
Nouvelle-Calédonie

Conseil Economique et Social

Nouméa, le 24 février 2006

VOEV N°01/2006

relatif à la création d'un observatoire des emplois,
des qualifications, des salaires et de la formation

* * * * *

Le conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie, conformément à l'article 155 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° O2-CES/2005 du 19 mai 2005 portant règlement intérieur du conseil économique et social,

Vu la lettre en date du 20 mai 2005 de Monsieur Marc MANSEL, conseiller économique et social, *relative à la mise en place d'un observatoire des emplois, des qualifications, des salaires et de la formation*

Vu l'avis du bureau en date du **16 décembre 2005**,

a adopté lors de la séance plénière en date du **24 février 2006**, les dispositions dont la teneur suit :

INTRODUCTION :

Dans la perspective de promouvoir et de soutenir l'emploi local tant dans le secteur privé que public, l'accord de Nouméa prévoit, dans son préambule, qu' « *afin de tenir compte de l'étroitesse du marché du travail, des dispositions seront définies pour favoriser l'accès à l'emploi local des personnes durablement établies en Nouvelle-Calédonie* ». En conséquence, la Nouvelle-Calédonie « *mettra en place, en liaison avec l'état, des mesures destinées à offrir des garanties particulières pour le droit à l'emploi de ses habitants* ».

En parallèle de ce dispositif, des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que leurs développements seront poursuivies et amplifiées, afin de disposer à long terme de ressources locales suffisantes dans tous les domaines.

C'est dans ce contexte juridique et institutionnel que s'inscrit cette autosaisine relative à la mise en place d'un observatoire des emplois, des qualifications, des salaires et de la formation.

I – UN OUTIL POUR GERER L'AVENIR : L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS, DES QUALIFICATIONS, DES SALAIRES ET DE LA FORMATION (OEQSF).

Afin d'appréhender l'intérêt d'une telle structure en Nouvelle-Calédonie, il est nécessaire au préalable d'établir un récapitulatif de la répartition des compétences inhérentes à chaque autorité.

A. Répartition des compétences entre la Nouvelle-Calédonie et les Provinces

Aux termes de l'article 22 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, la Nouvelle-Calédonie est compétente dans les matières suivantes que sont :

- le droit du travail,
- la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et des communes,
- l'organisation des services et des établissements publics de la Nouvelle-Calédonie,
- la formation professionnelle sans préjudice des actions des provinces menées dans ce domaine, et attribution de diplômes à ce titre,
- les statistiques intéressant la Nouvelle-Calédonie.

L'article 20 de ladite loi dispose, par ailleurs, que « *chaque province est compétente dans toutes les matières qui ne sont pas dévolues à l'état ou à la Nouvelle-Calédonie par la présente loi, ou aux communes par la législation applicable en Nouvelle-Calédonie* ».

B. De l'intérêt de la Nouvelle-Calédonie de disposer d'un observatoire

Dans le cadre du redéploiement de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, la Nouvelle-Calédonie a fixé comme priorité **la mise en oeuvre d'une mission statistique du marché de l'emploi, des qualifications, des salaires et de la formation**, destinée à suivre de façon permanente la situation de l'emploi et de la formation.

Faciliter l'analyse, aider la décision politique, et mesurer l'impact du choix politique pour obtenir une meilleure adéquation entre l'emploi et la formation : telles sont les missions confiées par la Nouvelle-Calédonie à **l'observatoire emploi – formation (OEF) de l'agence pour l'emploi**.

1. les objectifs de l'observatoire

Les objectifs de cette mission statistique sont de dresser un état des lieux par secteur, par province, et par métier puis d'en suivre ses évolutions :

- l'emploi,
- le marché de l'emploi,
- les niveaux de qualifications et les diplômes,
- les salaires,
- les formations : initiale, par apprentissage, continue, et professionnelle.

2. les pôles de compétences d'un observatoire

La mise en oeuvre de ces objectifs permette à terme le développement des pôles de compétences dévolus à l'Observatoire, à savoir :

- **anticiper les évolutions professionnelles** : en élaborant un diagnostic global sur les champs professionnels des collectivités de la Nouvelle-Calédonie. L'observatoire décèle les tendances émergentes sur les métiers, l'organisation des services, le contexte réglementaire, les effectifs, etc..., par des études menées en concertation avec les collectivités.
- **approfondir l'expertise emploi-formation** : en recensant les métiers et en développant un lien de proximité et de terrain avec le secteur public et privé. L'observatoire repère les activités constitutives des emplois, les compétences requises en situation de travail et les capacités développées par les demandeurs d'emplois.
- **développer l'expérimentation et l'ingénierie de formation** : en mobilisant d'une part, les acteurs professionnels sur les évolutions des métiers et des outils de gestion de personnels, et d'autre part, en expérimentant des cycles et modules de formation en accompagnant les évolutions de compétences repérées.

3. les missions remplies par l'OEF à ce jour

Les trois missions confiées à l'observatoire emploi-formation de l'agence pour l'emploi de la Nouvelle-Calédonie sont :

a. La production de statistiques

L'OEF fournit annuellement un rapport sur l'offre et la demande d'emploi et répond ponctuellement à des demandes statistiques. Les années 2004 et 2005 ont été marquées par la mise en place du système ODE « offre et demande d'emploi » succédant au système du service des méthodes administratives et l'informatique. Il intègre la gestion des offres et demandes d'emploi, les statistiques et les mouvements embauche / débauche.

L'OEF en vue de s'assurer de la disponibilité continue des données issues du nouveau système ODE a participé aux groupes de travail avec les différents partenaires (Provinces, Nouvelle-Calédonie...) et a travaillé en liaison avec les organismes alimentant les fichiers (CAFAT, ISEE,...). La publication de tableaux statistiques sur l'emploi 2003 a été effectuée. Des données sur l'emploi ont également été fournies suite à des demandes ponctuelles de différentes structures privées et publiques.

b. Les études sectorielles prospectives emploi-formation

Par convention en date du 10 mars 2003, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie confiait à l'agence pour l'emploi une mission relative à l'évaluation des besoins en emploi et formation dans des secteurs jugés prioritaires par la Nouvelle-Calédonie et les provinces. Cette mission est assurée par l'Observatoire Emploi-Formation (OEF) qui réalise à ce titre des études sectorielles prospectives.

Les études sectorielles intègrent systématiquement une analyse de l'économie du secteur d'étude, de l'emploi (composition de la population active, entreprises et salariés du secteur, mouvements de main d'oeuvre, offre et demande d'emploi), de la formation et des besoins en emplois par le biais d'enquêtes emploi. A ce jour, les secteurs suivants ont été analysés :

- la pêche,
- la mine et la métallurgie,
- le bâtiment et les travaux publics,
- le tourisme,
- l'agriculture.

Par ailleurs, l'agence pour l'emploi a réalisé :

- une enquête emploi multi sectorielle auprès des indépendants (entreprises sans salariés) en Nouvelle-Calédonie,
- une enquête emploi sur le secteur administratif en Nouvelle-Calédonie.

Sont actuellement en cours d'études les secteurs de :

- la santé et l'action sociale,
- l'enseignement et la formation,
- les industries agroalimentaires.

Et à venir :

- les transports,
- les services rendus aux entreprises,
- quatre autres secteurs à déterminer.

c. L'évaluation des actions de formation professionnelle et continue de la Nouvelle-Calédonie

L'OEF évalue les actions de formation professionnelle et continue programmées et financées par la Nouvelle-Calédonie. Cela comprend :

- l'évaluation de la progression du stagiaire,
- l'évaluation de la satisfaction du stagiaire,
- l'évaluation de l'insertion professionnelle du stagiaire,
- la mesure de la satisfaction des entreprises par rapport à l'effet de la formation.

Cette mission devrait très prochainement s'étendre à l'apprentissage.

Par ailleurs, L'OEF réalise annuellement un inventaire des formations répertoriant l'ensemble des actions de formation (initiale, continue et apprentissage). Ce document recense le nombre de candidats, d'admis et le taux de réussite par type de formation, par niveau de formation, par organisme de formation et par groupe de spécialité suivant la Nomenclature interministérielle des Spécialités de Formation (NSF).

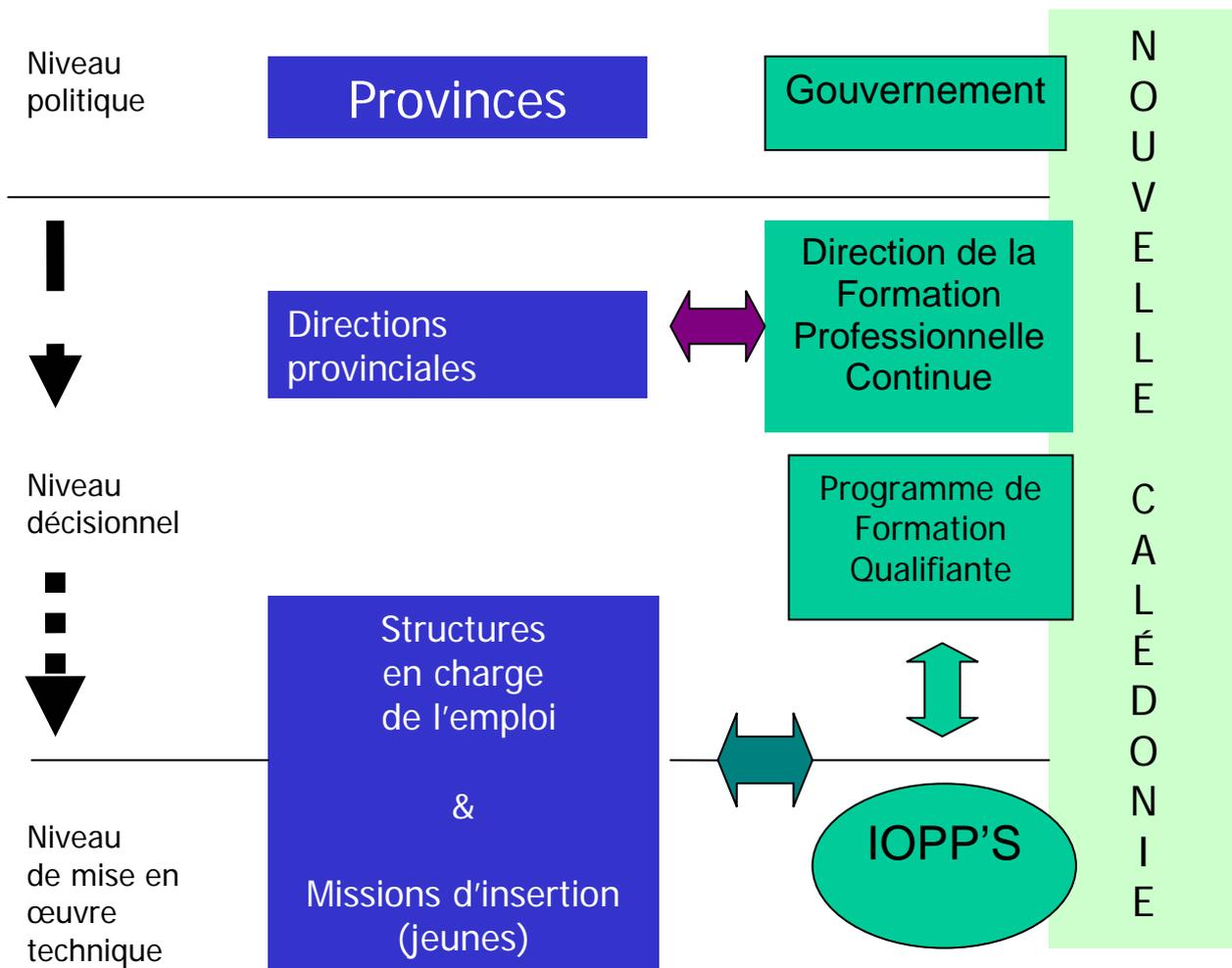
En conséquence, comprendre le marché de l'emploi local s'inscrit dans une continuité d'actions, ainsi **le conseil économique et social tend** à penser que l'observatoire emploi – formation de l'APE a un rôle centralisateur à tenir dans ce domaine afin que les données statistiques puissent être exploitées et mises en corrélation avec les besoins du marché.

II – VERS UN OUTIL CENTRALISATEUR

Au vu des missions dévolues à l'observatoire, **le conseil économique et social constate** toutefois que plusieurs entités publiques ou privées remplissent d'ores et déjà toutes ou parties de ces prérogatives.

A. l'état des lieux relatif aux principaux acteurs du développement des emplois, des qualifications, des salaires et de la formation

Afin d'établir une approche approximative du fonctionnement relatif au secteur de l'emploi, le schéma ci-après met en exergue une partie des acteurs, des partenaires, des structures ou des établissements publics qui sont en charge de ces missions.



**Sources la direction des études et de l'appui technique (DEAT) et l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).*

En conséquence, **le conseil économique et social souligne** le lien existant ainsi que les interactions entre ces acteurs, sans prétendre élaborer une liste exhaustive.

De plus le conseil économique et social indique que si le programme *information – orientation – positionnement – prescription -suivi (IOPP'S)* s'insère dans le dispositif de la formation en Nouvelle-Calédonie, ce dernier se décompose en trois niveaux : un niveau politique, un niveau institutionnel, un niveau de mise en oeuvre technique. Les personnes bénéficiaires de ce système sont accompagnées individuellement sur le chemin qui les mène à l'emploi.

Toutefois, **le conseil économique et social remarque que** ce cheminement se divise en 5 étapes, à savoir :

- une aide à l'acquisition de normes/valeurs professionnelles (préalable à la formation),
- une aide au choix professionnel (fournir des repères pour faciliter le choix),
- un appui au projet professionnel (cœur de métier de *IOPP'S*),
- un appui à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE),
- une aide à l'insertion professionnelle.

Par ce biais, **le conseil économique et social observe** le nombre conséquent d'intervenants issus à la fois du secteur privé et du secteur public, la multiplicité des moyens mis en œuvre tant au niveau de la Nouvelle-Calédonie, qu'au niveau des provinces ou des communes. Ainsi, **il s'interroge** sur la fiabilité d'un système qui apparaît au premier abord épars, dispersé ou plus encore opaque pour le demandeur d'emploi.

B. Propositions du conseil économique et social relatives aux perspectives d'évolution de l'observatoire existant

Eu égard aux différentes observations sus mentionnées, **le conseil économique et social recommande et propose** que l'observatoire des emplois, des qualifications, des salaires et de la formation évolue selon les axes de réflexion suivants :

- **réaliser** que le dispositif IOPP'S et l'observatoire sont deux outils qui sont appelés à se compléter, l'un informant sur les métiers porteurs et l'autre accompagnant les personnes jusqu'à l'obtention d'un emploi,
- **rappeler** que l'observatoire des emplois, des salaires et de la formation devrait corriger le manque de cohésion actuel entre les différents dispositifs et ainsi répondre à la demande de lisibilité dans les domaines concernés,
- **mettre en exergue** le fait que l'observatoire, sans posséder de volet répressif, pourra faciliter le repérage des irrégularités grâce à la traçabilité des demandeurs,
- **penser** que la mise en place de l'observatoire doit débiter par la collecte de données disponibles, facilement accessibles afin de générer un fonds de compétence commun,

De ce fait, **le conseil économique et social suggère** que les missions de cet observatoire soient très larges et dans un souci d'efficacité, il est souhaitable de ne pas être trop ambitieux au départ afin :

- d'une part, d'utiliser les données existantes (structures provinciales, CAFAT, services fiscaux, bilan des organismes de formation, etc...),
- d'autre part, d'éviter de refaire des enquêtes ou des analyses déjà connues (enquêtes sectorielles).

Le conseil économique et social préconise de développer le rôle ainsi que les missions de cette nouvelle structure, à savoir :

1. Son premier rôle doit porter sur l'offre et la demande d'emploi notamment au travers de :
 - l'analyse des offres et des demandes d'emploi,
 - l'analyse des besoins des entreprises,
 - le positionnement des publics demandeurs d'emploi,
 - l'information des entreprises et des demandes d'emploi,
2. Ses missions nécessitent le développement et l'amélioration d'un certain nombre d'outils, tels que :
 - l'identification des métiers, des qualifications, et des compétences,
 - l'analyse de la formation professionnelle (suivi et évolution),
 - l'analyse des formations initiales afin d'anticiper leur mise en adéquation avec le monde du travail.

Par ailleurs, le conseil économique et social soutient le vœu de l'ISEE consistant à adapter le système de déclaration annuelle des données sociales (DADS), déjà en vigueur depuis une vingtaine d'années en métropole. L'ISEE indique que ce document unique permettrait de rassembler diverses déclarations en rapport avec les salaires et les emplois telles que la déclaration nominative des salaires, les déclarations trimestrielles de la CAFAT et autres. A cet effet, ce formulaire comporte de multiples avantages : (*cf annexes notes de l'ISEE*),

- la simplification administrative pour les déclarants,
- le gain de temps des saisies et la réduction significative des erreurs,
- l'amélioration de la pertinence des statistiques,
- l'assurance que la *commission nationale informatique et libertés* (CNIL) autorise le caractère nominatif de ce fichier puisqu'il est unique,
- la possibilité de mettre en place la télé déclaration

Ainsi, **le conseil économique et social émet le vœu** que l'objectif de l'observatoire des emplois, des qualifications, des salaires et de la formation permette la mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi à court, moyen et long terme dans un souci d'efficacité, d'adaptabilité et de réactivité au marché.

C'est un outil qui s'inscrit dans un contexte général de développement économique et d'intégration sociale des populations à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie.

CONCLUSION

A l'heure des grands projets miniers, des développements économiques considérables induits, la Nouvelle-Calédonie se doit d'être dotée de l'ensemble des outils et structures lui permettant d'affiner les demandes d'emploi afin de préserver la richesse de la jeunesse calédonienne.

Pour un destin commun, les dotations en moyens et logistiques de fonctionnement de l'observatoire des emplois, des qualifications, des salaires et de la formation sont une nécessité si ce n'est un devoir pour les générations à venir.

LE SECRETAIRE

Paulo SAUME

LE PRESIDENT

Robert LAMARQUE



NOTE N° 4 de l'ISEE: Présentation du projet de Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)

Actuellement les employeurs doivent déclarer des informations concernant leur entreprise et leurs salariés aux organismes suivants :

- services fiscaux (déclaration nominative de salaires, annuelle),
- CAFAT (déclarations trimestrielles),
- CRE-IRCAFEX,
- Mutuelles,
- ISEE (selon les besoins des enquêtes entreprises et emplois).

Les informations demandées étant pour la plupart identiques, la DADS pourrait regrouper ces différentes déclarations en une seule.

Les avantages :

- Large simplification administrative
- Simplification pour les employeurs/déclarants
 - . une seule déclaration à remplir = plus simple et moins cher,
 - . un seul interlocuteur (moins de démarches),
 - . développement des procédures informatiques (télédéclaration, déclaration par disquette, logiciel fourni),
- Simplification et réduction des coûts pour l'administration
 - . par centralisation des envois, des réceptions, des traitements et des contrôles,
 - . par développement des procédures informatiques,
- Développement des connaissances en matière d'emplois/salaires/qualifications par :
 - . une meilleure localisation géographique des salariés (au niveau de l'établissement, et non plus seulement au siège de l'entreprise),
 - . répartition des salariés selon l'activité de l'établissement parfois différente de celle de l'entreprise,
 - . meilleure localisation du poids des secteurs d'activité en terme de salariés,
 - . officialisation des transmissions de données à l'ISEE (pérennité),
 - qualité générale des données (ISEE bénéficierait des obligations déclaratives fiscales et sociales),
 - . élimination des problèmes de cohérence entre fichiers car source unique,
 - . développement du champ des statistiques,
 - . mise à jour du RIDET.

Pour plus d'informations sur les DADS en Métropole, voir documentation ci-jointe.

La déclaration annuelle de données sociales (DADS)

1) Qu'est-ce que la DADS :

La « déclaration annuelle de données sociales » : formalité annuelle obligatoire que doivent remplir les employeurs installés en Métropole et DOM pour renseigner l'administration sur leurs salariés.

La DADS a été construite progressivement par regroupements successifs sur une même déclaration d'informations demandées aux employeurs par différents organismes. Les organismes destinataires des données DADS sont la direction générale des impôts pour vérifier les déclarations d'impôts sur le revenu, l'INSEE pour établir des statistiques et les organismes de sécurité sociale pour calculer les cotisations et ouvrir les droits des salariés.

L'échange des informations se fait au moyen d'un système centralisé de transfert de données sociales (TDS). C'est-à-dire que dans chaque région, les employeurs ont un seul interlocuteur DADS. Un centre unique collecte les déclarations et transmet à chaque organisme destinataire uniquement les données qui lui sont nécessaires.

Qui déclare ? Cette obligation touche tous les employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime des collectivités locales. Ne sont pas couverts par le champ de la déclaration, les agents des organismes de l'état, les gens de maison et les salariés de l'agriculture.

Que déclarer ? Les employeurs doivent déclarer l'ensemble des rémunérations versées à chaque salarié sur l'année écoulée. On trouve sur la déclaration quatre catégories de données :

- . les données d'identification des salariés et de l'employeur,
- . les données servant de base de calcul des impôts,
- . les données servant de base de calcul des cotisations sociales,
- . les données servant de base aux calculs statistiques, sachant que les autres données sont aussi utilisées pour l'établissement des statistiques.

Quand déclarer ? Avant le 1^{er} février de chaque année. La non-production de la DADS dans les délais entraîne des pénalités de retard.

Comment déclarer ? Les employeurs peuvent fournir leur déclaration sur support papier, sur support magnétique ou par internet.

Auprès de qui déclarer ? Les employeurs transmettent leur déclaration au centre de transfert de données sociales (CTDS) de leur région implanté dans chaque caisse régionale d'assurance maladie. Les CTDS sont sous la responsabilité et le contrôle de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

2) L'intérêt d'une DADS en Nouvelle-Calédonie :

La problématique en Nouvelle-Calédonie est la même que celle qui a conduit à la mise en place de la DADS en Métropole : plusieurs organismes publics ou exerçant une mission de service public demandent aux employeurs sensiblement les mêmes informations à l'aide de questionnaires différents.

L'objet de la DADS est de regrouper les informations demandées aux employeurs sur une déclaration unique et de centraliser le traitement des déclarations.

L'intérêt d'une telle déclaration en Nouvelle-Calédonie serait en premier de lieu de simplifier les démarches administratives pour l'employeur. Ce dernier pourrait en effet déclarer aux différents organismes les salaires versés à ses employés en utilisant un formulaire unique. L'employeur aurait un interlocuteur unique au sujet de sa déclaration.

Les organismes concernés par cette déclaration bénéficieraient eux aussi de la simplification puisque la centralisation réduirait globalement la charge de travail. Une DADS calédonienne présenterait en particulier les avantages suivants :

- pour l'ISEE :

La DADS permettrait de réduire le nombre de sources de données sur l'emploi, les salaires et les qualifications, ce qui limite les erreurs et les incohérences ou incompatibilités entre différentes sources. Un seul fichier regrouperait les principales données sur l'emploi. Compte tenu des obligations déclaratives qui pèsent sur les informations destinées aux organismes sociaux et aux services fiscaux, l'ISEE bénéficierait de données contrôlées et vérifiées, ce que améliorerait aussi la qualité des statistiques. La DADS qui porterait sur un large champ d'étude (ensemble des salariés de Nouvelle-Calédonie) serait l'occasion de définir un questionnaire adapté aux besoins accrus de connaissances sur l'emploi en Nouvelle-Calédonie (ajout de questions, précision des questions, choix de nomenclatures,...). Le fichier DADS pourrait servir, comme en Métropole, de base à des enquêtes plus détaillées.

- pour la CAFAT :

La DADS aurait pour conséquence de simplifier la tâche tant des employeurs que de la Caisse dans la mesure où il n'y aura plus à compléter et à saisir qu'une seule déclaration nominative au lieu de quatre actuellement.

La simplification ne porte toutefois que sur la saisie nominative et un système de versements d'acomptes mensuels et /ou trimestriels devra être mis en place. Le passage à une déclaration annuelle aura pour certaines catégories d'entreprises une incidence en terme d'assiette. En effet, une déclaration annuelle doit se faire dans la limite d'un plafond annuel avec une régularisation des rémunérations effectuée dans la limite de ce plafond. Les éléments occasionnels de rémunération des salariés dont le salaire est proche du plafond peuvent actuellement n'être que partiellement soumis çà cotisations ; ils seront la plupart du temps réintégrés en totalité dans l'hypothèse d'un plafond annuel. Cependant, cette incidence sur les cotisations apparaît a priori très faible.

De même les autres organismes sociaux pourraient bénéficier de la DADS ce qui réduirait leurs frais de fonctionnement et simplifierait là encore les démarches des déclarants.

- pour la DSF :

La DADS remplacerait la DNS (déclaration nominative de salaires) annuelle qui sert à contrôler les déclarations de revenu des salariés. Cela générerait un gain pour la DSF en ce qui concerne la saisie, le contrôle et le classement des déclarations.

En outre, la mise en œuvre d'une DADS en Nouvelle-Calédonie pourrait être l'occasion de renforcer un autre aspect de la simplification administrative qui est le développement de la déclaration sur support numérique et de la télédéclaration (déclaration par Internet).