue.

Sur l'ensemble, plus de deux admis insérés sur cinq accèdent à un emploi dans le domaine de la formation. L'adéquation entre les domaines de l'emploi occupé et de la formation suivie est plus forte pour les domaines de l'« Industrie », l'« Hotellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation », l'« Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux » et la « Santé ».

Nous estimons, au sein de la population formée, des déterminants de l'érosion des dispositifs de FPC, de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle, mesurée par la stabilité et la durée de l'emploi ainsi que l'adéquation entre domaine de formation et domaine d'emploi.

Les principaux déterminants de l'érosion sont l'âge, le lieu de résidence, le pays de naissance, la politique de programmation de l'action de formation, la nature de la formation (alternance entreprise-centre), le niveau, le domaine et la durée moyenne de la formation suivie.

Les principaux déterminants de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'insertion professionnelle sont l'expérience professionnelle, le lieu de résidence, le régime du stagiaire dans la formation, la politique de programmation de l'action de formation, le dispositif de formation, le lieu, le niveau et le domaine de la formation suivie et le fait d'achever la FPC.

Nous évaluons l'efficacité des dispositifs de FPC sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle. Il est montré que le passage par un dispositif de formation professionnelle continue mis en place par la Nouvelle-Calédonie améliore de façon significative l'accès à l'emploi, et à un emploi de qualité. Ainsi, un demandeur d'emploi ayant achevé un stage de formation professionnelle financé par la collectivité a près de 5 fois plus de chances d'être en CDI et dans un emploi stable qu'un demandeur d'emploi qui n'a pas suivi la formation.

Nous montrons également, qu'au côté des variables sociodémographiques, toutes choses égales par ailleurs, c'est le fait d'avoir achevé une formation qui a un impact fort sur le succès sur le marché du travail. Cela converge avec l'utilité de s'intéresser aux déterminants de l'érosion. Il convient donc de faire porter les efforts de la FPC sur un recrutement et un accompagnement de qualité garant du maintien dans la formation jusqu'à l'achèvement de celle-ci.

Bibliographie

Abbring, Jaap H., Gerard J. van den Berg, et Jan C. van Ours. « The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment ». *The Economic Journal* 115, no 505 (1 juillet 2005): 602-30.

Abbring, Jaap H., et Gerard J. van den Berg. « The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models ». *Econometrica* 71, no 5 (septembre 2003)

Acemoglu, Daron, et Jörn-Steffen Pischke. « Why do firms train? Theory and evidence ». *The Quarterly Journal of Economics* 113, no 1 (février 1998): 79-119.

Acemoglu, Daron, et Robert Shimer. « Productivity gains from unemployment insurance ». *European Economic Review* 44, no 7 (2000): 1195-1224.

Angrist, Joshua D, Guido W IMBENS, et Donald B RUBIN. « Identification of Causal Effects Using Instrumental Variables ». *Journal of the American Statistical Association*, 1996, 29.

Arni, Patrick, et Rafael Lalive. « How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit », s. d., 54.

Ashenfelter, Orley. « Estimating the Effect of Training Programs on Earnings ». *The Review of Economics and Statistics* 60, no 1 (février 1978): 47.

Barrat D., Béduwé C., GEnsbittel M.-H., Guilliet B. & Hillau B. (1993). *Familles professionnelles: un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité*. Marseille : CEREQ.

Barron, John M., Dan A. Black, et Mark A. Loewenstein. « Job Matching and On-the-Job Training ». *Journal of Labor Economics* 7, no 1 (1989): 1-19.

Bassanini, Andrea, Alison L. Booth, Giorgio Brunello, Maria De Paola, et Edwin Leuven. « Workplace training in Europe », 2005.

Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2. ed ; repr. Midway Reprint. Chicago: The Univ. of Chicago Pr, 1983.

Béduwé C. & Giret J.-F. (2009). « Adéquation Formation Emploi : de la définition d'une cible professionnelle à la réalité du marché du travail... ». *Administration et éducation*, no 123, p. 137-149.

Béduwé C., Espinasse J. M. & Vincens J. (2007). « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation ». *Formation emploi*, no 99, p. 103-112.

Béji, Kamel, Geneviève Fournier, et Odette Filteau. « La formation professionnelle continue : Quelle ampleur pour quel rendement de la loi 90 ? », 2004, 209.

Benoit, Jacques, et Thomas Denis. « ISEE - Illettrisme », 2013.

Berg, Gerard van den, et Johan Vikström. « Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality ». *Working Paper Series*. IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, 19 août 2009.

Blache, Guillaume. « La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi », s. d., 40.

Bolvig, Iben, Peter Jensen, et Michael Rosholm. « The Employment Effects of Active Social Policy ». *SSRN Scholarly Paper*. Rochester, NY: Social Science Research Network, 1 mars 2003.

Booth, Alison L., et Pamela Katic. « Men at Work in a Land Down-Under: Testing Some Predictions of Human Capital Theory ». *British Journal of Industrial Relations* 49, no 1 (2011): 1-24.

- Bonnal, L., D. Fougere, et A. Serandon. « Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories ». *The Review of Economic Studies* 64, no 4 (1 octobre 1997): 683-713.
- Booth, Alison L., et Pamela Katic. « Men at Work in a Land Down-Under: Testing Some Predictions of Human Capital Theory ». *British Journal of Industrial Relations* 49, no 1 (2011): 1–24.
- Bouhmadi R. et Giret J.-F., 2005, Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration, *Revue Economique*, vol. 56(3), pp. 625-636.
- Brodaty et al. « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi - PDF », 2007.
- Brodaty, Thomas, Bruno Crépon, et Denis Fougère. « Using Matching Estimators to Evaluate Alternative Youth Employment Programs: Evidence from France, 1986–1988 ». In *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, édité par Michael Lechner et Friedhelm Pfeiffer, 85-123. ZEW Economic Studies. Heidelberg: Physica-Verlag HD, 2001.
- Brown, Charles C. *Empirical evidence on private training*. University of Michigan, 1990.
- Brunello, Giorgio. « On the Complementarity between Education and Training in Europe ». *IZA Discussion Papers*, no 309 (juin 2001).
- Bruyère M. & Lemistre P. (2010). « La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? ». *Revue d'économie politique*, vol. 120, no 3, p. 539-561.
- CAE, 2017, L'économie néo-calédonienne au-delà du nickel, Note n°39.
- Calavrezo, Oana, et Véronique Rémy. « Évaluation des effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion ». *Économie & prévision* n° 211-212 (1 janvier 2017): 35.
- Caliendo, Marco, et Sabine Kopeinig. « Some practical guidance for the implementation of propensity score matching ». *Journal of Economic Surveys* 22, no 1 (février 2008): 31–72.
- Chardon O. (2005). « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers ». *Économie et statistique*, no 388-389, p. 37-55.
- Chauchat M. (2011) : Les institutions en Nouvelle-Calédonie, CDP-NC SCEREN, Coll. Université.
- Couppié T., Giret J.-F. & LOPEZ A. (2005). « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée ». In J.-F. Giret, A. Lopez & J. Rose, *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La Découverte, p. 79-96.
- Couppié T., Giret J.-F. & LOPEZ A. (2009). « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes ». In INSEE, *Formations et emploi* édition 2009. Paris : INSEE, p. 43-56.
- Cossalter, Chantal. « François Stankiewicz, Économie du chômage et de l'emploi, Paris, Éditions Cujas, 1984 ». *Formation Emploi* 7, no 1 (1984): 84-84.
- Cours des comptes. « La formation des demandeurs d'emploi ». *Cours des comptes*, mai 2018.
- Crépon, Bruno, Esther Duflo, Marc Gurgand, Roland Rathelot, et Philippe Zamora. « Do Labor Market Policies Have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment ». *The Quarterly Journal of Economics* 128, no 2 (1 mai 2013): 531-80.

Crépon, Bruno, Marc Ferracci, et Denis Fougère. « Training the Unemployed in France: How Does it Affect Unemployment Duration and Recurrence? » *Annals of Economics and Statistics*, no 107/108 (2012): 175-99.

Crépon, Bruno, Marc Ferracci, et Grégory Jolivet. « Analyzing the Anticipation of Treatments Using Data on Notification Dates », 2011, 36.

Das, Mitali, Whitney K. Newey, et Francis Vella. « Nonparametric Estimation of Sample Selection Models ». *The Review of Economic Studies* 70, no 1 (2003): 33-58.

Dehejia, Rajeev. « Propensity Score Matching Methods For Non-Experimental Causal Studies », s. d., 36.

Dumas, Audrey. « La formation continue et ses externalités en termes d'accumulation du savoir au sein de l'entreprise. Analyse théorique et propositions d'approches d'évaluation microéconométrique », s. d., 349.

Ferracci, Marc. « Etude relative à l'évaluation des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés », 2011.

Ferracci, Marc, et Grégory Jolivet. « Treatment Evaluation in the Case of Interactions within Markets », s. d., 42.

Fourcade B., Ourtau M. & Ourliac G. (1992). « Les GFE : une nomenclature pour l'analyse de la relation formation-emploi dans les régions ». *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 21, no 4, p. 383-410.

Fougère, Denis. « Les méthodes économétriques d'évaluation », 2010, 24.

Fougère, Goux, et Maurin. « Formation continue et carrières salariales: Une évaluation sur données individuelles ». *Annales d'Économie et de Statistique*, no 62 (2001): 49.

Fougere, Denis, Liliane Bonnal, et Anne Serandon. « Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories ». *Review of Economic Studies* 64 (1 février 1997): 683-713.

Fleuret. « L'orientation des chômeurs vers la formation de 2002 à 2004 : plus de propositions pour les moins qualifiés, moins de formations à l'arrivée », 2006.

Fremigacci, Florent. « Evaluer l'impact de l'assurance Chômage Sur Les Trajectoires Individuelles : De La Théorie à La Pratique ». *Revue Française d'économie* Volume XXVI, no 1 (2011): 49-95.

Gavrel, Frédéric, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, et Isabelle Lebon. « Inadéquation des qualifications et fracture spatiale ». *Economie prevision* n° 206-207, no 1 (2015): 1-16.

Giret J.-F., 2015, Les mesures de la relation formation-emploi. *Revue Française de Pédagogie*, INRP/ENS éditions, pp.23-36.

Gobillon, Laurent, et Harris Selod. « Les déterminants locaux du chômage en région parisienne ». *Economie prevision* n° 180-181, no 4 (2007): 19-38.

Gouvernement.fr. « Les formations environnementales mènent-elles à l'emploi? », 2016, 4.

Gorohouna S. and Ris C., 2016, Colloque Le rééquilibrage dans l'accès aux diplômes et à l'emploi, Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, Aout.

Gorohouna S. and Ris C., 2013, Decomposing differences in employment outcomes between Kanak and other New Caledonians: how important is the role of school achievement?, *Australian Journal of Labour Economics*, Vol.16, Num.1, 115 – 135

- Gorohouna S. (2011), Dynamique des inégalités dans un pays pluriethnique. Le cas de la Nouvelle-Calédonie, Thèse pour le Doctorat de Sciences Économiques, université Paris 1-Panthéon Sorbonne.
- Greenhalgh, Christine, et George Mavrotasf. "The role of career aspirations and financial constraints in individual access to vocational training." *Oxford Economic Papers* 46:579604, 1994.
- Guillemot D., 2017, Formation tout au long de la vie, Dictionnaire de l'Education, PUF.
- Heckman, James J, Justin L Tobias, et Edward Vytlacil. « Simple Estimators for Treatment Parameters in a Latent Variable Framework with an Application to Estimating the Returns to Schooling ». Working Paper. National Bureau of Economic Research, octobre 2000.
- Heckman, James J. « Policies to Foster Human Capital ». *Research in Economics* 54, no 1 (mars 2000)
- Heckman, James J., et Jeffrey A. Smith. « The Pre-Programme Earnings Dip and the Determinants of Participation in a Social Programme. Implications for Simple Programme Evaluation Strategies ». *The Economic Journal* 109, no 457 (1999):
- Heckman, J J et al. « Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Labor Earnings with Heterogeneous Agents », 1998, 58.
- Heckman, J., et B. Singer. « A Method for Minimizing the Impact of Distributional Assumptions in Econometric Models for Duration Data ». *Econometrica* 52, no 2 (1984): 271.
- Heckman, James J., Hidehiko Ichimura, et Petra E. Todd. « Matching As An Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme ». *The Review of Economic Studies* 64, no 4 (1 octobre 1997): 605-54.
- Heckman, James J., Robert J. Lalonde, et Jeffrey A. Smith. « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs ». In *Handbook of Labor Economics*, 3:1865-2097. Elsevier, 1999.
- Hibou, Béatrice, et Boris Samuel. « Macroéconomie et politique en Afrique ». *Politique africaine* 124, no 4 (2011): 5.
- Hujer, Reinhard, Stephan L. Thomsen, et Christopher Zeiss. « The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany ». *Allgemeines Statistisches Archiv* 90, no 2 (1 juin 2006): 299-321.
- Heckman, James, Hidehiko Ichimura, Jeffrey Smith, et Petra Todd. « Characterizing Selection Bias Using Experimental Data ». Working Paper. National Bureau of Economic Research, août 1998.
- Heckman, James J., Hidehiko Ichimura, et Petra Todd. « Matching As An Econometric Evaluation Estimator ». *The Review of Economic Studies* 65, no 2 (1 avril 1998): 261-94.
- Heijke H., Meng C. et Ris C., 2003, Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance, *Labour Economics*, vol. 10(2), pp. 215-229.
- Hellerstein J.K., McInerney M. et Neumark D. (2008), « Spatial Mismatch or Racial Mismatch? », *Journal of Urban Economics*, vol. 64, n° 2, pp. 464-479.
- Horty, Yannick I', Emmanuel Duguet, Sophie Kaltenmark, et Pascale Petit. « " 10 000 permis pour réussir " Evaluation quantitative ». Report, 2011.
- Horty, Yannick I', Emmanuel Duguet, Loic Du Parquet, Pascale Petit, et Florent Sari. « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France ». Report, mai 2011.
- leom. « Rapport annuel 2015 de l'IEOM - Nouvelle-Calédonie ». IEOM, 2015.
- Isee, 2020, Synthèse N° 43 - Les salaires de 2013 à 2019.

- Isee, 2020, Recensement de la Population 2019, Synthèse n°45.
- Isee, 2018, Les prix un tiers plus élevés qu'en France métropolitaine, Note du CREOM
- Jatteau, Arthur. Faire preuve par le chiffre ? Le cas des expérimentations aléatoires en économie. Paris Saclay, 2016.
- Juster, Francis Thomas, et Albert E. Beaton, éd. Education, Income, and Human Behavior. A Report / Carnegie Commission on Higher Education. New York, NY: McGraw-Hill, 1975.
- Kain, John. « Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization ». The Quarterly Journal of Economics 82, no 2 (1968): 175-97.
- Lalive, Rafael, Jan C. van Ours, et Josef Zweimüller. « The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment ». SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, 1 avril 2002.
- Lalive, Rafael. « The Impact of Active Labor Market Programs on the Duration of Unemployment », 2000, 45.
- Larré, Françoise, et Catherine Béduwé. « Demande d'expérience professionnelle et embauche des débutants : essai d'interprétation économique ». L'Orientation scolaire et professionnelle, 15 juin 2000.
- Lainé F. (2005). « De la spécialité de formation au métier : cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce ». Économie et statistique, no 388-389, p. 145-169.
- Layard, Richard, Stephen Nickell, et Richard Jackman. « Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market ». OUP Catalogue. Oxford University Press, 1991.
- Lechner, Michael, Ruth Miquel, et Conny Wunsch. « LONG-RUN EFFECTS OF PUBLIC SECTOR SPONSORED TRAINING IN WEST GERMANY ». Journal of the European Economic Association 9, no 4 (août 2011): 742-84.
- Lefranc A., Pistolesi N. et Trannoy A. (2004), « Le Revenu selon l'origine sociale », Économie et Statistique, n° 371, pp. 49-88.
- Lemistre P. (2008). « Quelle est l'ampleur du désajustement entre spécialités de la formation et de l'emploi ? ». In J.-J. Paul & J. Rose, Le tour des relations formation-emploi- travail en cinquante-cinq questions. Paris : Dunod, p. 145-150.
- Lévy-Garboua, Louis. « Formation sur le tas et rendements de l'expérience : un modèle de diffusion du savoir ». Économie & prévision 116, no 5 (1994): 79-88.
- L'Horty, Yannick, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, et Yiyi Tao. « Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion? », 26 juillet 2013, 72.
- L'Horty, Yannick, et Florent Sari. « Les Zones Urbaines Sensibles En Île-de-France : Typologie Des Tensions Territoriales », s. d., 30.
- Ljungqvist, Lars, et Thomas J. Sargent. « The European Unemployment Dilemma ». Journal of Political Economy 106, no 3 (1998): 514-50.
- Loewenstein, Mark A., et James R. Spletzer. « Dividing the costs and returns to general training ». Journal of Labor Economics 16, no 1 (1998): 142-171.
- Lombardi, Stefano. « Threat Effects of Monitoring and Unemployment Insurance Sanctions: Evidence from Two Reforms », s. d., 40.

- Lucas, Robert E. « On the mechanics of economic development ». *Journal of monetary economics* 22, no 1 (1988): 3–42.
- Lynch, Lisa M. « Private sector training and its impact on the earnings of young workers ». *American Economic Review*, no 2872 (Maech 1989): 299–312.
- Mansuy M. & Méhaut P. (1999). « Les enquêtes d’insertion : usages savants, usages décisionnels ». In J.-J. Paul, *Administrer, gérer, évaluer les systèmes éducatifs*. Paris : ESF.
- Marimon, Ramon, et Fabrizio Zilibotti. « Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits ». *The Economic Journal* 109, no 455 (1999): 266–91.
- Méhaut P, 2003, Introduction. In: *Formation Emploi*. N.81, 2003. pp. 27-36.
- Méhaut P, 2004, De la formation continue en entreprise à la formation tout au long de la vie : la difficile évolution du système français.
- Méhaut P. (2006) « Les enjeux futurs de la Formation tout au long de la vie » in Morvan Y. (Éd) op. cit, pp. 163-174.
- Mincer, Jacob. *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior and Social Institutions 2. New York: Columbia University Press, 1974.
- Mortensen, Dale. « Unemployment Insurance and Job Search Decisions ». *ILR Review* 30, no 4 (1977): 505–17.
- Mortensen, Dale T. « Chapter 15 Job Search and Labor Market Analysis ». In *Handbook of Labor Economics*, 2:849–919. Elsevier, 1986.
- Nelson, Richard, et Edmund Phelps. « Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth ». *The American Economic Review* 56, no 1/2 (mars 1966): 69–75.
- Nickell, Stephen, Luca Nunziata, et Wolfgang Ochel. « Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know? » *Economic Journal* 115, no 500 (2005): 1–27.
- Oosterbeek, H. « Unravelling Supply and Demand Factors in Work-Related Training ». *Oxford Economic Papers* 50, no 2 (1 avril 1998): 266–83.
- Ocde. « Étude sur la France, septembre 2017 ». Synthèse. OCDE, 2017.
- Rey S. et Ris C., 2018, Productivité sectorielle du travail et compétitivité de l’économie de la Nouvelle-Calédonie, *Economie et Statistique*, n°499
- Ris C., 2014, Les inégalités ethniques dans l’accès à l’emploi en Nouvelle-Calédonie, *Economie et Statistique*, n°464-465-466, pp.59-72.
- Ris, Catherine, et Othman Joumady. « Diffusion du capital humain et efficience salariale. Une application sur données appariées employé-employeur ». *Économie & prévision* 169, no 3 (2005): 127–37.
- Rosenbaum, Paul R., et Donald B. Rubin. « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects ». *Biometrika* 70, no 1 (1 avril 1983): 41–55.
- Rubin, Donald B. « Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies. » *Journal of Educational Psychology* 66, no 5 (1974)
- Sadek, Rajeev H DEHEJIAand. « Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs », 1999, 11.

Schultz, Theodore W. « Investment in Human Capital ». *The American Economic Review* 51, no 1 (mars 1961): 1-17.

Stankiewicz, François, Rachid Foudi, et Marie-Hélène Trelcat. « L'efficacité des stages de formation. Le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification ». *Formation Emploi* 41, no 1 (1993): 21-32.

Vallet L.-A. (2005), « La Mesure des effets de quartier/voisinage : un objet important et difficile à la croisée des sciences sociales », *Revue économique*, vol. 56, n° 2, pp. 363-370.

Verdier É. (2008). « L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution ». *Sociologie et sociétés*, vol. 40, no 1, p. 195-225.

Wolbers M. H. J. (2003). « Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe ». *European Sociological Review*, vol. 19, no 3, p. 249-26

Annexes

Annexe 1 : Estimation de la probabilité d'accéder à un emploi dans le mois après la formation

Variable indépendante	Variable dépendante N = 3264 : Accès à l'emploi dans le mois = "Oui"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	-1.00	0.00***	-1.30	0.00***	-2.18	0.00***
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salarie et/ou Travailleur Indépendant	0.33	0.05*			0.28	0.00***
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarie		Ref.				Ref.
Âge	0.03	0.00***			0.02	0.06*
Est un homme	0.07	0.44			0.10	0.38
Est célibataire	-0.08	0.62			-0.04	0.74
Nombre d'enfants	0.04	0.39			0.04	0.46
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	-0.22	0.03**			-0.49	0.00***
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	0.52	0.00***			0.15	0.46
Province Sud hors Grand-Nouméa	-0.42	0.00***			-0.50	0.00***
Province des Îles Loyauté	-0.01	0.95			-0.14	0.61
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie	0.17	0.43			0.31	0.10
A le permis de conduire	-0.04	0.70			-0.13	0.30
Perçoit une indemnité de chômage	-0.03	0.95			0.00	0.97
Régime						
Externe	-0.18	0.03**			-0.08	0.58
Interne		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			0.79	0.00***	0.69	0.00***
Formation Structurelle				Ref.		Ref.
Dispositif						
Dispositif Individuel de Formation			-0.98	0.00***	-0.81	0.03**
Formation Qualifiante			0.37	0.01**	0.45	0.01**
Formation Préparatoire				Ref.		Ref.
Nature						
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)			0.45	0.00***	0.51	0.00***
Générale (Dispensée uniquement en Centre)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			0.40	0.00***	0.11	0.51
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			-0.06	0.65	0.21	0.31
Province Sud hors Grand-Nouméa			-0.58	0.00***	-0.42	0.05*
Province des Îles Loyauté			-1.18	0.01**	-0.90	0.14
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Enseignement supérieur			0.28	0.30	-0.08	0.80
IV (Niveau Baccalauréat)			-0.38	0.12	-0.37	0.19
V (Niveau CAP/BEP)			-0.36	0.06*	-0.36	0.11
Infra V (Sans niveau de diplôme)				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Communication, Média et Multimédia			-0.28	0.73	-1.57	0.20
Commerce, Vente et Grande distribution			-0.25	0.43	-0.16	0.65
Construction, Bâtiment et Travaux publics			-0.12	0.45	-0.08	0.62
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			-0.11	0.55	-0.07	0.74
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			-0.18	0.33	-0.13	0.54
Installation et Maintenance			0.81	0.13	0.76	0.18
Santé			0.55	0.01**	0.18	0.48
Support à l'entreprise			-0.56	0.04**	-0.83	0.01**
Services à la personne et à la collectivité			0.01	0.96	-0.15	0.60
Transport et Logistique			-0.15	0.45	0.32	0.17
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.02	0.08*	-0.00	0.95
Achèvement de la formation						
Fin de formation			1.00	0.00***	1.08	0.00***
Arrêt en cours				Ref.		Ref.
IAC (Akaike Information Criterion)		3792.4		2781.6		2362.5
Null deviance:		3888.8 sur 2833 degrés de liberté		2924.6 sur 2116 degrés de liberté		2490.5 sur 1808 degrés de liberté
Residual deviance:		3764.4 sur 2820 degrés de liberté		2725.6 sur 2089 degrés de liberté		2280.5 sur 1768 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		4		4		4

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

Annexe 2 : Estimation de la probabilité d'accéder à un emploi dans les six mois après la formation

Variable indépendante	Variable dépendante N = 4037 : Accès à l'emploi dans les six mois = "Oui"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	-0.74	0.00***	-0.87	0.00***	-1.00	0.00***
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salaré et/ou Travailleur Indépendant	0.49	0.00***			0.23	0.00***
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré		Ref.				Ref.
Âge	0.02	0.00***			0.26	0.84
Est un homme	-0.06	0.40			-0.05	0.78
Est célibataire	-0.04	0.71			0.92	0.40
Nombre d'enfants	-0.00	0.82			0.52	0.81
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	-0.06	0.51			-0.23	0.00***
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	0.61	0.00***			0.04	0.99
Province Sud hors Grand-Nouméa	-0.03	0.82			-0.51	0.24
Province des Îles Loyauté	-0.08	0.65			-0.08	0.90
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie	0.02	0.90			-0.05	0.79
A le permis de conduire	0.37	0.00***			0.38	0.04**
Perçoit une indemnité de chômage	0.65	0.00***			0.20	0.02**
Régime						
Externe	-0.51	0.00***			-0.36	0.04**
Interne		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			0.40	0.00***	0.22	0.00***
Formation Structurelle				Ref.		Ref.
Dispositif						
Dispositif Individuel de Formation			-0.46	0.09*	-0.24	0.20
Formation Qualifiante			0.51	0.00***	0.18	0.00***
Formation Préparatoire				Ref.		Ref.
Nature						
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)			0.17	0.11	0.41	0.06*
Générale (Dispensée uniquement en Centre)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			0.40	0.00***	0.20	0.00***
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			0.03	0.98	0.47	0.26
Province Sud hors Grand-Nouméa			-0.33	0.07*	-0.26	0.06*
Province des Îles Loyauté			-0.72	0.11	-0.13	0.17
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Enseignement supérieur			0.86	0.00***	0.12	0.00***
IV (Niveau Baccalauréat)			0.27	0.22	0.32	0.23
V (Niveau CAP/BEP)			0.05	0.75	0.13	0.72
Infra V (Sans niveau de diplôme)				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Communication, Média et Multimédia			-0.57	0.44	-0.57	0.13
Commerce, Vente et Grande distribution			-0.77	0.01**	-0.14	0.02**
Construction, Bâtiment et Travaux publics			-0.79	0.00***	-0.13	0.00***
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			-1.04	0.00***	-0.12	0.00***
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			-0.57	0.00***	-0.22	0.02**
Installation et Maintenance			0.15	0.75	0.58	0.73
Santé			0.19	0.37	0.55	0.47
Support à l'entreprise			-0.04	0.00***	-0.96	0.00***
Services à la personne et à la collectivité			-0.92	0.00***	-0.11	0.00***
Transport et Logistique			-0.40	0.03**	-0.22	0.03**
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.03	0.00***	-0.37	0.03**
Achèvement de la formation						
Fin de formation			0.94	0.00***	0.11	0.00***
Arrêt en cours				Ref.		Ref.
IAC (Akaike Information Criterion)		4500.8		3284.3		2735.4
Null deviance:		4667.6 sur 3421 degrés de liberté		3516.6 sur 2558 degrés de liberté		2953.7 sur 2151 degrés de liberté
Residual deviance:		3472.8 sur 3408 degrés de liberté		3228.3 sur 2531 degrés de liberté		2653.4 sur 2111 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		4		4		4

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

Annexe 3 : Estimation de la probabilité d'accéder à un CDI dans les six mois après la formation

Variable indépendante	Variable dépendante N = 1025 : Accès à CDI = "Oui"					
	Modèle 1)		Modèle 2)		Modèle 3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	-1.94	0.00***	-2.89	0.00***	-2.69	0.01**
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salaré et/ou Travailleur Indépendant	-0.21	0.19			-0.23	0.33
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré		Ref.				Ref.
Âge	0.03	0.04**			-0.03	0.19
Est un homme	0.29	0.07*			0.03	0.89
Est célibataire	0.00	0.99			0.28	0.36
Nombre d'enfants	-0.15	0.13			-0.01	0.92
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	1.09	0.00***			0.06	0.85
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	1.35	0.00***			0.16	0.69
Province Sud hors Grand-Nouméa	-0.01	0.98			-1.14	0.00***
Province des Îles Loyauté	-0.10	0.82			-0.33	0.66
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie	-0.64	0.04**			-0.11	0.78
A le permis de conduire	-0.30	0.11			-0.27	0.34
Perçoit une indemnité de chômage	-0.08	0.82			0.09	0.82
Régime						
Externe	0.50	0.00***			0.18	0.60
Interne		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			1.50	0.00***	1.44	0.00***
Formation Structurelle				Ref.		Ref.
Dispositif						
Dispositif Individuel de Formation			1.52	0.10	1.87	0.11
Formation Qualifiante			2.06	0.00***	3.01	0.00***
Formation Préparatoire				Ref.		Ref.
Nature						
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)			-0.15	0.63	-0.08	0.82
Générale (Dispensée uniquement en Centre)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			0.43	0.19	0.75	0.05*
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			1.63	0.00***	1.80	0.00***
Province Sud hors Grand-Nouméa			-0.47	0.30	-0.32	0.54
Province des Îles Loyauté			-13.83	0.98	-17.35	0.99
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Enseignement supérieur			0.10	0.90	-18.72	0.99
IV (Niveau Baccalauréat)			0.09	0.89	-0.85	0.49
V (Niveau CAP/BEP)			-0.84	0.18	-0.95	0.24
Infra V (Sans niveau de diplôme)				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Communication, Média et Multimédia			-1.51	0.24	-18.72	0.99
Commerce, Vente et Grande distribution			-1.69	0.14	-0.85	0.49
Construction, Bâtiment et Travaux publics			-1.82	0.00***	-2.05	0.00***
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			-0.35	0.51	-0.42	0.48
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			0.03	0.94	-0.22	0.66
Installation et Maintenance			0.16	0.32	2.04	0.14
Santé			0.59	0.20	0.40	0.48
Support à l'entreprise			-1.62	0.02**	-1.02	0.17
Services à la personne et à la collectivité			-0.67	0.05*	-16.75	0.98
Transport et Logistique			-0.96	0.09*	-1.02	0.18
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.08	0.01**	-0.04	0.17
Achèvement de la formation						
Fin de formation			1.06	0.04**	0.79	0.17
Arrêt en cours				Ref.		Ref.
IAC (Akaike Information Criterion)		1075.9		680.66		597.4
Null deviance:		1134.5 sur 879 degrés de liberté		846.29 sur 676 degrés de liberté		723.21 sur 577 degrés de liberté
Residual deviance:		1047.9 sur 866 degrés de liberté		624.66 sur 649 degrés de liberté		515.40 sur 537 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		4		13		16

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

Annexe 4 : Estimation de la probabilité d'accéder à un emploi stable dans les six mois après la formation

Variable indépendante	Variable dépendante N = 1641 : Accès à un emploi stable = "Durée ≥ à 6 mois"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	0.74	0.03**	1.39	0.00***	1.64	0.01**
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salaré et/ou Travailleur Indépendant	-0.05	0.69			-0.00	0.77
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré		Ref.				Ref.
Âge	0.02	0.04			0.02	0.06*
Est un homme	0.13	0.32			0.07	0.70
Est célibataire	-0.50	0.00***			-0.33	0.17
Nombre d'enfants	-0.06	0.39			0.07	0.48
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	0.48	0.00***			0.17	0.49
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	0.69	0.01**			0.36	0.35
Province Sud hors Grand-Nouméa	-0.30	0.13			-0.28	0.33
Province des Îles Loyauté	-0.00	0.99			0.33	0.49
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie	-0.13	0.55			-0.03	0.93
A le permis de conduire	-0.14	0.36			-0.14	0.50
Perçoit une indemnité de chômage	0.30	0.32			0.03	0.94
Régime						
Externe	0.03	0.83			0.63	0.01**
Interne		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			1.05	0.00***	1.04	0.00***
Formation Structurelle				Ref.		Ref.
Dispositif						
Dispositif Individuel de Formation			-0.36	0.51	0.63	0.35
Formation Qualifiante			-0.01	0.96	0.38	0.24
Formation Préparatoire				Ref.		Ref.
Nature						
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)			0.08	0.70	0.06	0.79
Générale (Dispensée uniquement en Centre)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			0.05	0.83	0.18	0.51
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			-0.47	0.12	-0.51	0.15
Province Sud hors Grand-Nouméa			-0.06	0.83	-0.02	0.94
Province des Îles Loyauté			-1.11	0.90	-1.04	0.31
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Enseignement supérieur			1.49	0.02**	1.33	0.07*
IV (Niveau Baccalauréat)			-0.24	0.58	-0.33	0.50
V (Niveau CAP/BEP)			-0.67	0.05*	-0.71	0.09*
Infra V (Sans niveau de diplôme)				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Communication, Média et Multimédia			12.31	0.98	10.74	0.98
Commerce, Vente et Grande distribution			-1.14	0.03**	-1.00	0.11
Construction, Bâtiment et Travaux publics			-0.51	0.05*	-0.75	0.01**
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			-0.45	0.14	-0.59	0.09*
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			-0.62	0.04**	-1.07	0.00***
Installation et Maintenance			-0.04	0.96	-0.30	0.74
Santé			0.37	0.33	-0.02	0.95
Support à l'entreprise			0.02	0.97	-0.61	0.30
Services à la personne et à la collectivité			0.05	0.90	-0.78	0.14
Transport et Logistique			-0.22	0.50	-0.12	0.75
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.03	0.12	-0.02	0.51
Achèvement de la formation						
Fin de formation			0.79	0.00***	0.67	0.02**
Arrêt en cours				Ref.		Ref.
IAC (Akaike Information Criterion)		1564.2		1142.9		986.52
Null deviance:	1572.4	sur 1377 degrés de liberté	1233.4	sur 1071 degrés de liberté	1047.97	sur 896 degrés de liberté
Residual deviance:	1536.2	sur 1364 degrés de liberté	1086.9	sur 1044 degrés de liberté	904.52	sur 856 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		4		13		12

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

Annexe 5 : Estimation de la probabilité d'accéder à un emploi en adéquation avec la formation suivie

Variable indépendante	Variable dépendante N = 1514 : Adeguation des domaines Formation-Emploi = "Oui"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	-0.12	0.71	-3.41	0.00***	-3.00	0.00***
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salaré et/ou Travailleur Indépendant	-0.06	0.61			0.12	0.50
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré		Ref.				Ref.
Âge	-0.01	0.11			-0.02	0.09*
Est un homme	-0.19	0.13			-0.12	0.55
Est célibataire	-0.34	0.03**			-0.13	0.57
Nombre d'enfants	0.01	0.87			-0.01	0.84
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	-0.16	0.33			-0.14	0.59
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	-0.02	0.90			-0.23	0.49
Province Sud hors Grand-Nouméa	-0.37	0.06*			-0.25	0.38
Province des Îles Loyauté	-0.66	0.06*			-0.86	0.12
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie	0.32	0.12			0.40	0.17
A le permis de conduire	0.23	0.11			0.08	0.68
Perçoit une indemnité de chômage	0.02	0.92			-0.36	0.26
Régime						
Externe	0.80	0.00***			0.96	0.00***
Interne		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			0.25	0.18	0.03	0.88
Formation Structurelle				Ref.		Ref.
Dispositif						
Dispositif Individuel de Formation			-0.18	0.10	0.99	0.11
Formation Qualifiante			0.58	0.04**	1.32	0.00***
Formation Préparatoire				Ref.		Ref.
Nature						
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)			0.45	0.03**	0.29	0.21
Générale (Dispensée uniquement en Centre)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			-0.02	0.91	0.14	0.63
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			1.24	0.00***	1.80	0.00***
Province Sud hors Grand-Nouméa			-0.06	0.85	0.39	0.30
Province des Îles Loyauté			2.71	0.03**	2.72	0.03**
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Enseignement supérieur			3.46	0.00***	2.65	0.00***
IV (Niveau Baccalauréat)			0.76	0.07*	0.14	0.77
V (Niveau CAP/BEP)			1.29	0.00***	0.98	0.02**
Infra V (Sans niveau de diplôme)				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Communication, Média et Multimédia			-13.72	0.97	-12.69	0.98
Commerce, Vente et Grande distribution			0.15	0.81	-0.07	0.92
Construction, Bâtiment et Travaux publics			1.77	0.00***	1.27	0.00***
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			0.26	0.46	-0.10	0.79
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			2.41	0.00***	1.98	0.00***
Installation et Maintenance			4.88	0.00***	4.88	0.00***
Santé			0.41	0.21	-0.24	0.55
Support à l'entreprise			-0.88	0.08**	-1.08	0.05*
Services à la personne et à la collectivité			1.40	0.00***	0.95	0.07*
Transport et Logistique			1.17	0.00***	0.95	0.01**
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.00	0.91	0.00	0.91
Achèvement de la formation						
Fin de formation			0.89	0.00***	0.93	0.00***
Arrêt en cours				Ref.		Ref.
IAC (Akaike Information Criterion)		1689.4		1138.4		986.4
Null deviance:		1734.7 sur 1278 degrés de liberté		1366.2 sur 988 degrés de liberté		1151.7 sur 835 degrés de liberté
Residual deviance:		1661.4 sur 1265 degrés de liberté		1082.4 sur 961 degrés de liberté		904.4 sur 795 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		4		13		12

Signif.code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

Annexe 6 : régression logistique de la probabilité d'être en situation d'exclusion

Variable indépendante	Variable dépendante N = 5940 : Exclusion = "Oui"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	-1.58	0.00***	1.01	0.07*	2.14	0.01**
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salaré et/ou Travailleur Indépendant	-0.07	0.56			-0.01	0.93
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salaré		Ref.				Ref.
Statut à l'entrée de la formation						
Travailleur Indépendant ou Travailleur Salaré	-0.98	0.00***			-0.62	0.17
Demandeur d'emploi		Ref.				Ref.
Âge	-0.04	0.00***			-0.04	0.00***
Est un homme	0.35	0.00***			1.45	0.02**
Est célibataire	-0.49	0.00***			-0.43	0.04**
Nombre d'enfants	-0.07	0.43			-0.13	0.24
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	-0.39	0.00***			-0.36	0.06*
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	-0.27	0.27			-0.49	0.14
Province Sud hors Grand-Nouméa	-1.40	0.05*			-1.17	0.26
Province des Îles Loyauté	-1.23	0.00***			-1.02	0.09*
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né en Nouvelle-Calédonie	0.53	0.04**			1.11	0.00***
A le permis de conduire	-0.12	0.45			0.08	0.68
Perçois une indemnité de chômage	-0.18	0.60			0.81	0.08*
Régime						
Interne	0.34	0.00***			0.12	0.55
Externe		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			-0.88	0.00***	-0.85	0.00***
Formation Structurelle				Ref.		Ref.
Dispositif						
Formation Préparatoire			-0.20	0.68	-0.28	0.58
Formation Qualifiante			1.26	0.00***	1.01	0.05*
Dispositif Individuel de Formation				Ref.		Ref.
Nature						
Générale (Dispensée uniquement en Centre)			0.46	0.01**	-0.49	0.01**
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			-0.25	0.32	-0.18	0.55
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			-0.51	0.05*	-0.59	0.06*
Province Sud hors Grand-Nouméa			0.35	0.15	0.18	0.55
Province des Îles Loyauté			-11.76	0.98	-11.66	0.98
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Infra V (Sans niveau de diplôme)			-1.45	0.00***	-1.89	0.00***
V (Niveau CAP/BEP)			-1.86	0.00***	-2.73	0.00***
IV (Niveau Baccalauréat)			-1.86	0.00***	-2.13	0.00***
Enseignement supérieur				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Communication, Média et Multimédia			-0.13	0.89	-13.62	0.98
Commerce, Vente et Grande distribution			-1.27	0.01**	-1.03	0.05*
Construction, Bâtiment et Travaux publics			0.25	0.27	0.17	0.48
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			-0.18	0.52	-0.35	0.27
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			0.14	0.57	0.26	0.36
Installation et Maintenance			-0.15	0.99	-1.02	0.34
Santé			-0.52	0.12	0.03	0.94
Support à l'entreprise			0.34	0.40	0.66	0.14
Services à la personne et à la collectivité			-2.22	0.00***	-1.71	0.00***
Transport et Logistique			-1.61	0.00***	-1.67	0.00***
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.28	0.00***	-0.32	0.00***
IAC (Akaike Information Criterion)		2155.7		1767		1425.1
Null deviance:		2216.2 sur 4224 degrés de liberté		2021.5 sur 3982 degrés de liberté		1677.7 sur 3254 degrés de liberté
Residual deviance:		2125.7 sur 4210 degrés de liberté		1709.0 sur 3954 degrés de liberté		1339.1 sur 3212 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		6		15		15

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%. *

Source : Relief, DFPC.

Annexe 7 : régression logistique de la probabilité d'être en situation d'abandon

Variable indépendante	Variable dépendante N = 6049 : Abandon = "Oui"					
	Modèle (1)		Modèle (2)		Modèle (3)	
	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)	Coef b	Pr(> z)
Intercept)	-0.99	0.01**	-0.65	0.18	1.05	0.17
Statut vis-à-vis des caractéristiques de l'individu						
Statut antérieur à la formation						
A été Travailleur Salarie et/ou Travailleur Indépendant	0.20	0.09*			-0.03	0.84
N'a jamais été Travailleur Indépendant ni Travailleur Salarie		Ref.				Ref.
Statut à l'entrée de la formation						
Travailleur Indépendant ou Travailleur Salarie	0.19	0.38			-0.24	0.47
Demandeur d'emploi		Ref.				Ref.
Âge	-0.05	0.00***			-0.04	0.00***
Est un homme	-0.03	0.80			0.09	0.58
Est célibataire	-0.10	0.57			-0.23	0.27
Nombre d'enfants	0.03	0.68			-0.05	0.61
Lieu de résidence						
Province Nord hors VKPP	-0.56	0.00***			-0.55	0.00***
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)	-0.36	0.14			-0.43	0.21
Province Sud hors Grand-Nouméa	-0.08	0.84			-0.15	0.79
Province des Îles Loyauté	-1.45	0.00***			-1.94	0.01**
Grand Nouméa		Ref.				Ref.
Est né en Nouvelle-Calédonie	0.08	0.71			0.28	0.29
A le permis de conduire	-0.35	0.04			-0.34	0.11
Perçoit une indemnité de chômage	-0.06	0.86			-0.03	0.90
Régime						
Interne	0.22	0.10			-0.03	0.90
Externe		Ref.				Ref.
Caractéristiques de la formation						
Politique de programmation						
Formation Conjoncturelle			-0.72	0.00***	-0.85	0.00***
Formation Structurale				Ref.		Ref.
Dispositif						
Formation Préparatoire			-0.49	0.25	-0.63	0.00***
Formation Qualifiante			0.15	0.71	0.31	0.54
Dispositif Individuel de Formation				Ref.		Ref.
Nature						
Générale (Dispensée uniquement en Centre)			-0.31	0.04**	-0.41	0.03**
Générale et Professionnelle (Dispensée en Centre et en Entreprise)				Ref.		Ref.
Lieu de formation						
Hors Nouvelle-Calédonie			NA	NA	NA	NA
Province Nord hors VKPP			0.26	0.20	0.26	0.36
Zone VKPP (Voh-Koné-Pouembout-Poya)			-0.30	0.27	0.05	0.88
Province Sud hors Grand-Nouméa			0.34	0.24	0.27	0.43
Province des Îles Loyauté			1.46	0.03**	1.84	0.04**
Grand Nouméa				Ref.		Ref.
Niveau de formation						
Infra V (Sans niveau de diplôme)			0.06	0.85	-0.73	0.04**
V (Niveau CAP/BEP)			-1.74	0.00***	-2.12	0.00***
IV (Niveau Baccalauréat)			-1.18	0.00***	-1.30	0.00***
Enseignement supérieur				Ref.		Ref.
Domaine ROME						
Banque, Assurance et Immobilier			15.68	0.96	15.32	0.96
Communication, Média et Multimédia			0.52	0.52	0.66	0.54
Commerce, Vente et Grande distribution			0.34	0.39	0.34	0.45
Construction, Bâtiment et Travaux publics			1.14	0.00***	1.20	0.00***
Agriculture et Pêche, Espaces naturels...			1.13	0.00***	1.29	0.00***
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme...			0.26	0.37	0.50	0.14
Installation et Maintenance			-0.21	0.79	-0.83	0.44
Santé			1.32	0.00***	1.67	0.00***
Support à l'entreprise			1.85	0.00***	1.38	0.00***
Services à la personne et à la collectivité			0.17	0.64	-0.08	0.87
Transport et Logistique			-0.31	0.34	-0.07	0.87
Industrie				Ref.		Ref.
Année de formation (variable de contrôle)						
Durée moyenne réelle de la formation (mois)			-0.23	0.00***	-0.26	0.00***
IAC (Akaike Information Criterion)		2265.6		1998		1543
Null deviance:		2304.2 sur 4241 degrés de liberté		2264.4 sur 4029 degrés de liberté		1761.1 sur 3270 degrés de liberté
Residual deviance:		2235.6 sur 4227 degrés de liberté		1938.0 sur 4000 degrés de liberté		1455.0 sur 3227 degrés de liberté
Number of Fisher Scoring iterations:		6		11		11

Signif. code (*): significatif au seuil de 10%, (**): significatif au seuil de 5%, (***): significatif au seuil de 1%.

Source : Relief, DFPC.

