

DEVENIR DES SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Situation professionnelle des générations 2007, 2009 et 2011

Commande de la
Nouvelle-Calédonie
[DAFE]

Enquête Observatoire
de l'IDC-NC

28/04/2014



SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	5
CE QU'IL FAUT RETENIR	6
INTRODUCTION.....	8
NOTE DE CADRAGE	8
Rappel de la commande.....	8
Objectif de l'étude.....	8
Rappel méthodologique : une enquête en trois étapes.....	8
Calendrier - Échéancier	9
L'ENQUÊTE QUANTITATIVE.....	9
L'enquête par questionnaire.....	9
Le déroulement du phoning.....	10
Rappel des objectifs fixés.....	10
Le suivi de l'enquête : l'organisation mise en place.....	10
La recherche de coordonnées.....	12
Le niveau de participation à l'enquête.....	12
La représentativité de l'échantillon.....	14
Des variables sur et sous-représentées.....	15
L'étude des parcours via le calendrier professionnel.....	15
La création de « parcours-types ».....	16
L'ENQUÊTE QUALITATIVE	17
Les entretiens des acteurs socioéconomiques.....	17
Les entretiens des sortants de l'enseignement agricole.....	17
PROFIL DES SORTANTS [2007 - 2009 - 2011].....	19
LES PERSONNES INSCRITES DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE.....	19
Les différents types de public.....	19
Une diminution généralisée des effectifs.....	20
Une évolution de l'offre de formation vers le domaine de l'aménagement de l'espace et la protection de l'environnement.....	20
Une forte diminution des effectifs au sein des formations de niveau V.....	20
Les femmes s'orientent vers des formations d'un niveau de plus en plus élevé.....	21
Des choix sexués de formation.....	21
LES ABANDONS EN COURS DE FORMATION	25
Un décrochage scolaire plus fréquent chez les hommes et les candidats inscrits dans des formations de niveau \leq V.....	25
La sphère privée principalement responsable des abandons de formation.....	25
Des spécificités communautaires à l'origine des interruptions de formation.....	26
Des difficultés générationnelles à la marge.....	27
LA RÉUSSITE AUX EXAMENS.....	28
Une stabilité du niveau de réussite aux examens entre les cohortes.....	28
Des niveaux de réussite inégaux selon les voies de formation empruntées.....	28
LES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE	30
Une diminution de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail.....	30
Des diplômés principalement issus de la formation initiale.....	30
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE.....	32
Préambule.....	32
POURQUOI CHOISIR L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ?	32
Des jeunes qui marchent sur les traces familiales.....	32
L'enseignement agricole, un engagement par « goût personnel » (<i>allant du simple désir à l'engagement passionnel</i>).....	32
L'enseignement agricole, l'envie de concrétiser un projet professionnel.....	33
Un engagement « par défaut » qui touche 3 candidats sur 10 (<i>allant d'un choix hasardeux à une décision imposée</i>).....	33
Un choix implicite de « proximité » qui passe au second plan pour les sortants.....	35
L'hypothèse non vérifiée d'un engagement lié à un faible niveau scolaire.....	36
Le choix d'une voie de formation qui ne privilégie pas les savoirs abstraits.....	36
L'acceptation docile de la logique scolaire.....	37
Des motivations implicites qui cachent des problèmes d'orientation.....	37
SATISFACTION ET UTILITÉ DE LA FORMATION	42
La satisfaction des candidats prédomine largement.....	42
Une formation plus utile dans la vie personnelle.....	44
Une opportunité d'épanouissement personnel.....	46
Une utilité sociale, permettre l'ancrage territorial.....	47
DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DURANT LA FORMATION.....	52
1 candidat sur 2 a rencontré des difficultés durant la formation en 2011.....	52
La part des candidats ressentant des difficultés d'ordre scolaire s'accroît au fil du temps.....	52
Des problématiques qui perdurent.....	52

LA SORTIE DE FORMATION	56
3 candidats sur 5 connaissent un accès rapide à l'emploi au cours de la 1 ^{ère} année	56
82% déclarent avoir travaillé au moins une fois depuis leur sortie de formation en 2007 et 2009	57
9% déclarent ne jamais avoir travaillé depuis leur sortie de formation	57
LES POURSUITES D'ÉTUDES	58
Une recrudescence des poursuites d'études	58
Un délai moyen d'accès à la formation de 2,2 mois	59
Des candidats privilégiant des poursuites d'études qui n'excèdent pas deux ans	59
LES REPRISES D'ÉTUDES	62
20% des candidats reprennent une formation au cours des cinq années écoulées	62
La reprise d'études pour des jeunes dont l'insertion a été difficile	62
LES PARCOURS DE FORMATION ET D'EMPLOI	64
Évolution de la situation des sortants au cours des cinq années écoulées	64
PRINCIPALES DIFFICULTÉS POUR TROUVER DU TRAVAIL	65
3 candidats sur 10 rencontrent des difficultés pour trouver du travail	65
Principale difficulté : des offres d'emploi en nombre insuffisant	67
Le secteur agricole, un bassin d'emploi relativement limité et méconnu	67
Les services à la personne, un moyen d'apporter une réponse à un besoin éprouvé localement	68
Une jeunesse dépourvue d'esprit d'entreprendre	69
ÉLÉMENTS FAVORISANT L'EMBAUCHE	70
7 candidats sur 10 estiment que la formation est l'élément clé qui les a aidés à trouver du travail	70
3 candidats sur 5 estiment que l'entourage familial les a aidés à trouver du travail	71
L'absence de permis de conduire : un frein à l'insertion	71
2 candidats sur 5 estiment que les professionnels de l'insertion les ont aidés à trouver du travail	73
Des jeunes confrontés aux lourdeurs administratives et à la multiplicité des structures	74
Des conseillers ou des responsables de formation dépourvus d'outils de suivi	74
La difficile prise en charge des candidats dans leur « globalité »	75
Des jeunes qui ne se sentent pas considérés	76
SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE	77
70% des sortants exercent une activité professionnelle cinq ans après leur formation	77
L'accès à l'emploi s'améliore avec l'élévation du niveau de formation	78
Les femmes rencontrent une insertion plus difficile que les hommes	78
Le diplôme : un atout sur le marché du travail sur le long terme	81
Des diplômés de niveau bac et bac+2 moins exposés à la précarité et au chômage	82
Des profils d'emploi qui correspondent aux formations d'origine	83
Les demandeurs d'emploi, un ancrage de la recherche d'emploi dans le domaine de formation d'origine	85
CONDITIONS D'EMPLOI	87
Le CDI : statut d'emploi le plus fréquent	87
Une durée d'accès au premier emploi d'environ 4,5 mois	88
84% des sortants ont un emploi à temps plein cinq ans après la formation	88
7% des sortants ne mettent à leur compte cinq ans après la formation	92
MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS	93
LES « EXÉCUTANTS » : FOCUS SUR LES SORTANTS DE NIVEAU V - Vbis	93
Des habitudes de recrutement historiquement ancrées	93
Une logique de réseau jugée anti-professionnelle	94
La porte ouverte au travail non déclaré	94
Une souplesse revendiquée par les employeurs lors des recrutements	95
Une concurrence directe s'instaure entre les sortants de l'enseignement agricole et les « autres »	95
Le souhait de recruter des personnes malléables	95
Un nivellement des diplômes par le haut qui ne tient pas compte de la réalité	96
Des candidats qui ont du mal à se prendre en main à ceux qui prennent tout ce qu'ils ont sous la main	97
Des attitudes inadaptées à l'emploi	97
Des responsabilités partagées : une réalité qui masque des problèmes plus profonds	99
LES « TECHNICIENS » : FOCUS SUR LES SORTANTS DE NIVEAU IV - III	100
L'appel immuable de l'administration	100
Un exode rural inéluctable des diplômés	100
L'expérience prime sur le diplôme pour les employeurs	100
Une élévation du niveau de diplôme qui tranche avec une baisse du niveau des candidats	101
Un discrédit jeté sur les jeunes diplômés qui dissimule des craintes	101
Un niveau d'exigence des jeunes diplômés qui n'est pas en lien avec leur niveau d'expérience	102
DES FREINS À L'INSERTION	102
La faible attractivité du secteur agricole	102
Une image dégradée du secteur agricole	103
Des métiers peu rémunérateurs : cinq ans après la formation, 2 candidats sur 3 gagnent moins de 200 000 CFP	104
Des conditions d'emploi à l'origine de l'infidélité des salariés	107
L'agriculture subit de plein fouet la concurrence d'autres secteurs	107

La pénibilité du métier d'agriculteur.....	108
Une activité incertaine et contraignante à l'opposé des envies des jeunes.....	109
Une double activité pour assurer ses arrières.....	109
Un secteur délaissé par les pouvoirs publics.....	110
DES FREINS À L'INSTALLATION	110
Un foncier inaccessible.....	110
Des lourdeurs administratives qui démotivent les jeunes	111
Les problèmes de succession : une relève pas toujours assurée	112
Les problèmes d'ordre culturel : un partage du foncier coutumier qui nécessite un consensus.....	113
Une évolution progressive qui se fait sous l'emprise du salariat	114
Des femmes qui accèdent plus difficilement au foncier	115
Des difficultés à se projeter sur le long terme	115
SATISFACTION DE LA SITUATION ACTUELLE.....	116
71% des candidats satisfaits de leur statut actuel (<i>toutes générations confondues</i>).....	116
CONFIANCE EN L'AVENIR	118
83% des sortants confiants en leur avenir professionnel (<i>toutes générations confondues</i>).....	118
FOCUS SUR LES SORTANTS DES MFR.....	120
Profil des candidats inscrits en MFR.....	120
Un parcours de formation marqué par l'abandon et l'échec aux examens	121
Une orientation « par défaut »	121
98% de jeunes satisfaits par la formation	121
En 2011, 58% des candidats rencontrent des difficultés durant la formation	121
Une population vulnérable face à l'emploi	122
55% déclarent avoir eu des difficultés pour trouver du travail	122
L'importance de la famille dans la recherche d'emploi	123
Évolution de la situation professionnelle des sortants de MFR	123
Trajectoire-type - [<i>Année de référence 2007 - Gr. Poursuite et vie active</i>]	123
Situation actuelle, des jeunes éloignés de l'emploi	124
Conditions d'emploi : le CDD est la règle	124
Une faible corrélation entre la formation suivie et le métier exercé.....	124
Une recherche d'emploi qui reste concentrée sur les spécialités de formation.....	125
64% des jeunes de MFR satisfaits de leur statut actuel (<i>toutes générations confondues</i>).....	125
68% de jeunes de MFR confiants en leur avenir (<i>toutes générations confondues</i>).....	125
ANNEXES	126
FICHES RECAPITULATIVES PAR TYPES DE DIPLOME	126
LES BTSA	126
Parcours des sortants de BTSA.....	126
Trajectoire-type - [<i>Année de référence 2007 - Gr. Poursuite et vie active</i>]	127
Situation professionnelle actuelle.....	127
Conditions d'emploi	127
Métiers exercés.....	128
LES BAC PRO	129
Parcours des sortants de BAC PRO.....	129
Trajectoire-type - Année de référence 2007	129
Situation professionnelle actuelle.....	130
Conditions d'emploi	130
Métiers exercés.....	131
LES BAC TECHNO	131
Parcours des sortants de BAC TECHNO.....	132
Trajectoire-type - Année de référence 2007	132
Situation professionnelle actuelle.....	132
Conditions d'emploi	133
Métiers exercés.....	133
LES BP UC	134
Parcours des sortants de BP UC	134
Trajectoire-type - Année de référence 2007	135
Situation professionnelle actuelle.....	135
Conditions d'emploi	135
Métiers exercés.....	136
LES BPA UC	136
Parcours des sortants de BPA UC.....	137
Trajectoire-type - Année de référence 2007	137
Situation professionnelle actuelle.....	137
Conditions d'emploi	138
Métiers exercés.....	138
LES BEPA/CAPA	139

Parcours des sortants de BEPA/CAPA	139
Trajectoire-type - Année de référence 2007	139
Situation professionnelle actuelle	140
Conditions d'emploi	140
Métiers exercés	141
FICHES RECAPITULATIVES PAR NIVEAU DE FORMATION	143
<i>NIVEAU ≥ IV</i>	143
Parcours des sortants de niveau ≥ IV	143
Trajectoire-type - Année de référence 2007	143
Situation professionnelle actuelle	143
Conditions d'emploi	144
<i>NIVEAU ≤ 5</i>	145
Parcours des sortants de niveau ≤ V	145
Trajectoire-type - Année de référence 2007	145
Situation professionnelle actuelle	145
Conditions d'emploi	146
TABLEAUX	147
ENCADRES	147
LEXIQUE	148
CALENDRIER	149

REMERCIEMENTS

Remerciements à l'ensemble des partenaires qui ont contribué par la transmission de certaines informations, leurs conseils et leurs remarques à la réalisation de cette étude.

Nos remerciements vont également et à tous les participants de cette enquête pour avoir pris le temps de répondre aux questions qui leurs ont été posées.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Cette étude a été réalisée dans un contexte où le nombre de diplômés de l'enseignement agricole arrivant sur le marché du travail tend à diminuer depuis quatre ans. Le vivier disponible a, en effet, perdu 81 individus en quatre ans, soit 38% de diplômés en moins entre 2007 et 2011. Ce scénario tendanciel « à la baisse » généralisé touche plus particulièrement le domaine de la « production » qui avait pour particularité de former le plus gros volume de diplômés en 2007 et 2009 (91 et 63 diplômés). Le nombre de diplômés formés aux spécialités de ces filières a considérablement diminué au profit des formations en « aménagement de l'espace et protection de l'environnement », seul domaine à voir son nombre de diplômés s'accroître (le nombre de diplômés est passé de 29 à 53 personnes entre 2007 et 2011).

La majorité des diplômés sont issus de la formation initiale (74% en 2011, contre 58% et 61% en 2007 et 2009). Les diplômés des promotions 2007, 2009 et 2011 se caractérisent par un équilibre homme/femme. Les individus sortent diplômés à l'âge de 22-23 ans en moyenne. La moyenne d'âge varie en fonction des voies de formation empruntées : 19 ans pour les élèves, 20 ans pour les apprentis et 30 ans pour les stagiaires. Des objectifs très différents animent ces différents acteurs : insertion professionnelle pour les uns, poursuite d'études, retour en entreprise ou reconversion professionnelle pour les autres.

Le choix de suivre un enseignement agricole se fait très tôt, avant même d'entamer leur cursus scolaire. Ce choix d'études est déterminé par la famille. 58% des personnes qui font le choix de l'enseignement agricole ont des proches qui travaillent dans le domaine agricole. **Les candidats ont tous en commun le fait de s'être engagés dans la voie de l'enseignement agricole en priorité par « goût personnel » (55%).** Autre point fort qui se dégage à la fois de l'enquête et des entretiens est la satisfaction des candidats vis-à-vis de la formation. **Plus de 9 candidats sur 10 se disent satisfaits de la formation suivie.** La majorité des jeunes interrogés ont, en effet, mis en avant leur intérêt pour le contenu des études. La taille modeste des établissements et la présence d'internats représentent également des atouts qui favorisent la proximité avec l'équipe pédagogique. Les candidats déclarent que **les enseignements reçus durant leur formation sont davantage utiles dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle.** L'acquisition de connaissances

réexploitables quotidiennement (soit dans les champs, soit pour s'occuper de leurs propres enfants) est la principale raison avancée par les personnes pour expliquer le gain qu'ils tirent de la formation.

43% des personnes interrogées déclarent néanmoins rencontrer des difficultés durant leur formation. Des facteurs principalement « internes » expliquent les difficultés rencontrées durant la formation. Les candidats sont confrontés à deux grandes difficultés qui se détachent du reste des revendications et qui perdurent au fil du temps. Les candidats rencontrent, dans un premier temps, des difficultés d'ordre « scolaire. » Des problèmes de compréhension, d'assimilation et de suivi de cours ont ainsi été soulevés. En règle générale, les candidats souhaitent intégrer une voie professionnelle courte qui ne privilégie pas les savoirs abstraits, mais qui met en valeur la dimension « pratique » de l'enseignement. Outre les difficultés scolaires, une analyse par voie de formation révèle que les principales préoccupations des apprentis et des stagiaires sont de trouver un stage et des moyens de transport. Les sortants de la formation initiale sont, eux, davantage préoccupés par les examens et les épreuves écrites.

L'intérêt que portent les sortants à l'enseignement agricole ne trouve pas un écho favorable dans ce qui leur est proposé à la sortie de la formation. Il n'y a pas de relation entre les motivations initiales des candidats et la réalité du marché du travail. De plus, l'engagement des sortants semble se faire sans que ces derniers aient une vision claire de ce que sont les métiers de l'enseignement agricole, d'où la forte démotivation lorsqu'ils sont confrontés à la réalité. Le constat est unanime : il existe plusieurs facteurs qui pèsent sur l'insertion professionnelle (image dégradée que véhicule ce secteur ; pénibilité des conditions de travail, instabilités salariales et contractuelles) et/ou l'installation des sortants de l'enseignement agricole (inaccessibilité à la terre, lourdeurs administratives qui démotivent les jeunes).

Toutes générations confondues, près de **3 candidats sur 10 déclarent avoir rencontré des difficultés pour trouver du travail.** Les candidats qui déclarent avoir des difficultés pour trouver du travail évoquent comme principale obstacle le fait qu'il n'y ait pas d'offre d'emploi sur le marché du travail (46%). Bien que les candidats issus des différentes voies de formation expliquent tous leurs difficultés sur le marché du travail par l'absence de débouchés, il existe, dans un second temps, des problématiques

propres à chaque sortant. Les stagiaires attribuent davantage que les autres leurs difficultés de recrutement au manque d'offres d'emploi (51% contre 40% pour les élèves et les apprentis). Ces derniers déplorent dans un second temps la durée de recherche d'emploi - jugée trop longue - (8%) et les problèmes de transport (8%). Les apprentis, eux, attribuent leurs difficultés à l'absence de réseaux (20%) ou à la difficulté de se mettre à son compte (20%). Enfin, les élèves se retrouvent davantage en difficulté en raison de leur manque d'expérience (16%). **Des facteurs externes susceptibles d'influencer le processus d'insertion ont été identifiés au premier rang desquels se trouvent la formation qu'ils ont suivie, l'importance du soutien familial, et enfin l'obtention du permis de conduire.**

Diverses stratégies animent les candidats issus des différents dispositifs à la sortie de formation. La voie de formation empruntée impacte la suite du parcours. En lien avec les finalités de chaque dispositif de formation, le dispositif de formation initiale se distingue des autres voies de formation par son fort taux de poursuite. Une fois le diplôme obtenu, plus de 1 élève sur 2 poursuit ses études. Les sortants de la formation initiale semblent repousser de plus en plus leur entrée sur le marché du travail. 55% d'entre eux reprenaient une formation en 2007, contre 63% et 64% en 2009 et 2011. Pour ces élèves, obtenir le diplôme a un effet stimulateur sur la poursuite d'études. À l'inverse, la formation offre aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle un accès plus immédiat sur le marché du travail. Une fois le diplôme obtenu, plus de 9 candidats sur 10 (apprentis ou stagiaires) entrent sur le marché du travail.

Cinq ans après la formation, 7 candidats sur 10 sont en emploi quelle que soit la voie de formation retenue. Un quart se retrouvent encore sans emploi cinq ans après la formation ou s'adonnent à une activité non déclarée ou non rémunérée ; tandis que 6% d'entre eux reprennent une formation.

Les apprentis et les stagiaires se distinguent par une insertion professionnelle plus rapide. Le cheminement vers l'emploi des personnes issues de la formation initiale est plus lent et plus progressif. Le taux d'emploi augmente régulièrement pour atteindre 67%. Cinq ans après leur sortie de formation, le niveau d'insertion des élèves est équivalent à celui des stagiaires et des apprentis à court et moyen terme (c'est-à-dire un et trois ans après la formation).

L'insertion professionnelle reste liée au niveau de formation. Il existe un fossé entre deux grandes catégories de salariés. D'un côté, les « exécutants », d'un niveau de formation inférieur ou égal à V,

représentant de simples bras et destinés aux travaux davantage « saisonniers. » De l'autre, les « techniciens », d'un niveau de formation supérieur ou égal à IV, formant des experts davantage destinés aux travaux de gestion et de conseil. En 2007, alors que les détenteurs d'un niveau de diplôme élevé (niveau III et IV) ont un taux d'emploi de 78% (79% pour les diplômés), celui des titulaires d'un CAP-BEP culmine à 66% (70% pour les diplômés).

Les métiers de l'agriculture et des services en milieu rural restent peu rémunérateurs. **Cinq ans après la formation, 2 candidats sur 3 gagnent moins de 200 000 CFP quelle que soit la voie de formation envisagée.** L'agriculture a cette particularité que le salaire minimum légal y est inférieur à celui des autres secteurs. Cette particularité contribue à rendre le secteur peu attractif. Les employeurs ajustent les salaires proposés au niveau de diplôme. Acquérir un diplôme de niveau III ou IV à la fin de ses études reste le meilleur moyen d'obtenir de bonnes conditions salariales.

L'usage du CDI est le statut d'emploi le plus fréquemment utilisé pour embaucher les sortants de l'enseignement agricole. Une première période de CDD est nécessaire pour faire leurs preuves. Les sortants de la génération 2011 parviennent à signer un CDI dans 51% des cas un an après leur sortie de formation. En comptabilisant les fonctionnaires, il est alors possible de considérer que 53% des candidats de 2011 ont un emploi durable (CDI + fonctionnaire), et 47% occupent un emploi temporaire (CDD, intérim).

Les évolutions en termes de qualité de l'emploi (salaire, contrat, temps de travail) sont peu significatives trois ans après la sortie de formation. 71% des candidats ont un emploi durable (CDI, fonctionnaire). 29% occupent un emploi temporaire (CDD, intérim). Les candidats issus de la formation initiale sont plus nombreux que les autres à occuper des contrats à durée déterminée, et ce, quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail. Les apprentis, eux, sont de plus en plus nombreux à vouloir créer leur propre activité en tant qu'indépendants au fil du temps.

Les candidats présentent une satisfaction et une confiance en l'avenir à toute épreuve. **71% des candidats sont satisfaits de leur statut actuel** (dont 15% de très satisfaits). Sur ce point, les candidats en formation et les salariés apparaissent nettement plus satisfaits que les demandeurs d'emploi. Les candidats semblent également très optimistes malgré des perspectives de recrutement peu rassurantes (bassin d'emploi limité). Le niveau de confiance en l'avenir reste très satisfaisant. **83% des personnes interrogées restent confiantes en l'avenir.**

INTRODUCTION

NOTE DE CADRAGE

Rappel de la commande

La Direction du Service d'État de l'Agriculture, de la Forêt et de l'Environnement (DAFE) pour la Nouvelle-Calédonie a chargé l'Observatoire de l'Emploi, des Qualifications, des Salaires et de la Formation (OEQSF) de l'IDC-NC d'effectuer une enquête portant sur le « devenir des anciens diplômés - et non diplômés - de l'enseignement agricole en Nouvelle-Calédonie. » Le commanditaire insiste sur le fait que l'enquête ne doit pas se restreindre à l'analyse de l'insertion professionnelle de cette population. Le but est également de rendre compte de la dimension sociale de l'insertion. Il s'agit également de proposer une méthodologie permettant l'exploration des parcours individuels à la sortie de la formation. Il est alors attendu des indicateurs « basiques » sur le modèle des informations classiquement disponibles en métropole, et des indicateurs plus « spécifiques » qui doivent tenir compte des particularités locales.

L'étude porte sur 890 personnes, formées en Nouvelle-Calédonie, issues de trois promotions distinctes - 2007, 2009 et 2011 - et concerne les dispositifs de la formation initiale, de la formation continue et de l'apprentissage allant du niveau V bis au niveau III.

Niveaux de formation :

Niveaux	Définitions
Niveau III	Personne ayant acquis un niveau de formation équivalent à celui du BTS (BAC+2)
Niveau IV	Personne ayant acquis un niveau de formation équivalent à celui du BP, du bac pro ou du bac techno
Niveau V	Personne ayant acquis un niveau de formation équivalent à celui du BEP ou du CAP
Niveau V bis	Personne ayant acquis un niveau de formation équivalent à celui du 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème)

Les missions des différents dispositifs de formation :

Voie de formation	Objectifs
Formation Initiale (FI)	Elle s'adresse aux élèves ou étudiants qui ne sont pas encore entrés dans la vie active. Ce type de formation est dispensé dans l'enseignement agricole par le lycée public d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA) de Nouvelle-Calédonie situé au sein du lycée agricole de Nouvelle-Calédonie, le lycée agricole privé Do-néva de Houailou, et les Maisons Familiales et Rurales (MFR) présentes sur le territoire. L'objectif est l'acquisition d'un niveau de formation à travers l'obtention d'un diplôme.

Apprentissage (APP)	Les jeunes de 16 à 25 ans ont la possibilité de suivre un cursus par apprentissage au Centre de Formation des Apprentis (CFA) de la Chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie. L'apprentissage est un mode de formation en alternance associant trois semaines de pratique à une semaine de théorie par mois.
Formation Professionnelle Continue (FPC)	Elle s'adresse à tout public de plus de 18 ans qu'il soit salarié, exploitant agricole ou demandeur d'emploi. L'objectif est double : insertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi, promotion sociale ou reconversion professionnelle pour les salariés. Pour ces derniers, elle offre l'opportunité de faire évoluer ses connaissances grâce à des formations en rapport avec leurs besoins professionnels. Elle peut être diplômante (obtention d'un diplôme) ou qualifiante (acquisition de compétences sans obtention de titre officiel).

Source : Site internet de la Chambre d'Agriculture de Nouvelle-Calédonie

Pour répondre aux objectifs fixés, une méthodologie ad hoc a été élaborée et présentée à l'ensemble des partenaires le 22 novembre 2012.

Un comité de pilotage composé de représentants de la DAFE, de la MIJ, de la DFPC, de la DAVAR, de l'ISEE, de la CANC, du VICE-RECTORAT et de l'IAC a régulièrement été informé du déroulement de l'enquête (Cf. le calendrier détaillant les différentes étapes de l'enquête disponible en annexe).

Objectif de l'étude

L'objectif : fournir à la Nouvelle-Calédonie (DAFE), une information sur les sortants de l'enseignement agricole et les conditions de leur insertion afin de faciliter l'élaboration de réponses aux problèmes posés. Le but de cette étude est de :

- ❖ Étudier le profil de la population concernée en fonction de sa situation sur le marché du travail ;
- ❖ Déterminer des typologies de parcours (ou parcours-types) ;
- ❖ Comprendre les mécanismes en œuvre et les logiques constitutives de ces parcours ;
- ❖ Préciser l'apport de l'enseignement agricole dans la construction des parcours d'insertion.

L'objectif final est d'apporter des éléments d'analyse favorisant une meilleure compréhension des parcours.

Rappel méthodologique : une enquête en trois étapes

Ce projet - circonscrit à un délai de 12 mois - est constitué de trois étapes :

Une étape 1 destinée à établir un état des lieux statistique provisoire : ce travail - obtenu par croisement de différentes bases de données - a été réalisé en début d'année 2013 et a donné lieu à une présentation auprès des partenaires le 25 avril 2013. Le but étant ici d'étudier le profil des sortants de l'enseignement agricole en fonction de leur situation sur le marché du travail. L'étape 1 constituait également un préalable à l'étape 2. Le croisement des bases de données avait pour objectif la constitution d'une base de données comportant les coordonnées téléphoniques des candidats en prévision de l'enquête par questionnaire.

Une étape 2 consacrée à la réalisation d'une enquête par questionnaire : l'enquête terrain a été clôturée le vendredi 27 septembre 2013. Le comité de suivi du 19 novembre 2013 a été l'occasion de dresser les premiers résultats de l'enquête correspondant à l'étape 2 de l'étude.

Deux enquêteurs ont été recrutés le 28 mai 2013 pour une période de quatre mois afin de contacter par téléphone les sortants de l'enseignement agricole. Il leur a fallu compléter, à l'aide d'un questionnaire, les parcours des individus afin de décrire leur cheminement professionnel une fois la formation terminée. L'objectif est de définir des typologies de parcours.

Bref rappel des outils et des moyens humains mobilisés :

Enquête réalisée au téléphone du 28 mai au 27 septembre 2013 sur la base d'un fichier initial transmis par la DAFE représentant 890 candidats.

Public cible :

- Recherche de l'exhaustivité
- Objectif de 60% de répondants sur les 890 candidats

Outil :

- Un questionnaire d'enquête comportant 2 parties : Questions + Calendrier professionnel
- Durée moyenne : 15 min. (test - mise en situation)

Modalité de passation :

- Phoning (enquête par téléphone)

Une période de terrain :

- Durée de l'enquête 4 mois
- Collecte réalisée entre le 28 mai et le 27 sept. 2013

Moyens humains :

- Une équipe de 2 enquêteurs et 2 chargés d'études

Une étape 3 consistant à réaliser une enquête qualitative auprès des différents acteurs du secteur

L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

L'enquête par questionnaire

En raison des délais, de la nature de la demande et du nombre de candidats à enquêter, le questionnaire

agricole : l'enquête a débuté en août en parallèle de l'enquête par questionnaire. 51 entretiens semi-directifs d'environ 1 heure ont été menés non seulement auprès d'employeurs, d'élus locaux, de formateurs et encore de conseillers en insertion professionnelle, mais aussi auprès d'anciens sortants de l'enseignement agricole afin de mettre en perspective les représentations et les logiques des différents acteurs.

Les 27 entretiens des sortants de l'enseignement agricole ont été intégralement retranscrits. Les trajectoires de vie étant souvent émaillées d'échecs, de problèmes familiaux ou claniques ou encore de problèmes scolaires à même de révéler l'identité des personnes, les noms des personnes interrogées ont été modifiés pour des raisons de confidentialité.

Les conclusions définitives de l'étape 3 - consacrée aux entretiens semi-directifs - ont été intégrées aux résultats de l'enquête terrain dans ce rapport.

Calendrier - Échéancier

Des points d'étape réguliers ont été effectués avec le commanditaire et les résultats ponctuant les différentes phases de l'enquête ont fait l'objet d'une présentation devant le comité de pilotage.

La planification de l'étude est présentée dans un calendrier disponible en annexe (Cf. partie « Calendrier » de l'annexe).

pas de coordonnées téléphoniques représentaient initialement 30% de l'effectif.

Des recherches ont été effectuées auprès de différents partenaires pour nous permettre de trouver les contacts des candidats. Néanmoins, les contacts transmis dans différentes bases de données sont souvent obsolètes. Un nombre infime d'enquêtés, dont l'adresse électronique était disponible, s'est vu administrer un questionnaire par mail (sans toutefois avoir beaucoup de retours).

Le déroulement du phoning

La population mère a été divisée en deux bases de données d'un volume équitable. La répartition des deux bases s'est faite selon deux critères essentiels : une distribution équitable des cohortes en termes de volume et un nombre de coordonnées à rechercher (30% chacun). Suite aux appels, chaque enquêteur se devait de renseigner sa base de données. Par nécessité d'harmoniser les modalités de saisie, le renseignement des bases des enquêteurs suivait des règles de fonctionnement strictes consignées dans des procédures.

Rappel des objectifs fixés

Il était illusoire de penser que les 890 personnes répondraient au questionnaire. Il est, par ailleurs, difficile de donner un point de repère absolu car il existe des niveaux de participation plus ou moins difficiles à atteindre en fonction des outils utilisés, des délais souhaités et/ou du profil des candidats interrogés.

Un objectif de 60% (ou seuil idéal) de questionnaires renseignés a été fixé (représentant 540 questionnaires à atteindre théoriquement mi-août à raison de 12 questionnaires renseignés par jour). Or, l'objectif de 540 personnes participant à l'enquête est apparu relativement ambitieux compte tenu de la population investiguée (hétérogénéité des candidats, accessibilité des moyens de communication,...)

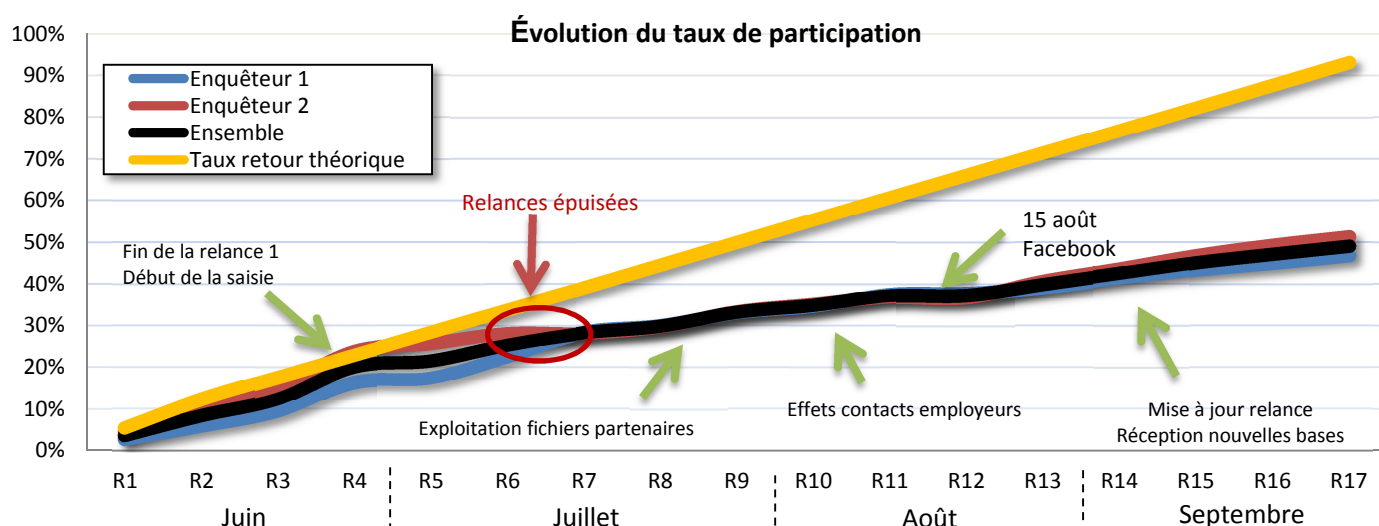
Le suivi de l'enquête : l'organisation mise en place

Des réunions hebdomadaires nous ont permis de suivre l'état d'avancement de l'enquête, notamment grâce à la mise en place d'un indicateur rendant compte du taux de participation (c'est-à-dire du nombre de questionnaires renseignés).

La planification a été initiée au départ et mise à jour au fil du temps. Le tableau ci-dessous permet un comparatif entre le prévisionnel (courbe jaune) et le réel (courbe noire).

La recherche de contacts téléphoniques a entraîné des plateaux dans l'avancement du terrain. Les tâches des enquêteurs sont venues se complexifier avec le temps. Les enquêteurs ont dû intégrer l'activité de recherche de coordonnées et l'activité de saisie dans leur organisation en plus du phoning.

Suite aux difficultés rencontrées par les enquêteurs pour rechercher des contacts ou administrer le questionnaire, différentes stratégies ont été élaborées pour optimiser le taux de participation (Cf. Encadré ci-contre).



Remarque : Au regard de la durée de passation du questionnaire et de la durée de l'enquête, la courbe théorique a été établie sur la base de 12 questionnaires renseignés par jour (Par enquêteur, cela représente 6 questionnaires par jour ; soit 30 questionnaires par semaine, soit 120 questionnaires par mois).

Encadré 1 : Précisions concernant les plateaux et les stratégies mises en œuvre

Une formation dispensée au départ : Formation des enquêteurs ; création du « guide enquêteur » ; présentation du projet ; règles pour réaliser une enquête par téléphone (présentation, confidentialité, neutralité durant l'entretien, conserver l'ordre des questions, etc.) ; explication et instruction pour le déroulement du questionnaire (une préparation est nécessaire avant de contacter les candidats pour ne pas téléphoner « à l'aveugle » ; répartition des candidats en trois groupes (abandon, diplômé ou non diplômé) ; renseigner préalablement le calendrier professionnel (informations « administratives » connues sur son parcours).

R1 à R4

- Appeler tout le monde au moins une fois (sur la base de 624 contacts exploitables)
- Varier les horaires d'appel
- Catégorisation des appels
- Vague de relances : à la fin de l'enquête, tous les candidats doivent avoir été appelés au moins quatre fois
- Ne pas chercher dans un premier temps les contacts des personnes ayant les coordonnées manquantes
- Hiérarchiser les appels : de manière à se familiariser avec le questionnaire, le choix d'appeler prioritairement les candidats de la cohorte 2011 a été privilégié au départ
- Cas des personnes réticentes : demander si la personne préfère un rendez-vous en face à face
- Création d'un questionnaire « simplifié » (pour les personnes ayant des problèmes de compréhension)

R4 à R7

- Début de la saisie des questionnaires (un léger plateau apparaît en R5 qui est lié au démarrage de la phase de saisie des questionnaires)
- Continuer les vagues de relances
- Début de la recherche OPT (jusqu'à 3 numéros pour un même nom, tenter les 3 numéros)

R8

- Phase de relance épuisée (R8). Plafonnement lié à la difficulté de trouver de nouveaux contacts
- Réception et exploitation des bases des partenaires qui nous arrivent au fur et à mesure
- Démarrage de la recherche de contact via les données CAFAT
- Effet « promo » : cibler une personne déjà contactée pour entrer éventuellement en contact avec leur camarade de classe

R9 à R11

- Effet « employeur » : tenter d'entrer en contact avec les candidats en passant par les employeurs (Recherche effectuée via les données CAFAT).
- Flexibilité des horaires (appels en horaires décalés). Il a été convenu que les enquêteurs procéderont à des appels en fin d'après-midi
- Réception et exploitation des données des partenaires sollicités

R12

- 15 août (semaine entrecoupée d'un pont + congé des enquêteurs)
- Création de la page Facebook : tenter d'entrer en contact avec les candidats en animant une page Facebook

R13 - R14

- Réception et exploitation de nouvelles bases de données partenaires à l'origine de la légère progression constatée
- Effet « Facebook » : Retombée de la création de la page Facebook

R15

- Message vocal

R15 à R17

- Une progression liée à la dernière vague de relance (check final de la base)
- Réception et exploitation de nouvelles coordonnées liées à la réception des dernières bases des partenaires sollicités

Déplacement sur le terrain envisagé : suite au comité de pilotage du 9 septembre 2013, la priorité a été donnée au phoning au regard de l'absence de visibilité que nous réserve le terrain. Un problème de localisation des individus a été soulevé. De plus, l'organisation d'un « terrain » était conditionnée par la réception de nouvelles informations transmises par les partenaires (souvent peu exploitables).

Principe : On varie les horaires d'appel, on effectue une recherche OPT, on effectue une recherche CAFAT, on tente l'effet promo.

Encadré 2 : Ordre du jour des réunions

Animer des réunions hebdomadaires permettant de définir les travaux à réaliser (sorte de « journal de bord ») :

- *Retour sur le précédent compte rendu (passage en revue des points non élucidés)*
- *Présentation de l'état d'avancement de l'enquête*
- *Examen des difficultés rencontrées durant la semaine*
- *Définir les travaux à réaliser (création de bases de données, messages à transmettre, création de procédures, etc.)*
- *Définir les priorités*
- *Coordonner les actions : la répartition des rôles durant l'enquête (Qui fait quoi ?)*
- *Informations diverses concernant le projet*
- *Rédaction du compte rendu*

Encadré 3 : Principales difficultés rencontrées par les enquêteurs durant l'enquête

- *Manque d'exhaustivité et de fiabilité des données « contacts »*
- *Les personnes n'ont pas le temps de répondre et souhaitent être recontactées plus tard. Les horaires des enquêteurs (semblables à celles de l'administration) ne sont pas compatibles avec les horaires proposés par les personnes interrogées.*
- *Personnes localisées Hors de Nouvelle-Calédonie (HNC)*
- *Calendrier professionnel : difficulté à restituer leur parcours liée à « l'effet mémoire »*
- *Hétérogénéité des profils : questionnaire peu adapté au public MFR (problème de compréhension)*

La recherche de coordonnées

2552 appels ont été passés par les enquêteurs sur une période de 4 mois ; soit une moyenne globale de 35 appels par jour. Une des activités principales des enquêteurs a consisté à actualiser ou rechercher les coordonnées téléphoniques manquantes afin de diffuser le questionnaire. Quelques chiffres nous permettent de mesurer l'ampleur du travail effectué par les enquêteurs : un volume global de 67%

de numéros retrouvés ou actualisés dans la base de données ; un volume global de coordonnées erronées s'élevant à 46% (dont 35% d'individus ayant eu au moins un numéro erroné). 46% des questionnaires renseignés l'ont été grâce à la recherche ou à l'actualisation d'un nouveau numéro; une moyenne de 6 questionnaires renseignés par jour. (Cf. tableau ci-dessous).

CRITERES – Quelques chiffres :	Total	%
Base de départ :	890	100%
Individu ayant au moins un contact téléphonique	624 / 890	70%
Individu n'ayant aucun contact personnel	266 / 890	30%
Base finale :		
Individu ayant au moins un contact téléphonique	773 / 890	87%
Individu n'ayant aucun contact personnel	117 / 890	13%
Nombre total de numéros retrouvés ou actualisés	600 / 890	67%
Nombre d'individus ayant eu au moins un numéro retrouvé ou actualisé	417 / 890	47%
Coordonnée erronée (nombre total de n° erronés)	357 / 890	46%
Coordonnée erronée (nombre d'individus ayant eu au moins un numéro erroné)	267 / 890	35%
Questionnaire complété grâce à la recherche ou à l'actualisation d'un nouveau numéro	212 / 456	46%
Effet « employeur » - Nbre de questionnaires validés / Nombre d'entreprises contactées	35 / 121	29%
Effet « Facebook » - Nbre de questionnaires validés / Nombre de messages envoyés	25 / 67	37%

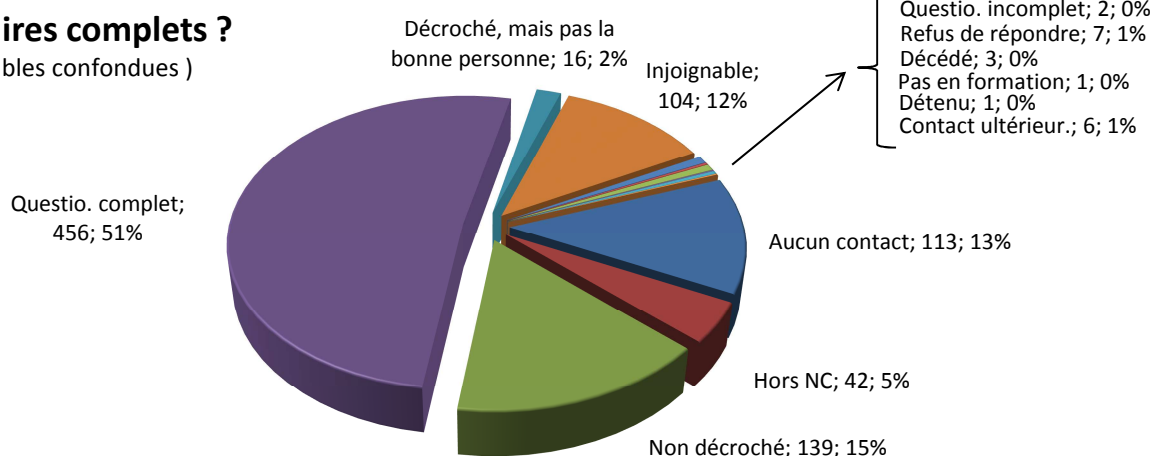
Le niveau de participation à l'enquête

Les enquêteurs ont noté le bon accueil réservé à l'enquête et à eux-mêmes. Les refus « directs » ont d'ailleurs été peu nombreux. À la date de clôture de l'enquête (Bilan de fin de terrain et mise à jour définitive des indicateurs le 1^{er} octobre 2013), 456 questionnaires ont été renseignés. Le taux de participation atteint le seuil « très satisfaisant » fixé en début d'enquête. Bien que l'objectif ambitieux de disposer de 60% de questionnaires renseignés n'ait pas été atteint, le seuil de 51% garantit une exploitation statistique fiable. Le taux de retour - qui prend en compte les questionnaires portant la mention « décédé », « refus de répondre », « Détenu » ou « Hors NC » - atteint 57%.

Indicateur	Définition
Taux de participation	Calcul en pourcentage du rapport entre le nombre de personnes qui ont répondu au questionnaire (questionnaires remplis et utilisables) et le nombre total de personnes à interroger. [Indicateur incluant les réponses positives des personnes interrogées]
Taux de retour	Calcul en pourcentage du rapport entre le nombre de personnes jointes pour lesquelles nous connaissons leur situation (ce chiffre prend en compte les questionnaires portant la mention « décédé », « refus de répondre », « Détenu » ou « HNC ») et le nombre total de personnes à interroger. [Indicateur incluant les réponses positives et négatives des personnes interrogées]

Questionnaires complets ?

(Toutes variables confondues)



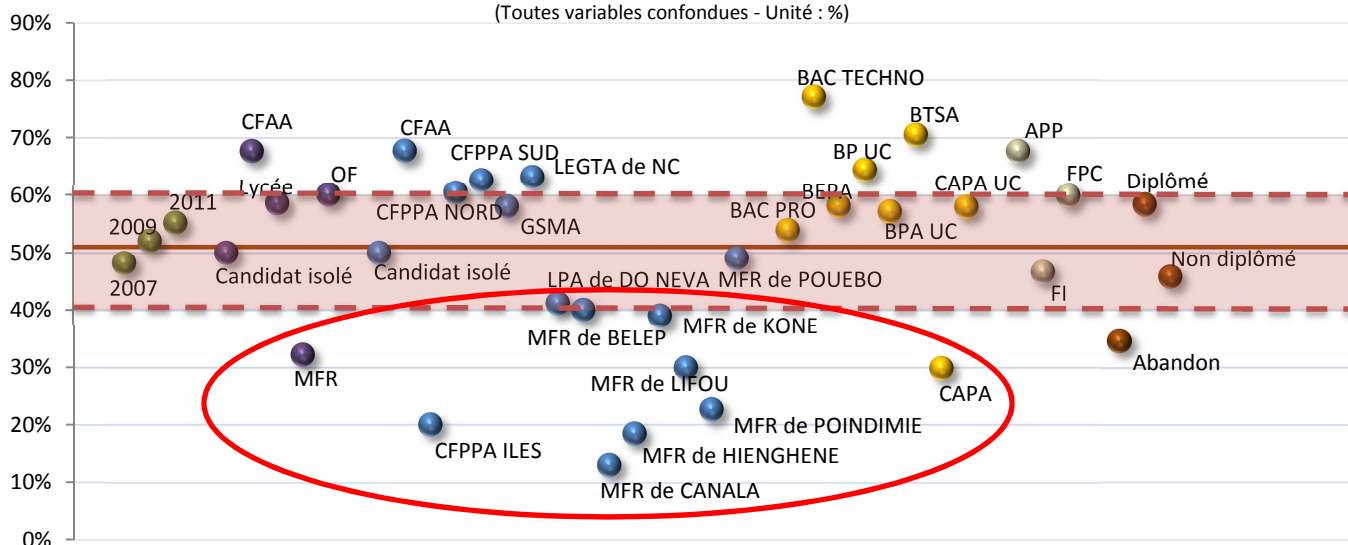
Lecture : 456 candidats ont accepté de répondre au questionnaire sur un total de 890 personnes, soit un taux de participation de 51%.

Classement des appels et définition des catégories

Qualification des appels	Définition
Aucun contact	Pas de contact
Hors NC	Proche qui nous informe de la situation ou Candidat interrogé durant ses congés
Non décroché	Sonnerie dans le vide ; Messagerie / Répondeur ; Téléphone éteint
Questionnaire complet	Totalité du questionnaire renseigné
Décroché, mais pas la bonne personne	Personne qui décroche, mais qui n'est pas le bon interlocuteur
Injoignable (pas de contact)	Hors zone de couverture; mal raccroché; Numéro non attribué; Mauvais numéro/Pas la bonne personne (la personne qui décroche ne connaît pas la personne à interviewer); Appel échoué
Refus de répondre	Refus définitif clairement exprimé par la personne
Questionnaire incomplet	Personne qui a interrompu l'interview
A recontacter ultérieurement	Personne qui ne peut pas répondre, mais qui accepte un rendez-vous plus tard
Détenu	Proche qui nous informe de la situation
Décédé	Proche qui nous informe de la situation
N'a pas suivi la formation	Bon interlocuteur qui nous informe de la situation

Taux de participation

(Toutes variables confondues - Unité : %)



Reste que le public MFR - dont la majorité des candidats ont abandonné leur formation ou ne sont pas parvenus à obtenir leur diplôme - a représenté une difficulté majeure. Les problèmes liés à la compréhension des questions posées et à l'accessibilité des moyens de communication ont constitué de véritables obstacles à la passation du questionnaire. 75% des 113 candidats pour lesquels

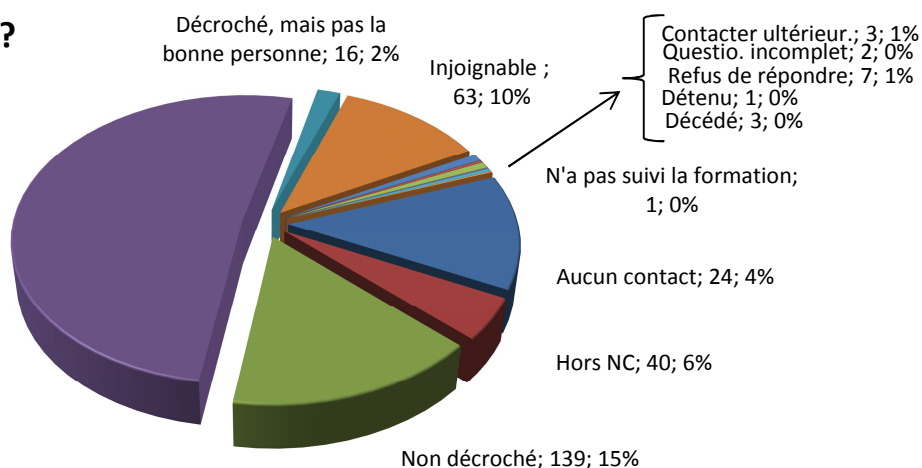
nous ne sommes pas parvenus à retrouver des coordonnées téléphoniques sont issus du dispositif MFR.

En excluant les MFR, le taux de participation s'élève à 60% de questionnaires complétés. Le taux de retour - prenant en compte les questionnaires portant la mention « décédé », « détenu », « refus de répondre » ou « Hors NC » - atteint 67%.

Questionnaires complets ?

(Hors MFR)

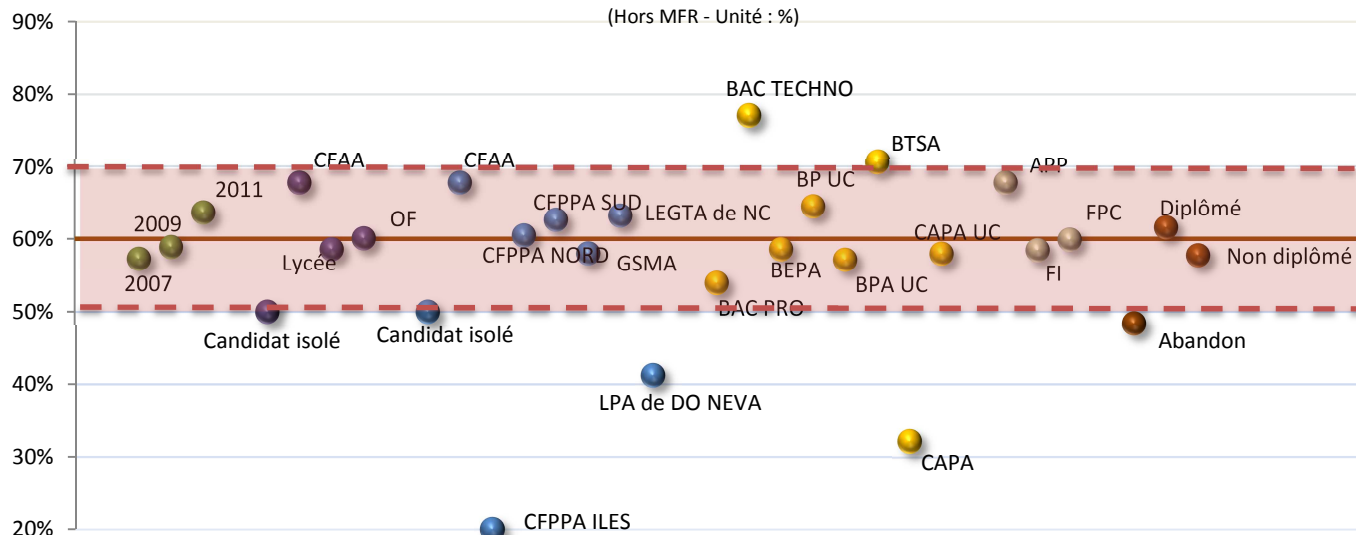
Questio. complet;
369; 60%



Lecture : 369 candidats ont accepté de répondre au questionnaire sur un total de 620 personnes, soit un taux de participation de 60%.

Taux de participation

(Hors MFR - Unité : %)

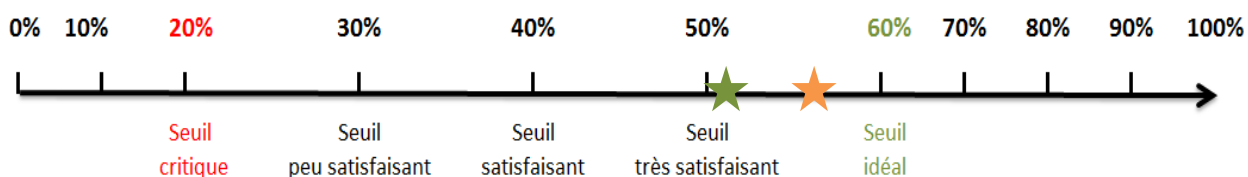


Piste d'amélioration à l'avenir : A l'occasion de la clôture de l'enquête terrain et au regard de la présente expérience, il apparaît primordial pour la suite d'envisager 2 modalités de passation de questionnaire : phoning pour les anciens inscrits de niveaux III et IV ; face-à-face pour les niveaux V.

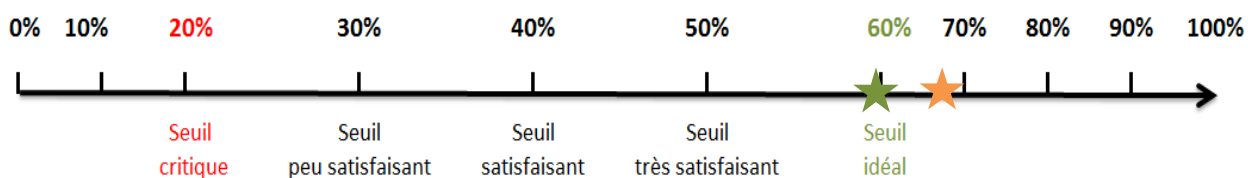
Rappel des objectifs atteints par rapport aux objectifs fixés

[Etoile verte = Taux de participation & Etoile jaune = Taux de retour]

Toutes variables confondues



Hors MFR



La représentativité de l'échantillon

Un échantillon de 456 individus a accepté de répondre au questionnaire. Cette taille garantit-elle l'exactitude des résultats de l'enquête ? Cet échantillon de 456 personnes est-il alors représentatif des 890 candidats du fichier initial transmis par la DAFE ? La question de la généralisation des résultats est ici posée. Cela implique deux dimensions importantes :

- ❖ La taille de l'échantillon ;
- ❖ La structure de l'échantillon.

La taille de l'échantillon doit être suffisamment importante pour nous permettre de faire des inférences statistiques.

Grâce à des calculateurs d'échantillon, il est possible (Cf. tableau ci-dessous) de définir « théoriquement » la taille de l'échantillon dont nous avons besoin pour obtenir une représentation de l'ensemble de la

population mère en fonction d'une marge d'erreur acceptable.

Population	Echantillon minimum Marge erreur 5%	Taux de réponse	Echantillon réel	Taux de réponse
100	80	80%	-	-
500	218	44%	-	-
620 (Hors MFR)	237	38%	369	60%
890 (Ensemble)	269	30%	456	51%
1 000	278	28%	-	-

Lecture : Si on souhaite étudier une population de 500 personnes avec un niveau de confiance (ou intervalle de confiance) de 95% et une marge d'erreur à 5%, il est nécessaire d'interroger environ 218 personnes pour effectuer une étude fiable (soit un taux de réponse de 44%).

Dans notre cas de figure, pour interroger 890 personnes, il nous faut obtenir un échantillon minimum de 269 individus. Ici, le taux de réponse de 51% est suffisamment important pour nous permettre de garantir la fiabilité du traitement.

La structure de l'échantillon interrogé doit être similaire à celle de la population mère. Cela signifie que l'échantillon de 456 candidats, devrait avoir un même pourcentage de diplômés (ou non), de personnes inscrites au sein des différentes cohortes (2007, 2009, 2011), ainsi qu'une répartition identique en terme de tranches d'âge, spécialités, niveau de formation, etc. que dans la population mère. Il est alors possible de généraliser les résultats obtenus. Autrement dit, les résultats issus des traitements faits sur l'échantillon sont semblables à ceux qui seraient issus de traitements portant sur l'ensemble de notre population mère.

Malheureusement, la représentativité n'est jamais parfaite. Un échantillon n'a jamais exactement les mêmes caractéristiques que sa population mère. La répartition des variables ne pouvant pas être en tout point semblable, il est nécessaire de définir des critères prioritaires. Les principaux critères retenus sont ceux qui ont été identifiés dans l'exposé de la commande :

- ❖ Cohorte (promotion 2007, 2009 et 2011);
- ❖ Réussite (diplômé, Non diplômé, Abandon) ;
- ❖ Niveau de formation (niveau III, IV, V et V bis) ;
- ❖ Dispositif de formation (FI, FPC, APP).

Des variables sur et sous-représentées

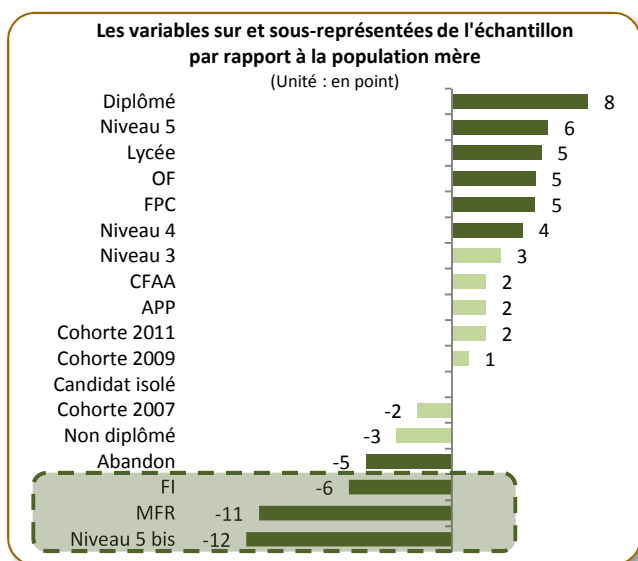
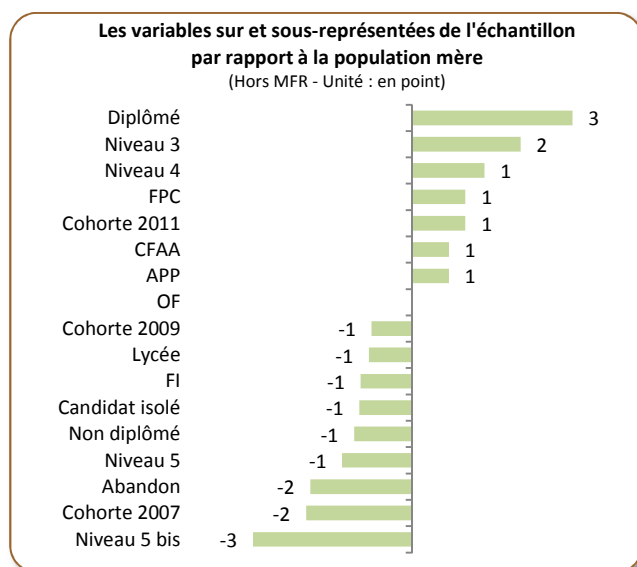
En comparant les compositions de notre échantillon à celle de la population mère, il est possible de mettre en évidence des variables sur ou sous-représentées. Les candidats de niveau V bis, inscrits dans les MFR, issus de la FI, de même que les candidats qui ont abandonné sont sous-représentés par rapport à la population de référence. Inversement, les personnes ayant obtenu le diplôme, inscrits en FPC sont surreprésentés (plus de 5 points d'écart).

Il existe un lien entre les variables les plus sous-représentées qui ont un impact sur l'ensemble de l'échantillon et sont susceptibles de biaiser les résultats.

Un redressement de l'échantillon par suppression de questionnaires a été effectué après identification des variables susceptibles de compromettre la fiabilité des résultats. Afin de retrouver les proportions attendues (celles de la population-mère), il a été décidé la suppression des questionnaires concernant les MFR parmi les catégories sous-représentées.

Cette démarche permet d'obtenir une bonne représentativité pour l'ensemble des variables observées. La composition est identique à la population mère - à 3 points d'écart près - quelle que soit la variable sélectionnée.

Les résultats présentés portent donc sur une taille d'échantillon plus réduite. Notre population rassemble 369 personnes. Les résultats sont alors généralisables à l'ensemble de la population.



Un traitement particulier sera effectué sur le public MFR sous forme de focus.

L'étude des parcours via le calendrier professionnel

Le questionnaire a été complété d'un calendrier professionnel qui répondait à un objectif : retracer les parcours des candidats.

L'enquête permet de reconstituer le parcours des individus après leur formation. Un calendrier personnel (un calendrier par individu) permettant de retracer mois par mois le parcours d'un individu depuis la fin de formation a été imaginé. L'analyse du calendrier professionnel permet la création de parcours types.

L'enquêteur dispose d'un calendrier pré-rempli (issu des données recueillies lors de l'étape 1) permettant à chaque personne interrogée de retracer mois par mois son parcours entre sa date de fin d'études et sa situation actuelle. L'enquêteur devait s'appuyer sur les données « administratives » (parcours institutionnels) pour relancer la personne et tenter d'obtenir des précisions. Les informations sont saisies dans un fichier Excel. Les différentes situations sur le marché du travail sont associées à un code couleur. L'enquêteur avait alors pour mission de griser les séquences de travail et de formation au fur et à mesure que la personne décrit son parcours.

La création de « parcours-types »

Des « parcours-types » ont été créés suite au traitement du calendrier professionnel. Ces typologies offrent une vision synthétique des années passées sur le marché du travail. Les situations ont été définies en combinant essentiellement trois critères :

- ❖ Le temps passé dans une situation ;
- ❖ La fréquence d'apparition (*rarement, souvent*) ;
- ❖ Et leur rang d'apparition (*plutôt au début, à la fin*).

La combinaison de ces trois types de critères donne naissance à trois grands types de parcours :

- ❖ Parcours d'emploi ;
- ❖ Parcours avec poursuite de formation ;
- ❖ Parcours avec reprise de formation.

Et quatre grands types de trajectoires :

- ❖ Trajectoire d'accès rapide à l'emploi ;
- ❖ Trajectoire d'accès différé à l'emploi ;
- ❖ Trajectoire fragmentée (instabilité, rotation décrochage dans l'emploi) ;
- ❖ Trajectoire éloignée de l'emploi (exclusion de l'emploi (chômage ou inactivité dominante)).

Construire une typologie :

Une construction typologique permet de « styliser » un parcours pris dans sa globalité ; autrement dit, d'améliorer la compréhension des parcours et leur variété, en réduisant la complexité et en en proposant un résumé synthétique. Il s'agit de regrouper des « objets d'études » semblables par :

Identification :

- L'individu est identifié à son parcours

Catégorisation :

- Classification d'un ensemble d'individus

Regroupement :

- Regrouper des individus dont le parcours se ressemble en sous-groupes homogènes

Rq. : Il est possible de s'intéresser à d'autres dimensions et d'associer une variable quantitative issue des informations du questionnaire (salaire, type de contrat, etc.)

L'ENQUÊTE QUALITATIVE

Les entretiens des acteurs socioéconomiques

L'approche quantitative a été complétée par une phase d'enquête qualitative auprès d'experts. Au total, 24 entretiens semi-directifs d'environ une heure ont été menés auprès d'acteurs socioéconomiques répartis sur toute la Nouvelle-Calédonie afin de mettre en perspective les représentations et les logiques des sortants de l'enseignement agricole.

Catégories d'acteurs	Réalisé (Nbre)
Institutionnels	6
Élus	2
Nommés	3
Techniciens agricoles	1
Académiques	3
Formation agricole	3
Structures d'insertion	6
Insertion	3
Orientation	3
Employeurs	6
Total	24

Les enquêtes ont été réalisées à partir d'un guide d'entretien comportant divers thèmes à aborder. Le guide d'entretien a systématiquement été adapté à chaque acteur. Néanmoins, l'ensemble des personnes interrogées a été amené à se prononcer sur des thématiques similaires telles que :

- ❖ L'offre de formation ;
- ❖ Le dynamisme du secteur et enjeux ;
- ❖ L'aménagement du territoire ;
- ❖ Les dispositifs de formation ;
- ❖ L'emploi dans l'agriculture.

L'analyse de ces auditions a été intégrée au rapport.

Les entretiens des sortants de l'enseignement agricole

Il est important de rappeler d'emblée que les entretiens n'ont pas pour but d'être « représentatifs. » Il s'agit de réfléchir à la singularité de chaque entretien au regard des données déjà existantes issues du questionnaire (« L'universel est dans le particulier » Goffman). Il ne s'agit donc pas de multiplier les entretiens, mais de les mettre en relief avec ce que l'on sait déjà.

Chaque entretien livre des points de vues singuliers (analyse verticale), qu'il faut relier avec d'autres points de vues singuliers (analyse horizontale). Le but étant de dégager des thématiques récurrentes qui transcendent les différentes monographies.

L'enquête par questionnaire est, elle, une démarche explicative. Il s'agit d'une proposition d'explication des phénomènes à partir de la mise en relation de données chiffrées. Le questionnaire présente un cadre rigide où certaines réponses risquent d'être suggérées. L'entretien permet, en cela, de pallier les distorsions du questionnaire.

27 entretiens semi-directifs d'environ une heure ont été menés auprès des sortants de l'enseignement agricole. Un échantillon de personnes a été sélectionné sur la base des typologies mises en évidence lors de l'enquête par questionnaire (« parcours-type » dégagé pendant la phase 2). Le choix des personnes s'est donc fait de façon à interroger des individus peu ou pas insérés, en voie d'insertion ou bien insérés sur le marché du travail. Dans la mesure du possible, les personnes interrogées ont également été sélectionnées selon des critères qui tiennent compte de l'année de sortie de formation (les candidats de la génération 2011 n'ayant pas assez de recul sur le marché du travail, seules les cohortes 2007 et 2009 ont été interrogées), du genre, de l'acquisition ou non du diplôme, du dispositif de formation (initial, continue, apprentissage) et des niveaux de formation (supérieur ou inférieur au niveau IV).

Sur les 447 personnes qui ont accepté d'être recontactées pour un entretien plus approfondi, un échantillon de 100 personnes a été sélectionné et 27 entretiens ont finalement été réalisés. Les rendez-vous parfois difficiles à obtenir ou non honorés nous ont obligés à faire preuve de souplesse.

L'enquête qualitative est une démarche compréhensive. Les entretiens ont été menés sous la forme de « récits de vie. » L'intérêt de cette démarche permet de retracer chronologiquement les événements marquants du parcours individuel à partir de l'expérience des personnes interrogées (leurs pratiques, leurs représentations). Le but est de comprendre le sens que les individus assignent à leurs pratiques.

Tableau 1 : Profil des 27 sortants de l'enseignement agricole interrogés

CRITÈRES	Nbre	%
Cohorte		
Cohorte 2007	17	63%
Cohorte 2009	10	37%
Genre		
Femme	14	52%
Homme	13	48%
Parcours de réussite		
Abandon	4	15%
Diplômé	16	59%
Non diplômé	7	26%
Niveau de formation		
≥ Niveau 4	9	33%
<i>Niveau 3</i>	3	11%
<i>Niveau 4</i>	6	22%
≤ Niveau 5	18	67%
<i>Niveau 5</i>	13	48%
<i>Niveau 5 bis</i>	5	19%
Dispositif		
FI	13	48%
FPC	14	52%
Établissement		
Candidat isolé	2	7%
Lycée	7	26%
MFR	4	15%
OF	14	52%
Domaines et spécialités de formation		
Aménagement de l'espace	8	30%
Entretien de l'Espace Rural (EER)	2	7%
Entretien des espaces naturels et ruraux (EAENR)	1	4%
Gestion et Protection de la Nature (GPN)	1	4%
Sciences et techno. de l'agro. et du vivant (STAV)	1	4%
Travaux de production horticole-légumière	1	4%
Travaux paysagers	2	7%
Production - Polyculture élevage	8	30%
Agriculture des régions chaudes (ARC)	1	4%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	2	7%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	5	19%
Production horticole	3	11%
Productions horticoles	1	4%
Productions horticoles - Fruitières	2	7%
Services en milieu rural et collectivités	5	19%
Services à la personne	3	11%
Services en milieu rural	2	7%
Transformation	3	11%
Ouvrier fabrication de produits alimentaires	3	11%
Parcours d'insertion (Parcours-types)		
Parcours avec emploi	15	56%
Trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi	5	19%
Trajectoire d'accès différé à l'emploi durable	2	7%
Trajectoire fragmentée	6	22%
Trajectoire éloignée de l'emploi	2	7%
Poursuite de formation	3	11%
Trajectoire d'accès différé à l'emploi durable	1	4%
Trajectoire éloignée de l'emploi	2	7%
Reprise de formation	9	33%
Trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi	1	4%
Trajectoire fragmentée	4	15%
Trajectoire éloignée de l'emploi	4	15%
Total	27	100%

PROFIL DES SORTANTS [2007 - 2009 - 2011]

LES PERSONNES INSCRITES DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Les différents types de public

L'enquête porte sur trois types de publics : les apprentis (APP), les stagiaires de la formation professionnelle continue (FPC) et les élèves de la formation initiale (FI).

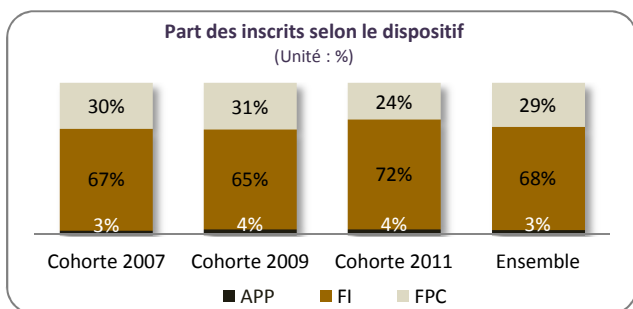
Terminologie employée :

Termes utilisés dans le document pour désigner les trois types de publics émanant de trois dispositifs distincts :

- Formation par apprentissage (APP) = Les apprentis
- Formation Professionnelle Continue (FPC) = Les stagiaires
- Formation Initiale (FI) = Les élèves

La population de départ compte 890 personnes réparties en trois groupes distincts qui constituent nos cohortes (2007, 2009 et 2011). 365 individus sont issus de la cohorte 2007, 313 de la cohorte 2009 et 212 de la cohorte 2011.

Parmi les 365 personnes inscrites dans l'enseignement agricole en 2007, 67% le sont au sein d'une formation du cursus scolaire initial. Ce chiffre atteint 72% en 2011. La part des inscrits en formation initiale augmente aux dépens de celui de la formation professionnelle continue. Seuls 4% des candidats choisissent la voie de l'apprentissage.



Les apprentis sont formés prioritairement aux domaines de « l'aménagement de l'espace et de la protection de l'environnement » et de la « production horticole ». Les élèves sont formés aux spécialités liées à la « production - polyculture élevage » et aux « services en milieu rural et collectivités ». La programmation de la formation professionnelle continue couvre une plus large palette de spécialités qui va de l'aménagement de l'espace aux domaines de la production. Seules particularités de ces trois années étudiées, les formations des « services en milieu rural et collectivités » ne font plus partie de la programmation de la FPC 2009 et 2011. Par ailleurs, les stagiaires ont la possibilité de suivre des formations dans le secteur agroalimentaire.

Les formations proposées dans l'enseignement agricole sont majoritairement de niveau V. Les formations d'un niveau supérieur au baccalauréat (niveau 3) ne représentent que 5% de l'ensemble de la programmation en 2007. Cette proportion augmente de 6 points pour atteindre 11% en 2011.

En 2007, un candidat sur deux est une femme. Après une diminution de la part des femmes au sein des formations de l'enseignement agricole en 2009, l'année 2011 retrouve la parité homme-femme.

L'âge moyen des candidats est de 22 ans, et ce, quelle que soit la promotion étudiée. 4 candidats sur 5 ont moins de 25 ans. Les stagiaires sont plus âgés que les élèves et les apprentis (29 ans en moyenne, contre respectivement 19 ans pour les élèves et 20 ans pour les apprentis).

Caractéristiques des personnes inscrites dans l'enseignement agricole

- 82% de moins de 25 ans
- Âge moyen : 22 ans
- 49% de femmes
- 75% ≤ Niveau 5
- 67% Formation initiale

- 81% de moins de 25 ans
- Âge moyen : 22 ans
- 42% de femmes
- 77% ≤ Niveau 5
- 65% Formation initiale

- 78% de moins de 25 ans
- Âge moyen : 22 ans
- 51% de femmes
- 65% ≤ Niveau 5
- 72% Formation initiale

Cohorte 2007

365

Cohorte 2009

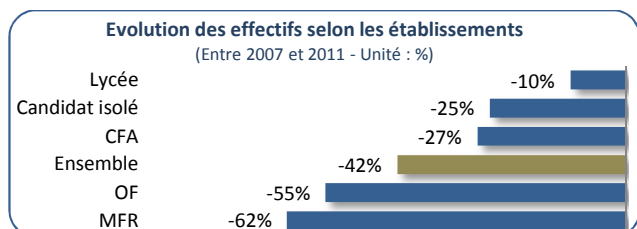
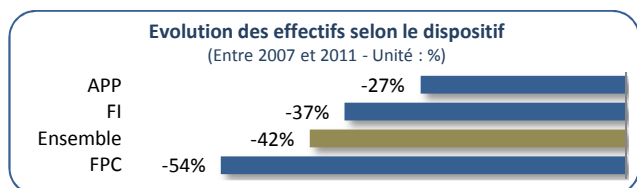
313

Cohorte 2011

212

Une diminution généralisée des effectifs

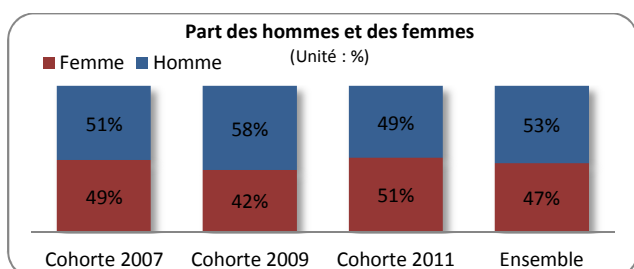
Le nombre de candidats à l'entrée en formation agricole diminue progressivement entre 2007 et 2011. Les dispositifs de formation sont inégalement touchés par cette baisse. À la rentrée 2007, 110 personnes étaient inscrites en formation professionnelle continue. Ils ne sont plus que 51 à suivre une formation par la voie professionnelle en 2011, soit une baisse d'effectifs de -54%. Le nombre d'inscrits en formation initiale a perdu 91 candidats en quatre ans. En 2007, 244 candidats étaient inscrits en formation initiale. Ils ne sont plus que 153 en 2011¹, soit une perte d'effectifs de -37%.



La diminution touche davantage les hommes. En effet, le nombre de femmes inscrites dans l'enseignement agricole enregistre une diminution moins importante que celle des hommes.



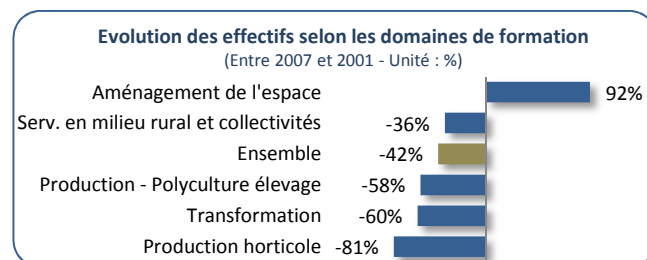
En revanche, si le nombre de femmes diminue, leur poids au sein de la population augmente.



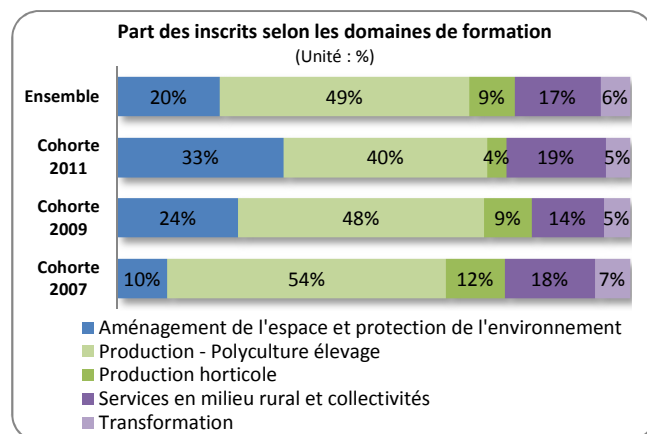
Une évolution de l'offre de formation vers le domaine de l'aménagement de l'espace et la protection de l'environnement

Si l'offre de formation proposée dans l'enseignement agricole reste majoritairement cantonnée aux

domaines de la production horticole, de la polyculture et de l'élevage entre 2007 et 2011, il n'en demeure pas moins que les formations proposées dans le secteur de « l'aménagement de l'espace et de la protection de l'environnement » prennent de plus en plus d'ampleur (+92% en quatre ans). En 2007, 36 candidats suivaient une formation dans l'aménagement de l'espace pour 240 personnes formées aux domaines de la production (tous dispositifs de formation confondus). En 2011, ce rapport est de 69 pour 92. Au sein de la formation initiale, le nombre de places ouvertes destinées à former les jeunes dans ce domaine a quadruplé en quatre ans.



La part des candidats inscrits en « aménagement de l'espace et de la protection de l'environnement » augmente au sein de la population totale.



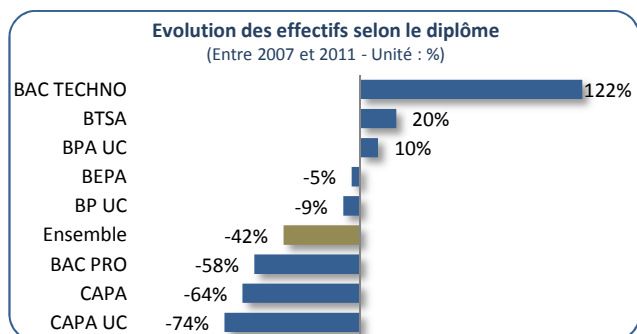
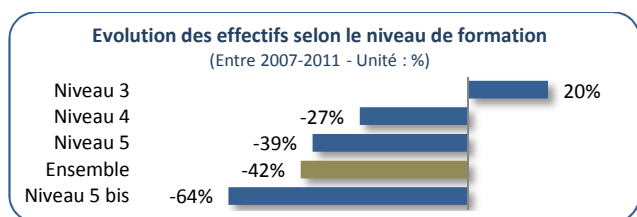
Une forte diminution des effectifs au sein des formations de niveau V

Entre 2007 et 2011, le nombre d'inscrits dans des formations de niveau inférieur ou égal à V a été divisé par deux. En 2007, 275 candidats suivaient une formation de niveau inférieur ou égal à V. Ils ne sont plus que 137 en 2011, soit une perte d'effectifs de -50%.

Le nombre d'inscrits dans des formations de niveau supérieur ou égal à IV apparaît, en revanche, moins marquée (diminution modérée de ses effectifs : -17%). Entre 2007 et 2011, la hausse du nombre de baccalauréats technologiques est venue compenser la baisse des effectifs en Bac professionnel. Les formations de niveau III conservent des effectifs

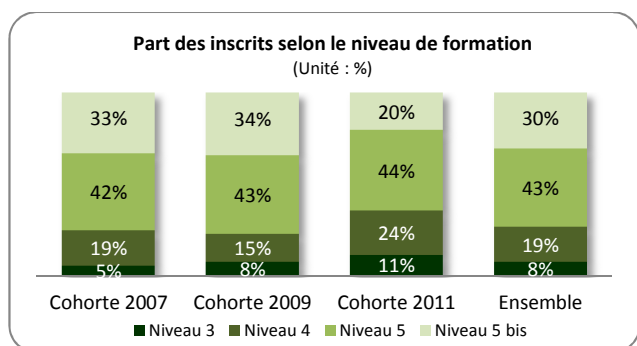
¹ Cette diminution importante est essentiellement liée à la baisse des effectifs en MFR.

quasi-immuables. En 2007, 20 candidats suivaient une formation de niveau III, pour 24 en 2011.



NB : la réforme de l'enseignement professionnelle est également à prendre en considération : le Bac pro s'effectue dorénavant en trois ans et la fin des BEPA en deux ans.

Néanmoins, si le nombre de personnes inscrites dans des formations de niveau inférieur ou égal à V diminue, leur poids au sein de la population reste prédominant.

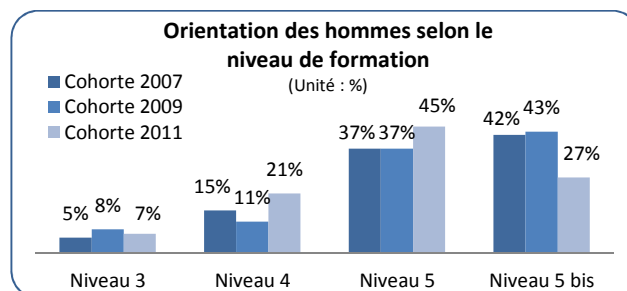
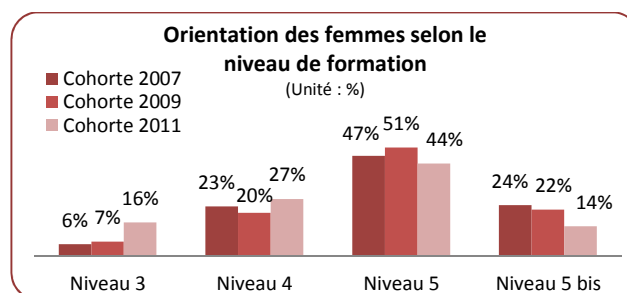


Les femmes s'orientent vers des formations d'un niveau de plus en plus élevé

Les femmes s'orientent vers des formations d'un niveau supérieur à celui des hommes. De plus en plus

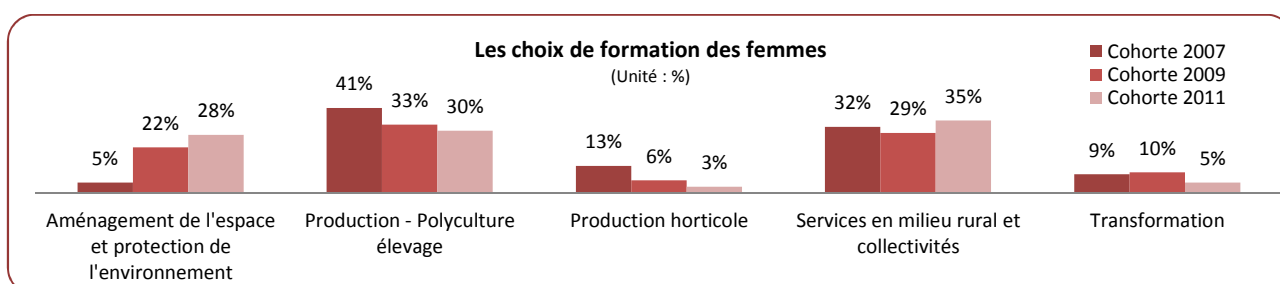
de femmes s'inscrivent dans des formations de niveau supérieur ou égal à IV. Sur l'ensemble des femmes présentes dans l'enseignement agricole en 2007, 29% étaient inscrites dans une formation de niveau supérieur ou égal à IV (dont 6% seulement dans une formation de niveau III). En 2011, elles sont 43% à faire ce choix (dont 16% dans une formation de niveau III). À titre de comparaison, 20% des hommes s'orientaient vers une formation de niveau supérieur ou égal à IV en 2007 (dont 5% seulement dans une formation de niveau III). Cette proportion évolue peu pour atteindre 28% en 2011 (dont 7% seulement dans une formation de niveau III).

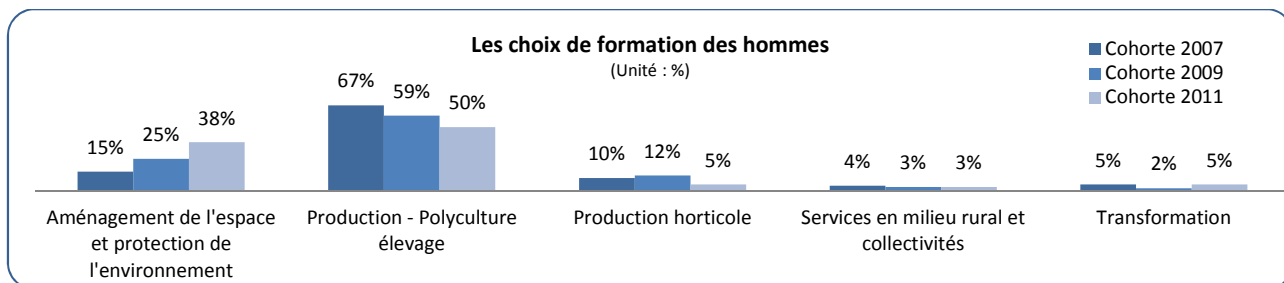
NB : les poursuites d'études en métropole en BTSA ne sont pas ici comptabilisées. Seules les BTSA présents en Nouvelle-Calédonie sont pris en compte.



Des choix sexués de formation

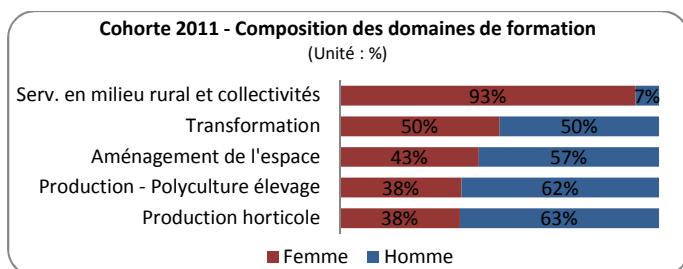
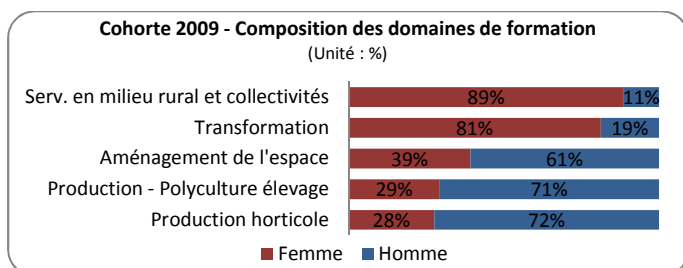
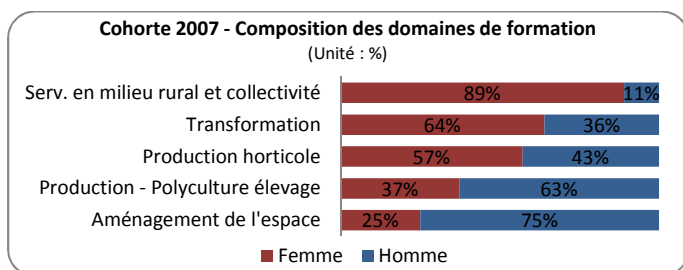
Si, dans l'absolu, les spécialités sont libres d'être choisies par tous, le fait d'être une femme ou un homme conditionne les choix. Les femmes s'orientent prioritairement vers les domaines des « services en milieu rural » et de la « transformation » agroalimentaire. Les hommes s'orientent davantage vers les domaines de la « production » en partie en raison de l'image masculine que véhiculent certains métiers.





Au regard de ces choix de formation, il existe une répartition différente des hommes et des femmes au sein des domaines de formation. Largement majoritaire à plus de 89% dans les domaines des « services en milieu rural et à la collectivité », les femmes se raréfient dans les domaines liés à la « production - polyculture élevage ».

D'avantage investies par les hommes en 2007, les spécialités liées « l'aménagement de l'espace et de la protection de l'environnement » sont en voie de féminisation.



Ces choix de formation à caractère sexué ont une incidence sur la configuration du marché du travail. L'étude prospective emploi-formation de l'IDC-NC montre que, parmi les salariés recensés, la concentration des femmes est très faible dans les métiers agricoles. Seuls 19% des femmes travaillent dans une spécialité de ce domaine.

Enquête Prospective Emploi-formation 2011 – IDC-NC

Profil de la population salariée

6280 entreprises ont été interrogées au cours de l'enquête organisée entre mars et août 2011. Il s'agit de toutes les entreprises employeuses ayant déclaré au moins un salarié en 2010. Au total, 2014 entreprises ont répondu à cette enquête, représentant 28699 salariés.

La mixité est encore peu développée dans beaucoup de métiers. Parmi les 90 métiers recensés dans l'enquête, 59 métiers sont exclusivement occupés par des hommes.

Tableau : part des femmes par grands domaines ROME

GRANDS DOMAINES ROME	% femmes
HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS	78%
SANTÉ	73%
ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	71%
BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	69%
SUPPORT À L'ENTREPRISE	68%
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	59%
SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	56%
COMMUNICATION, MÉDIA ET MULTIMÉDIA	47%
INDUSTRIE	23%
SPECTACLE	19%
AGRICULTURE, PÊCHE, ESPACES NATURELS, ESPACES VERTS	19%
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	16%
INSTALLATION ET MAINTENANCE	10%
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	4%
TOTAL	47%

Focus secteur agricole :

DOMAINES ROME	% femmes
Soins aux animaux	76%
Études et assistance technique	24%
Production	24%
Espaces naturels et espaces verts	6%
Engins agricoles et forestiers	0%
TOTAL	19%

Focus secteur services à la personne :

DOMAINES ROME	% femmes
Aide à la vie quotidienne	97%
Nettoyage et propreté industriels	80%
Accompagnement de la personne	76%
Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	70%
Culture et gestion documentaire	69%
Droit	69%
Développement territorial et emploi	67%
Contrôle public	63%
Formation initiale et continue	57%
Mise en œuvre des politiques publiques	40%
Recherche	38%
Défense, sécurité publique et secours	22%
Sécurité privée	10%
Propreté et environnement urbain	5%
Services funéraires	0%
TOTAL	56%

Ces différences de comportement s'expliquent, en partie, par le conditionnement social auquel doivent faire face très tôt les hommes et les femmes. C'est le cas de Mlle A qui, au départ, souhaite « travailler dans l'agriculture », mais le fait qu'il n'y ait que des garçons

en BEPA ARC la met mal à l'aise : « J'me suis retrouvée qu'avec des mecs, et comme je suis originaire de Lifou, me retrouver qu'avec des mecs avec des rastas, j'ai eu un peu peur, du coup j'ai dit : j'vais faire BEPA SAP (Services à la personne). » Au départ, cette

dernière ne sait pas en quoi consiste le BEPA SAP : « j'suis rentrée dedans je ne savais pas ce qu'ils faisaient, (...) mais après, ça m'a plu aussi. Et, du coup, je suis restée faire BEPA SAP. » (Mlle A, Originaire de Lifou, Bac pro SMR, promotion 2007).

Tableau 2 : Population de référence - répartition des effectifs formés en Nouvelle-Calédonie au sein des promotions 2007, 2009 et 2011

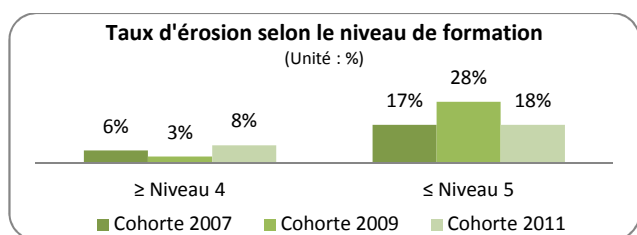
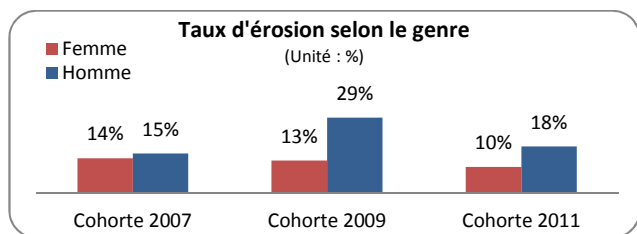
CRITÈRES	COHORTES (Nombre)				COHORTES (%)		
	2007	2009	2011	Total	2007	2009	2011
Genre							
Femme	180	133	108	421	49%	42%	51%
Homme	185	180	104	469	51%	58%	49%
Tranche d'âge							
< 20 ans	144	152	113	409	39%	49%	53%
20-24 ans	154	102	53	309	42%	33%	25%
25-29 ans	26	24	15	65	7%	8%	7%
30-34 ans	17	11	17	45	5%	4%	8%
35-39 ans	15	10	5	30	4%	3%	2%
40-44 ans	4	11	2	17	1%	4%	1%
45-49 ans	3	2	2	7	1%	1%	1%
Plus de 50 ans	2	1	5	8	1%	0%	2%
Province de naissance							
PS	130	147	94	371	36%	47%	44%
PN	171	118	79	368	47%	38%	37%
PIL	34	24	15	73	9%	8%	7%
HNC	30	24	24	78	8%	8%	11%
Niveau de formation							
Niveau 3	20	24	24	68	5%	8%	11%
Niveau 4	70	47	51	168	19%	15%	24%
Niveau 5	154	135	94	383	42%	43%	44%
Niveau 5 bis	121	107	43	271	33%	34%	20%
Diplôme							
BAC PRO	50	18	21	89	14%	6%	10%
BAC TECHNO	9	19	20	48	2%	6%	9%
BEPA	66	55	63	184	18%	18%	30%
BP UC	11	10	10	31	3%	3%	5%
BPA UC	10	21	11	42	3%	7%	5%
BTSA	20	24	24	68	5%	8%	11%
CAPA	121	107	43	271	33%	34%	20%
CAPA UC	78	59	20	157	21%	19%	9%
Dispositif							
APP	11	12	8	31	3%	4%	4%
FI	244	205	153	602	67%	65%	72%
FPC	110	96	51	257	30%	31%	24%
Établissement							
Candidat isolé	4	3	3	10	1%	1%	1%
CFAA	11	12	8	31	3%	4%	4%
Lycée	117	104	105	326	32%	33%	50%
MFR	124	99	47	270	34%	32%	22%
OF	109	95	49	253	30%	30%	23%
Domaine de formation							
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	36	74	69	179	10%	24%	33%
Production - Polyculture élevage	198	150	84	432	54%	48%	40%
Production horticole	42	29	8	79	12%	9%	4%
Services en milieu rural et collectivités	64	44	41	149	18%	14%	19%
Transformation	25	16	10	51	7%	5%	5%
Spécialité							
Agriculture des régions chaudes (ARC)	33	17	17	67	9%	5%	8%
Chef d'exploitation ou ouvrier qualifié en polyculture-élevage	10	-	-	10	3%	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	11	1	6	18	3%	0%	3%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	20	18	18	56	5%	6%	8%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	121	107	43	271	33%	34%	20%
Entretien de l'Espace Rural (EER)	10	8	12	30	3%	3%	6%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	9	-	9	-	3%	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	6	6	12	-	2%	3%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	25	16	-	41	7%	5%	-
Industries Alimentaires	-	-	10	10	-	-	5%
Productions horticoles	8	2	-	10	2%	1%	-
Productions horticoles - Florales et légumières	21	12	2	35	6%	4%	1%
Productions horticoles - Fruitières	12	10	4	26	3%	3%	2%
Productions horticoles - Pépinières	1	5	2	8	0%	2%	1%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	17	17	-	-	8%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	9	19	20	48	2%	6%	9%
Services à la personne	33	29	29	91	9%	9%	14%
Services en milieu rural	31	15	12	58	8%	5%	6%
Soigneur d'équidés	3	-	-	3	1%	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	7	-	7	-	2%	-
Travaux de production horticole - Ornementale et légumière	-	14	11	25	-	4%	5%
Travaux paysagers	17	18	3	38	5%	6%	1%
Ensemble	365	313	212	890	100%	100%	100%

Source : Base de données DAFE

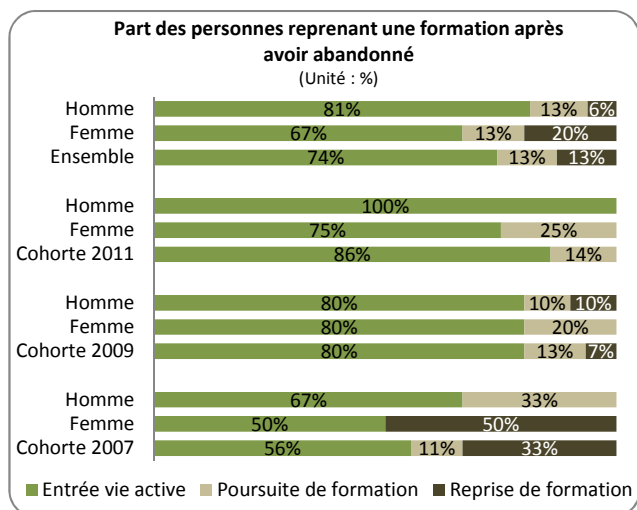
LES ABANDONS EN COURS DE FORMATION

Un décrochage scolaire plus fréquent chez les hommes et les candidats inscrits dans des formations de niveau ≤ V

En 2007 et 2009, 15% des inscrits quittent l'enseignement agricole en cours de formation. Cette proportion n'a pas évolué en quatre ans et a même connu un pic en 2009 (22%). Le phénomène d'abandon touche principalement les hommes, les candidats âgés de moins de 30 ans et les personnes inscrites dans des formations de niveau inférieur ou égal à V. Les abandons sont plus fréquents chez les individus inscrits en MFR et suivant une formation de niveau CAP. Parmi ces personnes quittant prématurément l'enseignement agricole se trouve également une forte proportion de personnes inscrites dans les domaines de la « production - polyculture élevage ».



Sur les 31 candidats qui ont abandonné, 26% reprennent une formation quelques mois (voire quelques années) plus tard. Les femmes sont plus nombreuses à être dans ce cas.

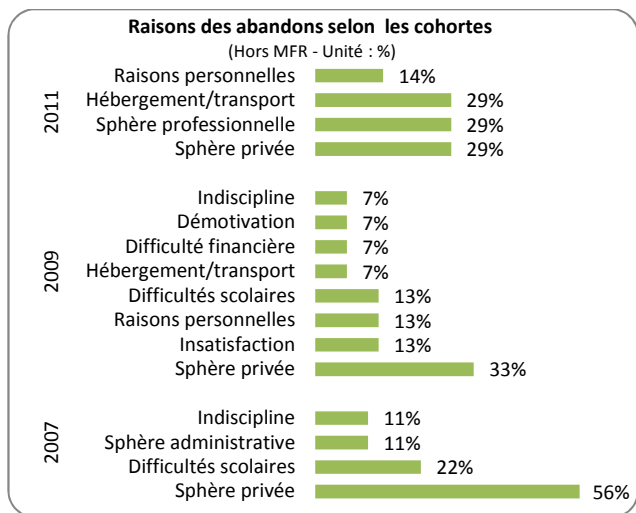


La sphère privée principalement responsable des abandons de formation

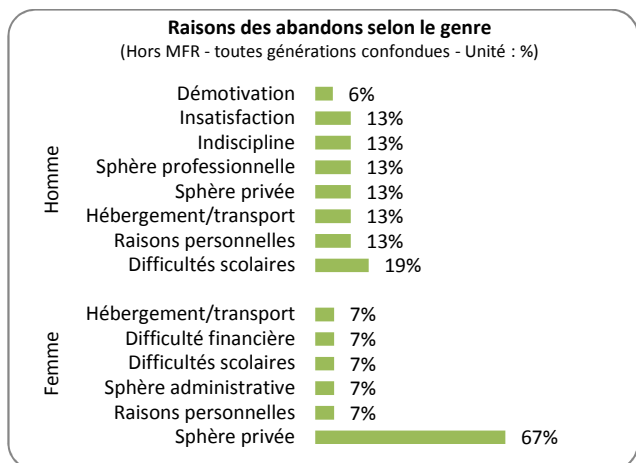
Quelles sont les raisons qui poussent les candidats à abandonner ? Les décrocheurs évoquent la « sphère privée » comme principale cause de leur abandon. Parmi eux, les personnes qui connaissent des décès ou des problèmes familiaux, de même que ceux qui tentent d'entreprendre une formation en élevant en parallèle des enfants sont plus souvent sujets au renoncement.

C'est le cas de Mlle C qui s'inscrit en première année de licence SVT, mais qui est contrainte d'arrêter ses études pour mettre au monde son enfant. Mlle C met un terme définitif à ses études car sa belle-mère ne s'occupe pas bien de son fils en son absence : « j'ai pas trop confiance. Et comme j'avais pas les moyens de le mettre à la crèche ou à la garderie, j'ai arrêté pour m'occuper de lui. » Le choix est difficile : « C'était dur de laisser mes études pour m'occuper de mon fils. » Deux années s'écoulent à s'occuper de son fils et à entretenir la maison : « je fais le ménage. » Autre exemple d'interruption de formation : Monsieur U, originaire de Maré, est le seul de sa famille à avoir emprunté la voie de l'agriculture. En 1998, il intègre le lycée de Houailou (Lycée professionnel de Do Neva) pour faire un BEP agricole. Il continue ses études jusqu'à l'obtention du Bac pro agricole. Monsieur U quitte le territoire pour la métropole en 2002 pour y effectuer un BTS agricole. Son expérience métropolitaine le mène successivement à Avignon (où il reste 3 ans) et à Marseille (il n'y reste qu'un an). Suite au décès de sa mère et à la maladie de son père, Monsieur U rentre en Nouvelle-Calédonie sans valider son diplôme : « Après mon stage, ils (ses employeurs) ont décidé de me garder. Quand mon père est tombé malade, j'ai tout lâché à l'arrache comme ça du jour au lendemain : maison, travail. »

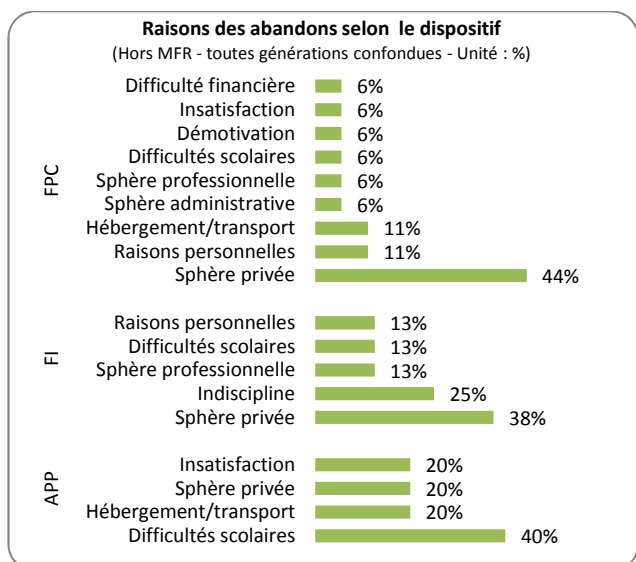
Viennent ensuite les difficultés à suivre les cours (difficultés scolaires) qui sont aussi des motifs courants de rupture.



La gestion de la sphère privée semble particulièrement problématique pour les femmes. Les hommes, eux, mettent davantage en avant les difficultés scolaires à l'origine de leur abandon.

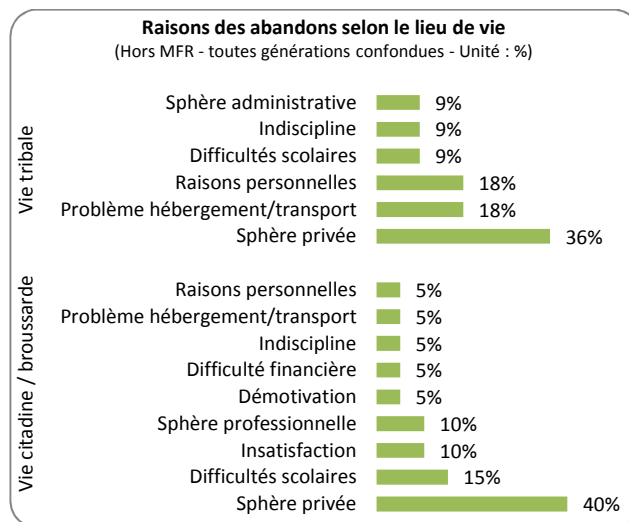


Les apprentis attribuent la principale cause de leurs abandons aux difficultés scolaires, tandis que les stagiaires de la formation professionnelle continue - et, dans une moindre mesure, les élèves de la formation initiale -, pointent du doigt les problèmes rencontrés dans la sphère privée.



Des spécificités communautaires à l'origine des interruptions de formation

Des divergences d'ordre communautaire sont perceptibles. Il ressort que les interruptions de formation liées à des problèmes de mobilité et d'hébergement caractérisent avant tout les candidats vivant en tribu. Les préoccupations scolaires sont davantage le lot des personnes vivant en ville.



Les entretiens mettent également en avant des divergences entre les communautés. La famille revêt une place importante dans la communauté mélanésienne. En plus des problèmes de gestion familiale évoquée précédemment, un manque de soutien familial, voire un décès dans la famille, peuvent être à l'origine de rupture dans le parcours de formation. Ce que Mlle E regrette le plus aujourd'hui, ce sont ses échecs à répétition aux examens de bac pro bio-services, de BEPA Services à la personne et de CAP hôtellerie-restauration. Ne pouvant obtenir de soutien familial durant toute sa scolarité - « c'était à moi de me débrouiller » -, elle aurait souhaité que « quelqu'un l'aide à passer les examens » pour compenser ses défaillances scolaires à l'écrit et à l'oral. Même ressenti pour Mlle F qui ne s'est pas véritablement sentie soutenue par sa famille durant sa scolarité : « ils (les parents) m'ont poussé, mais pas assez. S'ils m'auraient poussée un peu plus, j'aurais eu mon bac. J'étais pas soutenue ce qui fait que j'ai tout lâché. »

Les jeunes européens sont confrontés à une autre réalité qui est davantage celle des familles recomposées. La difficulté principale est ici l'acceptation de la rupture. Mlle J vit une scolarité sur Nouméa sans encombre jusqu'à la seconde, année durant laquelle ses parents se séparent : « Mon père a rompu les ponts avec moi complètement, ma vie a été brisée à ce moment-là. » S'ensuit une scolarité plutôt difficile : « Toute ma période de lycée, c'est un peu le

black-out ». Elle réussit tant bien que mal à finir sa scolarité « grâce aux acquis qu'elle avait avant. » Autre situation : Suite à l'obtention de son BEP ELEEC, Mlle Z doit gérer une situation familiale délicate : « Après mon BEP, j'ai eu un peu des problèmes par rapport à mes parents comme ils se sont séparés. Il y a eu un divorce. Du coup, j'ai largué un peu l'école et je suis restée comme ça. Ça m'a mis un coup en fait. Du coup, j'allais plus à l'école et j'ai tout arrêté. »

Le rôle des responsables pédagogiques est, à ce titre, essentiel. Mais les signes ne sont malheureusement pas toujours décelables, d'autant plus que les personnes en difficulté rechignent souvent à parler de leurs problèmes.

Des difficultés générationnelles à la marge

Moins répandus, des problèmes « générationnels » propres à la formation professionnelle continue peuvent également aboutir à une rupture de parcours. Les personnes plus âgées pointent le fait d'avoir parfois du mal à trouver leur place à cause de leur différence d'âge. Reprenant des études en BTSA Gestion et Protection de la Nature (GPN), les problèmes relationnels de Monsieur V auraient pu aboutir à son renoncement. Ses années scolaires sont déjà loin pour lui et Monsieur V doit se réhabituer à se retrouver dans une position d'apprenant : « c'était pas facile. Intellectuellement, il faut se remettre

dedans quand ça fait un moment que t'as lâché l'école. Il faut se réhabituer à être sur une chaise, derrière un bureau pendant 8 heures, se concentrer. Il y a de nouveau des examens, on se remet en question avec les résultats, on a pas forcément des bons résultats à chaque fois. Bosser le week-end, le stress des examens, les examens finaux. Pas facile, facile. » Les écarts d'âge entre les enseignants et les stagiaires sont parfois sources de mésententes : « La relation entre les adultes de la formation et les profs est pas forcément facile parce que le prof est (parfois) beaucoup plus jeune. » Monsieur V illustre ses propos par un exemple : « j'ai eu un mauvais feeling avec un des profs. J'ai pas du tout aimé la manière dont il m'avait parlé. Ça m'a fait penser aux premières heures de classe à l'armée. J'avais 18 ans. Là, y a un peu d'orgueil qui remonte en se disant, bon là, je ne peux pas laisser passer ça. Il y a des façons de parler. » Les enseignants « n'ont pas forcément conscience qu'ils ont affaire à des adultes, qui sont déjà parents, qui ont déjà plusieurs enfants, y'a un côté manque de diplomatie. (...) A un moment donné, ça m'a donné envie de claquer la porte. (...) Mais je ne connais pas l'autre côté, je me mets à la place du prof, qui doit rouspéter mais il sait pas comment faire. »

LA RÉUSSITE AUX EXAMENS

L'étude des parcours de réussite porte sur trois groupes distincts : les diplômés, les non diplômés et le groupe des personnes ayant abandonné.

NB : Ces groupes sont le fruit d'une classification effectuée au moment de l'enquête, le point de départ de l'étude étant les données contenues dans la base de données DAFE.

Une stabilité du niveau de réussite aux examens entre les cohortes

La réussite aux examens affiche une relative stabilité dans le temps. 7 candidats sur 10 sortent diplômés de l'enseignement agricole. La part des personnes diplômées a certes augmenté entre 2007 et 2011 - passant de 68% à 72% -, mais l'augmentation est relative dans la mesure où la tendance est à la baisse depuis 2009. Les non diplômés représentent 20% à 27% des sortants selon les années (Cf. arborescence ci-contre).

Indicateurs utilisés :

- TAUX D'ÉROSION :

Objectif : Mesure les abandons durant la formation. Les personnes concernées sont les candidats ayant quitté la formation avant l'examen final (Gr. Abandon)

Calcul : Nombre d'abandons / Nombre d'inscrits (%)

- TAUX DE RÉUSSITE :

Objectif : Mesure le niveau de succès aux examens finaux. Les personnes concernées sont les candidats ayant obtenu leur diplôme (Gr. Diplômé)

Calcul : Nombre de diplômés / Nombre de présentés aux examens

- TAUX DE VALIDATION :

Objectif : Mesure l'efficacité du parcours de formation depuis l'inscription jusqu'à l'obtention du diplôme (Gr. Diplômé)

Calcul : Nombre de diplômés / Nombre d'inscrits

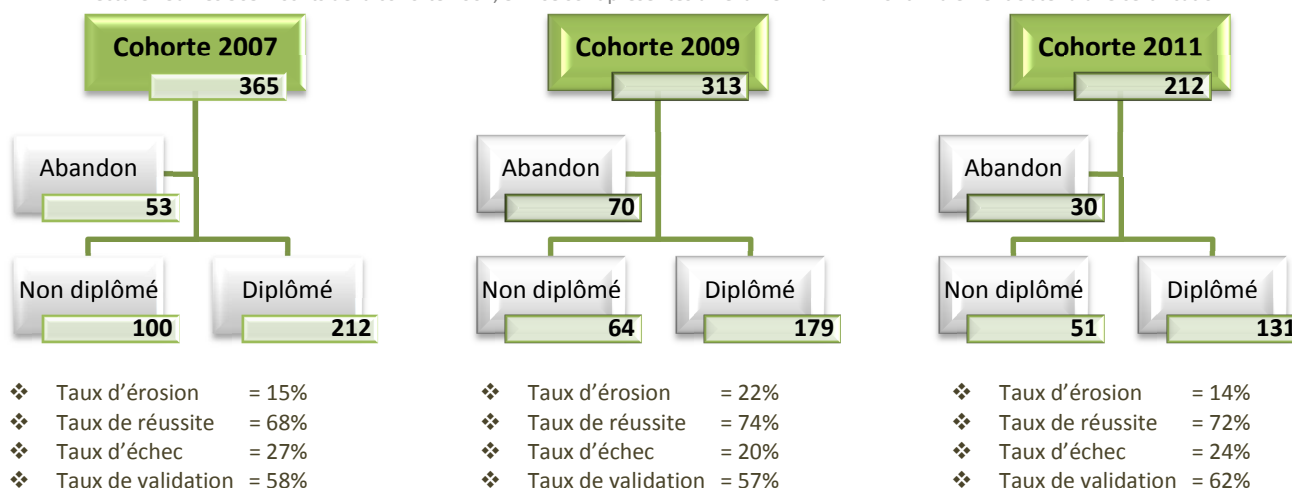
- TAUX D'ÉCHEC :

Objectif : Mesure le niveau d'échec aux examens finaux. Les personnes concernées sont les candidats n'ayant pas obtenu leur diplôme (Gr. Non diplômé)

Calcul : Nombre de non diplômés / Nombre de présentés aux examens

Arborescence illustrant de manière synthétique les parcours de réussite

Lecture : Sur les 365 inscrits de la cohorte 2007, 312 se sont présentés à l'examen final. 212 ont finalement obtenu une certification.



Des niveaux de réussite inégaux selon les voies de formation empruntées

Il est difficile de dégager des tendances homogènes compte tenu de l'hétérogénéité des résultats de la réussite en fonction des variables sélectionnées. Pour ce qui est des résultats les plus marqués, notons que les personnes qui choisissent la voie de l'apprentissage affichent un meilleur taux de réussite que le reste de la population. Les apprentis sont plus de 75% à réussir aux examens.

Viennent ensuite les élèves, dont la réussite fluctue entre 60% et 75%, puis les stagiaires dont la réussite est en baisse continue depuis 2007 (-23 points en quatre ans).

Reste que la réussite des élèves est fortement corrélée au type d'établissement de formation choisi. En effet, les personnes inscrites dans les MFR ont un profil particulier à l'origine d'écarts de résultats importants dont le différentiel se répercute sur les résultats globaux. **En excluant le public MFR des chiffres de la formation initiale, il ressort que 8 élèves sur 10 parviennent à obtenir leur diplôme.**

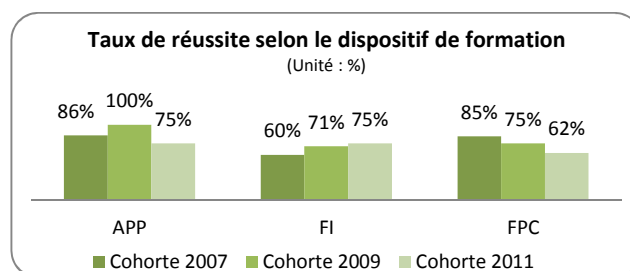
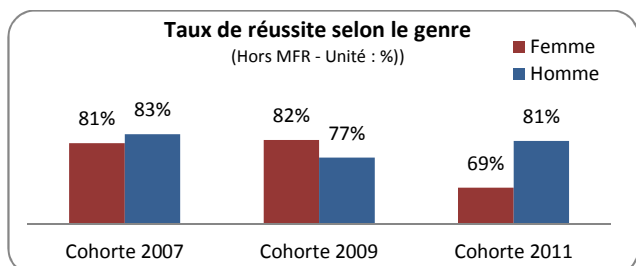
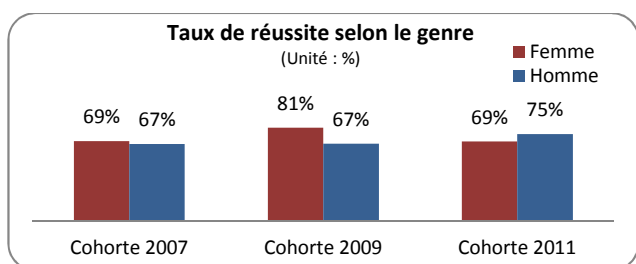


Tableau 3 : Taux de réussite selon les établissements

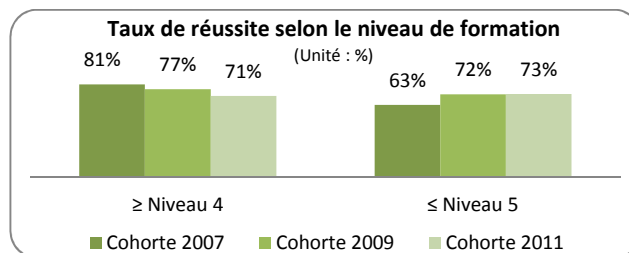
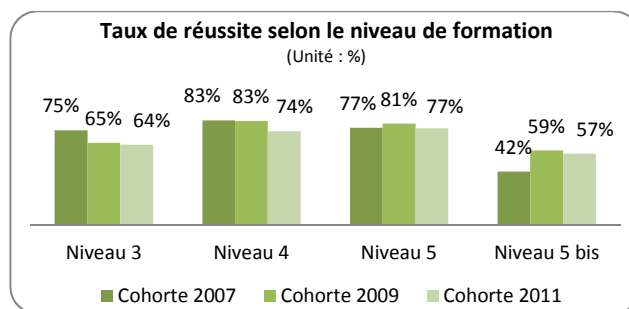
Établissement	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	Ensemble
Candidat isolé	25%	67%	-	33%
CFAA	86%	100%	75%	88%
Lycée	81%	82%	80%	81%
MFR	36%	55%	56%	45%
OF	85%	75%	65%	78%
Ensemble	68%	74%	72%	71%

En 2007, aucune distinction n'est véritablement repérable au niveau de la réussite des hommes et des femmes. Les différences homme/femmes apparaissent fortement en 2009. Les femmes connaissent, cette année-là, une meilleure réussite aux examens que les hommes. La tendance s'inverse en 2011. La suppression du public MFR du volume total de diplômés améliore le niveau de réussite globale mais n'impacte pas les écarts mentionnés précédemment.



Le taux de réussite des candidats aux diplômes de niveau supérieur ou égal à IV atteint 71% en 2011. Ce chiffre est en baisse de 10 points par rapport à 2007. La réussite est en progression dans les filières de

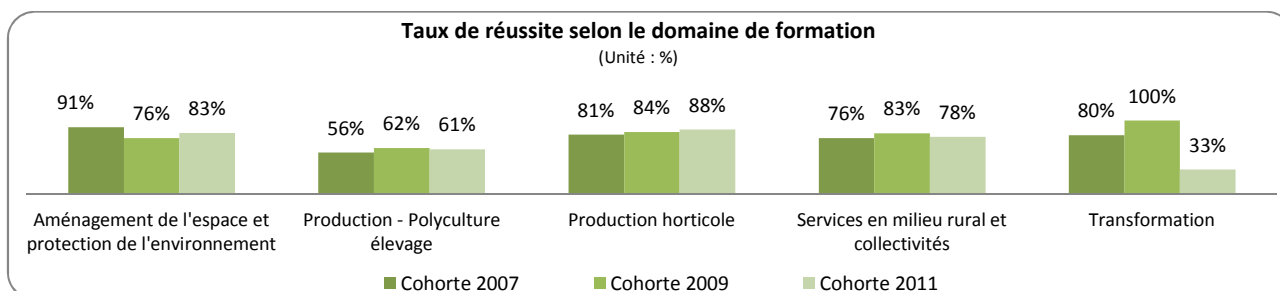
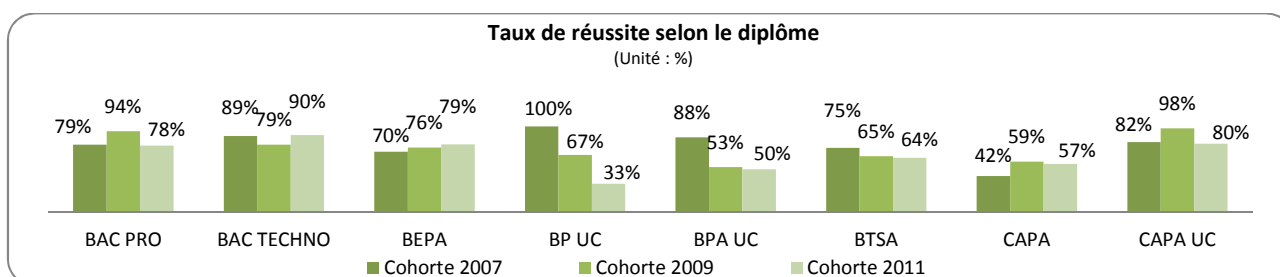
niveau inférieur ou égal à V. Elle passe de 63% en 2007 à 73% en 2011.



Les taux de réussite restent en deçà de la moyenne générale (70% toutes cohortes confondues) en ce qui concerne les CAPA et les BP. Cette baisse s'accroît depuis 2007.

Les taux de réussite aux baccalauréats professionnel et technologique - qui avoisinent les 80% (voire plus) - sont supérieurs à la moyenne. Une amélioration de la réussite aux examens entre 2007 et 2011 est repérable dans la filière BEPA (+9 points). À l'inverse, une régression du niveau de réussite est visible en BTS (-11 points).

Le traitement par domaine de formation souligne la particularité du secteur « production - polyculture élevage » qui est le seul domaine à présenter des taux de réussite inférieurs à la moyenne générale.



LES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Caractéristiques des personnes diplômées de l'enseignement agricole

- 75% de moins de 25 ans
- Âge moyen : 23 ans
- 50% de femmes
- 67% ≤ Niveau 5
- 58% Formation initiale

- 79% de moins de 25 ans
- Âge moyen : 23 ans
- 53% de femmes
- 70% ≤ Niveau 5
- 61% Formation initiale

- 81% de moins de 25 ans
- Âge moyen : 22 ans
- 51% de femmes
- 63% ≤ Niveau 5
- 74% Formation initiale

Cohorte 2007

212

Cohorte 2009

179*

Cohorte 2011

131*

*L'enquête réalisée auprès des sortants a permis d'actualiser les données contenues dans la base initiale. Le nombre de diplômés s'élevait, en réalité, à 180 en 2009 et 132 en 2011.

Une diminution de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail

Le nombre de diplômés disponibles sur le marché du travail diminue d'année en année. **Le vivier disponible a perdu 81 individus en quatre ans, soit 38% de diplômés en moins entre 2007 et 2011.**

Une fois les formations achevées, de quelle main-d'œuvre les entreprises peuvent-elles disposer ? Les employeurs ont à leur disposition un public jeune. Plus de 75% des sortants de l'enseignement agricole ont moins de 25 ans. Les individus sortent diplômés à l'âge de 22-23 ans en moyenne. Cette moyenne d'âge varie en fonction des voies de formation empruntées : 19 ans pour les élèves, 20 ans pour les apprentis et 30 ans pour les stagiaires. Des objectifs très différents animent ces différents acteurs (Cf. encadré ci-dessus).

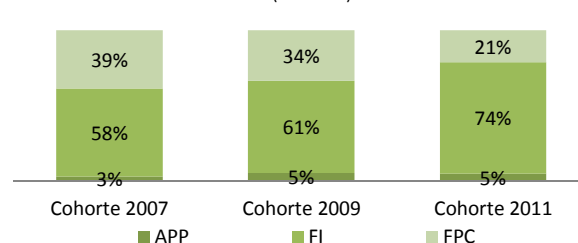
Rappels : objectifs et voies de formation

Rappelons que l'étude s'adresse à trois types de publics (élèves, apprentis et stagiaires) ce qui rend parfois délicat toute comparaison directe entre ces catégories de population aux objectifs très différents : insertion professionnelle pour les uns, poursuite d'études, retour en entreprise ou reconversion professionnelle pour les autres.

Des diplômés principalement issus de la formation initiale

La majorité des diplômés sont issus de la formation initiale (plus de 7 candidats sur 10 en 2011).

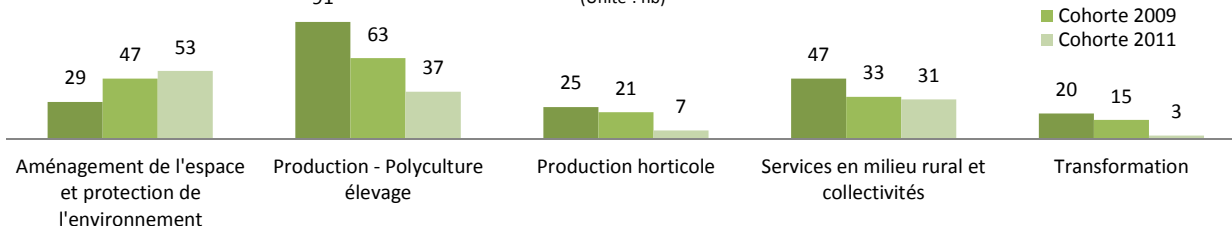
Part des diplômés selon le dispositif (Unité : %)



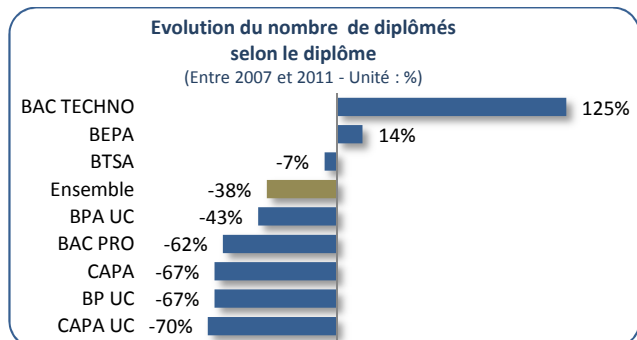
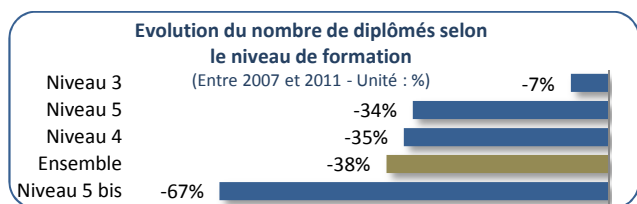
La moitié de ces diplômés sont des femmes. Derrière cet équilibre, l'accès au diplôme reste fortement sexué : parmi les personnes ayant un diplôme dans « l'aménagement de l'espace et protection de l'environnement » et de la « production - polyculture élevage », plus de 6 candidats sur 10 sont des hommes. Inversement, plus de 8 diplômés sur 10 sont des femmes dans le domaine des « services en milieu rural et à la collectivité. »

En 2007 et 2009, le domaine de la production avait pour particularité de former le plus gros volume de diplômés. Le nombre de diplômés formés aux spécialités de ce secteur a considérablement diminué au profit des formations en « aménagement de l'espace et de la protection de l'environnement. » Seul ce domaine a vu son nombre de diplômés s'accroître.

Nombre de diplômés par domaine de formation (Unité : nb)



En 2007, les employeurs du territoire avaient la possibilité de recruter 69 diplômés de l'enseignement agricole de niveau supérieur ou égal à IV et de 143 diplômés de niveau inférieur ou égal à V. En 2011, ils n'étaient plus que 49 diplômés de niveau III et IV et 82 diplômés de niveau V.



En 2011, les diplômés n'obtiennent pas des diplômes plus élevés que les années précédentes. Avec près de 15 diplômés par an, le nombre de sortants du BTS reste stable depuis 4 ans. Le nombre de diplômés de niveau IV accuse une baisse de -35% entre 2007 et 2011.

Tableau 4 : Nombre de diplômés selon le niveau de formation

Niveau	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011
≥ Niveau 4	69	53	49
Niveau 3	15	15	14
Niveau 4	54	38	35
≤ Niveau 5	143	126	82
Niveau 5	104	87	69
Niveau 5 bis	39	39	13
Total	212	179	131

En 2011, les effectifs de diplômés se répartissent en quatre grands groupes : avec 49 diplômés, le BEPA est le diplôme le plus répandu sur le marché du travail. Viennent ensuite le Baccalauréat technologique et le CAPA UC qui fournissent entre 15 et 20 diplômés. Le baccalauréat technologique enregistre d'ailleurs la plus forte augmentation d'effectifs entre 2007 et 2011. Le nombre de diplômés a plus que doublé en quatre ans. Le Baccalauréat professionnel, le BTS et le CAPA, qui composent notre troisième groupe, présentent entre 10 à 15 diplômés sur le marché du travail. Le BP UC et le BPA UC fournissent à eux deux moins de 10 diplômés par an.

Tableau 5 : Nombre de diplômés selon le diplôme

Diplômes	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011
BEPA	43	34	49
BAC TECHNO	8	15	18
CAPA UC	54	43	16
BAC PRO	37	17	14
BTSA	15	15	14
CAPA	39	39	13
BPA UC	7	10	4
BP UC	9	6	3
Total	212	179	131

Mais, cette photographie n'est que théorique car tous n'ont pas l'envie de s'insérer immédiatement sur le marché du travail. Bon nombre de candidats souhaitent, en effet, continuer leurs études, tandis que d'autres souhaitent rentrer dans la vie active ou retourner chez eux sans travailler.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE

PHASES 2 et 3 DE L'ÉTUDE

Préambule

La présentation des résultats suit le déroulé du questionnaire. L'enquête a permis d'identifier les motivations qui poussent les candidats à choisir l'enseignement agricole, l'appréciation de la formation qu'ils ont suivie (freins et difficultés) et l'entrée sur marché du travail (accès à l'emploi et difficultés rencontrées) et ce, jusqu'à leur situation actuelle. Autant d'étapes qui permettent d'analyser comment les personnes sortant d'un dispositif de formation agricole s'insèrent sur le marché du travail.

Pour permettre de comprendre le fonctionnement des parcours, deux modalités de traitement ont été jugées fondamentales : les données présentées en 2007 sont comparées à celles des autres panels 2009 et 2011 de manière à repérer une éventuelle évolution dans le temps. La méthode d'analyse permet également de prendre en compte les différentes voies de formation (FI, FPC et APP) qui poursuivent chacune des objectifs très spécifiques.

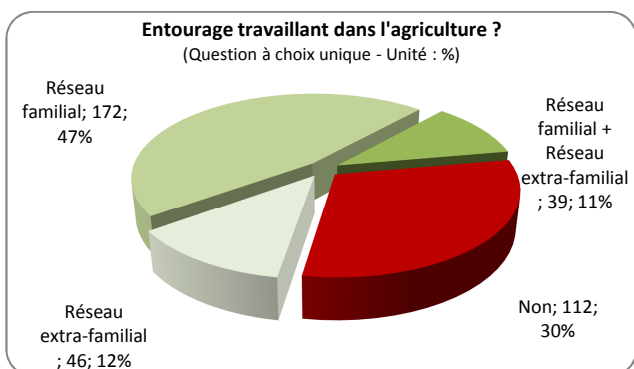
POURQUOI CHOISIR L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ?

Méthode employée :

Une recherche d'estimation exprimée à travers une fourchette (selon la plus haute et la plus basse valeur obtenue en 2007, 2009 ou 2011) a été utilisée. Le détail des regroupements effectués sont disponibles dans un tableau récapitulatif à la fin de ce chapitre.

Des jeunes qui marchent sur les traces familiales

Un lien est souvent fait en agriculture entre le fait d'avoir des proches travaillant dans le secteur agricole et le choix de cette voie de formation. 58% des sortants de l'enseignement agricole ont des proches travaillant dans ce domaine. 29% d'entre eux ont au moins un père, une mère, et/ou des grands-parents dans le secteur. 30% des candidats ne disent détenir aucun réseau dans le secteur.



L'enseignement agricole, un engagement par « goût personnel » (allant du simple désir à l'engagement passionnel)

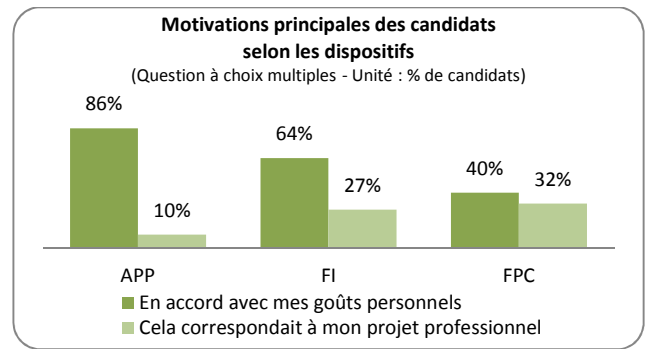
Si les profils des inscrits diffèrent les uns des autres, ils ont tous en commun le fait de s'être engagé dans la voie de l'enseignement agricole par goût personnel.

Une des raisons majeures que les candidats invoquent pour justifier leur inscription dans l'enseignement agricole est par « goût personnel » (55%) et ce, quelle que soit la génération. L'origine de cette attirance « personnelle » est multiforme et réside autant dans le fait de porter un intérêt à un domaine particulier - animaux, nature, environnement, terre - (15% à 25%), que d'effectuer un travail social (5% à 8%) ou de travailler en extérieur (1% à 4%). Après avoir interrompu ses études durant deux ans pour élever son enfant, Mlle O souhaite reprendre une formation. Elle se rend à la mairie de sa commune pour demander des renseignements concernant l'inscription au RSMA. « Elle m'a montré toutes les formations. J'ai choisi l'agriculture ». Entre le bâtiment, la restauration et la sécurité, Mlle O opte pour l'agriculture. Son choix reste conditionné au fait « qu'on reste à travailler dehors. » Elle aurait bien aimé entreprendre une formation en lien avec la sécurité - « Je voulais faire la sécurité » -, mais cette formation n'existait pas au moment où Mlle O s'est inscrite au GSMA. Pour d'autres, l'orientation va de soi. Plus qu'un choix, l'agriculture s'impose à Monsieur T : « Pourquoi j'aime bien l'agriculture ?... C'est depuis qu'on est gosse qu'on part au champ. L'agriculture !... on est obligé de faire aux îles pour les mariages ben voilà, faut les ignames, c'est ça notre coutume. Si y'a pas d'igname, t'es rien. On travaille avec les moyens qu'on a, barre à mine, pelle, et aux champs. »

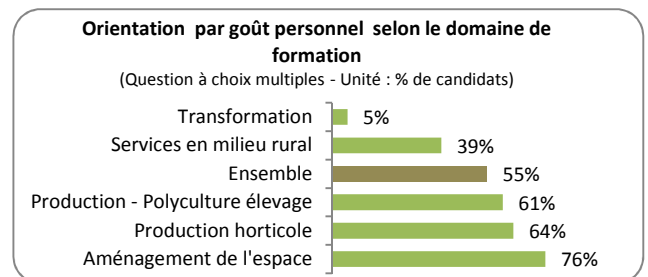
Ce « goût » - moteur de leur orientation - se révèle être une véritable passion pour 5% à 9% d'entre eux.

En découlent des avis très tranchés durant les entretiens : « C'est des métiers passionnés. Si on n'est pas passionné, on n'aime pas l'agriculture ! » (Formation, enseignement agricole). Ce type de vocation « passionnelle » se retrouve, par exemple, dans des formations très spécifiques telles que « soigneurs d'équidés. » Certains jeunes choisissent l'enseignement agricole par envie ou par tradition familiale. « Ça attire pas l'agriculture, faut aimer ça au départ. On a ça dans les tripes ou on l'a pas, c'est clair » (Technicien). L'attrait de Monsieur P pour la nature est, à ce titre, un bon exemple : la famille de Monsieur P possède une propriété sur la côte Est où, pendant longtemps, ils pratiquent l'élevage (bovin, cerf, volaille, canards, oies). Monsieur P a « grandi dedans ». Ses toutes premières expériences dans le domaine agricole, il les acquiert auprès de son père qui lui transmet les rouages du métier d'éleveur et d'agriculteur. Il a pour objectif de reprendre l'exploitation familiale avec le souhait d'optimiser la production sans toutefois employer massivement des pesticides. Monsieur P se comporte en véritable passionné. Fort de ses anciens cahiers qu'il a conservés précieusement et qu'il met à disposition lors de l'entretien pour consultation (les cahiers rassemblent les connaissances accumulées durant ses années d'études), il prend plaisir à décrire certaines espèces qui lui permettront d'améliorer l'alimentation des animaux. Les légumineuses telles que les calandras ou les faux mimosas qui vivent en symbiose avec une bactérie et permettent d'enrichir le sol riche en azote, etc... semblent ne plus avoir de secret pour lui. Parlant de son CAP en espace rural qu'il effectue en 2007, Monsieur P se laisse une fois de plus emporter par sa passion en énumérant les noms donnés à certains bois de forêt ou à certaines plantes très fragiles que l'on trouve dans le maquis minier : chêne gomme, tamanou, *dodonaea viscosa*, les myrtacées, les *stenocarpus* de la famille des proteacées. Malheureusement, comme beaucoup d'autres, la réalité le rattrape. Monsieur P emboîte le pas de ses aïeux en se laissant séduire par l'attrait financier de la mine. Comme pour excuser cette contradiction, il précise : « Même si mon travail est ici (à la mine), ma vraie passion elle est là (nature, exploitation agricole). »

Les motivations fluctuent suivant la voie de formation empruntée. Faire le choix de l'enseignement agricole est davantage le fruit d'un choix volontaire pour les apprentis en comparaison aux autres voies de formation. Davantage de stagiaires de la FPC choisissent, en revanche, la voie de l'enseignement agricole pour élaborer un projet professionnel.



La motivation est également très liée au domaine d'études. Les candidats inscrits dans les filières « production » et « aménagement de l'espace » s'orientent majoritairement par goût personnel.



L'enseignement agricole, l'envie de concrétiser un projet professionnel

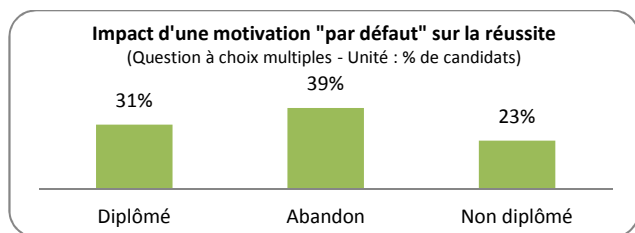
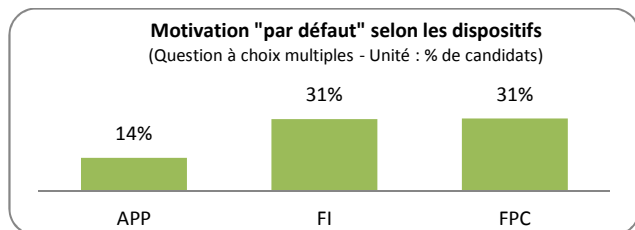
Les choix résultent de stratégies professionnelles dans 27% à 29% des cas. L'engagement « professionnel » tient davantage du micro-projet que d'une réelle ambition professionnelle. Comme nombre de candidats que nous avons interrogés, les conseillers reçoivent des demandes de la part du public qui répondent à des micro-projets en lien avec le tourisme, la création d'un gîte ou d'une table d'hôtes. « J'avais beaucoup de demandes là-dedans [micro-projets touristiques]. C'est vrai que les gens aimeraient passer par le CFPPA pour pouvoir avoir la technique, pour faire un bon potager, avoir de jolies fleurs de manière à pouvoir, à un moment donné si on ouvrait un jour ou l'autre une maison d'hôte, avoir tout ce qu'il faut sous la main. » (Conseiller en insertion)

Il est possible de considérer le fait de vouloir accéder à l'emploi ou d'obtenir une promotion sociale comme faisant partie intégrante de cette dimension. La fourchette s'établit alors entre 32% et 37%.

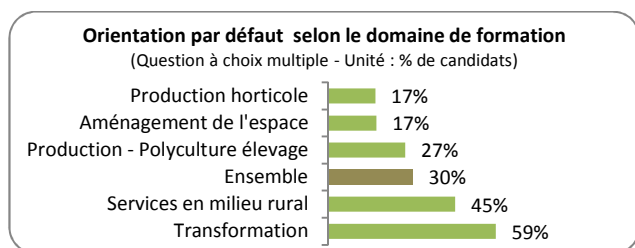
Un engagement « par défaut » qui touche 3 candidats sur 10 (allant d'un choix hasardeux à une décision imposée)

L'orientation « par défaut » représente 23% à 37% des cas suivant les générations. Ce type d'orientation semble ne faire que s'accroître au fil du temps. En comptabilisant les candidats ayant choisi

l'enseignement agricole par « proximité », « par hasard », parce qu'il n'y avait plus de place dans les autres établissements, en raison des résultats scolaires insatisfaisants, parce qu'on a choisi à sa place, ou parce que les candidats se sont pliés aux conseils d'une tierce personne, il est possible de considérer que **près d'un jeune sur trois effectue son orientation par défaut.**



Les candidats inscrits dans les domaines de la transformation et des services en milieu rural s'orientent davantage par défaut vers ce type de filières.



Il est alors intéressant d'approfondir les différentes manières dont sont appréhendées ces motivations par « défaut » :

Les candidats sont **6% à 12% selon les années à déclarer s'inscrivent dans une formation par hasard.** Le parcours de Mlle F est assez emblématique d'une orientation hasardeuse, dont l'engagement s'opère sans réelle conviction. À l'écouter, il semble que Mlle F fasse partie de ceux qui suivent une scolarité de complaisance qui attendent docilement que leur temps scolaire soit accompli : « J'ai choisi la branche par hasard. Parce que c'est tout près. Sans vouloir vraiment. » Dans le flou, Mlle F s'inscrit sans objectif précis : « J'étais perdue quand je suis partie du collège. Je ne savais pas je voulais faire quoi. Comme ma tante elle faisait BEP services à la personne, je lui ai demandé c'était comment un peu. Elle m'a expliqué et je suis partie dedans. » Les journaux et/ou la rencontre impromptue sont également des moyens

répandus qui offrent la possibilité de tomber opportunément sur une formation. Mlle M s'inscrit en formation à l'âge de 34 ans, ce qui lui vaut d'avoir déjà une expérience sur le marché du travail. Avant son emploi de femme de ménage « dans les bâtiments » à Nouméa, elle a successivement travaillé au Mc Do, puis s'est faite embaucher comme commis de cuisine « comme j'aime bien la cuisine, ça m'intéressait. » Un beau jour, un article dans le journal attire son attention : « J'ai trouvé ça (la formation) dans le journal par moi-même. » Les formations propres à l'enseignement agricole lui étaient jusque-là inconnues : « C'est un peu au hasard. On était en train de regarder et puis eh timent, ça m'intéresse ça. Je vais essayer. Je vais tenter. Je suis venue voir et puis voilà... parce qu'on était beaucoup quand même. J'ai parlé à quatre collègues : « eh viens, on va aller s'inscrire pour agroalimentaire. » Ça les intéresse aussi parce que je sais que c'est des filles qui ont travaillé dans des snacks, dans des restaurants à l'Anse Vata. On est venue mais j'étais la seule à être prise (rire). » La démarche de Mlle Z apparaît similaire : À l'origine, la vocation première de Mlle Z n'a rien à voir avec l'agriculture. Depuis la sixième, elle souhaite travailler dans « l'électricité. » Deux années de formation lui ont d'ailleurs permis d'obtenir son BEP ELEEC. Suite à l'obtention de son BEP, Mlle Z doit gérer une situation familiale délicate. Suite au divorce de ses parents, elle abandonne l'école. Après deux années passées en brousse Mlle Z redescend sur Nouméa pour chercher du travail. Elle tombe sur la formation agroalimentaire en surfant sur le site internet de l'IDC-NC : « J'ai posé des CV par-ci par-là dans des entreprises d'électricité. Puis, j'ai vu la formation en industries agroalimentaires. (...) Je suis tombée sur la formation en industries agroalimentaires par hasard. Ça m'a tenté quoi. » Autre cas de figure, les candidats s'orientent vers certaines formations parce qu'ils entendent parler par un membre de leur famille proche ou éloigné. Monsieur T est originaire de Maré, mais a grandi à Nouméa depuis l'âge de trois ans. Suite à l'obtention de son CAP Agricole, Monsieur T se rend à Nouméa pour travailler : « j'ai travaillé pour avoir un peu de pièces pour les parents pour envoyer. » Il effectue des « p'tits boulots » de plomberie, de livreur ou encore d'agent de sécurité. Un membre de sa famille l'informe de l'existence du BPA Travaux de production horticole : « J'ai entendu par un cousin qui sortait de la MIJ. Puis après, je suis parti voir ma conseillère à la MIJ. » Après son échec à l'examen en 2009, Monsieur T (actuellement en recherche d'emploi) n'a pas encore songé à reprendre une formation, mais si l'occasion se présente, il est prêt à s'engager dans un autre cursus : « Si y a la

possibilité de refaire une formation ben voilà, faut aller, faut faire. (...) Sur l'agriculture si y a la possibilité de faire une formation ben faut la saisir. » Ces choix, que nous qualifierons d'opportunistes, représentent entre 2% à 7% des cas.

L'engagement forcé (ou imposé) dans une formation semble être une raison à la marge. Seuls 1% à 4% des sortants évoquent ce cas de figure. Mlle C est originaire du Vanuatu. Elle grandit au Vanuatu et y fait toute sa scolarité générale jusqu'en treizième année (système anglo-saxon) en filière scientifique au lycée de Port Vila. Elle souhaite poursuivre en CAP cuisine, mais de leur côté, ses parents demandent à ce qu'elle soit inscrite au lycée professionnel de Do Neva en Nouvelle-Calédonie : « mon père me demande de choisir Do Neva. (...) C'était pas ce que je voulais faire, c'est mes parents qui m'ont poussé à faire cette formation-là, et arrivée là (au lycée Do Neva), c'est pas moi qui ai choisi de faire tout de suite un bac. » Malgré le fait que ce ne soit pas son choix de départ, Mlle C se plie à l'avis de ses parents qui souhaitent la voir se former en agriculture pour revenir ensuite travailler au Vanuatu. En 2006, Mlle C arrive au lycée Do Neva au cours du 2^{ème} trimestre pour suivre un Bac Pro productions horticoles : « Au début, je ne savais pas trop que c'était un lycée agricole. Après, j'ai dit : pourquoi pas essayer. »

Un choix implicite de « proximité » qui passe au second plan pour les sortants

L'hypothèse classiquement invoquée du choix de proximité ne se vérifie pas dans les déclarations des sortants. Choisir l'enseignement agricole permettrait de bénéficier d'une offre scolaire de proximité et de faire l'économie d'un éloignement trop important du domicile familial. Or, cette raison n'est invoquée que dans 1% à 6% des cas.

Si les résultats ne sont pas explicites à ce sujet, il apparaît lors des entretiens que le choix reste fortement **conditionné à la proximité d'un établissement**. En témoignent certaines déclarations de candidats : Mlle O effectue ses premières années de maternelle dans sa tribu d'origine près de Poya, puis se rend à Poya pour parachever son cursus scolaire. Des raisons financières la pousse à choisir Koné plutôt que Bourail, notamment en raison de la bourse qui accompagnait son inscription. Une fois ses années de collège terminées, elle s'inscrit au lycée agricole de Pouembout : « c'était le plus près. » C'est également le cas de Monsieur Y, qui est originaire d'une tribu de Canala. Il s'inscrit au lycée Do Neva

pour des raisons de proximité : « Il n'y a que Houailou. Il n'y a pas de lycée sinon. »

Les conseillers en insertion et en orientation se trouvent souvent confrontés à ce type de parcours : « On a des jeunes qui viennent de Poindimié², qui ont été au lycée agricole de Poindimié parce qu'ils ne pouvaient pas franchement aller ailleurs. Ils ont été au lycée agricole parce qu'il n'y a rien d'autre et sont allés là pour ne pas venir à Nouméa parce qu'il est peut être encore jeune, pour être dans un environnement familial un peu préservé plutôt que de les envoyer en internat à Nouméa, on les a gardés au chaud au lycée à Poindimié. Donc ça n'a rien à voir avec un sentiment d'envie de travailler ou de s'investir dans ce milieu. C'est juste pour avoir le bac ou niveau bac quoi. » (Conseiller en insertion) Des professionnels en viennent à remettre en cause l'existence même des établissements qu'ils accusent d'accentuer le phénomène de sédentarisation. C'est, pour eux, la raison pour laquelle davantage de personnes peu motivées côtoient désormais des personnes motivés sur les bancs de l'école. « Il fallait faire partir les jeunes, il fallait les encourager à partir comme nous à l'époque, leur payer la formation. Qu'ils aillent voir ailleurs ce qu'il se passe. » (Technicien)

« À partir du moment où il faut que le jeune parte de chez lui, c'est problématique. » (Conseiller en insertion) Le fait de partir peut être problématique à plusieurs égards. Certains appréhendent de quitter leur région d'origine. Pour d'autres, les motivations sont en cohérence avec les représentations des candidats qui souhaitent rester en tribu. « Parce qu'on a aussi des jeunes qui n'ont absolument pas envie de vivre à Nouméa » (Conseiller en insertion) Un conseiller cite le cas concret d'une mission qui leur a été attribuée dans le cadre d'un grand projet touristique. Cette mission consistait à identifier des personnes susceptibles de suivre une formation d'entretien espaces verts. Sept personnes avaient été sélectionnées pour suivre cette formation dans un centre de formation situé en province Sud. L'hébergement n'étant pas pris en charge, aucun d'entre eux n'a pu suivre la formation. Au final, ces personnes seront formées par une société annexe : « Ça a été une catastrophe pour eux comme pour nous. En même temps, ça prouve aussi que, pour certains, c'est vrai que c'était très difficile d'aller sur Nouméa. Pour d'autres, ça montre aussi qu'ils n'étaient pas très motivés. Ça, il faut le dire aussi. » (Conseiller en insertion) Or, **la plupart des jeunes**

² Il peut s'agir ici d'un lapsus dans la mesure où il n'existe pas de lycée agricole à Poindimié (mais à Houailou et à Pouembout)

rencontrés durant l'enquête ne sont pas défavorables à l'expérience de l'ailleurs. Ce sont souvent des difficultés d'ordre financières, d'hébergement ou encore les contraintes familiales qui les obligent à rester sur leur zone de résidence.

L'hypothèse non vérifiée d'un engagement lié à un faible niveau scolaire

Le socle de l'orientation scolaire repose sur les capacités de l'élève. L'idée selon laquelle l'enseignement agricole serait un réservoir où se rassembleraient les jeunes qui n'auraient pas un assez bon niveau pour aller en filière générale est assez répandue. « On sait que le jeune il ne va pas faire des études générales et, en même temps, il n'y a rien d'autre à proposer, donc on comble les trous. Je pense que malheureusement, dans le public MFR, il y a beaucoup ce genre de public qu'il faut bien maintenir jusqu'à l'âge de seize ans sur les bancs de l'école. (...) Malheureusement, les jeunes qui ont de grosses difficultés scolaires n'ont pas le choix. On va choisir pour eux. On va les mettre là où il y a de la place, là où ce ne sera pas trop pour eux a priori. » (Conseiller en insertion) Ils sont plusieurs à penser que le choix de l'enseignement professionnel est le fait d'élèves ayant connu des difficultés plus ou moins précoces et profondes. « Souvent, on a des personnes qu'on récupère dans l'agriculture parce que ils ont pas le niveau pour aller dans d'autres filières. (...) on n'a pas forcément de réelles motivations des jeunes pour l'agriculture. » (Institutionnel) Ces propos renvoient à l'image qui est véhiculée par la filière professionnelle. Les propos de Monsieur P, issu d'une tribu de la côte Est, sont le reflet de l'intériorisation d'une vision dévalorisée de la formation professionnelle : « Comme dit mon père : j'arrive d'une voie de garage. Pour lui, voie de garage, ça veut dire ALP (...) C'est vraiment qu'on a loupé le coche. Après la cinquième, tous ceux qui vont dans cette voie-là, c'est même pas la peine quoi, parce qu'ils ne vont pas aller plus loin à l'école. J'ai fait un effort. J'ai essayé de me rattraper pour suivre les cours de math, de français... J'ai bien réussi. En 1996, j'ai demandé une orientation pour aller au lycée agricole et ça a été accepté. » Même si elle est moins prégnante chez la communauté mélanésienne du fait de la proximité à la terre, force est de constater que cette vision dévalorisée transcende les communautés.

De là à imaginer que l'enseignement agricole fasse office de filière « fourre-tout », le pas semble vite franchi pour certains. Le discours s'accompagne souvent d'un discrédit au sujet des capacités scolaires des personnes qui s'y inscrivent. Or, les résultats montrent que **le choix de l'enseignement agricole en**

raison d'un niveau scolaire insuffisant n'a été cité que dans 3% à 12% des cas (sont comptabilisés dans ce calcul les candidats ayant répondu « en fonction de mes résultats scolaires » et les personnes orientées par les professionnels). Seuls les candidats inscrits en filières Bac pro et CAPA/BEPA évoquent une orientation liée à des difficultés scolaires.

Le choix d'une voie de formation qui ne privilégie pas les savoirs abstraits

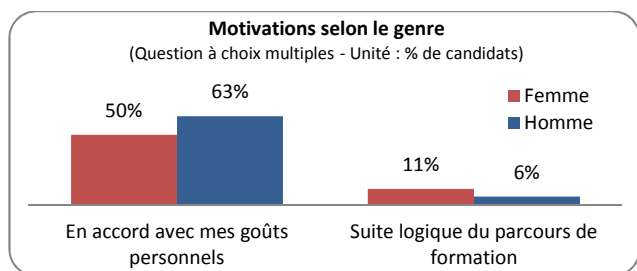
Seuls 2% à 4% des candidats choisissent explicitement l'enseignement agricole parce qu'ils souhaitent intégrer une voie professionnelle courte qui ne privilégie pas les savoirs abstraits, mais, met en valeur la pratique. « On a une résistance naturelle des jeunes à l'effort intellectuel... Parce qu'ils veulent rester dans le pratique. » (Formation, enseignement agricole). La dimension « pratique » attire principalement les sortants de l'enseignement agricole. Issu d'une tribu située près de Koné, le parcours de formation de Monsieur Q prend un virage décisif en 1997-98, année durant laquelle il décroche du système éducatif. Inscrit à l'internat du lycée de Houailou, il redouble sa 2nde qu'il ne termine finalement pas. Le fait « de rester sur une chaise à écouter sans rien dire » n'a plus de sens pour lui. Il a l'impression de perdre son temps. Les cours ne lui déplaisent pas, mais il veut « du concret ». Malgré la crainte de la sévérité de son père et inquiet du sort qui sera réservé à ses affaires qu'il laisse à l'internat de Houailou, il prend la décision d'arrêter ses études et rentre chez lui en pleine semaine. Placer devant le fait accompli, les parents le somment en contrepartie de trouver rapidement du travail. À l'image de Monsieur Q, Monsieur S effectue un BEPA Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR). Il résume : « c'est paysagiste quoi ! ». Durant cette période, les « matières générales » lui posent davantage de problèmes que le reste : « L'anglais et compagnie... et puis c'est chiant d'apprendre (rire)... Après l'agriculture c'est bon ça rentre. Quand t'aime bien, ça rentre vite fait. (...) Je suis pas trop mental. Je suis plutôt travail physique. » Autres exemples : Monsieur T, qui a échoué à son BPA Travaux des productions horticoles, aime le concret, la pratique, bien plus que les cours pourtant indispensables pour décrocher son diplôme : « Moi j' préfère la pratique parce que c'est facile. On touche, on fait, on voit. (...) Après on est perdu à force de lire toujours les papiers... ! La pratique, c'est utile. Quand on reste sur l'ordi, on reste comme ça à faire des trucs là... j'étais perdu. Pour faire les tableaux déjà (...) Mais après, en pratique, c'était plutôt cool. (...) Quand on a des feuilles ben après, on range et puis ça entasse hein.

On sait pas on fait quoi avec les autres feuilles. La pratique, t'as pas de feuille. Tu regardes et puis tu fais. »

Pour certains candidats, **l'orientation fonctionnerait toujours selon un mode dual qui prônerait toujours l'enseignement général comme une voie royale.** Le grand frère de Monsieur Y est le seul à avoir continué ses études. Il travaille dans le laboratoire d'analyses d'échantillons de minerais de la mine. Une pointe de fierté transparaît sur le visage de Monsieur Y lorsqu'il fait état de la réussite de son aîné : « Le grand frère travaille à la mine. Lui, il a suivi l'enseignement général. Lui, il a réussi. Il est sorti avec son diplôme. » Après une seconde agricole - et au regard de ses très bons résultats scolaires - l'équipe et l'entourage lui suggèrent de s'inscrire en filière générale. « Ils m'ont tellement monté la tête, tellement bien animé que je suis parti sur un bac S qui ne m'a pas trop intéressé, les maths et tout, les calculs hypothétiques... Moi, je ne veux pas envoyer des fusées dans l'espace quoi ! » (Technicien en aménagement du territoire)

L'acceptation docile de la logique scolaire

Les propos recueillis lors des entretiens laissent entendre que **nombre d'entre eux subissent la logique scolaire avec docilité.** Ils sont 6% à 13% à puiser leur motivation dans le simple fait de poursuivre leur formation ou de souhaiter acquérir un niveau de diplôme. « J'allais à l'école pour aller à l'école quoi » explique Mlle A. La filière générale ne l'attirait pas. Mlle F apparaît désenchantée, lassée par une scolarisation qui n'est pas à son goût : « Au lycée, j'ai aimé les amis. C'est tout. Sinon, ça ne m'a pas intéressée la formation. Ce n'est pas ça que je voulais vraiment. Je ne savais pas... j'étais perdue ». Mlle F achève sa formation au forceps : « À force d'apprendre, ça commençait à m'intéresser. Ce qui fait que j'ai continué, continué ». Là où les hommes écoutent davantage leurs envies pour s'orienter, les femmes sont plus nombreuses à suivre la logique de formation par complaisance.



Des motivations implicites qui cachent des problèmes d'orientation

Les entretiens réalisés durant l'enquête montrent que la question du choix de l'enseignement agricole revêt

une **tournure plus complexe.** Si l'orientation semble se faire majoritairement par choix volontaire, **ce constat mérite néanmoins d'être nuancé.** Le fait d'invoquer une motivation « personnelle » de la part des candidats peut masquer le véritable sens que les personnes assignent à leur propre orientation. Les propos tenus par une conseillère résument bien la complexité du phénomène : « Il y a une petite majorité qui s'oriente par défaut parce que, dans leur zone géographique, il y avait Pouembout ou Houailou. Ce sont des diplômés à la carte vraiment limités, donc ils s'orientent vers ce secteur-là. Pour eux qui ne sont jamais sortis de leur milieu, c'est une évidence. Moi, je dis : « c'est un choix par défaut » mais, pour eux, c'est évident ! C'est une évidence de faire ça. Mais après, quand ils se rendent compte, finalement, ils n'avaient pas le choix, c'est un choix évident... mais ce n'était pas une motivation étudiée. » (Conseiller en insertion) La question de la motivation révèle parfois des positions paradoxales qui rend confuse la limite entre ce qui relève du « volontaire » ou du « contraint. » Ce qui est décrit par certains comme une orientation « par défaut », est dépeint par d'autres comme un penchant « naturel » ou « vocationnel. » C'est la raison pour laquelle il est possible de penser que le fait que les individus accordent autant d'importance à leur goût personnel peut également avoir une signification ambiguë, à savoir que les candidats ne savent pas précisément ce qu'ils veulent faire. **Ce manque de précision laisse présager qu'une incertitude plane sur leur orientation.**

Les conseillers en insertion font d'ailleurs le constat amer d'une carence de motivation à l'orientation qui n'a pas été correctement estimée lors du cursus de formation : « J'ai eu des parcours de jeunes qui, par défaut, ont pris un CAP niveau V ou un Bac dans ce secteur (l'agriculture) parce qu'ils sont originaires d'une commune et que, par rapport à la difficulté d'hébergement, à la difficulté d'éloignement avec la famille, au fait qu'il n'y ait que peu ou très peu de diplômés proposés dans leur région, vont choisir par défaut ces diplômes-là. On le constate dans leur parcours de formation initiale et on les retrouve pour travailler d'autres projets d'orientation vers d'autres secteurs. » (Conseiller en insertion)

Les problèmes d'orientation - auxquelles sous-tendent des motivations - semblent minorés. Les résultats de l'enquête pose la question du comment faire pour que les jeunes s'orientent mieux ? Comment faire pour que l'orientation ne soit pas conçue comme une orientation par défaut ? L'enquête réalisée par l'IDC-NC auprès des élèves de terminale montre que les jeunes issus des filières

agricoles sont moins bien informés que les autres lors de leur orientation au lycée et au niveau post-bac. Par conséquent, ces derniers sont davantage gagnés par l'incertitude concernant leur poursuite de formation.

Au regard de tout ce qui a été évoqué précédemment, les candidats semblent s'orienter vers un milieu où ils se sentent le plus « à l'aise. » L'enseignement agricole devient un domaine à leur portée vers lequel ils s'orientent à la fois « pratique », « à proximité », répondant aussi bien à leurs « goûts » personnels » qu'à leurs « projets professionnels. »

Enquête Terminales 2013 – IDC-NC

L'observatoire réalise une enquête annuelle auprès de tous les élèves de Terminale. En 2013, 2392 élèves sur les 3382 inscrits en terminale ont participé à l'enquête, soit 71% des futurs bacheliers : 875 élèves des filières générales, 585 des séries technologiques et 932 des séries professionnelles (dont 104 en filière agricole). Un profil particulier se dégage des élèves inscrits en filière professionnelle :

Un déficit d'information

Des élèves mal informés sur le contenu de leur formation. Les élèves des séries générales et technologiques se disent mieux informés que les élèves des séries professionnelles (respectivement 62%, 56% et 42% des candidats).

Les lycéens des séries professionnelles se déclarant peu informés sont plus nombreux que les autres à être boursiers (respectivement 28%, 42% et 57% des candidats) et internes (respectivement 19%, 27% et 34% des candidats).

Tableau : Part des candidats se disant suffisamment informés pour choisir leur filière au lycée

Terminales	Je n'ai pas eu besoin d'info.	Pas informé(e)	Informé(e)	NRP
générale	18%	19%	62%	1%
professionnelle	10%	48%	42%	1%
technologique	5%	37%	56%	1%
Total	12%	35%	53%	1%
filière agricole	5%	60%	36%	-

Quant à l'orientation post-bac, 26% des élèves des séries professionnelles se disent suffisamment informés (seulement 16% pour les filières agricoles), contre respectivement 47% et 43% pour les séries générales et technologiques.

Tableau : Part des candidats se disant suffisamment informés pour choisir leur orientation post bac

Terminales	Je n'ai pas eu besoin d'info.	Pas informé(e)	Informé(e)	NRP
générale	7%	42%	47%	4%
professionnelle	4%	49%	26%	21%
technologique	3%	43%	43%	10%
Total	5%	45%	38%	12%
filière agricole	5%	64%	16%	14%

Enquête Terminales 2013 – IDC-NC (suite)

Des jeunes gagnés par l'incertitude : La part des élèves inscrits en terminales professionnelles souhaitant poursuivre leurs études est inférieure aux autres filières. Seuls 45% des futurs bacheliers issus de la filière professionnelle souhaitent poursuivre leurs études après l'obtention du baccalauréat (50% pour la filière agricole), contre respectivement 91% et 75% pour ceux des séries générales et technologiques. Ils sont également plus nombreux à vouloir arrêter leurs études une fois le bac en poche (15% contre respectivement 0% et 4% pour les élèves des séries générales et technologiques).

Tableau : Part des élèves souhaitant poursuivre leurs études

Terminales	J'arrête	Ne sais pas	Je poursuis	J'hésite	NRP
générale	0%	2%	91%	5%	1%
professionnelle	15%	4%	45%	35%	1%
technologique	4%	4%	75%	16%	2%
Total	7%	3%	69%	19%	1%
filière agricole	11%	4%	50%	36%	0%

36% des élèves issus de l'enseignement professionnel de la filière agricole se disent incertains quant à leur poursuite d'études, contre seulement 5% pour les séries générales et 16% pour les séries technologiques.

Filière agricole (légende) - la sélection qui a été faite comprend des diplômés de l'Éducation Nationale qui sont hors champs de notre enquête (*Hygiène et environnement, Maintenance des matériels agricoles*) et des diplômés du Ministère de l'agriculture hors bac STAV (*Production horticole, Service en milieu rural, Service de proximité-Vie locale, CGEA, Gestion des milieux naturels et de la faune*).

Tableau 6 : Les raisons qui ont poussé au choix de l'enseignement agricole selon les cohortes

	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Ensemble	
Effectif de départ	138	-	126	-	105	-	369	-
En accord avec mes goûts personnels	75	54%	71	56%	58	55%	204	55%
En accord avec mes goûts personnels	27	20%	20	16%	21	20%	68	18%
Passion, a grandi dedans	7	5%	8	6%	9	9%	24	7%
<i>A grandi dans le milieu agricole</i>	5	4%	6	5%	6	6%	17	5%
<i>Passion</i>	1	1%	2	2%	3	3%	6	2%
<i>Rêve d'enfance</i>	1	1%	-	-	-	-	1	0%
Travailler sur les machines	2	1%	1	1%	-	-	3	1%
Travailler en plein air	5	4%	1	1%	2	2%	8	2%
Intérêt pour la nature, la terre, les plantes	21	15%	31	25%	21	20%	73	20%
<i>Aime la terre, travailler la terre</i>	7	5%	4	3%	3	3%	14	4%
<i>Contact avec la nature</i>	1	1%	6	5%	5	5%	12	3%
<i>Contact avec les animaux</i>	5	4%	2	2%	-	-	7	2%
<i>Intérêt pour la mer</i>	-	-	2	2%	-	-	2	1%
<i>Intérêt pour le monde agricole</i>	4	3%	6	5%	3	3%	13	4%
<i>Intérêt pour l'environnement</i>	4	3%	5	4%	6	6%	15	4%
<i>Intérêt pour les espaces verts</i>	-	-	2	2%	-	-	2	1%
<i>Intérêt pour les plantes</i>	-	-	1	1%	-	-	1	0%
<i>Protection de l'environnement</i>	-	-	3	2%	4	4%	7	2%
Travailler dans le social (contact avec les gens)	11	8%	8	6%	5	5%	24	7%
<i>Aider, s'occuper des personnes (enfants, personnes âgées ou handicapées)</i>	5	4%	5	4%	5	5%	15	4%
<i>Eduquer les jeunes</i>	-	-	1	1%	-	-	1	0%
<i>Travailler dans le social (contact avec les gens)</i>	6	4%	2	2%	-	-	8	2%
Projet de culture vivrière	2	1%	2	2%	-	-	4	1%
Par défaut	32	23%	40	32%	39	37%	111	30%
À la demande de l'employeur	5	4%	5	4%	8	8%	18	5%
Choix de proximité	8	6%	4	3%	1	1%	13	4%
<i>Choix de proximité</i>	7	5%	4	3%	1	1%	12	3%
<i>Ne souhaitait pas quitter le territoire</i>	1	1%	-	-	-	-	1	0%
En fonction de mes résultats scolaires	3	2%	4	3%	7	7%	14	4%
<i>En fonction de mes résultats scolaires</i>	-	-	2	2%	-	-	2	1%
<i>Formation accessible (plus facile)</i>	1	1%	-	-	-	-	1	0%
<i>Réorientation suite à un échec scolaire</i>	2	1%	1	1%	5	5%	8	2%
<i>Sur les conseils ou décisions des professeurs</i>	-	-	1	1%	2	2%	3	1%
On a choisi pour moi	5	4%	1	1%	3	3%	9	2%
<i>On a choisi pour moi</i>	4	3%	-	-	1	1%	5	1%
<i>Pression parentale</i>	1	1%	1	1%	2	2%	4	1%
Par hasard	8	6%	15	12%	7	7%	30	8%
<i>Comme ça</i>	1	1%	1	1%	-	-	2	1%
<i>Découvrir le secteur</i>	1	1%	1	1%	1	1%	3	1%
<i>Ne savait pas quoi faire</i>	-	-	1	1%	1	1%	2	1%
<i>Par curiosité</i>	-	-	2	2%	-	-	2	1%
<i>Par hasard</i>	6	4%	10	8%	5	5%	21	6%
Réorientation par défaut (pas de place dans les établissements souhaités)	1	1%	3	2%	1	1%	5	1%
Sur les conseils de mes parents / proches / entourage	-	-	3	2%	7	7%	10	3%
<i>Informé par un tiers</i>	-	-	3	2%	-	-	3	1%
<i>Sur les conseils de mes parents / proches / entourage</i>	-	-	-	-	7	7%	7	2%
Sur les conseils de professionnels (emploi, formation, insertion)	2	1%	5	4%	5	5%	12	3%
Cela correspondait à mon projet professionnel	40	29%	36	29%	28	27%	104	28%
<i>Avoir un métier ou travailler dans un lieu précis</i>	6	4%	8	6%	9	9%	23	6%
<i>Cela correspondait à mon projet professionnel</i>	15	11%	15	12%	11	10%	41	11%
<i>Développer l'agriculture en tribu</i>	2	1%	1	1%	1	1%	4	1%
<i>Exploiter son terrain ou sa propriété</i>	6	4%	2	2%	-	-	8	2%
<i>Monter un projet en tribu</i>	4	3%	1	1%	4	4%	9	2%
<i>Monter un projet personnel</i>	1	1%	6	5%	1	1%	8	2%
<i>Travailler dans le développement durable</i>	1	1%	-	-	-	-	1	0%
<i>Travailler dans le secteur agricole</i>	5	4%	3	2%	2	2%	10	3%
Suite logique du parcours de formation	18	13%	8	6%	6	6%	32	9%
<i>Obtenir le diplôme</i>	5	4%	2	2%	3	3%	10	3%
<i>Poursuivre sa formation</i>	1	1%	1	1%	2	2%	4	1%
<i>Suite logique du parcours de formation</i>	12	9%	5	4%	1	1%	18	5%
Reconversion, Réorientation, Envie de changement	7	5%	12	10%	6	6%	25	7%
Quitter l'enseignement général	-	-	3	2%	4	4%	7	2%
<i>Effectuer des stages</i>	-	-	-	-	1	1%	1	0%
<i>Formation n'ayant pas de rapport final</i>	-	-	1	1%	-	-	1	0%
<i>Quitter l'enseignement général</i>	-	-	2	2%	2	2%	4	1%
<i>Secteur vivant - dynamique</i>	-	-	-	-	1	1%	1	0%
Reconversion, Envie de changement	5	4%	4	3%	1	1%	10	3%
<i>Envie de changement</i>	1	1%	1	1%	1	1%	3	1%
<i>Reconversion professionnelle</i>	3	2%	3	2%	-	-	6	2%
<i>Réorientation suite à des complications personnelles</i>	1	1%	-	-	-	-	1	0%
Sortir de chez soi	-	-	1	1%	-	-	1	0%
Sortir de Nouméa	2	1%	4	3%	1	1%	7	2%

Tableau 6 bis : Les raisons qui ont poussé au choix de l'enseignement agricole selon les cohortes (suite)

	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Ensemble	
Effectif de départ	138	-	126	-	105	-	369	-
Pour aider la famille / les proches dans leurs activités	9	7%	7	6%	9	9%	25	7%
<i>Pour aider la famille / les proches dans leurs activités</i>	6	4%	3	2%	2	2%	11	3%
<i>Reprendre l'activité familiale</i>	2	1%	3	2%	5	5%	10	3%
<i>Travailler avec un proche</i>	1	1%	1	1%	2	2%	4	1%
Apprendre, acquérir des techniques et des connaissances	7	5%	9	7%	6	6%	22	6%
<i>Acquérir de l'expérience</i>	-	-	1	1%	2	2%	3	1%
<i>Acquérir des techniques</i>	2	1%	2	2%	1	1%	5	1%
<i>Apprendre, approfondir des connaissances</i>	5	4%	6	5%	3	3%	14	4%
Accéder à l'emploi (nombreux débouchés)	9	7%	4	3%	4	4%	17	5%
<i>Ne trouvait pas de travail</i>	4	3%	2	2%	-	-	6	2%
<i>Pour les débouchés nombreux</i>	3	2%	1	1%	4	4%	8	2%
<i>Pour travailler - Accéder à l'emploi</i>	2	1%	-	-	-	-	2	1%
<i>Stabiliser - Sécuriser sa situation professionnelle</i>	-	-	1	1%	-	-	1	0%
Promotion sociale, reconnaissance	1	1%	-	-	4	4%	5	1%
<i>Avoir la reconnaissance d'un proche</i>	-	-	-	-	1	1%	1	0%
<i>Progresser, s'améliorer, évoluer dans son travail</i>	1	1%	-	-	1	1%	2	1%
<i>S'élever hiérarchiquement (promotion sociale)</i>	-	-	-	-	2	2%	2	1%
Besoin du pays	1	1%	-	-	1	1%	2	1%
nsp/nrp	2	1%	1	1%	-	-	3	1%

Lecture : Sur les 138 candidats de la génération 2007, 21 d'entre eux ont déclaré avoir choisi l'enseignement agricole par intérêt pour les plantes, la terre, la nature, l'environnement, soit 15% des répondants.

Source : IDC-NC - Question à choix multiples

Tableau 7 : Les raisons qui ont poussé au choix de l'enseignement agricole selon les diplômes

	BAC PRO	BAC TECHNO	BEPA/CAPA	BP UC	BPA UC	BTSA	Total
Effectif de départ	48	37	192	20	24	48	369
En accord avec mes goûts personnels	38%	86%	57%	30%	42%	58%	55%
<i>En accord avec mes goûts personnels</i>	21%	8%	20%	0%	25%	23%	18%
<i>Passion, a grandi dedans</i>	8%	14%	3%	5%	0%	17%	7%
<i>Travailler sur les machines</i>	0%	0%	2%	0%	0%	0%	1%
<i>Travailler en plein air</i>	0%	0%	3%	5%	0%	2%	2%
<i>Intérêt pour la nature, la terre, les plantes</i>	4%	62%	17%	20%	13%	17%	20%
<i>Travailler dans le social (contact avec les gens)</i>	2%	3%	11%	0%	0%	0%	7%
<i>Projet de culture vivrière</i>	2%	0%	1%	0%	4%	0%	1%
Cela correspondait à mon projet professionnel	21%	27%	24%	35%	42%	40%	28%
Par défaut	46%	24%	25%	60%	21%	31%	30%
<i>À la demande de l'employeur</i>	0%	0%	5%	40%	0%	0%	5%
<i>Choix de proximité</i>	8%	5%	3%	0%	0%	4%	4%
<i>En fonction de mes résultats scolaires</i>	19%	0%	3%	0%	0%	0%	4%
<i>On a choisi pour moi</i>	6%	0%	3%	0%	0%	2%	2%
<i>Par hasard</i>	6%	8%	8%	15%	13%	4%	8%
<i>Réorientation par défaut (pas de place dans les établissements souhaités)</i>	2%	0%	2%	0%	0%	2%	1%
<i>Sur les conseils de mes parents / proches / entourage</i>	0%	3%	0%	0%	8%	15%	3%
<i>Sur les conseils de professionnels (emploi, formation, insertion)</i>	4%	8%	2%	5%	0%	4%	3%
Suite logique du parcours de formation	33%	3%	5%	5%	4%	8%	9%
Reconversion, Réorientation, Envie de changement	6%	8%	6%	20%	4%	4%	7%
<i>Quitter l'enseignement général</i>	2%	3%	2%	0%	4%	0%	2%
<i>Reconversion, Envie de changement</i>	2%	3%	1%	20%	0%	4%	3%
<i>Sortir de chez soi</i>	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
<i>Sortir de Nouméa</i>	2%	3%	3%	0%	0%	0%	2%
Pour aider la famille / les proches dans leurs activités	4%	8%	8%	0%	8%	6%	7%
Apprendre, acquérir des techniques et des connaissances	2%	3%	6%	5%	29%	2%	6%
Accéder à l'emploi (nombreux débouchés)	4%	8%	5%	0%	0%	6%	5%
Promotion sociale, reconnaissance	0%	0%	1%	15%	0%	0%	1%
Besoin du pays	2%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
nsp/nrp	2%	3%	1%	0%	0%	0%	1%

Source : IDC-NC - Question à choix multiples

Tableau 8 : Les raisons qui ont poussé au choix de l'enseignement agricole selon les voies de formations empruntées

Effectif de départ	APP		FI		FPC		Total	
	21	-	194	-	154	-	369	-
En accord avec mes goûts personnels	18	86%	125	64%	61	40%	204	55%
<i>En accord avec mes goûts personnels</i>	9	43%	31	16%	28	18%	68	18%
<i>Passion, a grandi dedans</i>	2	10%	14	7%	8	5%	24	7%
<i>Travailler sur les machines</i>	-	-	1	1%	2	1%	3	1%
<i>Travailler en plein air</i>	1	5%	3	2%	4	3%	8	2%
<i>Intérêt pour la nature, la terre, les plantes</i>	6	29%	49	25%	18	12%	73	20%
<i>Travailler dans le social (contact avec les gens)</i>	-	-	24	12%	-	-	24	7%
<i>Projet de culture vivrière</i>	-	-	3	2%	1	1%	4	1%
Par défaut	3	14%	60	31%	48	31%	111	30%
<i>À la demande de l'employeur</i>	-	-	-	-	18	12%	18	5%
<i>Choix de proximité</i>	-	-	11	6%	2	1%	13	4%
<i>En fonction de mes résultats scolaires</i>	1	5%	10	5%	3	2%	14	4%
<i>On a choisi pour moi</i>	-	-	5	3%	4	3%	9	2%
<i>Par hasard</i>	2	10%	19	10%	9	6%	30	8%
<i>Réorientation par défaut (pas de place dans les établissements souhaités)</i>	-	-	2	1%	3	2%	5	1%
<i>Sur les conseils de mes parents / proches / entourage</i>	-	-	4	2%	6	4%	10	3%
<i>Sur les conseils de professionnels (emploi, formation, insertion)</i>	-	-	9	5%	3	2%	12	3%
Cela correspondait à mon projet professionnel	2	10%	53	27%	49	32%	104	28%
Suite logique du parcours de formation	-	-	19	10%	13	8%	32	9%
Reconversion, Réorientation, Envie de changement	2	10%	14	7%	9	6%	25	7%
<i>Quitter l'enseignement général</i>	1	5%	5	3%	1	1%	7	2%
<i>Reconversion, Envie de changement</i>	-	-	3	2%	7	5%	10	3%
<i>Sortir de chez soi</i>	-	-	-	-	1	1%	1	0%
<i>Sortir de Nouméa</i>	1	5%	6	3%	-	-	7	2%
Pour aider la famille / les proches dans leurs activités	2	10%	17	9%	6	4%	25	7%
Apprendre, acquérir des techniques et des connaissances	2	10%	5	3%	15	10%	22	6%
Accéder à l'emploi (nombreux débouchés)	1	5%	4	2%	12	8%	17	5%
Promotion sociale, reconnaissance	-	-	1	1%	4	3%	5	1%
Besoin du pays	-	-	2	1%	-	-	2	1%
nsp/nrp	-	-	2	1%	1	1%	3	1%

Source : IDC-NC - Question à choix multiples

Tableau 9 : Les raisons qui ont poussé au choix de l'enseignement agricole selon les domaines de formation

Effectif de départ	Aménagement de l'espace		Production Polyculture élevage		Production horticole		Services en milieu rural		Transformation		Total	
	111	-	99	-	42	-	80	-	37	-	369	-
En accord avec mes goûts personnels	84	76%	60	61%	27	64%	31	39%	2	5%	204	55%
<i>En accord avec mes goûts personnels</i>	28	25%	23	23%	11	26%	5	6%	1	3%	68	18%
<i>Passion, a grandi dedans</i>	10	9%	11	11%	2	5%	1	1%			24	7%
<i>Travailler sur les machines</i>	1	1%	1	1%					1	3%	3	1%
<i>Travailler en plein air</i>	4	4%	2	2%	2	5%					8	2%
<i>Intérêt pour la nature, la terre, les plantes</i>	39	35%	21	21%	11	26%	2	3%			73	20%
<i>Travailler dans le social (contact avec les gens)</i>	1	1%					23	29%			24	7%
<i>Projet de culture vivrière</i>	1	1%	2	2%	1	2%					4	1%
Cela correspondait à mon projet professionnel	29	26%	37	37%	11	26%	22	28%	5	14%	104	28%
Par défaut	19	17%	27	27%	7	17%	36	45%	22	59%	111	30%
<i>À la demande de l'employeur</i>	1	1%							17	46%	18	5%
<i>Choix de proximité</i>	2	2%	4	4%	1	2%	6	8%			13	4%
<i>En fonction de mes résultats scolaires</i>			1	1%	1	2%	12	15%			14	4%
<i>On a choisi pour moi</i>	2	2%	2	2%	2	5%	3	4%			9	2%
<i>Par hasard</i>	6	5%	8	8%	2	5%	10	13%	4	11%	30	8%
<i>Réorientation (pas de place dans les établissements)</i>	2	2%			1	2%	2	3%			5	1%
<i>Sur les conseils de mes parents / proches / entourage</i>	2	2%	8	8%			3	4%	1	3%	10	3%
<i>Sur les conseils de professionnels (emploi, formation, insertion)</i>	4	4%	4	4%					1	3%	12	3%
Suite logique du parcours de formation	7	6%	7	7%	4	10%	13	16%	1	3%	32	9%
Reconversion, Réorientation, Envie de changement	7	6%	6	6%	4	10%	6	8%	2	5%	25	7%
<i>Quitter l'enseignement général</i>	5	5%	1	1%			1	1%			7	2%
<i>Reconversion, Envie de changement</i>	1	1%	2	2%	4	10%	2	3%	1	3%	10	3%
<i>Sortir de chez soi</i>									1	3%	1	0%
<i>Sortir de Nouméa</i>	1	1%	3	3%			3	4%			7	2%
Pour aider la famille / les proches dans leurs activités	5	5%	12	12%	4	10%	4	5%			25	7%
Apprendre, acquérir des techniques et des connaissances	9	8%	7	7%	2	5%	1	1%	3	8%	22	6%
Accéder à l'emploi (nombreux débouchés)	4	4%	4	4%			2	3%	7	19%	17	5%
Promotion sociale, reconnaissance							1	1%	4	11%	5	1%
Besoin du pays			1	1%	1	2%					2	1%
nsp/nrp	1	1%			1	2%	1	1%			3	1%

Source : IDC-NC - Question à choix multiples

SATISFACTION ET UTILITÉ DE LA FORMATION

La satisfaction des candidats prédomine largement

Plus de 9 candidats sur 10 se disent satisfaits de la formation suivie. Il n'existe pas de différence notable selon les années. La majorité des jeunes interrogés durant l'enquête ont, en effet, mis en avant leur intérêt pour le contenu des études. De l'avis des jeunes eux-mêmes, la taille modeste des établissements et la présence d'internats représentent des atouts indéniables qui favorisent la proximité avec l'équipe pédagogique. Comme beaucoup d'autres, Monsieur D ne tarit pas d'éloge sur le système d'enseignement dispensé : « On est bien entouré. Le système du lycée (nom du lycée), franchement, j'ai trouvé ça agréable parce qu'on est 300 personnes sur un lycée... alors que dans les lycées de Nouméa, il doit y avoir 600, 700 personnes. Les profs ne s'intéressent pas à eux. Alors que non, on a un prof qui vient, qui s'intéresse à toi, qui parle avec toi. T'as un problème, il vient. Il essaye de t'aider au mieux et voir, même le soir, on les voit revenir sur les lieux et nous écouter, voire nous aider pour un prochain examen. C'est franchement agréable. C'est pas le même système d'enseignement quoi. »

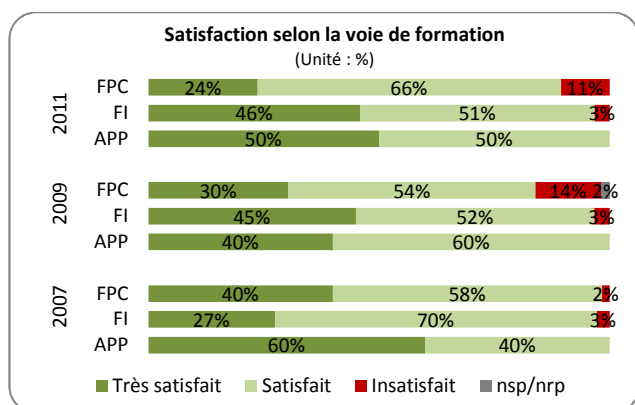
Indicateur utilisé :

- TAUX DE SATISFACTION :

Mesure le niveau de satisfaction des individus concernant la formation qu'ils ont suivie. Le calcul du taux de satisfaction intègre les individus « très satisfaits » et « satisfaits. »

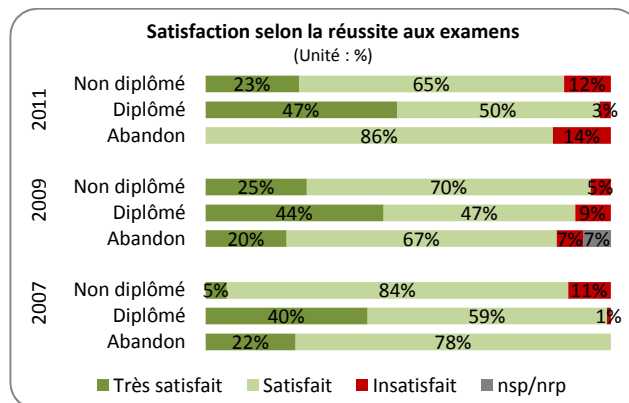
Calcul : Nombre de personnes « très satisfaites » + « satisfaites » / Nombre de sortants (%)

Seule tendance observable, il existe un niveau d'insatisfaction résiduel qui fluctue entre 2% et 8%. Les apprentis sont les seuls à ne pas afficher d'insatisfaction. Les candidats inscrits en FPC affichent un niveau d'insatisfaction supérieur à la moyenne.

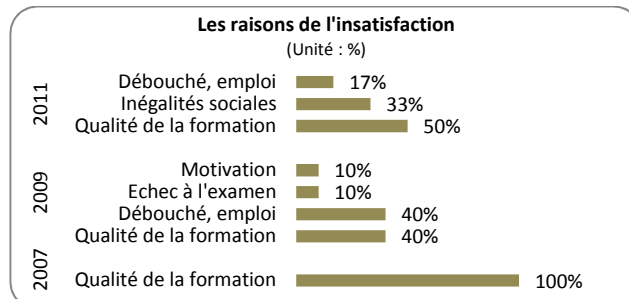
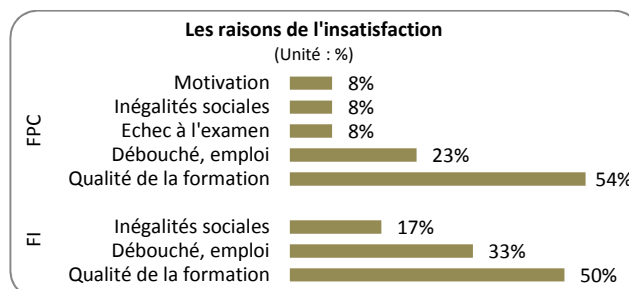


Pour ce qui est des divergences les plus marquées, les personnes inscrites dans les spécialités liées à l'industrie agro-alimentaire (78%) sont moins

satisfaites de la formation que celles inscrites dans les autres domaines de formation. Des écarts sont également repérables entre les différents niveaux de formation. Les personnes issues des formations de niveau III se montrent moins satisfaites de la formation que le reste des individus interrogés (81%).



Les doléances formulées par les candidats insatisfaits ne se fondent que sur 19 personnes : 3 individus en 2007, 10 en 2009 et 6 en 2011. Premier point sur lequel porte l'insatisfaction, mais qui n'apparaît que lorsqu'on effectue un regroupement des différentes revendications : la qualité de la formation. 1 candidat sur 2 soulève des problématiques liées à la qualité de la formation, et ce, quelle que soit la voie de formation empruntée. Viennent ensuite les problèmes de débouchés et de difficultés d'accès à l'emploi.



Les derniers points sur lesquels porte le mécontentement - mais dans des proportions moindres - soulèvent des thématiques telles que l'inégalité sociale, la démotivation ou l'échec à l'examen.

Tableau 10 : Niveau de satisfaction des candidats durant la formation

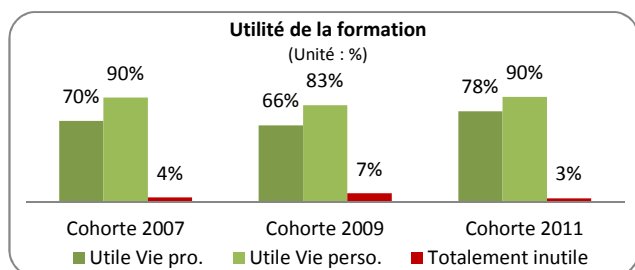
Effectifs de départ Variables	COHORTES (Nbre)			TAUX DE SATISFACTION* (%)		
	2007	2009	2011	2007	2009	2011
Genre						
Femme	83	68	57	98%	91%	96%
Homme	55	58	48	98%	91%	92%
Tranche d'âge (Regroup.)						
< 20 ans	40	48	43	98%	100%	100%
20-29 ans	76	57	39	99%	84%	92%
30-39 ans	16	13	14	94%	92%	93%
40 ans et plus	6	8	9	100%	88%	78%
Prov. Naissance						
PS	66	86	51	95%	92%	96%
PN	48	23	28	100%	91%	96%
PIL	14	8	11	100%	100%	91%
HNC	10	9	15	100%	78%	87%
Niveau de formation						
Niveau 3	14	16	18	93%	69%	83%
Niveau 4	39	29	37	100%	97%	92%
Niveau 5	79	78	50	99%	94%	100%
Niveau 5 bis	6	3	-	83%	100%	-
Niveau de formation (Regroup.)						
≥ Niveau 4	53	45	55	98%	87%	89%
≤ Niveau 5	85	81	50	98%	94%	100%
Diplôme						
BAC PRO	28	8	12	100%	88%	100%
BAC TECHNO	6	16	15	100%	100%	100%
BEPA	34	29	29	100%	100%	100%
BP UC	5	5	10	100%	100%	70%
BPA UC	5	10	9	100%	100%	100%
BTSA	14	16	18	93%	69%	83%
CAPA	6	3	-	83%	100%	-
CAPA UC	40	39	12	98%	87%	100%
Domaine de formation d'origine						
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	17	49	45	100%	98%	100%
Production - Polyculture élevage	51	26	22	96%	85%	86%
Production horticole	21	14	7	100%	93%	100%
Services en milieu rural et collectivités	35	24	21	100%	96%	100%
Transformation	14	13	10	93%	69%	70%
Spécialité de formation						
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	7	8	100%	100%	100%
Chef d'exploitation, ouvrier hautement qualifié, en polyculture-élevage	5	-	-	100%	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	-	1	100%	-	100%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	14	12	13	93%	67%	77%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	6	3	-	83%	100%	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	4	6	100%	100%	100%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	6	-	-	100%	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	4	5	-	75%	100%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	14	13	-	93%	69%	-
Industries Alimentaires	-	-	10	-	-	70%
Productions horticoles	4	-	-	100%	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	5	2	100%	80%	100%
Productions horticoles - Fruitières	6	5	3	100%	100%	100%
Productions horticoles - Pépinières	-	4	2	-	100%	100%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	9	-	-	100%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	16	15	100%	100%	100%
Services à la personne	17	16	12	100%	100%	100%
Services en milieu rural	18	8	9	100%	88%	100%
Soigneur d'équidés	3	-	-	100%	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	4	-	-	100%	-
Travaux de production horticole / Travaux d'aménagement paysagers	-	6	9	-	100%	100%
Travaux paysagers	8	13	1	100%	100%	100%
Réussite						
Abandon	9	15	7	100%	87%	86%
Diplômé	110	91	72	99%	91%	97%
Non diplômé	19	20	26	89%	95%	88%
Habite actuellement en tribu						
Vie citadine / broussarde	91	89	75	98%	89%	93%
Vie tribale	47	37	30	98%	97%	97%
Entourage issu du milieu agricole						
Aucun réseau	34	43	35	97%	93%	91%
Réseau extra-familial	20	18	8	100%	100%	100%
Réseau familial	84	65	62	98%	88%	95%
TOTAL	138	126	105	98%	91%	94%

* Le calcul du taux de satisfaction intègre les individus « très satisfaits » et « satisfaits. »

Source : IDC-NC

Une formation plus utile dans la vie personnelle

Autre fait marquant, et de manière à aller un peu plus loin dans l'appréciation de la satisfaction, les candidats déclarent que les enseignements reçus durant leur formation sont davantage utiles dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle.



Selon les générations, 56% à 71% des sortants de l'enseignement agricole estiment que la formation a une double utilité professionnelle et personnelle. 19% à 27% d'entre eux la jugent utile uniquement dans la vie personnelle. 7% à 10% déclarent qu'elle est utile uniquement dans le cadre de la vie professionnelle. Seuls 3% à 7% l'estiment totalement inutile.

Tableau 11 : Evaluation de l'utilité de la formation

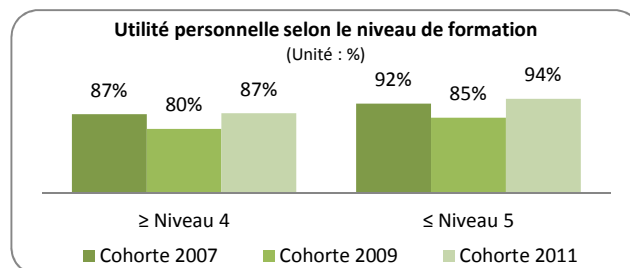
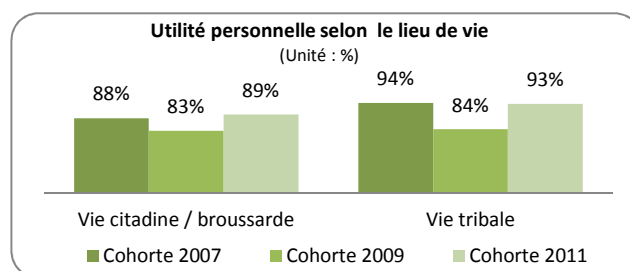
Utilité ?	2007		2009		2011		Total	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Inutile	5	4%	9	7%	3	3%	17	5%
Vie perso uniquement	37	27%	34	27%	20	19%	91	25%
Vie pro et vie perso	87	63%	71	56%	75	71%	233	63%
Vie pro uniquement	9	7%	12	10%	7	7%	28	8%
Ensemble	138	100%	126	100%	105	100%	369	100%

L'acquisition de connaissances réexploitables quotidiennement (soit dans les champs, soit pour s'occuper de ses propres enfants) est la principale raison avancée par les personnes qui tirent un gain avant tout personnel à la formation. Titulaire d'un bac SMR, Mlle A explique, en effet, que « l'agriculture, c'était plus mon entreprise à moi », derrière ces mots, Mlle A a sa propre définition de ce qu'elle entend par « entreprise » : « Pour moi, l'agriculture, c'était la terre. C'était juste pour moi, pour faire l'agriculture chez moi, le petit champ à côté. Mais je ne me voyais pas travailler dans une entreprise agricole. » Il en va de même pour Mlle O : suite à l'obtention de son CAPA Travaux paysagers en 2008, Mlle O n'a pas véritablement de projet. Faute d'avoir anticipé sa sortie de formation, Mlle O retourne en tribu malgré son diplôme récemment acquis. Cette dernière ne contacte aucune entreprise. Mlle O exerce des « petits travaux saisonniers (...) ça me dépanne un peu ». Elle retient de la formation un apport davantage personnel que professionnel. Les connaissances

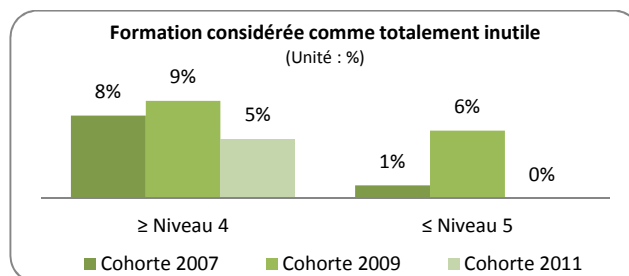
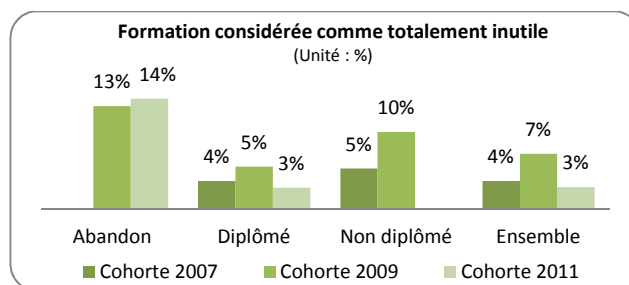
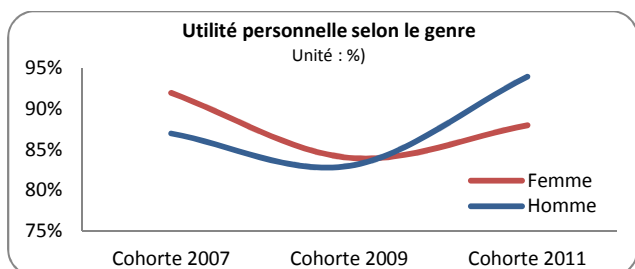
acquises sont réutilisées dans son quotidien : « par exemple, avant je ne savais pas comment utiliser une débroussailleuse. Maintenant je sais. » Elle entretient également un champ pour ses besoins personnels et ceux de sa famille.

Ces expériences recourent les constats effectués par ce conseiller : « Pour avoir suivi quelqu'un des îles qui a toujours travaillé dans ce domaine-là, qui connaît... ça fait partie de la culture en fait. Il a appris qu'il pouvait se qualifier dans ce secteur-là. Il a souhaité suivre une formation pour avoir les techniques, pour avoir des bases au niveau de ce métier-là. Mais, la finalité de cette qualification, c'est, d'après certains candidats, plus personnel. Ce n'est pas pour en faire leur métier. » (Conseiller en insertion) L'argument culturel est souvent mis en avant pour expliquer ce regain d'intérêt pour les connaissances réexploitables dans la vie personnelle : « C'est peut être lié aussi à la culture océanienne, c'est que les gens, une fois qu'ils ont gagné quelques pièces pendant quelques mois, on va le dire comme ça, ben voilà, ça leur suffit. Ils ont acquis deux, trois compétences qui vont pouvoir être utiles à leur vie quotidienne, voilà c'est bien, en faire profiter... Ça leur suffit, et puis après ils vont revenir, quelques temps après, c'est un mode de vie. C'est sûr, ce n'est pas en lien avec un développement économique très cartésien... Mais ce n'est pas pour autant que les gens sont complètement désocialisés, quoi ! » (Conseiller en insertion)

Les personnes trouvant la formation utile personnellement sont plus nombreuses parmi les individus vivant en tribu et les candidats inscrits dans des formations de niveau inférieur à V.



Signe des temps où les femmes se détachent de la sphère privée, l'utilité accordée à la formation dans la vie personnelle par les femmes est moins flagrante au fil du temps.



En revanche, les jeunes trouvant la formation « totalement inutile » sont plus nombreux parmi les personnes ayant abandonné et les personnes inscrites dans une formation de niveau supérieur à IV.

Tableau 12 : Les raisons avancées pour juger de l'utilité de la formation

Cohorte 2007			Cohorte 2009			Cohorte 2011		
Utile Vie perso. uniquement								
Acquérir des connaissances	19	51%	Acquérir des connaissances	12	35%	Acquérir des connaissances	9	45%
Non précisé	8	22%	Non précisé	8	24%	Encourage la poursuite d'études	3	15%
Encourage la poursuite d'études	3	8%	Aider/S'occuper des personnes	4	12%	Non précisé	3	15%
Aider/S'occuper des personnes	2	5%	Encourage la poursuite d'études	4	12%	Aider/S'occuper des personnes	2	10%
A permis de trouver du travail	1	3%	A permis de trouver du travail	1	3%	Acquérir des réflexes écologiques	1	5%
Acquérir de l'expérience	1	3%	Acquérir de l'expérience	1	3%	Importance de l'agriculture NC	1	5%
Acquérir des réflexes écologiques	1	3%	Acquérir des réflexes écologiques	1	3%	Se mettre à son compte (projet)	1	5%
Acquérir des techniques	1	3%	Acquérir des techniques	1	3%			
Se mettre à son compte (projet)	1	3%	Se mettre à son compte (projet)	1	3%			
			Travailler sur les machines, engins	1	3%			
Utile Vie pro. et vie perso.								
A permis de trouver du travail	40	46%	A permis de trouver du travail	34	48%	A permis de trouver du travail	24	32%
Acquérir des connaissances	14	16%	Acquérir des connaissances	15	21%	Acquérir des connaissances	18	24%
Non précisé	8	9%	Découvrir le monde du travail	4	6%	Encourage la poursuite d'études	7	9%
Encourage la poursuite d'études	6	7%	Encourage la poursuite d'études	4	6%	Non précisé	7	9%
Acquérir de l'expérience	4	5%	Acquérir des techniques	3	4%	Découvrir le monde du travail	4	5%
Evoluer professionnellement	4	5%	Travailler sur les machines, engins	3	4%	Acquérir des réflexes écologiques	3	4%
Aider/S'occuper des personnes	3	3%	Acquérir des réflexes écologiques	2	3%	Acquérir des techniques	3	4%
Se mettre à son compte (projet)	3	3%	Non précisé	2	3%	Aider/S'occuper des personnes	3	4%
Acquérir des techniques	2	2%	Aider/S'occuper des personnes	1	1%	Importance de l'agriculture NC	2	3%
Travailler sur les machines, engins	2	2%	Choisir le milieu qu'on aime	1	1%	Se mettre à son compte (projet)	2	3%
Découvrir le monde du travail	1	1%	Evoluer professionnellement	1	1%	Avoir un diplôme	1	1%
			Se mettre à son compte (projet)	1	1%	Evoluer professionnellement	1	1%
Utile Vie pro. uniquement								
A permis de trouver du travail	6	67%	A permis de trouver du travail	6	50%	Acquérir des connaissances	2	29%
Acquérir des connaissances	2	22%	Non précisé	3	25%	Encourage la poursuite d'études	2	29%
Acquérir des techniques	1	11%	Acquérir des connaissances	1	8%	A permis de trouver du travail	1	14%
			Aider/S'occuper des personnes	1	8%	Choisir le milieu qu'on aime	1	14%
			Se mettre à son compte (projet)	1	8%	Evoluer professionnellement	1	14%

Tableau 13 : Les raisons avancées pour juger de l'inutilité de la formation

Cohorte 2007			Cohorte 2009			Cohorte 2011		
Inutile Vie perso. uniquement								
Non précisé	6	75%	Non précisé	8	73%	Non précisé	4	80%
Difficulté pour trouver du travail	1	13%	Connaissait déjà le secteur	1	9%	Connaissait déjà le secteur	1	20%
Faire des sacrifices (pro/perso)	1	13%	Faire des sacrifices (pro/perso)	1	9%			
			Réorientation de secteur	1	9%			
Inutile Vie pro. uniquement								
Réorientation de secteur	11	31%	Non précisé	11	32%	Non précisé	13	65%
Difficulté pour trouver du travail	9	26%	N'a pas trouvé de travail	6	18%	Arrêt formation/Pas eu diplôme	3	15%
Non précisé	5	14%	Réorientation de secteur	5	15%	Difficulté pour trouver du travail	2	10%
N'a pas trouvé de travail	4	11%	Difficulté pour trouver du travail	4	12%	N'a pas trouvé de travail	1	5%
Difficile de réaliser son projet	2	6%	Exigence/ critères d'embauche	2	6%	Réorientation de secteur	1	5%
Peu d'évolution professionnelle	2	6%	Contenu incomplet/trop théoriq.	2	6%			
Exigence / critères d'embauche	1	3%	Aide un proche à la propriété	1	3%			
Contenu incomplet/trop théoriq.	1	3%	Difficile de réaliser son projet	1	3%			
			Arrêt formation/Pas eu diplôme	1	3%			
			Peu d'évolution professionnelle	1	3%			

Totalement inutile							
Contenu incomplet/trop théorique	1	20%	Exigence / critères d'embauche	2	22%	Arrêt formation/Pas eu diplôme	1 33%
Arrêt formation/Pas eu diplôme	1	20%	Arrêt formation/Pas eu diplôme	2	22%	Non précisé	1 33%
N'a pas trouvé de travail	1	20%	Non précisé	2	22%	Réorientation de secteur	1 33%
Non précisé	1	20%	Carence d'informations/études	1	11%		
Réorientation de secteur	1	20%	N'a pas trouvé de travail	1	11%		
			Réorientation de secteur	1	11%		

Une opportunité d'épanouissement personnel

Un traitement particulier de la question relative à l'utilité de la formation a permis d'évaluer l'impact de la formation sur le développement personnel des candidats. Selon les générations, ils sont 13% à 19% à estimer que la formation a eu un impact sur leur développement personnel en termes d'ouverture d'esprit, de confiance en soi ou d'émancipation. Bien souvent, l'intérêt qu'il porte à la formation les amène à découvrir autre chose. L'attachement qu'ils portent à la terre ou l'intérêt qu'ils ont pour l'environnement et la nature leur fait découvrir autre chose, tant sur le plan professionnel, personnel, que social. L'expérience professionnelle vécue par Mlle H est à ce point exemplaire : suite à sa formation qui se termine en juillet 2008, deux années s'écoulent où elle exerce le métier de pépiniériste. Mlle H se familiarise non seulement avec la hiérarchie d'une grande entreprise - « J'ai appris comment ça fonctionne, la hiérarchie. On dirait un poulpe avec tous ses bras. On monte jusqu'au cerveau à des moments et après on descend » -, mais ce milieu professionnel est aussi l'occasion de découvrir un univers qui lui est jusque-là inconnu. Son travail lui a notamment permis de rencontrer de grands spécialistes en botanique : « Quand on avait des séminaires, t'as tous les pays qui sont là, et c'est une fierté pour toi en tant que kanak, mais aussi en tant que calédonien, de montrer qu'on tient bien à notre environnement. » Sans doute peu habituée à se mouvoir dans un tel contexte, Mlle H semble émerveillée par ce nouvel univers qu'elle découvre : « Mon premier séminaire, c'était au Méridien. C'était trop... (elle inspire pour montrer son émerveillement) On rentrait avec des badges. On voit plein de monde : des Japonais, des Australiens, y'avait des gens qui traduisaient... C'était trop pour moi hein. (...) Les grands botanistes du monde entier sont venus. On partageait. Y'avait des interprètes entre

nous. » Durant ces deux années, Mlle H prend encore davantage conscience de ses responsabilités en endossant différentes casquettes et notamment celle de formatrice. En effet, des écoles prennent contact avec eux pour visiter la pépinière : « C'était un peu notre devoir aussi. C'était notre rôle de présenter la pépinière, montrer nos bureaux, ce qu'on fait. (...) Ça intéressait les enfants, les instit', même les tribus aux alentours. Faire le pont entre les tribus. On n'était pas seulement des pépiniéristes, mais aussi des ponts entre les communautés, les tribus du grand sud. » Elle conclut : « Mes parents étaient fiers. » Il en va de même pour Monsieur Y, originaire d'une tribu de la côte Est. Au lycée, il semble avoir apprécié le brassage de population. Il fait des stages, notamment dans des domaines de l'apiculture. Ce dernier reste particulièrement nostalgique de son stage à l'Île des pins : « Il y a un copain à moi qui m'a demandé. Je suis parti chez lui à l'Île des Pins pour faire stage chez lui. C'est lui qui a proposé tu vois. » Cette expérience vécue en dehors de chez lui est, pour lui, un rare moyen d'ouverture : « C'était intéressant. Sortir un peu. » Des regrets assaillent aujourd'hui Monsieur Y qui, en prenant un peu de recul, aurait aimé aller jusqu'au bout de son cursus. « C'est un plus pour moi pour la vie chez moi. Surtout les stages que j'ai faits. Ça m'a beaucoup enrichi. Du coup, il y a toujours l'envie tu vois (sous-entendu, l'envie d'apprendre). Ça apporte beaucoup d'idées... net. » Mlle I garde également un excellent souvenir de son BP productions horticoles : « les profs étaient supers. Ce n'est pas seulement par rapport au cours. C'est un tout ». Mlle I ne s'attendait pas à suivre une formation qui puisse avoir autant d'impact « sur la vie » et impulse une autre façon de voir les choses : « Beaucoup de choses ont changé. Toutes les personnes qui sont sorties de cette formation à notre époque, il y a eu beaucoup de changement dans la façon de penser. »

Tableau 14 : Impact de la formation sur le développement personnel

Détail des verbatim	2007		2009		2011		Total	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Confiance en soi, communication	9	47%	4	24%	2	10%	15	27%
Contacts – Relations (<i>enrichir son réseau</i>)	3	16%	7	41%	4	20%	14	25%
Ouverture d'esprit (s'améliorer)	4	21%	-	0%	8	40%	12	21%
Émancipation (<i>indépendance, autonomie</i>)	1	5%	3	18%	5	25%	9	16%
Développer sa volonté, son courage	1	5%	1	6%	-	0%	2	4%
Se sentir libre (travailler en plein-air)	-	0%	1	6%	1	5%	2	4%
Anticiper l'avenir (retraite)	1	5%	-	0%	-	0%	1	2%
Mieux gérer une Séparation conjugale	-	0%	1	6%	-	0%	1	2%
Ensemble	19	100%	17	100%	20	100%	56	100%
Effectif de départ	138	14%	126	13%	105	19%	369	15%

Une utilité sociale, permettre l'ancrage territorial

Les entretiens ont permis de soulever une autre problématique relative à l'utilité sociale des formations dispensées par l'enseignement agricole. Ce dernier est, en ce sens, vecteur d'intégration dans la mesure où il apporte des compétences utiles dans la vie de tous les jours. La formation agricole devient un vecteur de sens social qui apporte une **utilité dans le groupe social**. Monsieur T n'a pas eu l'occasion de travailler en tant que salarié dans l'agriculture depuis son BPA Travaux des productions horticoles. Il a néanmoins appliqué ce qu'il a appris durant la formation dans le champ de ses parents habitant dans les Îles Loyauté : « J'ai fait montrer ce que j'ai appris ici à Saint Louis. Ben, ils étaient étonnés aussi hein (rire). Monsieur T a un projet à plus ou moins long terme : « Là-haut (Maré) j'vais débrousser avec des cousins comme ça j'vais faire un verger (dix pied de mangues, mandarines, avocats, litchis). On a beaucoup de terrain. (...) Comme c'est mes tontons qui ont les terres moi je suis le neveu. Je me sers. Si je me marie... on travaille encore pour eux (ses tontons) alors... C'est pas un problème pour moi. » Vivre de sa production, Monsieur T y pense : « On a vu ça en formation. Ça m'a donné des idées. (...) Là-haut, on est beaucoup. C'est facile. »

L'étude menée par l'IAC confirme le poids et les fonctions des activités agricoles au sein des tribus.

« L'agriculture en tribu. Poids et fonctions des activités agricoles et de prélèvement » - Enquête IAC, Plaque 2013

L'enquête, conduite par l'IAC, porte sur un échantillon de 1786 ménages répartis dans 288 tribus.

Une production majoritairement destinée à l'autoconsommation : Les jeunes se définissent avant tout par leur vocation agricole. 77% des personnes de 16 ans et plus ont une activité agricole et de prélèvement. Les enfants y participent souvent dès le plus jeune âge.

Cette activité d'autosubsistance est d'autant plus importante lorsqu'on sait qu'1 calédonien sur 4 habite en tribu (RGP 2009 – ISEE).

L'expérience de Monsieur T alimente la réflexion sur le rôle social qu'apporte une activité agricole en termes de développement économique et d'insertion sociale et professionnelle. L'activité permet de **redynamiser l'économie coutumière** porteuse de valeurs d'échanges en rupture avec le modèle européen plus individualiste. « Les retours qu'on en a,

c'est que les gens, oui c'est une vraie dynamique locale. Vraiment les gens sont très très contents. Ça fait deux ans que ça dure... Ils ont repris les cocoteraies qui étaient abandonnées. Voilà. Alors, on ne crie pas victoire encore parce que c'est récent. Mais les indicateurs sont tous au vert quoi ! » (Employeur, Industrie agroalimentaire) L'activité économique contribue à apporter **un ancrage territorial qui réinjecte du dynamisme dans les zones rurales**. « On l'a vu à travers l'OGAF (Opération Groupée d'Aménagement Foncier). (...) On arrive maintenant entre 70 à 120 tonnes de production par an dans le milieu traditionnel mais parce qu'on a ciblé des objectifs. Mais derrière, il y a eu aucune volonté des pouvoirs publics de nous accompagner, au contraire. Parce qu'on n'est pas dans les schémas types de l'agriculture « traditionnelle » ou de l'agriculture dite « professionnelle » et on essaie de nous opposer. » (Formation, enseignement agricole) Le développement de cette économie communautaire ne se fait pas à l'encontre d'un développement moderne. Les échanges permettent à des producteurs issus de différentes tribus de constituer des associations afin d'écouler leur production. « On a mis en place l'association de producteurs de Ponérihouen (réunissant huit tribus). On a présenté devant la chambre, la province, la CAMA, biocaledonia et les coutumiers. Je peux dire que là, on a créé une association, c'est pour relancer l'agriculture dans les tribus. Objectifs?... par exemple, de récolter les produits des agriculteurs, d'écouler sur Nouméa et VKP. » (Agriculteur)

Sous **l'impulsion des collectivités**, certaines initiatives peuvent faciliter le développement d'une agriculture vivrière qui ne vient pas concurrencer les gros exploitants : « La petite exploitation familiale se fait encore énormément. On permet à ces familles tous les samedis de se présenter au marché. On ne leur fait pas payer le stand tant que ce n'est pas encore trop contrôlé en leur disant : t'as ton ridet, t'as ceci, t'as cela. On le fait. Ça permet aux familles, et surtout des mamans qui ont des difficultés de se faire un peu de pièces pour payer l'électricité, l'eau. Elles viennent avec les trois salades qu'elles ont arrachées de leurs plates-bandes, mais ça fonctionne très bien. (...) les gros agriculteurs ne viennent pas. » (Élu)

Tableau 15 : Utilité de la formation dans la vie professionnelle et personnelle

Variables	Cohorte 2007			Cohorte 2009			Cohorte 2011		
	Effectifs de départ	% utile vie pro	% utile vie perso	Effectifs de départ	% utile vie pro	% utile vie perso	Effectifs de départ	% utile vie pro	% utile vie perso
Genre									
Femme	83	72%	92%	68	60%	84%	57	77%	88%
Homme	55	65%	87%	58	72%	83%	48	79%	94%
Tranche d'âge (Regroup.)									
< 20 ans	40	58%	83%	48	63%	83%	43	67%	95%
20-29 ans	76	71%	92%	57	68%	82%	39	82%	87%
30-39 ans	16	81%	100%	13	62%	92%	14	86%	93%
40 ans et plus	6	0%	83%	8	0%	75%	9	0%	78%
Prov. Naissance									
PS	66	67%	91%	86	64%	84%	51	80%	92%
PN	48	73%	88%	23	70%	91%	28	71%	89%
PIL	14	79%	93%	8	75%	75%	11	73%	82%
HNC	10	60%	90%	9	67%	67%	15	87%	93%
Niveau de formation									
Niveau 3	14	93%	79%	16	63%	69%	18	89%	89%
Niveau 4	39	54%	90%	29	52%	86%	37	68%	86%
Niveau 5	79	72%	92%	78	71%	85%	50	82%	94%
Niveau 5 bis	6	83%	83%	3	100%	100%	-	-	-
Niveau de formation (Regroup.)									
≥ Niveau 4	53	64%	87%	45	56%	80%	55	75%	87%
≤ Niveau 5	85	73%	92%	81	72%	85%	50	82%	94%
Diplôme									
BAC PRO	28	43%	86%	8	50%	100%	12	58%	92%
BAC TECHNO	6	67%	100%	16	44%	81%	15	60%	93%
BEPA	34	71%	85%	29	66%	79%	29	76%	93%
BP UC	5	100%	100%	5	80%	80%	10	90%	70%
BPA UC	5	100%	100%	10	60%	90%	9	89%	100%
BTSA	14	93%	79%	16	63%	69%	18	89%	89%
CAPA	6	83%	83%	3	100%	100%	-	-	-
CAPA UC	40	70%	98%	39	77%	87%	12	92%	92%
Domaine de formation d'origine									
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	17	65%	100%	49	61%	84%	45	69%	98%
Production - Polyculture élevage	51	75%	80%	26	69%	85%	22	86%	91%
Production horticole	21	57%	100%	14	71%	79%	7	86%	86%
Services en milieu rural et collectivités	35	69%	89%	24	58%	83%	21	81%	86%
Transformation	14	79%	100%	13	85%	85%	10	90%	70%
Spécialité de formation									
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	59%	76%	7	71%	86%	8	88%	100%
Chef d'exploitation, ouvrier qualifié, en polyculture-élevage	5	100%	100%	-	-	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	33%	83%	-	-	-	1	100%	100%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	14	93%	79%	12	58%	75%	13	85%	85%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	6	83%	83%	3	100%	100%	-	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	100%	100%	4	25%	100%	6	83%	100%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	-	6	67%	83%	-	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	-	-	4	75%	50%	5	100%	100%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	14	79%	100%	13	85%	85%	-	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-	10	90%	70%
Productions horticoles	4	0%	100%	-	-	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	64%	100%	5	40%	60%	2	100%	100%
Productions horticoles - Fruitières	6	83%	100%	5	80%	80%	3	67%	67%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	-	4	100%	100%	2	100%	100%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	-	-	9	33%	100%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	67%	100%	16	44%	81%	15	60%	93%
Services à la personne	17	82%	94%	16	63%	75%	12	100%	83%
Services en milieu rural	18	56%	83%	8	50%	100%	9	56%	89%
Soigneur d'équidés	3	100%	67%	-	-	-	-	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	-	4	75%	100%	-	-	-
Travaux de production horticole	-	-	-	6	50%	83%	9	89%	100%
Travaux paysagers	8	50%	100%	13	92%	92%	1	100%	100%
Réussite									
Abandon	9	67%	89%	15	60%	87%	7	71%	86%
Diplômé	110	71%	91%	91	69%	82%	72	78%	93%
Non diplômé	19	63%	84%	20	55%	85%	26	81%	85%
Habite actuellement en tribu									
Vie citadine / broussarde	91	67%	88%	89	69%	83%	75	76%	89%
Vie tribale	47	74%	94%	37	59%	84%	30	83%	93%
Dispositif									
APP	5	80%	80%	10	100%	90%	6	100%	83%
FI	73	63%	86%	60	58%	83%	61	69%	90%
FPC	60	77%	95%	56	68%	82%	38	89%	92%
TOTAL	138	70%	90%	126	66%	83%	105	78%	90%

Source : IDC-NC

Encadré 1 : La politique agricole en Nouvelle-Calédonie

Plusieurs points de vue ont été soulevés par les différents acteurs lors des entretiens qui sont autant de pistes de réflexion

« La place que les élèves souhaitent donner à l'agriculture est plus intéressante que celle que les élus souhaitent donner. On en forme des jeunes mais après, est-ce qu'on leur donne leur carte, leur chance pour s'en sortir ? pas évident. » (Technicien en aménagement du territoire)
La remarque de ce technicien en aménagement du territoire résume, à elle seule, le fossé qui se creuse entre la vision des décideurs publics et celle des sortants de l'enseignement agricole.

Points de vue soulevés³ par les différents acteurs :

Définir une stratégie d'avenir pour le pays

« Il faut quelqu'un aux commandes qui dise : voilà notre politique pour le pays. Il y a aujourd'hui toute la difficulté de mettre les provinces et le Gouvernement en phase. C'est un problème récurrent. Il y a une imbrication de compétences entre les institutions. » (Institutionnel)

- **Une politique agricole mal définie** : politique peu ambitieuse ; manque de perspectives et de volontés politiques (voire absence de dynamique politique). Œuvrer pour une politique agricole claire. Les enjeux ne sont pas posés. Une situation qui ne donne pas les moyens ou les outils pour se projeter. Des impulsions institutionnelles qui fonctionnent sur le papier mais qui ne sont pas suivies d'effets.
- **Problème d'harmonisation des politiques** :
 - un paysage institutionnel atomisé par la provincialisation
 - un manque de cohérence entre la multitude d'acteurs
 - une hyper-fonctionnarisation du milieu (perte de clarté malgré le souhait réel d'aider)
- **Une politique pragmatique, électoraliste** : un secteur peu soutenu pour certains enquêtés. Des financements qui ne profitent pas à l'agriculture. Les fonds sont orientés vers d'autres secteurs au détriment du reste
- **Un modèle agricole basé sur le principe de l'agriculture « familiale »** : Une agriculture dite « traditionnelle et familiale » souvent opposée dans les discours à une agriculture plus « moderne » ; ce qui freinerait l'innovation et/ou la recherche du développement durable.
- **Des politiciens coupés de la base** : Des politiciens trop loin de la réalité du milieu. Difficulté à mettre en place des outils (voire absence d'outils) d'aide à la décision pour définir des politiques publics. Absence de tels outils au niveau communal et provincial. Un contexte politique et institutionnel actuel qui ne facilite pas la clarté, l'anticipation et le rééquilibrage.
- **Améliorer les coopérations et de concertation entre les structures**
- **Faible lisibilité concernant le domaine d'intervention des acteurs administratifs** : une répartition des compétences très étagée (absence de simplicité). Chaque acteur tire « la couverture à soi » : Etat, Province, Gouvernement, Commune. Absence de schéma directeur en agriculture.

Dynamiser le secteur

« Il n'y a pas de politique agricole en Calédonie, il n'y a aucune politique sur la gestion des terres, il n'y a aucune politique fiscale sur la terre, y a rien, on ne touche pas, c'est un milieu intouchable. À un moment donné, il faudra bien trouver des sous, il faudra bien taxer les gens qui sont assis sur les richesses qu'ils n'exploitent pas. Et d'un autre côté, il y a des gens qui cherchent la terre pour s'installer. » (Technicien)

- **Prendre des dispositions pour permettre de faciliter l'installation** (prix du foncier)
- **Implication des pouvoirs publics** : générer des dynamiques pour créer de l'emploi
- **Améliorer le statut des agriculteurs** pour en faire un domaine plus attrayant (retraite, salaire) et stimuler les jeunes

Un potentiel inexploité

La provincialisation de l'agriculture avait pour objectif d'atteindre l'autonomie alimentaire du territoire « On n'a jamais réussi, c'était peut-être une idée utopique. » (Technicien)

- **Dichotomie relevée entre le fait de vouloir « favoriser la production locale » ou de « vivre des importations »** : être dépendant des importations ou développer l'autosuffisance alimentaire (un objectif vers lequel il faut s'orienter selon certains acteurs). Des marges commerciales incompréhensibles (difficultés à comprendre les écarts de prix observés par les acteurs et les consommateurs : des produits importés moins chers que les produits locaux). Un marché tenu par des « oligopoles. »
- **Enjeu d'aménagement du territoire fort au niveau de l'agriculture** : Un levier qui n'est pas utilisé pleinement à sa juste valeur alors qu'il peut être vecteur d'insertion professionnelle et sociale :
 - Secteur phare pour le développement économique et l'ancrage social : rôle de la formation dans l'ancrage territorial. Secteur susceptible de créer des emplois directs et/ou indirects.
 - Permet d'enrayer l'exode rural et le flux des plus jeunes vers Nouméa
 - Déclenchement de beaucoup d'opérations structurantes pour le pays : former des personnes qui contribueront au maintien d'une activité en brousse
- **Un développement limité au manque d'installations** et/ou d'infrastructures.
- **Un enseignement agricole amené à jouer un rôle important** dans le développement de la Nouvelle-Calédonie.

³ Nous rappelons qu'il s'agit bien ici de points de vue abordés par les différents acteurs socio-économiques.

Encadré 2 : L'enseignement agricole en Nouvelle-Calédonie

Plusieurs points de vue ont été soulevés par les différents acteurs lors des entretiens qui sont autant de pistes de réflexion

« Est-ce que les formations proposées répondent à une logique d'emploi ?... Elles devraient parce que, aujourd'hui, les organismes de formation répondent à une commande publique. Donc la commande publique est assise sur des besoins d'emploi mais je vais retourner la question dans l'autre sens : « est-ce que les besoins en emploi tels qu'ils sont formulés dans la commande publique sont bien formulés ? » Voilà, ma question est là. Est-ce qu'aujourd'hui, on a bien cerné la commande par rapport à l'enjeu du pays ? » (Institutionnel) La question soulevée a le mérite de soulever un certain nombre de dysfonctionnements. À l'issue des échanges, plusieurs problématiques ont émergé qui sont autant de freins à l'évolution de la carte de formation.

Points de vue soulevés⁴ par les différents acteurs :

Optimiser la complémentarité de l'offre de formation

À travers son réseau d'établissements, l'enseignement agricole doit pouvoir anticiper les nouvelles compétences à acquérir pour répondre aux évolutions des métiers de son champ d'intervention.

- **Réactiver les liens entre les acteurs de la formation** : assurer les liens entre formation initiale, continue et apprentissage.
- **Un manque d'échanges entre le monde de l'école et le monde économique** : développer les liens entre l'école et le monde professionnel (prendre en compte les besoins économiques). Faire l'interface avec les acteurs de la formation, les institutionnels et les professionnels. Des employeurs qui déclarent que les formations sont trop généralistes et pas assez adaptées aux besoins de l'entreprise. Les besoins ne seraient pas pris en compte dans la carte de formation.
- **Fédérer ; mutualisation insuffisante des moyens et des compétences** : meilleure organisation et meilleure cohérence pour optimiser les formations.

Adapter les formations aux besoins des usagers

- **Un panel de formations assez large, mais pas forcément toujours bien dimensionné aux besoins du moment** : des formations difficiles à faire évoluer
- **Des formations trop généralistes** : Faire un choix entre former des généralistes ou des spécialistes. A un impact sur l'employabilité des uns ou des autres. Double crainte : saturer le marché local en spécialisant trop les individus ou former des candidats peu opérationnels sur le marché du travail.
- **Des programmes pas assez adaptés à la Nouvelle-Calédonie** : Des schémas directeurs trop copiés sur le modèle métropolitain sans réflexion pour une adaptation locale.
- **Trop de théorie au détriment de la technique** : Manque des éléments de base de l'agriculture. Des programmes chargés, des référentiels de formations ambitieux qui font oublier les bases
- **Adapter les formations à du « micro-local »** : les enseignants forment à des programmes légitimés par des hautes instances sans remise en question.
- **Envisager d'autres modalités de formation** (exemple : l'alternance).

Une certaine inertie du système de formation

« Une structure pour qu'elle soit performante, pour qu'elle soit pérenne, il faut un noyau de formateurs. On ne change pas une équipe pédagogique du jour au lendemain. Si vous avez un ingénieur maraîcher, l'année suivante, vous ne lui faites pas faire de la production porcine. C'est comme si vous disiez à un prof d'anglais : l'année prochaine, vous allez faire des sciences naturelles, et puis l'année suivante, vous ferez du français. » (Institutionnel)

- **Une planification difficile liée aux commandes tardives** du Gouvernement ou des provinces (des arbitrages qui se font entre septembre et octobre pour la formation professionnelle continue).
- **Un décalage entre l'identification des besoins et l'ouverture d'une formation** (deux ans). Décalage entre les exigences des référentiels de formation et celles du monde professionnel. L'école a des attentes de diplômes et le patron a des attentes d'efficacité immédiate.
- **Un manque d'anticipation, de projection** : des employeurs qui ont du mal à se projeter dans les années à venir (pas de visions prospectives de leurs besoins).
- **Difficulté de recrutement et fidélisation du personnel enseignant** (surtout en brousse) : contraintes des établissements liées aux rotations au sein des équipes pédagogiques. Des projets de formation qui n'aboutissent pas quand il manque la compétence nécessaire au sein de l'équipe. Difficulté entre une évolution de la commande publique et le fait de pérenniser les équipes pédagogiques.

Des établissements qui peinent à trouver leur public

- **Manque de valorisation des formations agricoles** : difficultés pour remplir les formations. Malgré les campagnes de communication sur les dispositifs de formation via les médias, la presse, les forums, ou les structures de placement, les établissements d'enseignement agricole peinent à trouver leur public. Donner de la visibilité aux établissements. Un panel de formations qui n'est pas forcément visible pour le public qui en a besoin. Mesures pour pallier la désaffectation des filières de formation agricole.
- **Un nombre insuffisant de candidats** : le nombre de candidats est insuffisant pour remplir les classes
- **Un public pas toujours compatible avec un public qui se destine à l'agriculture** : la Nouvelle-Calédonie finance généralement des formations pour les demandeurs d'emploi (réinsertion) en formation professionnelle continue et non pour des personnes qui sont dans une dynamique d'installation ou d'insertion.
- **Une agriculture « sociale » qui s'oppose à une agriculture « professionnelle »** : Pour les uns, ces constats touchent un sujet plus

⁴ Nous rappelons qu'il s'agit bien ici de points de vue abordés par les différents acteurs socio-économiques.

vaste qui est celui de l'utilité des outils de formation comme outils d'insertion : « ils prennent des jeunes qui sont un petit peu en désérance, souvent ils les recadrent, et les ramène dans le circuit. (...) Pour pas mal de jeunes, c'est une vraie opportunité. » Ce qui fait dire à d'autres que l'on s'attache trop à une agriculture sociale, pas une agriculture professionnelle. C'est-à-dire, on cherche plutôt à placer des actifs dans le milieu de l'agriculture que de penser à insérer des jeunes dans le monde professionnel agricole.

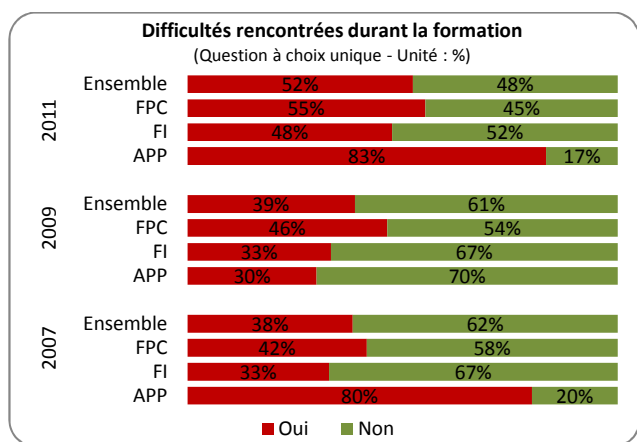
Une logique de gestion budgétaire qui freine l'évolution de la carte de formation

- Système de contraintes structurelles complexes qui sont autant de freins à l'évolution de la carte de formation et placent certains établissements dans une situation financière délicate. La logique de gestion budgétaire (contextes de restriction budgétaire, transfert de compétences, coûts de personnel, achats de formation) vient complexifier l'organisation en place.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DURANT LA FORMATION

1 candidat sur 2 a rencontré des difficultés durant la formation en 2011

Sur les 369 personnes interrogées, 157 personnes déclarent avoir rencontré des difficultés durant leur formation, soit 43% de l'effectif total : 53 en 2007, 49 en 2009 et 55 en 2011. En 2007 et 2009, 38% et 39% des candidats disent avoir rencontré des difficultés durant leur formation. Cette proportion s'élève à 52% en 2011. Il est difficile de savoir si ces écarts de proportions relèvent d'un « effet mémoire » - le souvenir des difficultés rencontrées s'estompe avec le temps -, ou si elles sont liées à un « effet de contexte. »



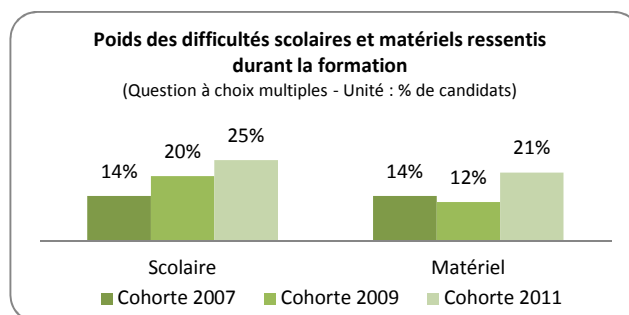
Lecture : 52% des candidats de la génération 2011 déclarent rencontrer des difficultés durant la formation.

La part des candidats ressentant des difficultés d'ordre scolaire s'accroît au fil du temps

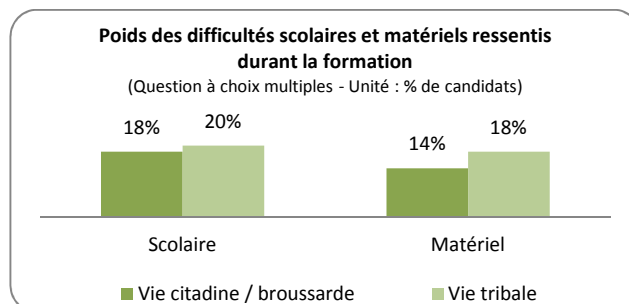
Les candidats sont confrontés à deux grandes difficultés qui se détachent du reste des revendications. Les candidats rencontrent, dans un premier temps, des difficultés d'ordre « scolaire. » A ce titre, quelques exemples particulièrement frappants de problèmes de compréhension, d'assimilation, de problèmes pour suivre certains cours et/ou certaines matières sont soulevés. La part des personnes déclarant rencontrer ce type de difficultés augmente suivant les années passant de 14% en 2007 à 25% en 2011. Ces résultats corroborent les constats effectués par le corps professoral qui décrit un profil scolaire en mutation. Les candidats sont moins à l'écoute et ont moins d'attrait pour la scolarité : « Le gros problème qu'on a, c'est que les jeunes veulent pratiquer. Ils veulent de la pratique, mais ils ne veulent pas réfléchir. (...) Depuis trois ans, on a une hausse des élèves en difficulté scolaire, alors est-ce que c'est parce qu'on a de nouvelles sources de recrutement sur la province Nord ou est-ce parce que c'est une baisse généralisée

du niveau, je ne sais pas mais en proportion, on a plus d'élèves en difficulté. » (Formation, enseignement agricole) Deux pistes majeures ont été évoquées lors des entretiens pour expliquer ces nouveaux comportements scolaires des jeunes : manque de responsabilité parentale pour les uns, et défection de l'institution scolaire pour les autres.

De moindre ampleur, les problèmes d'ordre « matériel » sont le deuxième type de difficultés les plus cités par les candidats. Leur poids s'accroît également au fil du temps.



À noter que les difficultés scolaires et matérielles sont davantage citées par ceux qui vivent en tribu.



Viennent ensuite les difficultés d'ordre « familial » dont le poids oscille entre 2% et 7% selon les années. Les sources de difficultés sont diverses et sont souvent interdépendantes les unes des autres. Les problèmes financiers peuvent indirectement avoir un impact sur le transport ou le fait de rencontrer des problèmes d'hébergement.

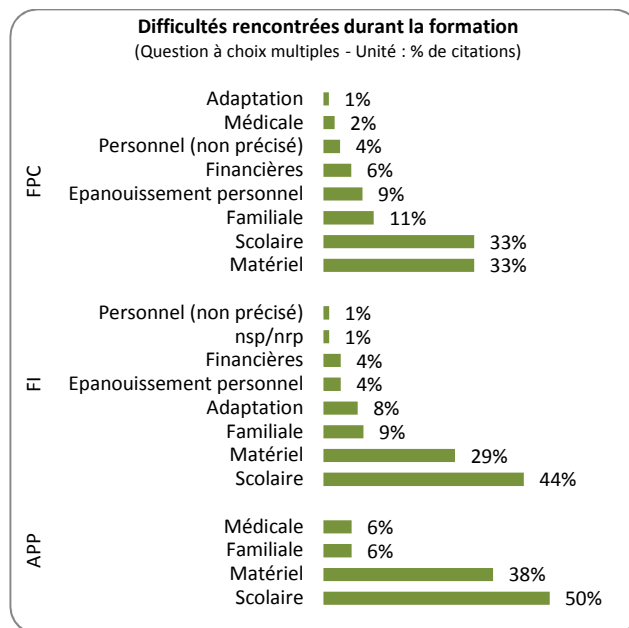
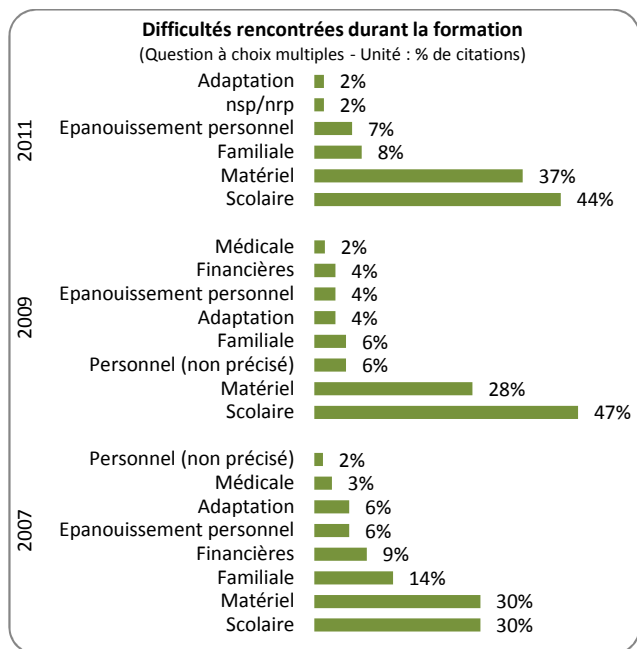
Parmi les candidats déclarant avoir rencontré des difficultés, près de 1 candidat sur 2 de la génération 2009 et 2011 reconnaissent que ces obstacles sont avant tout d'ordre scolaire.

Des problématiques qui perdurent

Il est important de relever ici que ces deux types de difficultés scolaires et matérielles sont systématiquement signalés par les sortants de l'enseignement

agricole. Leurs revendications premières n'ont pas évolué au cours des années.

transports. Les sortants de la formation initiale sont davantage préoccupés par les examens et les épreuves écrites.



Une analyse par voie de formation révèle les mêmes problèmes chez les candidats empruntant des voies de formation distinctes. Ces derniers rencontrent tous sans exception des difficultés d'ordre scolaire. Les principales préoccupations des apprentis et des stagiaires sont de trouver un stage et des moyens de

Tableau 16 : Nature et poids des difficultés au sein de la population globale

	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Total	
Effectif de départ	138	-	126	-	105	-	369	-
Scolaire	19	14%	25	20%	26	25%	70	19%
Difficultés scolaires (compréhension, assimilation)	9	7%	19	15%	19	18%	47	13%
Épreuves écrites et examen oral (rédaction du rapport, difficulté à l'oral)	4	3%	4	3%	5	5%	13	4%
Programme de la formation chargé (rythme, intensité, densité)	3	2%	2	2%	2	2%	7	2%
Trouver un stage (durée)	3	2%	-	-	-	-	3	1%
Matérielle	19	14%	15	12%	22	21%	56	15%
Hébergement	3	2%	3	2%	3	3%	9	2%
Transport	12	9%	6	5%	10	10%	28	8%
Trouver un stage (éloignement)	4	3%	6	5%	9	9%	19	5%
Familiale	9	7%	3	2%	5	5%	17	5%
Concilier formation et vie de famille, difficultés familiales	4	3%	1	1%	-	-	5	1%
Concilier formation et vie de famille, difficultés familiales	2	1%	1	1%	-	-	3	1%
Garde d'enfants	2	1%	-	-	-	-	2	1%
Éloignement du domicile familial	5	4%	2	2%	5	5%	12	3%
Épanouissement personnel (motivation timidité)	4	3%	2	2%	4	4%	10	3%
Gérer sa timidité	-	-	-	-	2	2%	2	1%
Se motiver (se remettre dans le bain, retourner sur les bancs de l'école)	4	3%	2	2%	2	2%	8	2%
Financières	6	4%	2	2%	-	-	8	2%
Adaptation (milieu, personnes, techniques)	4	3%	2	2%	1	1%	7	2%
Personnel (non précisé)	1	1%	3	2%	-	-	4	1%
Médicale (malade, accident)	2	1%	1	1%	-	-	3	1%
nsp/nrp	-	-	-	-	1	1%	1	0%

Lecture : 14% des candidats de la génération 2007 déclarent avoir eu des difficultés d'ordre scolaire durant la formation.

Source : IDC-NC, Question à choix multiples

Tableau 17 : Nature et poids des difficultés ressentis durant la formation parmi les candidats ayant ressentis des difficultés de recrutement

	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Total	
Population ayant ressentie des difficultés durant la formation	53	-	49	-	55	-	157	-
Scolaire	19	36%	25	51%	26	47%	70	45%
Difficultés scolaires (compréhension, assimilation)	9	17%	19	39%	19	35%	47	30%
Épreuves écrites et examen oral (rédaction du rapport, difficulté à l'oral)	4	8%	4	8%	5	9%	13	8%
Programme de la formation chargé (rythme, intensité, densité)	3	6%	2	4%	2	4%	7	4%
Trouver un stage (durée)	3	6%	-	-	-	-	3	2%
Matérielle	19	36%	15	31%	22	40%	56	36%
Hébergement	3	6%	3	6%	3	5%	9	6%
Transport	12	23%	6	12%	10	18%	28	18%
Trouver un stage (éloignement)	4	8%	6	12%	9	16%	19	12%
Familiale	9	17%	3	6%	5	9%	17	11%
Concilier formation et vie de famille, difficultés familiales	4	8%	1	2%	-	-	5	3%
<i>Concilier formation et vie de famille, difficultés familiales</i>	2	4%	1	2%	-	-	3	2%
<i>Garde d'enfants</i>	2	4%	-	-	-	-	2	1%
Éloignement du domicile familial	5	9%	2	4%	5	9%	12	8%
Épanouissement personnel (motivation timidité)	4	8%	2	4%	4	7%	10	6%
Gérer sa timidité	-	-	-	-	2	4%	2	1%
Se motiver (se remettre dans le bain, retourner sur les bancs de l'école)	4	8%	2	4%	2	4%	8	5%
Financières	6	11%	2	4%	-	-	8	5%
Adaptation (milieu, personnes, techniques)	4	8%	2	4%	1	2%	7	4%
Personnel (non précisé)	1	2%	3	6%	-	-	4	3%
Médicale (malade, accident)	2	4%	1	2%	-	-	3	2%
nsp/nrp	-	-	-	-	1	2%	1	1%

Lecture : Parmi les candidats ayant exprimé des difficultés, 36% des candidats de la génération 2007 déclarent avoir des difficultés d'ordre scolaire.

Source : IDC-NC, Question à choix multiples

Tableau 18 : Part des candidats ayant ressenti des difficultés durant la formation

Variables	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011	
	Effectif de départ	% candidats en difficultés	Effectif de départ	% candidats en difficultés	Effectif de départ	% candidats en difficultés
Genre						
Femme	83	33%	68	40%	57	49%
Homme	55	47%	58	38%	48	56%
Tranche d'âge (Regroup.)						
< 20 ans	40	25%	48	25%	43	51%
20-29 ans	76	43%	57	44%	39	51%
30-39 ans	16	50%	13	46%	14	36%
40 ans et plus	6	33%	8	75%	9	89%
Prov. Naissance						
PS	66	39%	86	35%	51	57%
PN	48	29%	23	57%	28	36%
PIL	14	36%	8	25%	11	55%
HNC	10	80%	9	44%	15	67%
Niveau de formation						
Niveau 3	14	86%	16	69%	18	33%
Niveau 4	39	41%	29	31%	37	59%
Niveau 5	79	28%	78	37%	50	54%
Niveau 5 bis	6	50%	3	0%	-	-
Niveau de formation (Regroup.)						
≥ Niveau 4	53	53%	45	44%	55	51%
≤ Niveau 5	85	29%	81	36%	50	54%
Diplôme						
BAC PRO	28	43%	8	38%	12	83%
BAC TECHNO	6	33%	16	25%	15	33%
BEPA	34	18%	29	34%	29	45%
BP UC	5	40%	5	40%	10	70%
BPA UC	5	20%	10	60%	9	78%
BTSA	14	86%	16	69%	18	33%
CAPA	6	50%	3	0%	-	-
CAPA UC	40	38%	39	33%	12	58%
Domaine de formation d'origine						
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	17	18%	49	39%	45	47%
Production - Polyculture élevage	51	57%	26	54%	22	50%
Production horticole	21	43%	14	21%	7	86%
Services en milieu rural et collectivités	35	17%	24	38%	21	48%
Transformation	14	43%	13	31%	10	70%
Spécialité de formation						
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	35%	7	43%	8	63%
Chef d'exploitation, ouvrier hautement qualifié, en polyculture-élevage	5	20%	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	67%	-	-	1	100%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	14	86%	12	67%	13	38%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	6	50%	3	0%	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	33%	4	50%	6	33%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	6	17%	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	-	4	75%	5	20%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	14	43%	13	31%	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	10	70%
Productions horticoles	4	50%	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	36%	5	20%	2	100%
Productions horticoles - Fruitières	6	50%	5	40%	3	100%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	4	0%	2	50%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	9	56%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	33%	16	25%	15	33%
Services à la personne	17	0%	16	38%	12	25%
Services en milieu rural	18	33%	8	38%	9	78%
Soigneur d'équidés	3	100%	-	-	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	4	75%	-	-
Travaux de production horticole	-	-	6	50%	9	78%
Travaux paysagers	8	0%	13	46%	1	100%
Réussite						
Abandon	9	44%	15	53%	7	57%
Diplômé	110	35%	91	32%	72	47%
Non diplômé	19	53%	20	60%	26	65%
Habite actuellement en tribu						
Vie citadine / broussarde	91	38%	89	35%	75	53%
Vie tribale	47	38%	37	49%	30	50%
Dispositif						
APP	5	80%	10	30%	6	83%
FI	73	33%	60	33%	61	48%
FPC	60	42%	56	46%	38	55%
TOTAL	138	38%	126	39%	105	52%

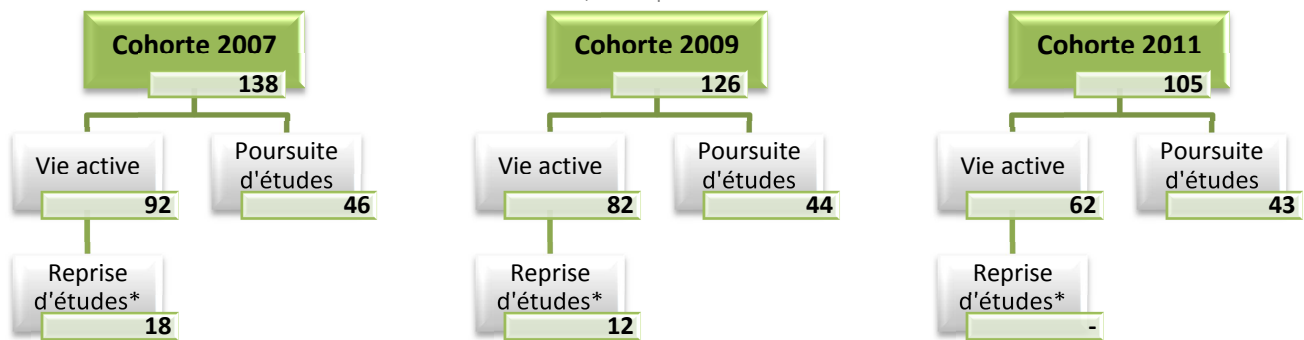
Lecture : En 2007, 33% des femmes déclarent avoir eu des difficultés durant la formation, contre 47% pour les hommes.

Source : IDC-NC

LA SORTIE DE FORMATION

Arborescence illustrant de manière synthétique la situation des candidats dès la sortie de formation

Lecture : Sur les 138 candidats de la cohorte 2007, 46 ont poursuivi leur formation. 92 sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 33%
- ❖ % entrée vie active = 67%
- ❖ Taux de reprise = 13%

- ❖ Taux de poursuite = 35%
- ❖ % entrée vie active = 65%
- ❖ Taux de reprise = 10%

- ❖ Taux de poursuite = 41%
- ❖ % entrée vie active = 59%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

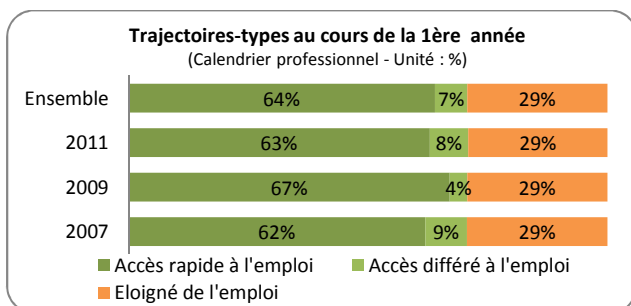
3 candidats sur 5 connaissent un accès rapide à l'emploi au cours de la 1^{ère} année

Il est possible d'étudier les trajectoires-types d'entrée sur le marché du travail au cours de la première année de vie active.

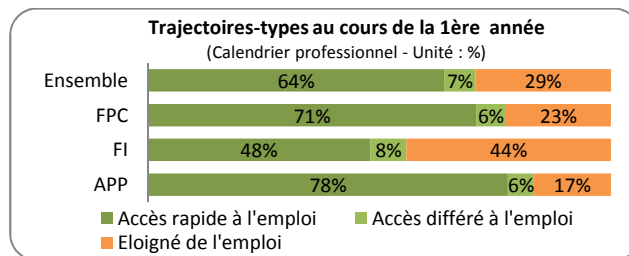
Critères utilisés pour créer les typologies :

Trajectoires-types	définition
Accès rapide à l'emploi	Accède à l'emploi dans les 6 mois qui suivent la formation
Accès différé à l'emploi	Accès lent à l'emploi après au moins 6 mois de recherche d'emploi
Éloigné de l'emploi	Chômage ou inactivité persistante : A passé au moins 7 mois sur 12 à travailler chez soi, à ne rien faire, est retourné à la maison ou en tribu (soit près de 60% du temps sur la période concernée)

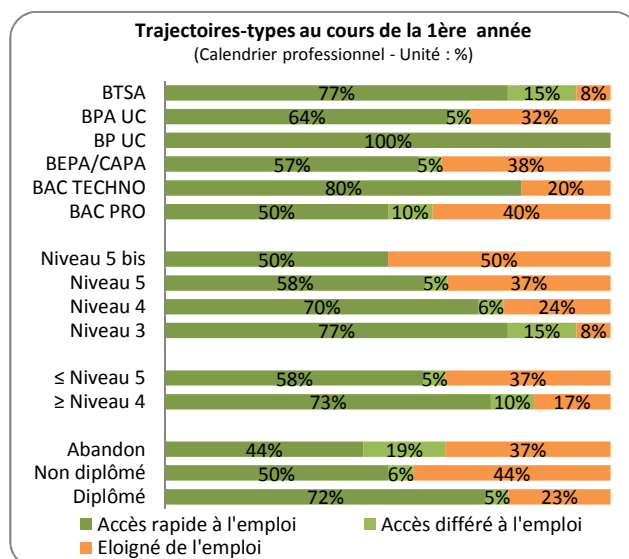
Parmi les candidats qui entrent dans la vie active, plus de 3 candidats sur 5 ont un accès rapide à l'emploi. 30% connaissent une trajectoire éloignée de l'emploi.



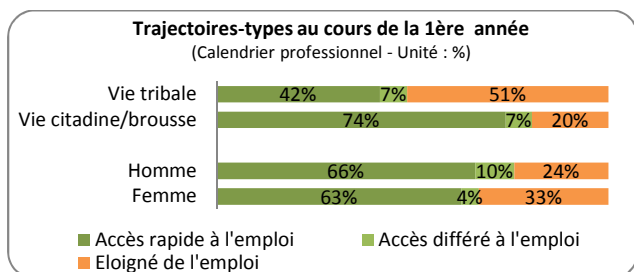
Ayant emprunté une voie de formation davantage tournée vers l'insertion professionnelle, les apprentis (78%) et les stagiaires (71%) sont plus nombreux que les élèves issus de la formation initiale à accéder rapidement à l'emploi (48%).



L'obtention du diplôme favorise l'insertion professionnelle. 72% des diplômés connaissent une trajectoire d'accès rapide à l'emploi, contre respectivement 50% et 44% pour les candidats non certifiés ou ayant abandonné. En outre, avoir un niveau de formation élevé protège les candidats d'une trajectoire d'emploi précaire. Les niveaux IV et III, de même que les titulaires d'un BTS ou d'un Bac technologique, accèdent rapidement à l'emploi.



Les femmes ont plus de difficultés que les hommes à s'insérer sur le marché du travail. 33% d'entre-elles connaissent une trajectoire éloignée de l'emploi au cours de la première année de vie active, contre 24% pour les hommes. Un écart important apparaît entre les candidats habitants en tribu et ceux résidants en ville ou en brousse. 1 candidat sur 2 - dont le lieu de vie principal est en tribu - retourne en tribu pour ne rien faire ou continuer de travailler chez lui.



82% déclarent avoir travaillé au moins une fois depuis leur sortie de formation en 2007 et 2009

Parmi les candidats qui sont entrés sur le marché du travail, près de 4 individus sur 5 des générations 2007 et 2009 déclarent avoir travaillé après leur sortie de formation.

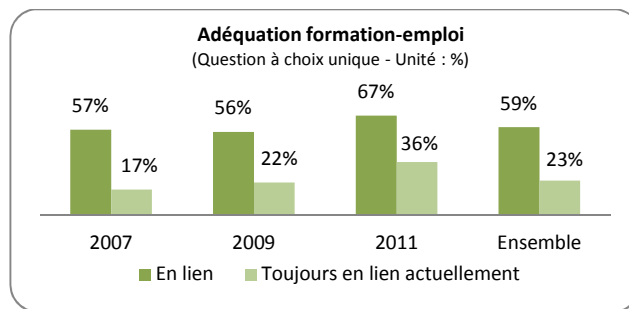
Tableau 19 : Situation des personnes entrant sur le marché du travail

Situation	2007		2009		2011	
	N	%	N	%	N	%
N'a pas travaillé	9	9%	7	9%	10	16%
Etait déjà en emploi	8	10%	7	9%	10	16%
A travaillé	75	82%	68	83%	42	68%
Total	92	100%	82	100%	62	100%

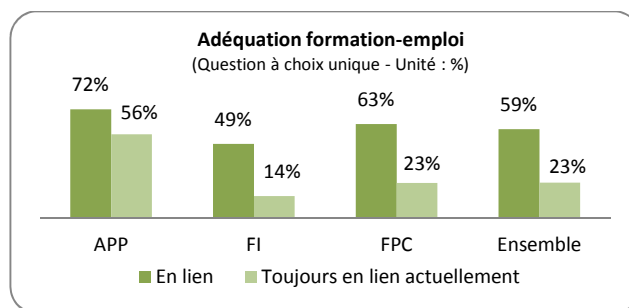
Parmi les 210 candidats qui sont entrés sur le marché du travail (sont exclus du calcul les candidats ayant déjà un emploi avant la formation), 59% d'entre eux déclarent avoir exercé un emploi en lien avec la formation suivie, soit près de 3 candidats sur 5. 23% affirment qu'ils ont encore un emploi en rapport avec la formation actuellement.

Tableau 20 : Raisons du non-emploi des personnes déclarant ne jamais avoir travaillé depuis leur sortie de formation

Raisons du non-emploi	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	Ensemble (nombre)	%
N'a pas trouvé de travail	-	3	1	4	16%
Retour à la tribu	-	2	2	4	16%
A eu un bébé	-	-	3	3	12%
S'occuper des enfants	1	-	2	3	12%
Souhait de reprise d'études	1	1	1	3	12%
Reste à la maison	2	-	-	2	8%
Souhait de ne rien faire	2	-	-	2	8%
Passer le permis	-	1	-	1	4%
S'occuper d'un proche	1	-	-	1	4%
Travailler avec un proche	1	-	-	1	4%
nsp/nrp	-	-	1	1	4%
Total	8	7	10	25	100%



Ce sont les apprentis qui décrochent le plus souvent un emploi en lien avec la formation. Viennent ensuite les stagiaires de la FPC, puis les candidats ayant choisi la voie scolaire.



9% déclarent ne jamais avoir travaillé depuis leur sortie de formation

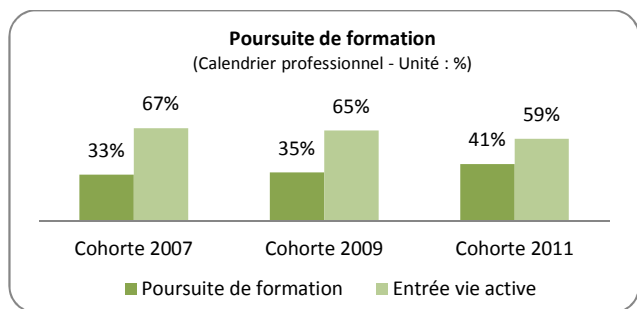
Parmi les personnes qui sont entrées sur le marché du travail, 9% des candidats des générations 2007 et 2009 déclarent ne pas avoir travaillé après leur sortie de formation.

Quelles sont les raisons pour lesquelles les personnes ne sont pas parvenues à travailler depuis la fin de leur formation ? 28% des sortants n'ont pas travaillé parce qu'ils ont eu un bébé ou se sont occupés d'enfants ou d'un proche, 28% d'entre eux restent à la maison, retournent en tribu ou décident de travailler avec un proche, 16% ne sont tout simplement pas parvenus à trouver un emploi et 16% patientent en attendant de reprendre des études (permis ou autre formation). Plus problématique, 8% revendiquent le fait de ne rien avoir envie de faire (Cf. tableau ci-contre).

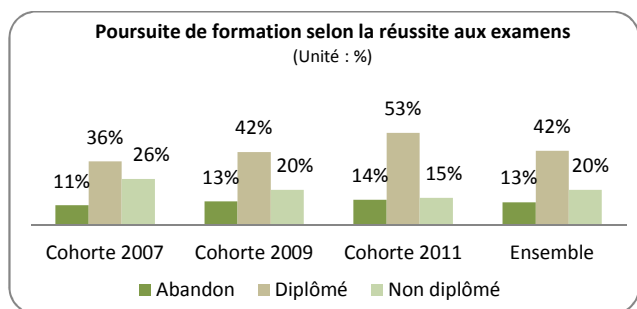
LES POURSUITES D'ÉTUDES

Une recrudescence des poursuites d'études⁵

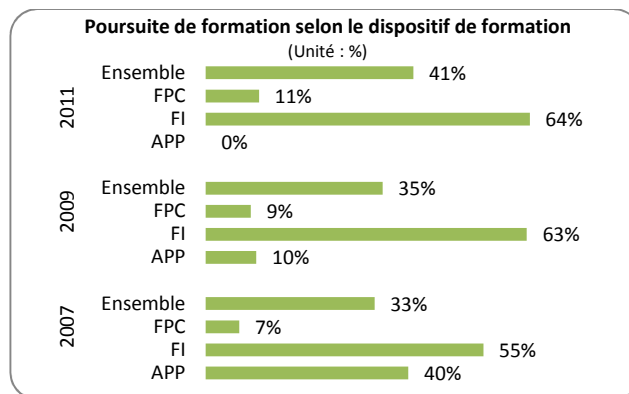
Les sortants de l'enseignement agricole repoussent de plus en plus leur entrée sur le marché du travail. Une fois la formation achevée, 33% des sortants de l'enseignement agricole poursuivent des études en 2007. La part des personnes en poursuite d'études s'accroît progressivement pour atteindre 41% en 2011.



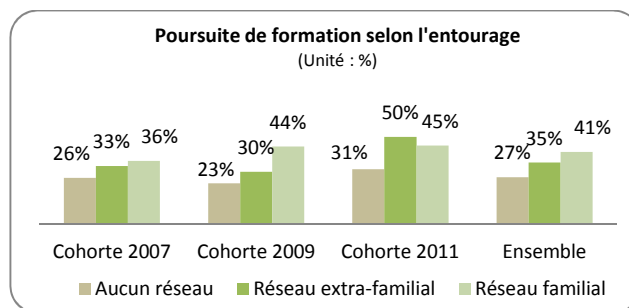
Ces poursuites d'études varient selon l'obtention du diplôme. Quelle que soit la génération étudiée, **avoir le diplôme a un effet stimulateur sur la poursuite d'études**. En 2011, 53% des sortants poursuivent des études après avoir obtenu un diplôme de l'enseignement agricole. Ceux qui ont abandonné ou qui ne sont pas parvenus à obtenir leur diplôme poursuivent moins fréquemment leur formation.



Le dispositif de formation initiale - en lien direct avec les missions qui lui sont assignées - se distingue des autres voies de formation par son fort taux de poursuite. Plus de la moitié des sortants poursuivent leurs études. À l'inverse, la formation offre aux stagiaires de la FPC un accès plus immédiat sur le marché du travail.



De même, le fait de ne pas avoir dans son entourage proche de personnes travaillant dans le milieu agricole diminue les perspectives de formation.



En lien avec les finalités de chaque dispositif de formation, les stratégies des sortants diffèrent suivant le type de diplôme effectué. L'objectif n'étant pas l'insertion professionnelle, les sortants de Bac technologiques prolongent davantage leurs études que les autres. Ayant une double finalité (préparer l'entrée dans la vie active et/ou à la poursuite d'études), les stratégies des sortants du BEPA s'orientent de plus en plus vers la poursuite de formation (59% en 2007, contre 76% en 2011). Arrivée au niveau BTS, seul un candidat sur cinq envisage de reprendre une formation. Force est de constater que la part des sortants de BTSA (niveau III) et de Bac professionnel (niveau IV) en poursuite d'études est en diminution depuis 2007.

Tableau 21 : taux de poursuite selon le diplôme effectué

DIPLÔME	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011
BEPA/CAPA	31%	32%	56%
BPA UC	20%	10%	0%
BP UC	0%	20%	0%
BAC PRO	39%	38%	33%
BAC TECHNO	100%	81%	87%
BTSA	21%	19%	17%
Total	33%	35%	41%

NB : la réforme de l'enseignement professionnelle est également à prendre en considération : le Bac pro s'effectue dorénavant en trois ans et la fin des BEPA en deux ans.

⁵ Les données concernant les poursuites d'études prennent en compte les candidats partis se former à l'étranger.

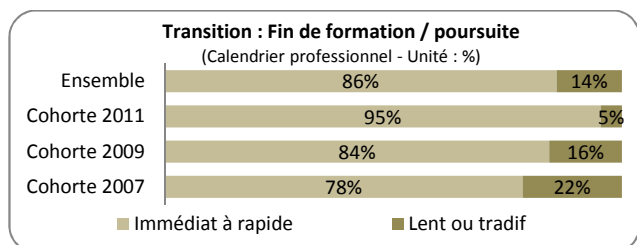
En 2011, deux domaines de formation s'illustrent particulièrement quant aux poursuites d'études. Les sortants des filières de l'aménagement de l'espace sont de plus en plus nombreux à prolonger leurs études (53% en 2011). Viennent ensuite les sortants des services en milieu rural qui sont plus de 48% à poursuivre leurs études en 2011. Le taux de poursuite est en revanche plus faible pour les sortants de la production horticole et du secteur de la transformation.

Tableau 22 : taux de poursuite selon le domaine de formation

DOMAINE DE FORMATION	2007	2009	2011
Aménagement de l'espace	35%	37%	53%
Production - Polyculture élevage	47%	42%	36%
Production horticole	10%	7%	14%
Services en milieu rural	40%	54%	48%
Transformation	0%	8%	0%
Total	33%	35%	41%

Un délai moyen d'accès à la formation de 2,2 mois

La durée de transition entre la fin d'une formation et l'inscription dans une autre formation est rapide et tend à devenir de plus en plus courte. La majorité des candidats qui souhaitent poursuivre leurs études le font dans un délai qui n'excède pas 5 mois. Les sortants de formation initiale s'inscrivent dans une formation plus rapidement que les autres.



Critères utilisés pour créer les catégories :

NB : Le délai est circonscrit au décalage de l'année scolaire calédonien par rapport à l'année scolaire métropolitain.

Poursuite de formation		En mois
Rapide	Immédiat	0
	Quasi-immédiat	1, 2
	Rapide	3, 4, 5
Différé	Lent	6, 7, 8, 9
	Tardif	10, 11, 12
	Reprise de formation	Reprise

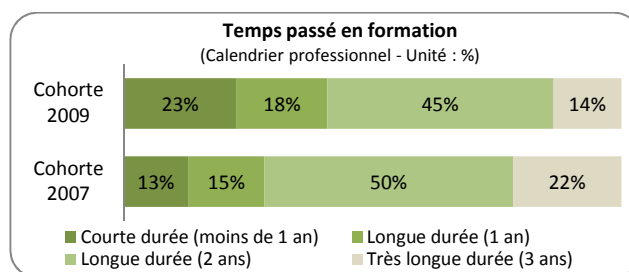
Durée des formations	En année
En formation de courte durée (moins de 1 an)	Inf. 1 an
En formation de longue durée (1 an)	1
En formation de longue durée (2 ans)	2
En formation de très longue durée (3 ans)	3, 4

Tableau 23 : Transition fin de formation/poursuite (moyen. en mois)

DIPLÔME	2007	2009	2011	Total
BEPA/CAPA	2,2	1,3	1,2	1,6
BPA UC	11,0	2,0	-	6,5
BP UC	-	10,0	-	10,0
BAC PRO	4,5	3,3	0,3	3,4
BAC TECHNO	2,2	2,8	1,7	2,3
BTSA	1,3	5,7	0,3	2,4
Total	2,9	2,4	1,2	2,2

Des candidats privilégiant des poursuites d'études qui n'excèdent pas deux ans

86% des candidats de la génération 2009 (contre 78% en 2007) ont poursuivi leurs études au sein de formation d'une durée maximum de deux ans. Seules les cohortes 2007 et 2009 nous permettent d'avoir un recul suffisant pour appréhender le temps que passent les candidats en formation lorsqu'ils décident de poursuivre leurs études.



Ces constats se trouvent confortés par les résultats de l'enquête effectuée par l'IDC- NC auprès des terminales en 2013. L'étude montre que les candidats des filières professionnelles - et plus particulièrement issus du secteur agricole - privilégient des études courtes dépassant rarement deux ans.

Enquête Terminale 2013 - IDC-NC

L'observatoire réalise une enquête annuelle auprès de tous les élèves de Terminale. En 2013, 2392 élèves sur les 3382 inscrits en terminale ont participé à l'enquête, soit 71% des futurs bacheliers : 875 élèves des filières générales, 585 des séries technologiques et 932 des séries professionnelles (dont 104 en filière agricole). Un profil particulier se dégage des élèves inscrits en filière professionnelle :

Des cursus courts privilégiés, répondant aux objectifs de la formation professionnelle : Les lycéens des filières professionnelles ne sont que 11% à envisager un cursus long (Bac+3 et plus) contre 72% pour ceux des filières générales et 30% pour les séries technologiques. 1 élève sur 2 en filière agricole ne sait pas pour combien d'années il s'engage.

Tableau : Part des candidats voulant poursuivre en études supérieures

Terminales	Ne sais pas	bac+2	bac+3 bac+4	bac+5 ou +	NRP
générale	13%	11%	31%	41%	4%
professionnelle	40%	29%	9%	2%	20%
technologique	21%	39%	24%	6%	10%
Total	26%	25%	21%	17%	11%
filière agricole	51%	29%	4%	2%	14%

Filière agricole (légende) - la sélection qui a été faite comprend des diplômés de l'Education Nationale qui sont hors champs de notre enquête (*Hygiène et environnement, Maintenance des matériels agricoles*) et des diplômés du Ministère de l'agriculture hors bac STAV (*Production horticole, Service en milieu rural, Service de proximité-Vie locale, CGEA, Gestion des milieux naturels et de la faune*).

Tableau 24 : Les choix de poursuite d'études

Diplôme suivi	Études souhaitées	Spécialité de formation	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	Total	%
BAC PRO	Sapeur-pompier	Sapeur-pompier			1	1	6%
	BTS	Développement de l'agriculture des régions chaudes	2			2	11%
		Non précisé	1			1	6%
		Services en espace rural	2			2	11%
		Mécanique			1	1	6%
	LICENCE	Sciences de la vie et de la terre	1			1	6%
	S'occuper des enfants	Non précisé			1	1	6%
	Non précisé	Non précisé	5	3	1	9	50%
	Total BAC PRO			11	3	4	18
BAC TECHNO	BAC PRO	Logistique		1		1	3%
	BAC TECHNO	Sciences et technologies agronomie et environnement	1			1	3%
	BTS	Comptabilité			1	1	3%
		Développement de l'agriculture des régions chaudes	1	3	4	8	25%
		Gestion et protection de la nature		1		1	3%
	DEUST	Non précisé	1			1	3%
		Revégétalisation	2			2	6%
	LICENCE	Sciences de la vie et de la terre			1	1	3%
	Non précisé	Non précisé	1	8	7	16	50%
	Total BAC TECHNO			6	13	13	32
BEPA	Non précisé	Menuiserie			1	1	2%
	APP	Non précisé		1		1	2%
	BAC PRO	Conduite et gestion de l'exploitation agricole	4	5	2	11	18%
		Gestion des milieux naturels et de la faune			6	6	10%
		Horticulture	2		1	3	5%
		Services en milieu rural	5	4		9	15%
	BAC TECHNO	Sciences et techniques de la santé et du social		1	1	2	3%
		Sciences médicaux sociales		1		1	2%
	BEP	Agriculture des régions chaudes	1			1	2%
		Non précisé		1		1	2%
		Services à la personne	1	1		2	3%
	BTS	Développement de l'agriculture des régions chaudes	1			1	2%
	DAEU	Général (Diplôme d'accès aux études universitaires)			1	1	2%
	MC	Aide à domicile	1			1	2%
	Souhait de ne rien faire	Souhait de ne rien faire			1	1	2%
	Non précisé	Non précisé	5	5	9	19	31%
	Total BEPA			20	19	22	61
BP UC	BTS	Développement de l'agriculture des régions chaudes		1		1	100%
	Total BP UC				1	1	100%
BPA UC	Poursuite d'études BP	Production élevage		1		1	50%
	Non précisé	Non précisé	1			1	50%
	Total BPA UC			1	1	2	100%
BTSA	Non précisé	Non précisé	3	3	3	9	100%
	Total BTSA			3	3	3	9
CAPA/CAPA UC	Non précisé	Non précisé	5	4	1	10	100%
	Total CAPA			5	4	1	10
TOTAL			46	44	43	133	

Lecture : 25% des Bac techno poursuivent en BTS Développement de l'Agriculture des Régions Chaudes (DARC)

Source : IDC-NC

Tableau 25 : Part des sortants de l'enseignement agricole poursuivant leurs études

Variables	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Ensemble	
	Effectif de départ (nbre)	Taux de Poursuite (%)	Effectif de départ (nbre)	Taux de Poursuite (%)	Effectif de départ (nbre)	Taux de Poursuite (%)	Effectif de départ (nbre)	Taux de Poursuite (%)
Genre								
Femme	83	30%	68	40%	57	35%	208	35%
Homme	55	38%	58	29%	48	48%	161	38%
Province de naissance								
PS	66	32%	86	36%	51	39%	203	35%
PN	48	38%	23	30%	28	61%	99	42%
PIL	14	36%	8	25%	11	27%	33	30%
HNC	10	20%	9	44%	15	20%	34	26%
Dispositif								
APP	5	40%	10	10%	6	0%	21	14%
FI	73	55%	60	63%	61	64%	194	60%
FPC	60	7%	56	9%	38	11%	154	8%
Niveau de formation								
Niveau 3	14	21%	16	19%	18	17%	48	19%
Niveau 4	39	44%	29	59%	37	46%	105	49%
Niveau 5	79	29%	78	28%	50	46%	207	33%
Niveau 5 bis	6	50%	3	67%			9	56%
Niveau de formation (Regroupement)								
≥ Niveau 4	53	38%	45	44%	55	36%	153	39%
≤ Niveau 5	85	31%	81	30%	50	46%	216	34%
Diplôme								
BAC PRO	28	39%	8	38%	12	33%	48	38%
BAC TECHNO	6	100%	16	81%	15	87%	37	86%
BEPA	34	59%	29	66%	29	76%	92	66%
BP UC	5	0%	5	20%	10	0%	20	5%
BPA UC	5	20%	10	10%	9	0%	24	8%
BTSA	14	21%	16	19%	18	17%	48	19%
CAPA	6	50%	3	67%	-	-	9	56%
CAPA UC	40	5%	39	5%	12	8%	91	5%
Domaine de formation d'origine								
Aménagement de l'espace	17	35%	49	37%	45	53%	111	43%
Production - Polyculture élevage	51	47%	26	42%	22	36%	99	43%
Production horticole	21	10%	14	7%	7	14%	42	10%
Services en milieu rural et collectivités	35	40%	24	54%	21	48%	80	46%
Transformation	14	0%	13	8%	10	0%	37	3%
Spécialité de formation								
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	76%	7	71%	8	75%	32	75%
Chef d'exploitation, ouvrier qualifié en polyculture-élevage	5	20%	-	-	-	-	5	20%
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	33%	-	-	1	0%	7	29%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	14	21%	12	25%	13	15%	39	21%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	6	50%	3	67%	-	-	9	56%
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	0%	4	0%	6	17%	13	8%
Entretien et Aménagt des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	6	67%	-	-	6	67%
Gestion et Protection de la Nature (GPN)	-	-	4	0%	5	20%	9	11%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	14	0%	13	8%	-	-	27	4%
Industries Alimentaires	-	-	-	-	10	-	10	-
Productions horticoles	4	50%	-	-	-	-	4	50%
Productions horticoles - Florales et légumières	11	-	5	-	2	-	18	-
Productions horticoles - Fruitières	6	0%	5	20%	3	33%	14	14%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	4	-	2	-	6	-
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	9	100%	9	100%
Sciences et techno. de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	100%	16	81%	15	87%	37	86%
Services à la personne	17	41%	16	63%	12	58%	45	53%
Services en milieu rural	18	39%	8	38%	9	33%	35	37%
Soigneur d'équidés	3	67%	-	-	-	-	3	67%
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	4	25%	-	-	4	25%
Travaux de production ornementale et légumière	-	-	6	-	9	-	15	-
Travaux paysagers	8	0%	13	8%	1	0%	22	5%
Réussite								
Abandon	9	11%	15	13%	7	14%	31	13%
Diplômé	110	36%	91	42%	72	53%	273	42%
Non diplômé	19	26%	20	20%	26	15%	65	20%
Habite actuellement en tribu								
Vie citadine / brossarde	91	34%	89	34%	75	40%	255	36%
Vie tribale	47	32%	37	38%	30	43%	114	37%
Entourage issu du milieu agricole								
Aucun réseau	34	26%	43	23%	35	31%	112	27%
Réseau extra-familial	24	33%	20	30%	10	50%	54	35%
Réseau familial	80	36%	63	44%	60	45%	203	41%
TOTAL	138	33%	126	35%	105	41%	369	36%

Lecture : Sur les 83 femmes inscrites en formation en 2007, 30% ont poursuivi une formation l'année suivante.

Source : IDC-NC

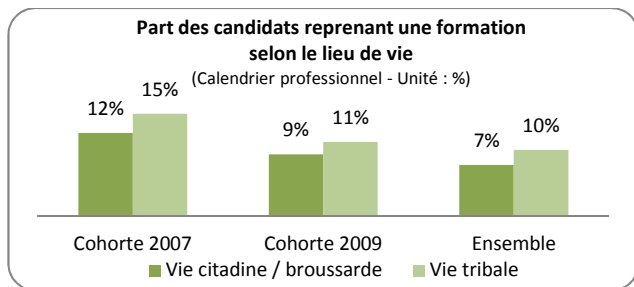
LES REPRISES D'ÉTUDES

NB : tout délai supérieur à 12 mois entre deux périodes de formation est considéré comme une reprise d'études (excluant la cohorte 2011)

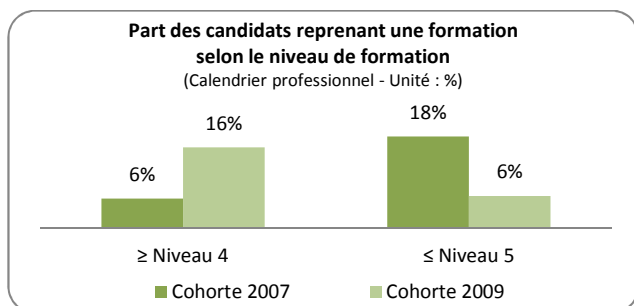
20% des candidats reprennent une formation au cours des cinq années écoulées

Parmi les candidats des générations 2007 et 2009 qui entrent sur le marché du travail, respectivement 20% et 15% d'entre eux reprennent une formation. L'interruption entre la sortie de formation et la reprise d'études dure en moyenne 28 mois en 2007. Ce retour en formation est plus tardif pour les filles. En 2007, 33 mois s'écoulent avant qu'elles ne décident à reprendre des études, contre seulement 22 mois pour les hommes. Ce différentiel tend néanmoins à s'estomper avec le temps (21 mois pour les filles contre 18 mois pour les hommes).

Parmi les personnes en reprise d'études se trouve une plus forte proportion de personnes vivant en tribu qui semblent renouer plus difficilement avec le système de formation.



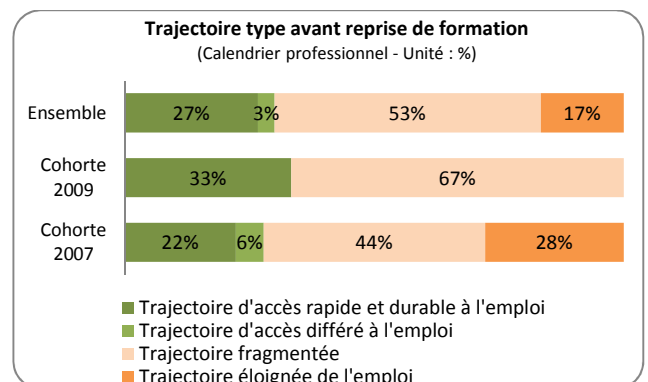
Fait marquant, une fois leur formation achevée, peu de candidats de niveau supérieur ou égal à IV envisageaient de reprendre une formation en 2007. Les sortants de la génération 2009 sont plus nombreux à envisager une reprise de formation. La tendance inverse est perceptible pour les candidats ayant un niveau inférieur ou égal à V.



En excluant les candidats encore en formation au moment de l'enquête (dont la date de fin de formation n'est pas encore déterminée), 95% des formations n'excèdent pas un an.

La reprise d'études pour des jeunes dont l'insertion a été difficile

La reprise d'études est davantage l'apanage de jeunes dont l'insertion a été difficile. En 2007 et 2009, près de 7 candidats sur 10 ont rencontré une période d'instabilité, de chômage ou d'inactivité sur le marché du travail avant de reprendre leurs études.



Cet éloignement de l'emploi constaté avant la reprise de formation n'est pas irréversible. La reprise d'études permet à ceux qui en bénéficient une sortie progressive de l'emploi précaire, du chômage ou d'une longue période d'inactivité. Suite à cette reprise, près de 6 candidats sur 10 accèdent à l'emploi. Ce retour à l'emploi se fait en moyenne dans un délai de 2 mois. Le reste des candidats sont encore en formation au moment de l'enquête.

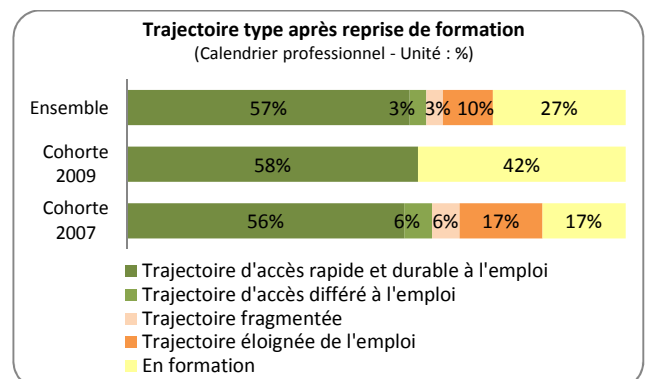


Tableau 26 : Part des candidats reprenant leurs études après un an passé sur le marché du travail sur la population totale

Variables	Cohorte 2007			Cohorte 2009			Ensemble		
	Effectif de départ	Tx de reprise	Délai avant reprise	Effectif de départ	Tx de reprise	Délai avant reprise	Effectif de départ	Tx de reprise	Délai avant reprise
Genre									
Femme	83	12%	33,0	68	10%	21,0	208	8%	28,1
Homme	55	15%	22,1	58	9%	18,0	161	8%	20,5
Prov. Naissance									
PS	66	12%	29,9	86	12%	19,7	203	9%	24,2
PN	48	13%	27,8	23	9%	20,0	99	8%	25,9
PIL	14	14%	38,0	8	0%	-	33	6%	38,0
HNC	10	20%	12,5	9	0%	-	34	6%	12,5
Dispositif									
APP	5	40%	35,0	10	10%	13,0	21	14%	27,7
FI	73	14%	29,2	60	8%	16,8	194	8%	25,1
FPC	60	10%	24,2	56	11%	23,3	154	8%	23,8
Niveau de formation									
Niveau 3	14	7%	14,0	16	19%	23,3	48	8%	21,0
Niveau 4	39	5%	33,0	29	14%	16,8	105	6%	22,2
Niveau 5	79	16%	28,8	78	6%	20,0	207	9%	26,3
Niveau 5 bis	6	33%	26,5	3	0%	-	9	22%	26,5
Niveau de formation (Regroup.)									
≥ Niveau 4	53	6%	26,7	45	16%	19,6	153	7%	21,7
≤ Niveau 5	85	18%	28,5	81	6%	20,0	216	9%	26,4
Diplôme									
BAC PRO	28	7%	33,0	8	25%	21,0	48	8%	27,0
BAC TECHNO	6	0%	-	16	13%	12,5	37	5%	12,5
BEPA	34	18%	30,8	29	3%	17,0	92	8%	28,9
BP UC	5	0%	-	5	0%	-	20	0%	-
BPA UC	5	20%	26,0	10	0%	-	24	4%	26,0
BTSA	14	7%	14,0	16	19%	23,3	48	8%	21,0
CAPA	6	33%	26,5	3	0%	-	9	22%	26,5
CAPA UC	40	15%	27,2	39	10%	20,8	91	11%	24,6
Domaine de formation d'origine									
Aménagement de l'espace	17	12%	20,0	49	6%	12,7	111	5%	15,6
Production - Polyculture élevage	51	14%	28,4	26	12%	23,3	99	10%	26,9
Production horticole	21	10%	23,5	14	21%	23,3	42	12%	23,4
Services en milieu rural et collectivités	35	17%	33,5	24	13%	19,7	80	11%	28,9
Transformation	14	7%	20,0	13	0%	-	37	3%	20,0
Spécialité de formation									
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	12%	25,0	7	0%	-	32	6%	25,0
Chef d'exploitation, ouvrier qualifié, en polyculture-élevage	5	20%	26,0	-	-	-	5	20%	26,0
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	0%	-	-	-	-	7	0%	-
Développement de l'agriculture régions chaudes (DARC)	14	7%	14,0	12	25%	23,3	39	10%	21,0
Employé exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	6	33%	26,5	3	0%	-	9	22%	26,5
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	33%	24,0	4	0%	-	13	8%	24,0
Entretien Aménagement Espaces Naturels Ruraux (EAENR)	-	-	-	6	0%	-	6	0%	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN)	-	-	-	4	0%	-	9	0%	-
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	14	7%	20,0	13	0%	-	27	4%	20,0
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-	10	0%	-
Productions horticoles	4	0%	-	-	-	-	4	0%	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	9%	33,0	5	60%	23,3	18	22%	25,8
Productions horticoles - Fruitières	6	17%	14,0	5	0%	-	14	7%	14,0
Productions horticoles - Pépinières	-	-	-	4	0%	-	6	0%	-
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	-	-	9	0%	-
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	0%	-	16	13%	12,5	37	5%	12,5
Services à la personne	17	24%	33,8	16	6%	17,0	45	11%	30,4
Services en milieu rural	18	11%	33,0	8	25%	21,0	35	11%	27,0
Soigneur d'équidés	3	33%	56,0	-	-	-	3	33%	56,0
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	-	4	0%	-	4	0%	-
Travaux de production horticole	-	-	-	6	0%	-	15	0%	-
Travaux paysagers	8	13%	16,0	13	8%	13,0	22	9%	14,5
Réussite									
Abandon	9	33%	32,0	15	7%	17,0	31	13%	28,3
Diplômé	110	12%	29,2	91	9%	18,8	273	8%	25,2
Non diplômé	19	11%	15,5	20	15%	23,3	65	8%	20,2
Habite actuellement en tribu									
Vie citadine / broussarde	91	12%	26,5	89	9%	21,5	255	7%	24,4
Vie tribale	47	15%	30,9	37	11%	16,3	114	10%	25,5
Entourage issu du milieu agricole									
Aucun réseau	34	12%	22,5	43	12%	20,4	112	8%	21,3
Réseau extra-familial	24	4%	56,0	20	0%	-	54	2%	56,0
Réseau familial	80	16%	27,8	63	11%	19,3	203	10%	24,8
TOTAL	138	13%	28,2	126	10%	19,8	369	8%	24,8

Lecture : Sur les 138 candidats sortis de formation en 2007, 13% d'entre eux reprennent une formation après avoir passé au moins un an sur le marché du travail

Source : IDC-NC

LES PARCOURS DE FORMATION ET D'EMPLOI

Évolution de la situation des sortants au cours des cinq années écoulées

L'étude du calendrier professionnel permet de comprendre le parcours des candidats sur le marché du travail. L'évolution année par année de la situation professionnelle des sortants de l'enseignement agricole révèle des similarités entre les générations 2007 et 2009. Les candidats accèdent à l'emploi au même rythme. Seule la génération 2011 se distingue par sa part plus importante de jeunes en formation.

Près d'un candidat sur deux accède à l'emploi un an après leur sortie de formation. Le taux de chômage et/ou d'inactivité fluctue entre 22% et 26% suivant les années. La part des jeunes en formation au cours de cette première année de vie active s'est accrue. Le taux de poursuite de formation de l'ensemble de la génération 2011 culmine à 36%, soit 10 points de plus que la génération 2009.

La part des jeunes en emploi progresse fortement au cours de la troisième année. Le taux d'emploi de l'ensemble des générations 2007 et 2009 se stabilise entre 64% et 68% trois ans après la sortie de formation. Ce taux se porte à 76% au bout de cinq ans.

Indicateurs utilisés : calendrier professionnel

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année). Trois types de situations sont catégorisées : En emploi, En formation, Au chômage et/ou inactivité.

- TAUX DE CHÔMAGE ET/OU D'INACTIVITÉ :

Mesure la part des individus en recherche d'emploi ou inactif présent sur le marché du travail.

Calcul : Nombre de chômeurs ou d'inactifs / Nombre de sortants (%)

- TAUX D'EMPLOI :

Mesure la part des individus en emploi présent sur le marché du travail.

Calcul : Nombre d'individus en emploi / Nombre de sortants (%)

- TAUX DE POURSUITE DE FORMATION :

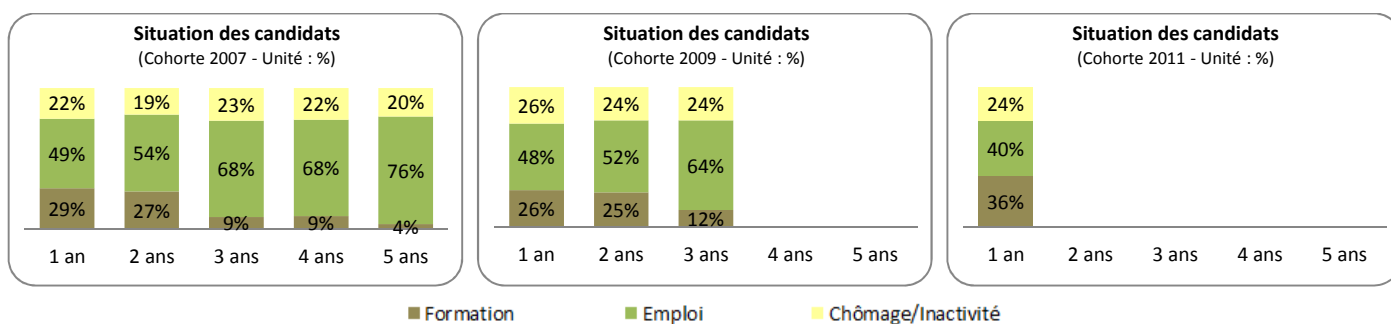
Mesure la part des individus en poursuite d'études après leur sortie de formation.

Calcul : Nombre d'individus en formation / Nombre de sortants (%)

La voie de formation empruntée (APP, FI, FPC) impacte la suite du parcours. Les élèves se distinguent par une poursuite de formation plus importante. Un jeune sur deux sorti de formation initiale poursuit ses études. A noter que la mise en place du Bac professionnel en trois ans impacte les résultats concernant la poursuite d'études des élèves.

Les apprentis et les stagiaires se distinguent par une insertion professionnelle plus rapide. Le pic d'insertion est atteint plus tardivement pour les élèves.

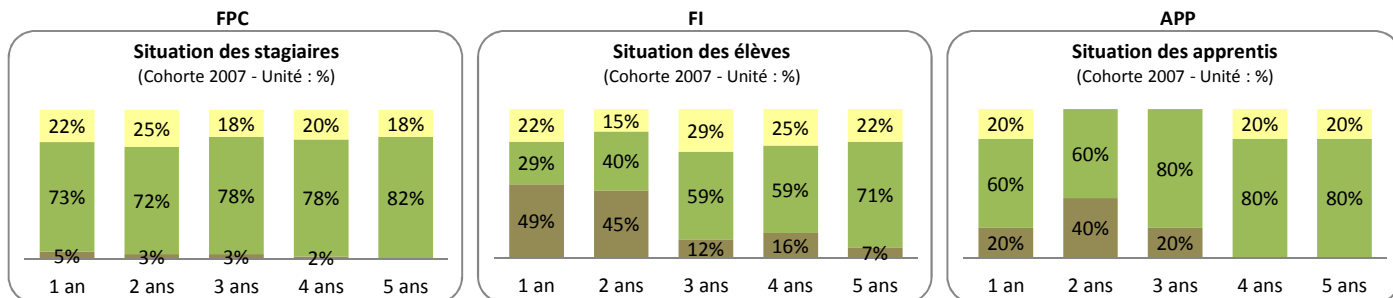
Évolution de la situation professionnelle des sortants de l'enseignement agricole en 2007, 2009 et 2011



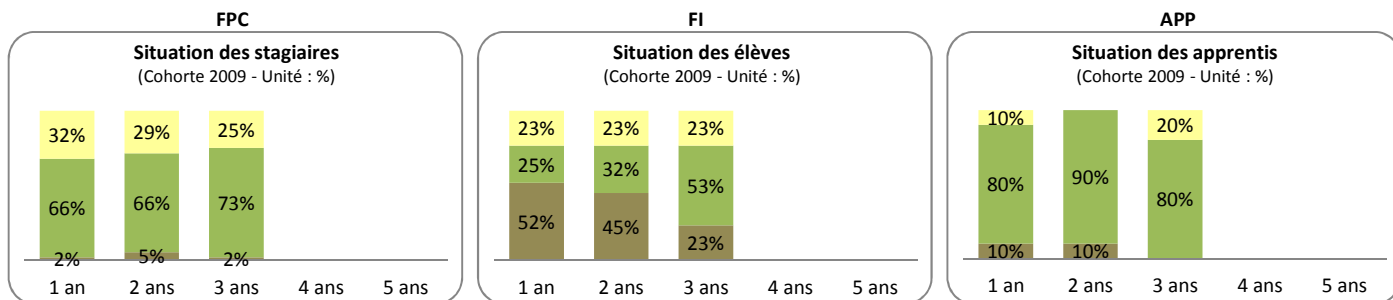
Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Évolution de la situation professionnelle des sortants des différentes voies de formation en 2007, 2009 et 2011

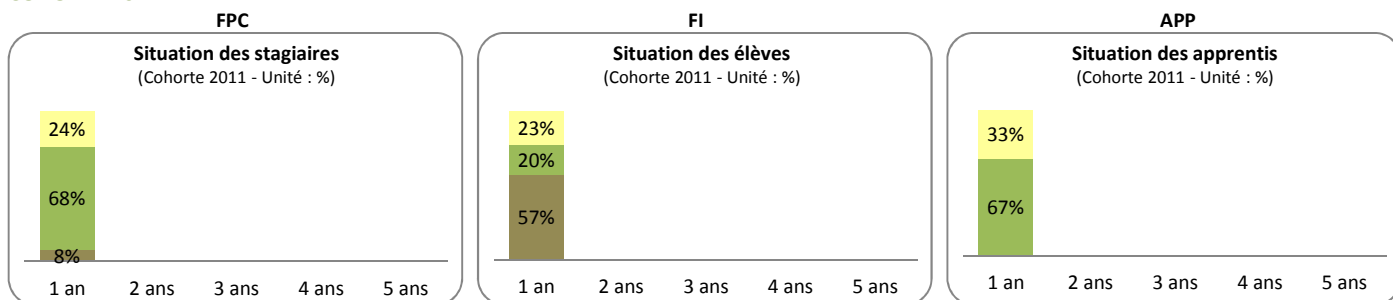
COHORTE 2007



COHORTE 2009



COHORTE 2011



■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

PRINCIPALES DIFFICULTÉS POUR TROUVER DU TRAVAIL

3 candidats sur 10 rencontrent des difficultés pour trouver du travail

Parmi les 238 candidats qui disent avoir travaillé depuis la fin de leur formation, 3 candidats sur 10 déclarent avoir rencontré des difficultés pour trouver du travail. La part des candidats estimant avoir rencontré des difficultés fluctue suivant les années sans véritablement dégager de tendances très marquées excepté le fait que les stagiaires de la FPC déclarent davantage rencontrer des difficultés que les autres sur les deux dernières années étudiées.

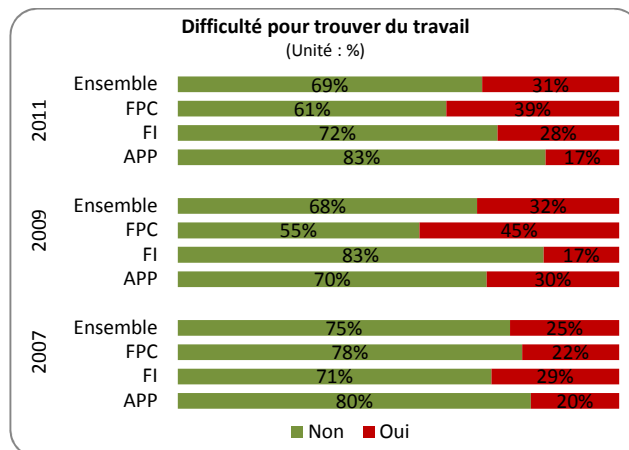


Tableau 27 : Part des candidats ayant rencontré des difficultés pour trouver du travail

Variables	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011	
	Effectif de départ	% candidats avec difficulté	Effectif de départ	% candidats avec difficulté	Effectif de départ	% candidats avec difficulté
Genre						
Femme	55	22%	43	30%	31	42%
Homme	38	29%	44	34%	27	19%
Tranche d'âge (Regroup.)						
< 20 ans	19	37%	28	21%	20	15%
20-29 ans	59	22%	45	40%	27	44%
30-39 ans	13	23%	10	20%	10	30%
40 ans et plus	2	0%	4	50%	1	0%
Prov. Naissance						
PS	47	23%	56	29%	31	23%
PN	29	17%	17	41%	14	36%
PIL	9	44%	5	40%	6	17%
HNC	8	38%	9	33%	7	71%
Niveau de formation						
Niveau 3	13	38%	16	31%	18	39%
Niveau 4	24	17%	20	25%	13	8%
Niveau 5	51	25%	50	36%	27	37%
Niveau 5 bis	5	20%	1	0%	-	-
Niveau de formation (Regroup.)						
≥ Niveau 4	37	24%	36	28%	31	26%
≤ Niveau 5	56	25%	51	35%	27	37%
Diplôme						
BAC PRO	19	16%	7	14%	4	25%
BAC TECHNO	1	0%	10	30%	9	0%
BEPA	14	36%	13	8%	11	36%
BP UC	4	25%	3	33%	-	-
BPA UC	5	0%	7	0%	6	67%
BTSA	13	38%	16	31%	18	39%
CAPA	5	20%	1	0%	-	-
CAPA UC	32	25%	30	57%	10	20%
Domaine de formation d'origine						
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	10	30%	36	36%	27	33%
Production - Polyculture élevage	38	26%	19	21%	19	26%
Production horticole	18	39%	11	45%	6	17%
Services en milieu rural et collectivités	19	16%	14	7%	6	50%
Transformation	8	0%	7	71%	-	-
Spécialité de formation						
Agriculture des régions chaudes (ARC)	7	43%	3	0%	5	20%
Chef d'exploitation, ouvrier hautement qualifié, en polyculture-élevage	5	0%	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	5	20%	-	-	1	0%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	13	38%	12	33%	13	31%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	5	20%	1	0%	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	2	50%	3	67%	4	25%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	3	33%	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	-	4	25%	5	60%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	8	0%	7	71%	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-
Productions horticoles	2	50%	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	36%	4	75%	2	50%
Productions horticoles - Fruitières	5	40%	3	33%	2	0%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	4	25%	2	0%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	2	50%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	1	0%	10	30%	9	0%
Services à la personne	7	29%	7	0%	4	50%
Services en milieu rural	12	8%	7	14%	2	50%
Soigneur d'équidés	3	0%	-	-	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	3	0%	-	-
Travaux de production horticole	-	-	4	0%	6	67%
Travaux paysagers	7	29%	12	50%	1	0%
Réussite						
Abandon	8	38%	13	31%	4	25%
Diplômé	70	24%	60	35%	40	35%
Non diplômé	15	20%	14	21%	14	21%
Habite actuellement en tribu						
Vie citadine / broussarde	58	24%	65	37%	44	34%
Vie tribale	35	26%	22	18%	14	21%
Entourage issu du milieu agricole						
Aucun réseau	22	23%	28	32%	18	44%
Réseau extra-familial	16	25%	11	9%	3	33%
Réseau familial	55	25%	48	38%	37	24%
Réussite						
APP	5	38%	10	31%	6	25%
FI	38	24%	35	35%	29	35%
FPC	50	20%	42	21%	23	21%
TOTAL	93	25%	87	32%	58	31%

Lecture : Parmi les candidats déclarant avoir travaillé après leur sortie de formation, 29% des hommes de la cohorte 2007 disent avoir rencontré des difficultés pour trouver du travail.

Source : IDC-NC

Principale difficulté : des offres d'emploi en nombre insuffisant

Parmi les candidats ayant déclaré rencontrer des difficultés, ces derniers évoquent comme principale difficulté le fait qu'il n'y ait pas d'offre d'emploi sur le marché du travail. La part des candidats expliquant leurs difficultés pour trouver du travail par l'insuffisance des offres d'emploi fluctue entre 43% et 50% suivant les années (Cf. tableau ci-contre).

Parmi les différents items proposés, les candidats ont éludé les problématiques d'hébergement (excepté les problèmes de transport), de garde d'enfants, de difficultés médicales, ou encore, de manque de confiance comme difficultés pour chercher un emploi. Autant de thématiques récurrentes qui nous ont pourtant semblées cruciales dans le parcours des candidats lors des entretiens.

Tableau 28 : Poids et nature des difficultés rencontrées pour trouver du travail par les sortants de l'enseignement agricole

	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Total	
Population ayant rencontré des difficultés	23	-	28	-	18	-	69	-
Pas d'offre d'emploi	10	43%	14	50%	8	44%	32	46%
nsp/nrp	4	17%	2	7%	2	11%	8	12%
Manque d'expérience professionnelle	2	9%	3	11%	1	6%	6	9%
Pas de retour des employeurs après avoir postulé	1	4%	1	4%	2	11%	4	6%
Transport	2	9%	-	-	2	11%	4	6%
Forte concurrence entre postulants	2	9%	1	4%	-	-	3	4%
Durée de recherche d'emploi (longue)	-	-	2	7%	1	6%	3	4%
Absence de réseau relationnel	1	4%	2	7%	-	-	3	4%
Manque de préparation à l'embauche	-	-	2	7%	-	-	2	3%
Législation (pression des syndicats, Emploi local)	1	4%	-	-	1	6%	2	3%
Pas assez diplômé	1	4%	-	-	1	6%	2	3%
SMAG peu attractif	-	-	1	4%	-	-	1	1%
Difficile de se mettre à son compte	-	-	1	4%	-	-	1	1%
Trop diplômé	-	-	1	4%	-	-	1	1%
N'a pas le profil	-	-	-	-	1	6%	1	1%
Repartir de zéro	-	-	1	4%	-	-	1	1%
Ne souhaite pas prendre n'importe quel poste	1	4%	-	-	-	-	1	1%
Un ensemble de facteurs (générale)	-	-	1	4%	-	-	1	1%
Employeurs exigeants	-	-	-	-	1	6%	1	1%
Enchaîne les emplois précaires	-	-	1	4%	-	-	1	1%
Éloignement des structures de placement	-	-	-	-	1	6%	1	1%
Manque de qualification	-	-	1	4%	-	-	1	1%
N'a pas le diplôme	-	-	-	-	1	6%	1	1%

Source : IDC-NC

Le secteur agricole, un bassin d'emploi relativement limité et méconnu

Divers éléments accréditent le ressenti de ces candidats rencontrant des difficultés pour trouver du travail. Au dire des différents acteurs, il n'existe pas une multitude de débouchés dans le domaine agricole. « L'insertion dans ces métiers, c'est quand même un milieu qui est très fermé où il y a très peu d'offres d'emploi. » (Conseiller en insertion) De plus, les conseillers reconnaissent avoir peu de demandes dans ce secteur : « En agriculture, franchement on a très très peu de demandes. On a eu là des demandes pour (une entreprise) qui est sur Nouméa et qui travaille en direct avec des maraîchers. Les gens sont en contact avec le produit agricole mais ils ne vont pas faire de l'agriculture. Ça va être des agents de conditionnement, ils vont apprendre à conditionner les choux, les tomates, les machins comme ça pour les vendre assez facilement. » (Conseiller en insertion) La conseillère cite l'exemple du dispositif cadets du RSMA en 2012 qui offrait la possibilité à des jeunes de 17 ans d'effectuer des formations dans différents

secteurs d'activité, mais pour lequel très peu d'entre eux ont choisi l'agriculture.

Ces constats sont confortés par les données de l'ISEE qui laissent entrevoir une structuration des entreprises qui ne permet pas l'embauche de salariés supplémentaires, une baisse de l'emploi salarié dans le domaine agricole, de même qu'un faible taux de création d'entreprise. La propension des entreprises à recruter reste faible.

Les entreprises et l'emploi salarié en NC Rapport annuel 2012 IEOM NC - ISEE

Un nombre de salariés en diminution : Le secteur agricole est le seul secteur où le nombre de salariés diminue depuis 2008. Au 31/12/2012, l'agriculture représente 1,7% des emplois en NC.

Emploi salarié total (*) par secteur d'activité					
SECTEURS	2008	2009	2010	2011	2012
Agriculture	1 625	1 556	1 533	1 532	1 501
Mines	1 193	1 235	1 412	1 488	1 556
Autres industries	7 817	8 080	8 450	8 969	9 285
Énergie	1 290	1 255	1 312	1 390	1 441
Construction	7 801	8 050	8 287	8 516	7 547
Commerce	9 367	9 433	9 686	9 866	9 701
Services	50 593	51 745	53 450	54 963	54 846
Total	79 686	81 354	84 130	86 723	85 875

* Hors militaires, stagiaires et régimes d'aide à l'emploi, chiffres provisoires au 31/12/2012

Sources : RIDET, CAFAT

Les entreprises et l'emploi salarié en NC (suite)

Des entreprises de très petite taille : Sur 56130 entreprises existantes en Nouvelle-Calédonie au 31/12/2012, 89% ne comptent aucun salarié et 98% en employent moins de 10. Sur 6 532 entreprises du secteur agricole, 95% ne comptent aucun salarié et 99% en employent moins de 10.

Peu de créations d'entreprises : En 2012, la part des créations d'entreprises dans le secteur de la "pêche et de l'aquaculture" ainsi que dans l'agriculture est limitée (respectivement 1% et 5%) contre 28%, 23% et 21% pour les secteurs des services marchands (services aux entreprises, immobilier), non marchands et de la construction.

Poids du secteur dans :	Agriculture, pêche, aquaculture
la création de richesse	1,3%
les effectifs salariés	2%
la création d'entreprise	5%
les entreprises du territoire	12%

Sources : ISEE

À l'étroitesse du marché de l'emploi vient s'ajouter **une méconnaissance du milieu agricole**. Bien souvent, les agents des structures d'insertion connaissent mal le secteur et **ne le voit que comme un univers voué à la production agricole**. Rares sont les conseillers qui orientent positivement les jeunes vers ce domaine d'activité. Les conseillers déclarent souvent ne pas avoir de visibilité sur le secteur et se trouvent démuni lorsqu'il s'agit d'obtenir des informations. « C'est pas très concluant, enfin, c'est pas très parlant pour nous l'activité dans le secteur agricole. » (Conseiller en insertion) Leur activité se limite à l'orientation des jeunes vers des centres de formation et/ou à la délivrance d'une primo-information sur les formations agricoles.

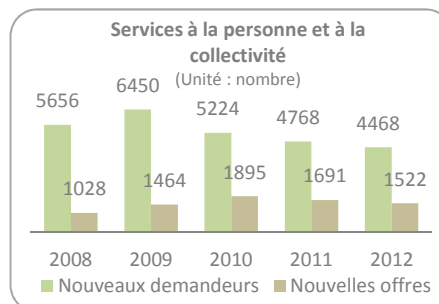
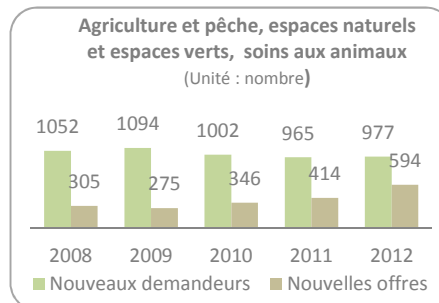
Il apparaît aujourd'hui que **des outils existent pour appréhender la situation du marché du travail, mais ils sont peu connus ou mal utilisés**. « L'offre d'emploi, on ne l'a pas, on ne la connaît pas ! » (Formation, enseignement agricole) s'exclame un responsable d'établissement. Or, les données enregistrées par les services provinciaux de placement (SEF, EPEFIP, CAP Emploi) peuvent être utiles pour appréhender la situation du marché de l'emploi. La publication des bilans de l'offre et la demande d'emploi par l'IDC-NC montre qu'il existe, en effet, un décalage entre la demande d'emploi et les propositions d'embauche dans ce secteur. Il y a plus de demandeurs que d'offres d'emploi.

NB : limites des publications ; les recrutements « informels » de proximité dans ce domaine échappent au recensement statistique.

Bilan des chiffres de l'emploi – IDC-NC L'offre et la demande d'emploi

Le document publié par l'IDC-NC présente l'évolution du nombre de nouvelles offres et de nouveaux demandeurs pour les principaux domaines professionnels.

Concernant le domaine de l'agriculture, le vivier des nouveaux demandeurs est supérieur aux offres déposées par les employeurs. Ce décalage persiste malgré une hausse des offres d'emploi et une relative stabilité de la demande. L'étude montre que seuls les postes proposés dans l'agriculture en province Nord sont en croissance.



Les offres sont moins nombreuses pour les métiers des services à la personne et à la collectivité depuis 2010. La demande diminue également en lien avec la baisse importante du nombre de femmes qui se positionnent traditionnellement sur ces professions.

Les services à la personne, un moyen d'apporter une réponse à un besoin éprouvé localement

Les métiers des services à la personne enregistrent une plus forte demande de la part des jeunes que dans le secteur agricole. « On a beaucoup plus de demandes là-dedans (services à la personne). Pourquoi ? Parce que c'est pareil, c'est comme les espaces verts, on a l'habitude de soigner les grands-parents, on aime nos grands-parents, on a envie de faire ça. Ça ne demande pas de compétences particulières. En tout cas, dans leur esprit au démarrage, ils s'imaginent qu'ils vont faire comme à la maison. » (Conseiller en insertion) Le secteur a essentiellement du succès auprès des femmes. Confrontées à la forte représentation sexuée de certains secteurs d'activité, les femmes s'orientent plus souvent vers les métiers des services à la personne. Ce choix leur permet également de concilier plus facilement vie de famille et vie professionnelle.

Les formations des services en milieu rural apportent **une réponse à un besoin éprouvé localement**. Ces emplois ouvrent aux femmes telles que Mlle F, des opportunités de rebondir. Les stages de deux à trois

semaines en milieu professionnel n'intéressent guère Mlle F excepté le stage qu'elle effectue au dispensaire en tant qu'auxiliaire de vie. Cette expérience lui plaît davantage : « On sort. On va en tribu. On va chez les vieux. On ne reste pas là (sous-entendu dans un espace clos). » Elle est actuellement employée par une association qui intervient en milieu rural. Son emploi - directement en rapport avec son BEP services à la personne - consiste à aider des personnes âgées dans sa propre tribu. Le fait de travailler sur place avec « des vieux » qu'elle connaît la rassure et lui plaît beaucoup (elle s'occupe de deux personnes âgées en tribu). Cette activité professionnelle, porteuse de sens, lui apporte une certaine reconnaissance à la tribu.

Les métiers des services à la personne génèrent certes une demande plus importante, mais les structures pour accueillir les nouveaux diplômés semblent manquer. Les emplois issus de ce domaine relèvent davantage du secteur public et/ou associatif. Au dire de certains élus et des responsables des structures associatives, les moyens manquent parfois cruellement pour impulser une dynamique. « Les associations ne reçoivent pas assez d'aides. On doit se restreindre. On ne s'occupe que des personnes prises en charge par la CAFAT. Les autres, on ne peut pas. On n'a pas les moyens. On peut difficilement embaucher. » (Élu) Une différence est néanmoins perçue entre le Sud et le Nord du territoire. Le secteur apparaît dynamique sur l'agglomération de Nouméa. Pour autant, si l'offre d'emploi existe sur l'agglomération du Grand Nouméa, la question se pose pour la brousse, notamment dans le Nord où s'ouvre ce type de formation.

Devant cette possibilité d'ancrage des jeunes filles dans le monde rural, le fait qu'il y ait une demande mais pas de création d'emploi fait dire à certains que le secteur est délaissé par les pouvoirs publics.

Une jeunesse dépourvue d'esprit d'entreprendre

Pour pallier cette offre limitée, l'alternative serait de créer sa propre activité en se mettant à son compte. À ce sujet, les conseillers font le constat du peu de créativité des jeunes : « On en a très peu [de jeunes avec un projet de création d'entreprise]. On est un peu surpris d'ailleurs d'avoir si peu de créativité parmi nos jeunes, sachant qu'il y a des dispositifs qui existent et qu'on en fait la communication. Je pense qu'il y a cet aspect sécurité du travail. On veut un emploi avec des horaires réguliers. C'est quand même la majorité des souhaits. Et l'agriculture, comme le bâtiment pour le coup, ne correspond pas du tout à ça. » (Conseiller en insertion) Un même constat s'affiche au Sud comme au Nord du territoire où les changements d'habitudes semblent relativement lents : « Le problème, c'est qu'ils [les gens de la côte Est] ne veulent pas partir de chez eux. Je leur dis alors : « essayez de créer votre propre emploi. » C'est souvent ce que je leur dis. Je leur cite tous les partenaires qu'on a. (...) Là depuis trois ans que je suis ici, ça se met en place petit à petit. C'est lent mais petit à petit les gens pensent à créer leur propre emploi chez eux [table d'hôte]. Il y en a quelques-uns mais pas beaucoup qui parlent de projet professionnel, de créer leur propre affaire, leur propre emploi mais la plupart du temps, ils veulent être salariés. » (Conseiller en insertion) Même constat pour ce technicien en charge des suivis de projet. Les projets d'installation, lorsqu'il y en a, s'apparentent davantage à des micro-projets. « Il n'y a pas une quantité énorme de gens venant des MFR qui veulent faire un projet [qui demande leur aide technique]. Pour les projets un peu plus ambitieux, si on a la chance d'avoir des gens qui ont fait un CAP agricole ou un BTA, c'est exceptionnel. C'est exceptionnel ! Des gens comme ça, j'ai dû en avoir, en 28 ans, moins d'une dizaine. » (Technicien) Nous verrons plus loin que la création d'entreprise, surtout en brousse, génère d'autres difficultés qui débouchent sur la crainte de « se lancer. » (Cf. chapitres intitulés « Des freins à l'insertion » et « Des freins à l'installation » pages 99 et 107)

ÉLÉMENTS FAVORISANT L'EMBAUCHE

Un classement des réponses par ordre de priorité a, dans un premiers temps, été effectué - depuis les propositions qui ont été faites aux 238 candidats déclarant avoir travaillé depuis la fin de leur formation - pour savoir ce qui les a aidé à trouver du travail.

Les candidats des cohortes 2007, 2009 et 2011 accordent un classement identique et des degrés d'importance similaires aux différentes propositions qui leurs sont faites. La formation dans un premier temps, la famille puis l'obtention du permis de conduire dans un second temps sont les principaux éléments qui les ont aidés à trouver du travail.

Le soutien de la famille et de l'entourage apparaît comme primordial pour ceux qui empruntent la voie

de la formation initiale. L'appui de la famille perd son caractère prioritaire pour les apprentis et les stagiaires qui le placent respectivement en deuxième et troisième position. Ces derniers mettent en avant l'importance du rôle de la formation effectuée dans la recherche d'emploi. Notons qu'aux yeux des stagiaires, le permis de conduire est en enjeu classé en deuxième position (Cf. tableau ci-contre pour plus de détails).

Fait marquant parmi les réponses apportées par les candidats, peu d'entre eux mettent en avant le stage en entreprise comme un élément pouvant favoriser l'embauche.

Tableau 29 : Éléments favorisant l'embauche - classement des réponses par ordre de priorité selon la cohorte étudiée (% de citations)

COHORTE 2007		COHORTE 2009		COHORTE 2011	
La formation de l'enseignement agricole	24%	La formation de l'enseignement agricole	24%	La formation de l'enseignement agricole	28%
L'appui de la famille, de l'entourage	18%	L'appui de la famille, de l'entourage	21%	L'appui de la famille, de l'entourage	24%
Avoir le permis de conduire	18%	Avoir le permis de conduire	17%	Avoir le permis de conduire	16%
Avoir une voiture	15%	Les professionnels de l'insertion	14%	Les professionnels de l'insertion	13%
Les professionnels de l'insertion	13%	Avoir une voiture	14%	Avoir une voiture	11%
Autre formation (autre secteur)	8%	Autre formation (autre secteur)	5%	Autre formation (autre secteur)	7%
Agences d'intérim	2%	Réseau relationnel	1%	Agences d'intérim	1%
Réseau relationnel	1%	Agences d'intérim	1%	Facteur chance	1%
Aide au permis de conduire	0%	Les employeurs eux-mêmes	1%	Les stages en entreprise	1%
Bilan de compétences	0%	Les outils de recherche d'emploi	0%		
La pratique	0%	Mon expérience professionnelle	0%		
Les stages en entreprise	0%				

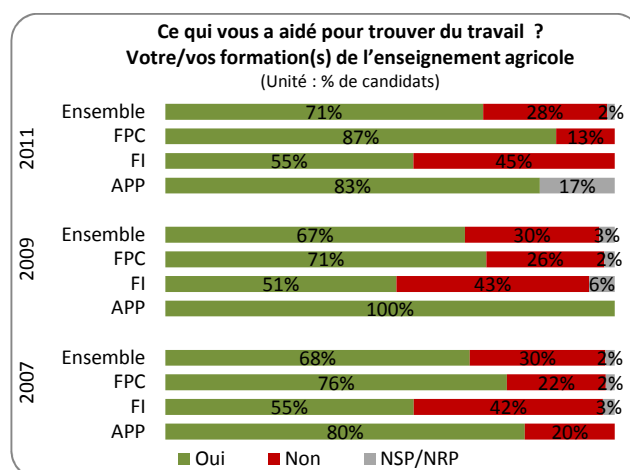
Tableau 30 : Éléments favorisant l'embauche - classement des réponses par ordre de priorité selon la voie de formation empruntée (% de citations)

APP		FI		FPC	
La formation de l'enseignement agricole	31%	L'appui de la famille, de l'entourage	27%	La formation de l'enseignement agricole	26%
L'appui de la famille, de l'entourage	19%	La formation de l'enseignement agricole	21%	Avoir le permis de conduire	18%
Avoir le permis de conduire	15%	Avoir le permis de conduire	17%	L'appui de la famille, de l'entourage	16%
Avoir une voiture	11%	Avoir une voiture	14%	Les professionnels de l'insertion	15%
Les professionnels de l'insertion	11%	Les professionnels de l'insertion	12%	Avoir une voiture	14%
Autre formation (autre secteur)	8%	Autre formation (autre secteur)	5%	Autre formation (autre secteur)	7%
Agences d'intérim	2%	Agences d'intérim	1%	Agences d'intérim	1%
Les employeurs eux-mêmes	2%	Réseau relationnel	1%	Réseau relationnel	1%
Les outils de recherche d'emploi	2%	La pratique	0%	Les stages en entreprise	1%
		Les employeurs eux-mêmes	0%	Aide au permis de conduire	0%
				Bilan de compétences	0%
				Facteur chance	0%
				Mon expérience professionnelle	0%

Un rapide focus sur les quatre principaux éléments qui ont aidés les jeunes à trouver du travail a été effectué. Dans le chapitre qui suit, chaque élément est étudié séparément :

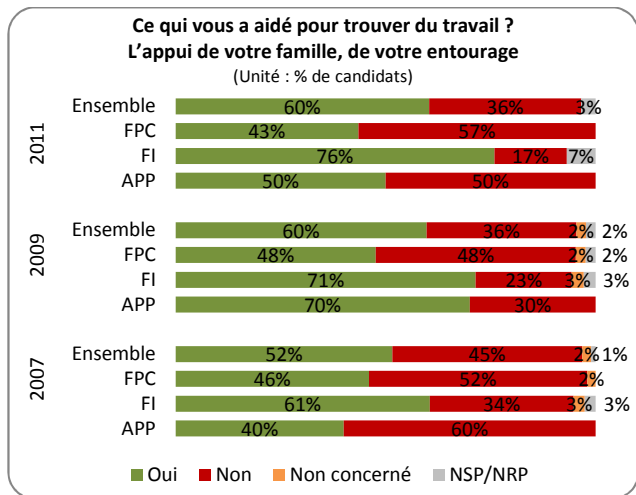
7 candidats sur 10 estiment que la formation est l'élément clé qui les a aidés à trouver du travail

Toutes générations confondues, près de 7 candidats sur 10 estiment que la formation est l'élément clé qui les a aidés à trouver du travail. Soulignons que les sortants de la formation initiale considèrent moins que les stagiaires et les apprentis l'importance de la formation suivie dans l'accès à l'emploi (54% contre respectivement 77% et 90% pour les stagiaires et les apprentis).

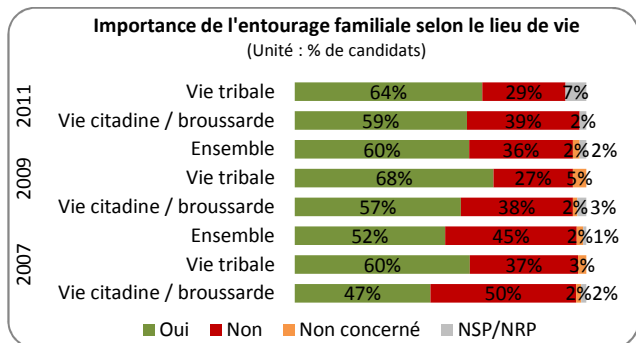


3 candidats sur 5 estiment que l'entourage familial les a aidés à trouver du travail

Tous dispositifs confondus, près de 3 candidats sur 5 soulignent l'importance du soutien de la famille dans leur cheminement vers l'emploi. Interrogés sur cette question, les sortants de formation initiale sont ceux qui accordent le plus d'importance à la famille (69% contre 57% et 46% pour les apprentis et les stagiaires).



Les personnes vivant en tribu accordent une place plus importante à l'entourage familial dans leur recherche d'emploi. Ce constat est révélateur d'une plus grande dépendance des candidats à l'égard de la famille, notamment en matière de mobilité, pour trouver un emploi.

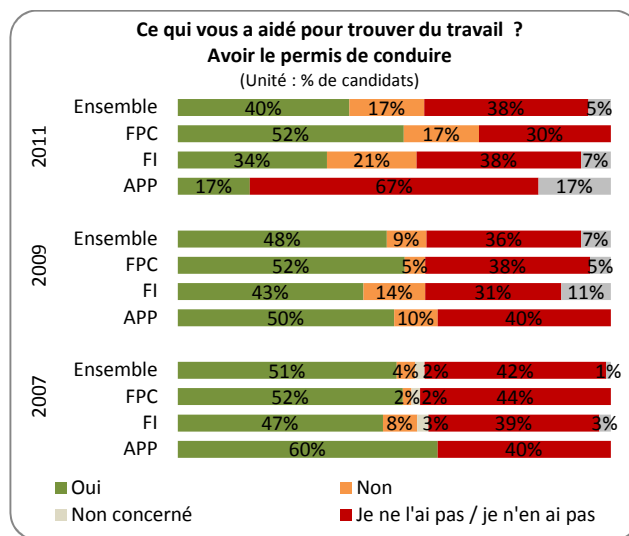


L'absence de permis de conduire : un frein à l'insertion

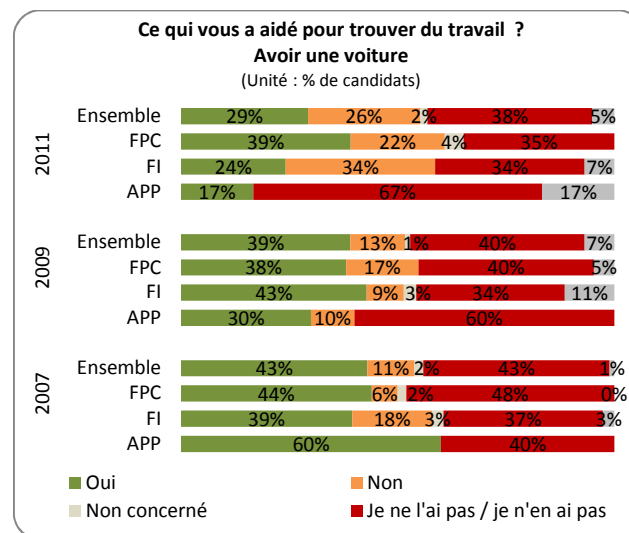
Les problèmes de mobilité liés à l'absence de permis touchent 2 candidats sur 5. La fourchette varie peu en fonction des dispositifs. 2 candidats sur 5 déclarent également ne disposer d'aucune voiture pour se déplacer.

Au regard des personnes interrogées, le permis de conduire est un atout majeur en matière de mobilité et un **facteur important d'insertion professionnelle**. L'absence de permis et de moyens de locomotion est

un frein pour la recherche d'un emploi, pour se rendre sur le lieu de travail, de stage ou de formation. Or, les métiers tels que les services à la personne exigent de nombreux déplacements.



Lorsque les candidats parviennent à obtenir le permis, ces derniers sont confrontés à une deuxième difficulté qui est l'achat d'une voiture.



Les employeurs - dont certains disposent pourtant d'un vivier de candidatures spontanées relativement conséquent - se plaignent de cette situation : « Le problème c'est que, on trouve des jeunes, mais ils n'ont pas de permis. » (Employeur, Environnement) Le phénomène est tel que l'obtention du permis de conduire est considéré comme un critère de recrutement trop sélectif. L'exigence du permis finit par devenir secondaire : « On ne peut pas. On voudrait bien mais, il y en a tellement qui ne l'ont pas (le permis) que c'est [rires]... au niveau de l'ouvrier, on ne va pas demander le permis de conduire. C'est surtout aux chefs d'équipe à qui on va demander le permis de conduire. Pourtant ce serait une très très bonne chose parce que c'est vrai que c'est un

problème. Quand il n'y a qu'un seul chef d'équipe avec le permis avec que des ouvriers qui n'ont pas le permis... » (Employeur, Entretien espaces verts) De la même manière, les conseillers des structures de placement rencontrent souvent des difficultés à pourvoir des postes, et ce, en raison des exigences liées au permis de conduire. L'absence de ce précieux sésame représente un frein considérable au placement des demandeurs d'emploi, notamment dans le secteur agricole et le domaine des services à la personne où les recruteurs demandent à ce que les candidats aient le permis de conduire.

Les problèmes liés aux déplacements et « l'obligation » **d'avoir le permis sont abordés relativement tôt par certaines équipes éducatives** : « On va ouvrir une formation d'auxiliaire de vie sociale. Je vais leur dire d'emblée : il faut que vous passiez le permis dans l'année, parce que ça ne servira à rien si, à la fin de la formation, vous avez le diplôme sans avoir le permis » (Formation, enseignement agricole). **Les institutions elles-mêmes tentent d'apporter certaines réponses.** Les initiatives gouvernementales telles que le Permis Pour l'Emploi (PPE) permettent d'améliorer l'accès à l'emploi en offrant la possibilité aux jeunes de gagner en mobilité. Les jeunes peuvent alors bénéficier d'aides sous certaines conditions à remplir (types de bénéficiaires, conditions d'attribution, démarches à effectuer). Il semble néanmoins important d'adapter les dispositifs aux problématiques locales car, **ces mesures sont parfois jugées trop contraignantes.** Le fait de ne pas avoir la possibilité de changer d'auto-école en est un exemple patent : « J'en ai très peu vu passer leur code ou leur permis pendant la formation parce que ça les oblige à passer les cours, à rester, à le passer dans la commune où ils ont commencé. En fait, ils attendent plutôt la fin de la formation pour s'inscrire dans une auto-école à proximité de chez eux. » (Formation, enseignement agricole) L'expérience de certains candidats concorde avec les constats effectués par ce responsable d'établissement scolaire. Munie d'un « Pass PPE », Mlle G a l'intention de passer le code pour obtenir son permis de conduire mais elle n'a « fait (que) des cours écrits à Touho. » Mlle G prévoit de le passer à Belep, mais au final, elle ne bénéficie plus de son Pass PPE : « j'ai pas pu faire. C'était casse-pied aussi les Pass à nous. Ils devaient descendre sur Belep ceux de l'auto-école. Ils sont pas descendus à Belep. Le délai du truc (Pass PPE) c'était en septembre. » Il en va de même pour Mlle F : Une fois sa formation achevée, Mlle F entame des démarches auprès des institutions pour bénéficier d'aides lui permettant de passer son permis. Cette dernière s'inscrit dans une auto-école de Koné mais

« laisse tomber » avant même de tenter l'examen du code faute de financement : « Je me suis inscrite mais je ne suis pas partie (sous-entendu suivre les cours). (...) ça marche pas les aides (souffle de dépit)... Ils me donnent plus de nouvelles. C'est moi qui rappelle, mais ils disent qu'ils sont occupés. Ce qui fait que pour finir j'ai laissé tomber. » Mlle F n'a toujours pas le permis à l'heure actuelle. Si elle devait repasser son permis aujourd'hui, Mlle F devrait se rendre sur Koné ou Bourail : « Il y a la famille à Koné » où elle peut être hébergée.

Est pointé également du doigt un **manque d'harmonisation et d'information** concernant les différentes initiatives. Certaines communes font le choix d'aider financièrement les jeunes pour faciliter l'obtention du permis de conduire. Lorsqu'ils sont connus du public, ces dispositifs d'aide au permis de conduire sont très demandés, mais le nombre de places reste limité. Parallèlement à son CAP en industrie agroalimentaire, Mlle Z suit des cours dans une auto-école de Nouméa pour passer son permis de conduire. Elle obtient le précieux sésame « du premier coup. » Faute d'être au courant, Mlle Z n'a pas bénéficié du dispositif PPE (Permis Pour l'Emploi) alors qu'elle aurait pu y prétendre.

L'absence de permis et/ou de moyen de locomotion reste liée à une situation financière précaire. Il est important de rompre le cercle infernal très justement pointé du doigt par une conseillère à savoir que, les personnes ne disposant pas d'emploi sont également les personnes ne disposant pas de ressource : « Ils font beaucoup de terrain les techniciens agricoles, ils font énormément de terrain, c'est pour ça. Ils nous disent comment voulez-vous qu'on finance notre permis si on n'a pas d'emploi ? » (Conseiller en insertion) De ces préoccupations financières découlent des **stratégies de contournement.** Les difficultés financières sont telles pour certains candidats que l'obtention du permis de conduire devient un **critère de sélection dans le choix de formation.** Aujourd'hui, si Monsieur Y souhaitait passer son permis, cela l'obligerait à se rendre sur Canala ou La Foa. Seuls les cours de code peuvent être délocalisés. De source familiale, Monsieur Y a entendu parler du GSMA comme d'un établissement pouvant délivrer le permis : « sinon, il y a le GSMA pour passer le permis à Koné ou à Pouembout. (...) C'est des cousins qui sont sortis de là-bas qui m'ont dit : j'ai passé mon permis, mon poids lourd. Du coup, ils travaillent maintenant. » Après s'être absenté pour aller chercher des prospectus que des collègues à la mine lui ont apporté, Monsieur Y explique que la formation Plateforme préparatoire des métiers de la terre retient toute son attention... Même

préoccupation pour Mlle F : Titulaire d'un BEP Services à la personne, Mlle F envisage de reprendre une formation d'auxiliaire de vie. Une fois sa mission terminée en tribu (elle s'occupe de deux personnes âgées), elle a l'espoir d'être acceptée dans un centre de formation de Nouméa : « J'ai tenté trois ou quatre fois, mais j'ai échoué. » Forte de cette formation qui ne lui procure pas uniquement l'acquisition d'un diplôme, l'objectif sera ensuite de trouver du travail et le permis de conduire : « Après fini la formation. Et puis, ils nous font passer le permis et tout là-bas. Ce qui fait que tu pars là-bas, t'as tout : le diplôme et le permis. »

Devant cet état de fait, **la conduite sans permis reste une pratique particulièrement développée**. Aucune statistique précise n'existe, mais un grand nombre de personnes interrogées ont reconnu qu'elles roulaient sans permis de conduire. Les exemples ne manquent pas : aujourd'hui, à 25 ans, Monsieur T est encore célibataire sans enfant et vit chez sa sœur dans l'agglomération de Nouméa. Il n'a toujours pas le permis de conduire, mais annonce qu'il possède néanmoins une voiture à Maré. À 25 ans, Mlle C vit encore chez sa belle-famille dans un appartement à Nouméa. Elle et son compagnon attendent un logement par le biais de la SIC pour vivre avec leurs deux enfants. Outre la recherche de logement, Mlle C et son compagnon ont, tous deux, un autre objectif crucial qui est celui de passer le permis de conduire : « il n'a pas le permis. Il conduit, mais sans permis on va dire (rire). » Le cas le plus stupéfiant concerne Monsieur X qui nous informe qu'il n'a pas le permis. Une fois l'entretien achevé, cette révélation ne l'empêche pas de se mettre au volant d'une voiture où se trouvaient deux femmes qui l'attendaient patiemment. Pour finir, Monsieur U, 30 ans, vit en concubinage et a un enfant. Monsieur U n'a pas le permis mais il conduit quand même : « Je viens d'acheter une voiture il y a deux semaines. (...) c'est ma femme qui a le permis. » Il passe plusieurs séances de code sans toutefois passer l'examen : « Au début, c'était une question d'argent. En fait, je payais petit à petit. » Il compte passer son permis de conduire bientôt. En attendant, Monsieur U pilote des engins dans le cadre de son travail en toute légalité : « Je conduis des mini-pelles, des chargeuses là-haut. L'employeur vous délivre une attestation comme quoi vous êtes apte à conduire. Ça dépend de la catégorie de l'engin. Il faut passer le CASES à Poro mais vous faites la demande aujourd'hui pour être inscrit, il vous rappelle dans quatre ans (rire). Pas d'appel, bonnes nouvelles... (rire) »

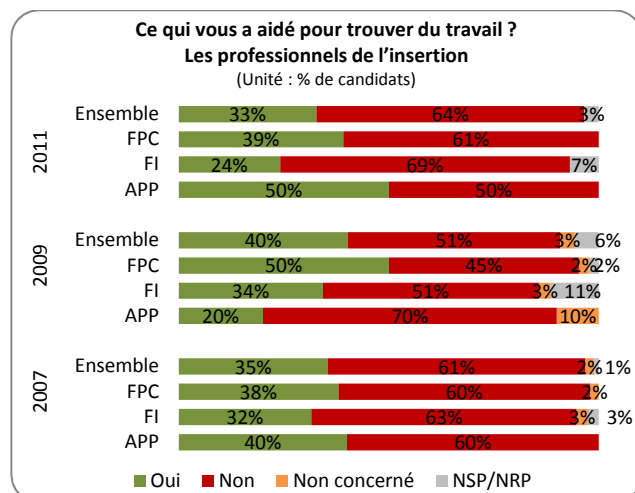
Lorsque certains candidats trouvent un emploi dans une zone éloignée de leur lieu de résidence, **une**

entraide se met souvent en place grâce au réseau familial : Mlle O a raté le permis lorsqu'elle était au GSMA. Elle a bien tenté de reprendre des cours en 2012, mais des raisons financières l'empêchent de poursuivre sa formation : « comme c'est trop cher, j'ai arrêté. » Elle tentera de le repasser de nouveau l'année prochaine grâce aux aides délivrées par la mairie. Lorsqu'elle décroche des petits boulots saisonniers, Mlle O a une cousine qui peut la véhiculer : « c'est bon parce que j'ai une cousine qui travaille aussi là-haut (sous-entendu à la tribu). Tous les matins, on barre ensemble. » Rares sont les employeurs qui acceptent d'héberger leurs salariés, mais quand l'occasion se présente : « On se débrouille pour aller, puis on dort chez la personne. »

Pour éviter ces situations « hors la loi », il est important d'**adopter une aide plus « territorialisée »** prenant en compte d'autres difficultés géographiques, sociales et économiques. Certains territoires plus isolés sont particulièrement touchés. L'accessibilité de la ville - même proche - quand les personnes vivent en tribu peut s'avérer problématique. « Il faut bien comprendre que les entreprises, pépinières et tout ça, sont quand même loin. Les gens ne peuvent pas aller jusqu'au bout. Je donne un exemple, au mont Mou, on dit qu'il y a quelques pépinières là-bas, sauf que le bus s'arrête ici, faut qu'ils (les jeunes) se tapent quand même 5 km ! Ce qui fait que, les gens abandonnent les filières parce que c'est trop difficile d'accès » (Conseiller en insertion) Le **faible développement des transports en commun** sur le territoire ne fait qu'accentuer le problème.

2 candidats sur 5 estiment que les professionnels de l'insertion les ont aidés à trouver du travail

Toutes générations confondues, près de 2 candidats sur 5 estiment que les professionnels de l'insertion les ont aidés à trouver du travail.



Examiné sous un autre angle, cela signifie également que 3 candidats sur 5 réfutent le rôle des services d'aide à l'insertion dans le cheminement vers l'emploi. La question de la perception des candidats en matière de services d'aide à l'emploi est alors soulevée : Quels rapports entretiennent-ils avec les différentes institutions ?

- ❖ Des jeunes confrontés aux lourdeurs administratives et à la multiplicité des structures;
- ❖ Des conseillers ou des responsables de formation dépourvus d'outils de suivi;
- ❖ Des conseillers qui n'ont pas les moyens de prendre en charge les candidats dans leur « globalité »;
- ❖ Des jeunes qui ne se sentent pas considérés.

Des jeunes confrontés aux lourdeurs administratives et à la multiplicité des structures

Pour un jeune sans qualification, chercher un emploi relève du **parcours du combattant** :

Les dispositifs et les structures chargées d'animer ces dispositifs sont divers. Venue chercher du travail sur Nouméa, Mlle F se confronte aux structures d'insertion : « Je ne sais pas comment faire... je suis perdue. Voilà. Ils (les agents représentant les institutions) me disent : il faut aller là. Il faut aller là. Et puis, moi, dans ma tête, ça va plus. » Après avoir entrepris plusieurs démarches infructueuses - « je ne sais pas si c'est moi qui marche avec la malchance... mais il n'y a rien qui marche. » - Mlle F finit par demander conseil à la MIJ pour suivre une formation. Cette incertitude est accentuée par le fait que les jeunes méconnaissent souvent les missions qui incombent à chaque structure. **La distinction entre les missions de Cap emploi, du SEF, de l'IDC-NC et de la MIJ reste obscure** pour les jeunes.

Si les jeunes rencontrés méconnaissent souvent les dispositifs dont ils peuvent bénéficier, **les institutions elles-mêmes participent à cette méconnaissance**. Les témoignages recueillis font état d'un nombre trop important de dispositifs dont les professionnels eux-mêmes ont du mal à cerner les limites : « niveau lisibilité sur les dispositifs qui existent déjà, ça on ne l'a pas. (...) Imaginez nous qui nous perdons déjà, alors les jeunes ! » (Conseiller en insertion) Il convient d'offrir une plus grande lisibilité aux dispositifs et aux structures existantes. « À la rigueur, on est un peu perdu, enfin les jeunes sont perdus et ne trouvent pas forcément de réponse... On entend souvent « ben la MIJ, j'y suis allé, ils m'ont rien trouvé. » Pareil pour le SEF, etc. (...) Déjà pour les élus, c'est une confusion

[les dispositifs] donc j'imagine au niveau du travail. On s'y perd. (...) Les gens se découragent très rapidement dès qu'il faut monter un dossier. » (Élu)

Faute de lisibilité, les jeunes repartent sans avoir toutes les réponses à leurs problèmes. « L'idée serait d'avoir un guichet unique où le jeune frappe à une porte et à cette porte, il a toutes les réponses et là, aujourd'hui, ça n'existe pas. » (Institutionnel) Le constat effectué est que **les informations ne sont souvent pas relayées entre les établissements et au sein des structures elles-mêmes**. Le fonctionnement provincial ne facilite souvent pas la coordination.

Pour les personnes en grandes difficultés sociales, les structures d'insertion n'ont pas véritablement de dispositifs spécifiques à proposer. Les conseillers se trouvent relativement démunis devant certaines situations : « Du jour au lendemain, on a su que les APP (Ateliers Pédagogiques Personnalisés) ont été supprimés, après on n'a pas cherché à savoir pourquoi, mais c'était un très bon dispositif. Du coup, on a du mal avec les personnes qui arrivent chez nous et qui ont vraiment de grandes difficultés à écrire. On ne sait pas quoi faire. On ne peut même pas les mettre en formation parce que c'est niet. On ne peut même pas leur donner une fiche d'inscription. (...) Quand on voit qu'ils ont un niveau très très bas, on les fait passer par la MIJ parce qu'ils ont plus de dispositifs d'insertion que nous. » (Conseiller en insertion) Pour ce genre de public en décrochage scolaire précoce (souvent mineur), il n'existe pas de dispositif spécifique. La MIJ constitue alors une étape préalable pour ces publics en difficulté. À l'issue des remises à niveau et des stages qu'ils leur sont proposés, ces derniers peuvent éventuellement reconnecter avec l'emploi.

Des conseillers ou des responsables de formation dépourvus d'outils de suivi

Il n'existe pas d'outils spécifiques permettant d'assurer un suivi des individus venus chercher de l'information auprès des services d'aide à l'insertion. Rares sont les enquêtes qui permettent d'avoir un retour sur l'efficacité des conseils prodigués. Dans la majorité des cas, les conseillers déclarent ne pas savoir ce que deviennent les candidats après l'accompagnement via la formation ou l'emploi. « Lors d'un parcours d'insertion via la formation ou l'emploi, on n'a pas de retour. On a très peu, voire pas du tout, de retour. C'est vraiment si le candidat qu'on a suivi nous fait ce retour. Après, s'ils sont admis dans une action de formation, on sait qu'ils suivent la formation. Mais après, en sortant de la formation, on ne sait pas ce qu'ils deviennent après l'insertion. On

aimerait bien savoir. C'est des personnes quand même qu'on a accompagnées, on a fait un travail de terrain avec eux, on les a rendu assez autonomes, assez confiants dans leur parcours et c'est vrai qu'au final, on reste sur notre faim. C'est quelque chose qu'on aimerait savoir pour pouvoir dire : « on fait notre travail d'accompagnement, derrière, il y a une réussite. » Pour nous, en tant que professionnels du terrain, c'est gratifiant de savoir que les personnes qu'on a accompagnées ont réussi, qu'ils sont en emploi, ou qu'ils sont dans une formation ou qu'ils ont créé leur entreprise. » (Conseiller en insertion)

Il n'existe pas non plus d'outils permettant d'assurer un suivi des décrochages scolaires. Rares sont les enquêtes d'insertion qui permettent d'avoir un retour sur l'efficacité de l'enseignement dispensé. Peu d'établissements ont les moyens de s'intéresser au devenir de leurs élèves une fois qu'ils sont formés et diplômés. De plus, une fois la formation achevée, les relais permettant d'accompagner les individus vers des dispositifs spécifiques d'insertion sont peu développés (voire inexistant). « On n'a jamais bien réussi à faire ce lien avec la MIJ. Comme ils ont été positionnés peut-être par la MIJ, on devrait savoir, pour leur dire : « ça y est, votre jeune il est reparti. » En fait, il n'y a pas ce lien qui est fait. Ça, je crois que ça manque. » (Formation, enseignement agricole) Or, prévenir ou réduire les échecs passe par la compréhension des parcours d'orientation et d'insertion. Un suivi est pourtant essentiel pour améliorer la prise en charge des individus et l'efficacité des dispositifs.

La difficile prise en charge des candidats dans leur « globalité »

Les professionnels de l'insertion préconisent une **prise en compte globale des problèmes rencontrés par les jeunes au niveau de l'emploi, du logement ou de la construction du projet.** Cette prise en compte doit, en effet, être envisagée à deux niveaux : personnel et professionnel. C'est le cas des missions d'insertion des jeunes (MIJ) qui ont une mission d'information, d'orientation, d'aide dans la construction des projets professionnels en tenant compte aussi de l'aspect social. « On peut très vite être amené à orienter les jeunes vers d'autres structures pour de l'habitat, de la prise en charge de soins, etc. » (Conseiller en insertion) Les problématiques de logement et de transport reviennent souvent et représentent des freins majeurs à l'accès à l'emploi. Malgré la possibilité de faire appel à des organismes partenaires (fonds d'aide au jeune, bon achats transports, logement, matériel, prise en charge de caution), le

problème de l'absence de logement reste difficile à résoudre. En témoignent **les aveux d'impuissance** de ces trois conseillers : « Mais à un moment donné, il n'y a pas de structure d'accueil, qu'est-ce qu'on en fait?... et ben rien ! » (Conseiller en insertion) Idem avec les jeunes en grandes difficultés d'insertion : « Il (le jeune en grande difficulté) vient nous voir, on sait ce dont il a besoin, il a besoin qu'on l'aide, il a besoin qu'on l'accompagne, qu'on lui donne une réponse. Mais si on n'a rien à lui proposer, qu'est-ce qu'on fait ? » (Conseiller en insertion) Même préoccupation avec les décrocheurs mineurs qui ne trouvent pas les moyens de continuer leur scolarité. Il n'existe **pas de dispositifs spécifiques si l'élève est mineur** : « On n'a pas de solution. Le problème pour nous, c'est qu'ils se retrouvent chez nous [les décrocheurs mineurs]... Nous, on pose la problématique. Maintenant, je veux dire, il faut lancer la réflexion. En même temps, on interpelle aussi le vice-rectorat parce que bon, moins de 15 ans, il n'est pas normal qu'on puisse avoir ce jeune chez nous dans la mesure où c'est 16 ans révolus. » (Conseiller en insertion)

Certaines structures d'aide à l'insertion reconnaissent **ne pas avoir les moyens d'axer leur priorité sur l'insertion sociale, mais davantage de favoriser l'insertion professionnelle.** La réponse au fort développement économique de certaines zones géographiques serait à l'origine de cette tendance : « On est plus sur l'intégration à l'emploi... la majorité de la demande est là. Ce développement aspire la (structure) à aller dans ce sens-là. Du coup tout le volet social, il est laissé de côté. On leur présente les métiers en tension mais on ne se soucie guère de ce qu'il peut y avoir en termes de projet social. » (Conseiller en insertion) C'est sans doute cette non prise en charge globale des difficultés rencontrées par Mlle F qui est à l'origine de son mécontentement. Mlle F ne s'est pas sentie soutenue par les services d'aide à l'insertion tout au long de son parcours : « Ils servent à rien. Ils sont trop surchargés. Ils doivent s'occuper de trop de choses et après, les trucs moins importants, ils les laissent de côté... comme moi. » Dans ses souvenirs, elle a le sentiment que le conseiller « s'est débarrassé » d'elle pour effectuer une autre tâche sans doute plus importante. Sauf à Nouméa précise-t-elle où elle s'est sentie davantage considérée : « je sais plus c'était quoi. Mais eux, ils s'intéressent vraiment à moi. C'est pas que je me sens rejetée (rire) mais... là-bas ils s'occupent bien de moi tu vois. Mais ici, ils s'occupent pas bien ici au Nord. »

Des initiatives existent néanmoins dans certaines communes pour détecter ces jeunes déconnectés du marché du travail. Mlle R est encore fragile. Elle se

questionne encore beaucoup sur ses deux échecs au bac. Elle se voit mal continuer dans la vie active alors que son objectif est de poursuivre ses études : « Vaut mieux que je fasse déjà mon deuil de mes deux échecs, entamer tout de suite un truc, ça va être dur, déjà j'ai beaucoup bossé au lycée alors je sais pas pourquoi j'ai pas eu, et je cherche pourquoi encore maintenant j'ai pas eu mon bac. » Ses proches lui parlent de la MIJ en vain : « J'avais des échos de la MIJ, mais j'osais pas trop aller. » Elle ne veut plus « faire de papiers. J'ai préféré rester dans mon cadre, écouter le champ des oiseaux, la rivière qui coule à côté. » Mlle R retourne chez elle et s'isole dans la maison de ses parents : « Moi je ne bougeais pas de chez moi. Je travaillais aux champs parce qu'on avait un terrain pour cultiver. Du coup, je parlais pas parce que je connaissais personne du coin. » Les médiatrices de quartier l'extirpent de son isolement : « C'était des personnes qui passaient pour voir s'il y avait des jeunes... (pour travailler). Ils sont allés voir la maison qui est tout au fond comme c'est un endroit où c'est pas accès à tout le monde. Du coup, ils m'ont trouvée. J'étais toute seule. On a parlé un peu et du coup, ils ont dit : si tu veux, on peut te trouver quelque chose dans la commune. Tu donnes ton CV. » Par ce biais, Mlle R renoue avec le monde du travail. **Afin que cette relation d'assistance ne bascule pas dans l'assistantat**, il importe aux conseillers de laisser aux jeunes une marge de manœuvre afin qu'ils ne soient totalement pas assujettis à leurs recommandations. « Pour voir si le jeune est réellement intéressé par ce qui a été débattu lors de l'entretien, le conseiller donne au jeune un certain nombre de démarches qu'il doit faire personnellement. Ça peut être des recherches, des contacts à prendre auprès de professionnels, etc. On essaye de ne pas tomber dans l'assistantat, d'amener le jeune à être acteur de son propre parcours. C'est pas facile. » (Conseiller en insertion) Cette marge de liberté est parfois vécue pour certains comme un manque d'accompagnement.

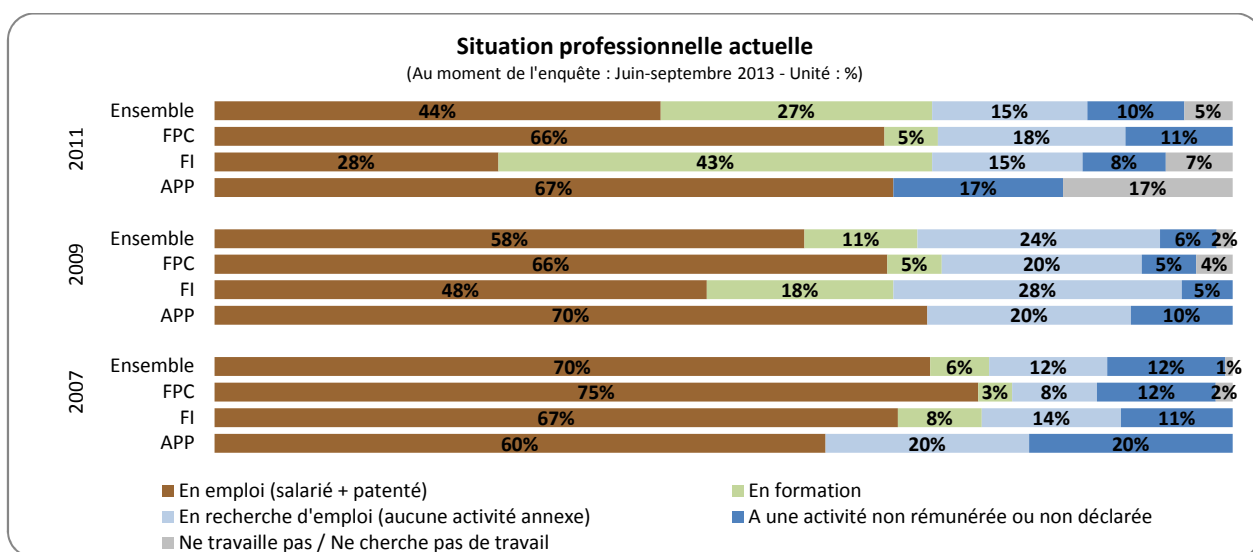
Des jeunes qui ne se sentent pas considérés

Tous les constats évoqués ci-dessus concourent à créer un **rapport distant entre les institutions et leurs bénéficiaires**. Un fossé parfois important existe entre la pratique des professionnels et la perception qu'ont les personnes qui y sont confrontées. Lorsque Mlle O a besoin d'informations, elle se rend principalement à la mairie de sa commune « les mardis. » Elle ne s'est jamais inscrite à Cap Emploi ni n'a jamais déposé son CV en agence d'intérim. En revanche, la possibilité lui est offerte de rencontrer des conseillers en insertion à

la Mairie. Elle dit d'ailleurs les avoir rencontrés à deux ou trois reprises sans que ces échanges portent véritablement leur fruit. Ces derniers tiennent également une permanence à la tribu « une fois par mois. » À la question de savoir s'il y a du monde qui vient consulter les conseillers, Mlle O répond en rigolant « non... pas vraiment. (...) Je suis venue une fois ou deux et puis après... (silence signifiant qu'elle n'insiste pas). » Ces rencontres avec les conseillers ne l'ont pas aidée : « Des fois ils arrivent, ce n'est pas les mêmes personnes ce qui fait qu'ils oublient les dossiers des trucs comme ça. C'est toujours pareil. Toujours les mêmes questions. » Mlle O n'a pas l'impression d'avancer et rien ne débouche sur des faits concrets par la suite. De plus, si les démarches doivent se poursuivre sur Koné, il lui est difficile d'y donner suite.

La **connaissance des différents modes de sociabilité communautaire** explique certaines réticences de la part des jeunes. Cette distance prend parfois sa source dans la confrontation de la logique culturelle et de la logique institutionnelle. « Ils ne viennent pas systématiquement à ces permanences parce que, la difficulté qui ressort, est que le jeune de la tribu préférerait aller voir le conseiller directement à la mairie, au village ou directement à l'antenne. En fait, parce que... bon, ça fait partie de la culture mélanésienne. En fait, le jeune n'a pas envie que les autres le voient quoi... pour justement... après c'est mystique, pour justement ne pas casser ce qu'il entreprend. C'est mystique. » (Conseiller en insertion) Les conseillers effectuent, en effet, des permanences délocalisées en tribu en accord avec le conseil des anciens. Outre les difficultés de transport qu'il rencontre, Monsieur Y et ses frères n'ont pas internet chez eux. Toutefois, il sait qu'il a la possibilité de faire appel à des conseillers qui se déplacent dans les communes pour aller à la rencontre des jeunes : « Sinon, il y a la MIJ là. Ils (les conseillers) viennent à la mairie tous les mercredis. » Or, Monsieur Y rechigne visiblement à faire le peu de chemin qui lui reste à combler pour aller à la rencontre de ces conseillers qui se sont déplacés en brousse : « Je peux aller les voir, mais il faut se déplacer. Quand je passe des fois, je vois eux, mais je m'occupe pas. Je passe. » A la question de savoir pourquoi il ne s'arrête pas pour se renseigner, il décrit l'image d'une salle prise d'assaut : « En fait, il y a beaucoup de jeunes aussi. Du coup, il faut attendre. » Or, aux dires des conseillers, les permanences qu'ils tiennent dans les tribus attirent rarement beaucoup de monde.

SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE



Une partie du questionnaire est consacrée à l'emploi actuel. Il est alors possible d'effectuer une photographie de la situation professionnelle des candidats à court, moyen et long terme (c'est-à-dire un, trois et cinq ans après la formation).

70% des sortants exercent une activité professionnelle cinq ans après leur formation

Le taux d'emploi⁶ des sortants de l'enseignement agricole est de 70% cinq ans après la formation.

À court terme (1 an après la formation) :

Un an après la formation, deux tiers des stagiaires et des apprentis ont trouvé du travail.

43% des élèves issus de la formation initiale poursuivent leur formation. Seuls 28% d'entre eux s'insèrent sur le marché du travail.

À moyen terme (3 ans après la formation) :

Trois ans après la formation, la part des stagiaires et des apprentis en emploi reste élevée (respectivement 66% et 70%).

Parmi les anciens élèves de la formation initiale, près de 1 candidat sur 2 est entré sur le marché du travail. Les poursuites d'études ne représentent plus que 18% des cas. Cependant, il semble que ces derniers aient plus de difficultés à trouver un emploi. 28% d'entre

eux sont, en effet, au chômage (contre 20% pour les autres).

À long terme (5 ans après la formation) :

Cinq ans après la formation, 7 candidats sur 10 sont en emploi quelle que soit la voie de formation envisagée. Un quart se retrouve encore sans emploi cinq ans après la formation ou s'adonne à une activité non déclarée ou non rémunérée ; tandis que 6% d'entre eux reprennent une formation.

Les individus qui s'engagent dans la formation professionnelle continue affichent une meilleure insertion professionnelle que les autres. Les trois quart des stagiaires sont en emploi cinq ans après la formation.

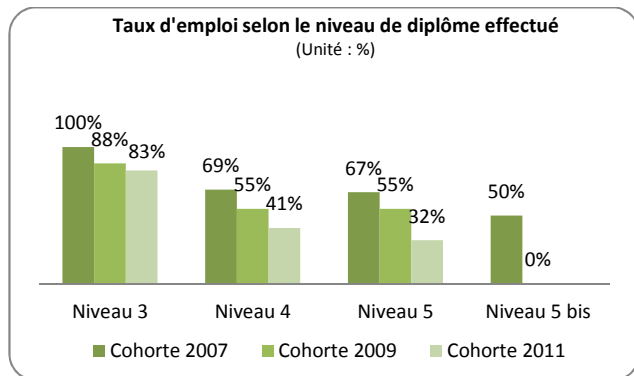
Sur le long terme, l'apprentissage n'apparaît pas comme un vecteur plus favorable en matière d'insertion professionnelle. La part des anciens apprentis en recherche d'emploi ou exerçant une activité non déclarée ou non rémunérée augmente au détriment des personnes en emploi (60%). À court, moyen ou long terme, aucun d'entre eux ne déclare avoir repris une formation.

Les sortants de la formation initiale mettent plus de temps que les autres à accéder à un emploi. Leur cheminement vers l'emploi est plus lent et plus progressif. Le taux d'emploi augmente régulièrement pour atteindre 67%. Le pic d'insertion est donc atteint plus tardivement. Cinq ans après leur sortie de formation, ce pic égale le niveau d'emploi des stagiaires et des apprentis à court et moyen terme.

⁶ Le taux d'emploi permet de connaître la part des sortants de l'enseignement agricole exerçant une activité au moment de l'enquête, c'est-à-dire entre juin et septembre 2013. Les personnes en formation, ayant une activité non déclarée ou recherchant (ou non) un emploi sont exclus de ce calcul.

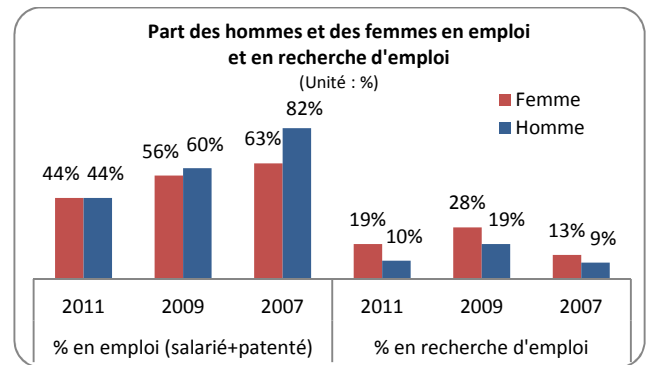
L'accès à l'emploi s'améliore avec l'élévation du niveau de formation

L'insertion reste étroitement liée au niveau de formation. La totalité des candidats qui ont poursuivi leurs études jusqu'au BTS sont en emploi cinq ans après la formation. Le taux d'emploi s'établit à 69% et 67% pour les candidats de niveau IV (Bac) et V (CAP/BEP). Les sortants de niveau V bis ne sont que 50% à accéder à l'emploi.



Les femmes rencontrent une insertion plus difficile que les hommes

Les femmes ont des trajectoires d'insertion plus difficiles que celles des hommes. Un an après la formation, le fait d'être un homme ou une femme n'a pas d'incidence sur la probabilité de se retrouver en emploi. Cependant, un écart de plus en plus conséquent se creuse entre l'insertion des hommes et des femmes à mesure que le temps passe.



De plus, les femmes diplômées sont plus souvent que les hommes sur des contrats à durée déterminée (CDD). En règle générale, ces dernières mettent plus de temps à accéder à l'emploi, occupent davantage des emplois à temps partiels et ont des salaires moins élevés que les hommes (Cf. tableau ci-contre présentant les conditions d'emploi des hommes et des femmes selon qu'ils ont obtenu (ou non) leur diplôme).

Tableau 31 : Situation professionnelle et conditions d'emploi des femmes et des hommes diplômés

Diplômé	Femme				Homme				TOTAL
	2007	2009	2011	Total	2007	2009	2011	Total	
Effectif de départ	67	54	36	157	43	37	36	116	273
En emploi (nombre)	44	31	15	90	37	24	14	75	165
taux d'emploi	66%	57%	42%	57%	86%	65%	39%	65%	60%
Durée accès 1er emploi (moyenne en mois)	4,8	3,1	2,6	4,0	2,7	2,4	1,0	2,3	3,2
CDD	27%	26%	53%	31%	19%	21%	43%	24%	28%
CDI	66%	71%	40%	63%	62%	63%	50%	60%	62%
Fonctionnaire	2%	0%	7%	2%	5%	4%	0%	4%	3%
Patente	5%	3%	0%	3%	14%	13%	7%	12%	7%
Temps partiel	19%	23%	20%	21%	6%	10%	8%	8%	15%
Temps plein	81%	77%	80%	79%	94%	90%	92%	92%	85%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Moins de 135 000 CFP	39%	39%	27%	37%	16%	8%	57%	21%	30%
De 135 000 à 199 999 CFP	34%	42%	33%	37%	43%	38%	21%	37%	37%
De 200 000 à 299 999 CFP	16%	16%	20%	17%	32%	33%	7%	28%	22%
De 300 000 à 399 999 CFP	9%	3%	20%	9%	5%	13%	14%	9%	9%
400 000 CFP et plus	2%	0%	0%	1%	3%	4%	0%	3%	2%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	1%	1%
Moins de 200 000 CFP	73%	81%	60%	73%	59%	46%	79%	59%	67%
200 000 CFP et plus	27%	19%	40%	27%	41%	50%	21%	40%	33%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	1%	1%
Salaires moyens (CFP)	171854	147724	172083	163354	192909	213500	166538	193955	177000

Tableau 32 : Situation professionnelle et conditions d'emploi des femmes et des hommes non diplômés

Non diplômé	Femme				Homme				TOTAL
	2007	2009	2011	Total	2007	2009	2011	Total	
Effectif de départ	10	9	17	36	9	11	9	29	65
En emploi (nombre)	7	4	7	18	7	6	5	18	36
taux d'emploi	70%	44%	41%	50%	78%	55%	56%	62%	55%
Durée accès 1er emploi <i>(moyenne en mois)</i>	5,1	3,5	0,0	2,9	10,3	6,5	2,8	7,2	5,1
CDD	43%	50%	43%	44%	29%	33%	20%	28%	36%
CDI	57%	50%	57%	56%	43%	67%	60%	56%	56%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Patente	0%	0%	0%	0%	29%	0%	20%	17%	8%
Temps partiel	43%	25%	0%	22%	0%	17%	0%	7%	15%
Temps plein	43%	75%	100%	72%	100%	83%	100%	93%	82%
nsp/nrp	14%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	3%
Moins de 135 000 CFP	29%	75%	29%	39%	43%	33%	20%	33%	36%
De 135 000 à 199 999 CFP	29%	0%	29%	22%	29%	33%	20%	28%	25%
De 200 000 à 299 999 CFP	14%	25%	29%	22%	14%	33%	0%	17%	19%
De 300 000 à 399 999 CFP	14%	0%	14%	11%	0%	0%	20%	6%	8%
400 000 CFP et plus	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	6%	3%
nsp/nrp	14%	0%	0%	6%	14%	0%	20%	11%	8%
Moins de 200 000 CFP	57%	75%	57%	61%	71%	67%	40%	61%	61%
200 000 CFP et plus	29%	25%	43%	33%	14%	33%	40%	28%	31%
nsp/nrp	14%	0%	0%	6%	14%	0%	20%	11%	8%
Salaire moyen (CFP)	172333	133250	194833	171000	159250	160400	132500	154909	164444

Tableau 33 : Situation professionnelle et conditions d'emploi des femmes et des hommes qui ont abandonné

Abandon	Femme				Homme				TOTAL
	2007	2009	2011	Total	2007	2009	2011	Total	
Effectif de départ	6	5	4	15	3	10	3	16	31
En emploi (nombre)	1	3	3	7	1	5	2	8	15
taux d'emploi	17%	60%	75%	47%	33%	50%	67%	50%	48%
Durée accès 1er emploi <i>(moyenne en mois)</i>	-	3,0	1,5	2,4	8,0	1,4	0,0	1,9	2,1
CDD	0%	33%	33%	29%	100%	40%	50%	50%	40%
CDI	100%	67%	33%	57%	0%	60%	50%	50%	53%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Patente	0%	0%	33%	14%	0%	0%	0%	0%	7%
Temps partiel	0%	0%	50%	17%	0%	20%	0%	13%	14%
Temps plein	100%	100%	50%	83%	100%	80%	100%	88%	86%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Moins de 135 000 CFP	0%	0%	67%	29%	0%	40%	0%	25%	27%
De 135 000 à 199 999 CFP	0%	33%	33%	29%	100%	40%	0%	38%	33%
De 200 000 à 299 999 CFP	100%	67%	0%	43%	0%	20%	100%	38%	40%
De 300 000 à 399 999 CFP	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
400 000 CFP et plus	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Moins de 200 000 CFP	0%	33%	100%	57%	100%	80%	0%	63%	60%
200 000 CFP et plus	100%	67%	0%	43%	0%	20%	100%	38%	40%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Salaire moyen (CFP)	200000	189000	98667	151857	139000	181250	262500	198429	175143

Tableau 34 : Part des sortants de l'enseignement agricole en emploi* et de ceux qui sont en recherche d'emploi

Variables	Cohorte 2007			Cohorte 2009			Cohorte 2011		
	Effectif de départ	% en emploi	% en recherche emploi	Effectif de départ	% en emploi	% en recherche emploi	Effectif de départ	% en emploi	% en recherche emploi
Genre									
Femme	83	63%	13%	68	56%	28%	57	44%	19%
Homme	55	82%	9%	58	60%	19%	48	44%	10%
Tranche d'âge (Regroup.)									
< 20 ans	40	63%	18%	48	50%	27%	43	26%	9%
20-29 ans	76	72%	11%	57	56%	28%	39	44%	23%
30-39 ans	16	69%	6%	13	92%	0%	14	71%	14%
40 ans et plus	6	100%	0%	8	63%	13%	9	89%	11%
Prov. Naissance									
PS	66	73%	14%	86	55%	27%	51	41%	16%
PN	48	67%	13%	23	61%	26%	28	32%	18%
PIL	14	64%	7%	8	50%	13%	11	64%	0%
HNC	10	80%	0%	9	89%	0%	15	60%	20%
Niveau de formation									
Niveau 3	14	100%	0%	16	88%	0%	18	83%	6%
Niveau 4	39	69%	18%	29	55%	24%	37	41%	14%
Niveau 5	79	67%	11%	78	55%	28%	50	32%	20%
Niveau 5 bis	6	50%	0%	3	0%	33%	-	-	-
Niveau de formation (Regroup.)									
≥ Niveau 4	53	77%	13%	45	67%	16%	55	55%	11%
≤ Niveau 5	85	66%	11%	81	53%	28%	50	32%	20%
Diplôme									
BAC PRO	28	68%	18%	8	38%	50%	12	33%	25%
BAC TECHNO	6	83%	17%	16	63%	13%	15	13%	7%
BEPA	34	65%	15%	29	45%	34%	29	28%	14%
BP UC	5	60%	20%	5	60%	20%	10	90%	10%
BPA UC	5	100%	0%	10	40%	20%	9	33%	33%
BTSA	14	100%	0%	16	88%	0%	18	83%	6%
CAPA	6	50%	0%	3	0%	33%	-	-	-
CAPA UC	40	65%	10%	39	67%	26%	12	42%	25%
Domaine de formation d'origine									
Aménagement de l'espace	17	71%	12%	49	57%	22%	45	33%	18%
Production - Polyculture élevage	51	80%	4%	26	58%	12%	22	59%	5%
Production horticole	21	57%	24%	14	64%	29%	7	71%	14%
Services en milieu rural et collectivités	35	60%	20%	24	38%	46%	21	19%	24%
Transformation	14	79%	0%	13	92%	8%	10	90%	10%
Spécialité de formation									
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	76%	12%	7	43%	14%	8	25%	0%
Chef d'exploitation, ouvrier qualifié, en polyculture-élevage	5	100%	0%	-	-	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	67%	0%	-	-	-	1	100%	0%
Développement de l'agriculture des régions chaudes DARC)	14	100%	0%	12	92%	0%	13	77%	8%
Employé exploitation agricole poly. élevage (EEAPE)	6	50%	0%	3	0%	33%	-	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	67%	0%	4	75%	0%	6	17%	50%
Entretien aménagement espaces naturels ruraux (EAENR)	-	-	-	6	67%	33%	-	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN)	-	-	-	4	75%	0%	5	100%	0%
Ouvrier polyvalent fabrication produits alimentaires	14	79%	0%	13	92%	8%	-	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-	10	90%	10%
Productions horticoles	4	75%	25%	-	-	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	55%	18%	5	40%	60%	2	100%	0%
Productions horticoles - Fruitières	6	50%	33%	5	60%	20%	3	33%	33%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	-	4	100%	0%	2	100%	0%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	-	-	9	44%	11%
Sciences et techno. de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	83%	17%	16	63%	13%	15	13%	7%
Services à la personne	17	53%	18%	16	38%	44%	12	17%	25%
Services en milieu rural	18	67%	22%	8	38%	50%	9	22%	22%
Soigneur d'équidés	3	67%	0%	-	-	-	-	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	-	4	25%	25%	-	-	-
Travaux de production horticole	-	-	-	6	50%	17%	9	33%	33%
Travaux paysagers	8	63%	13%	13	38%	46%	1	0%	0%
Réussite									
Abandon	9	22%	44%	15	53%	27%	7	71%	0%
Diplômé	110	74%	8%	91	60%	24%	72	40%	17%
Non diplômé	19	74%	16%	20	50%	20%	26	46%	15%
Habite actuellement en tribu									
Vie citadine / broussarde	91	73%	11%	89	70%	17%	75	53%	13%
Vie tribale	47	66%	13%	37	30%	41%	30	20%	20%
Entourage issu du milieu agricole									
Aucun réseau	34	68%	18%	43	56%	26%	35	46%	11%
Réseau extra-familial	20	65%	0%	18	50%	17%	8	63%	13%
Réseau familial	84	73%	12%	65	62%	25%	62	40%	18%
Dispositif									
APP	5	60%	20%	10	70%	20%	6	67%	0%
FI	73	67%	14%	60	48%	28%	61	28%	15%
FPC	60	75%	8%	56	66%	20%	38	66%	18%
TOTAL	138	70%	12%	126	58%	24%	105	44%	15%

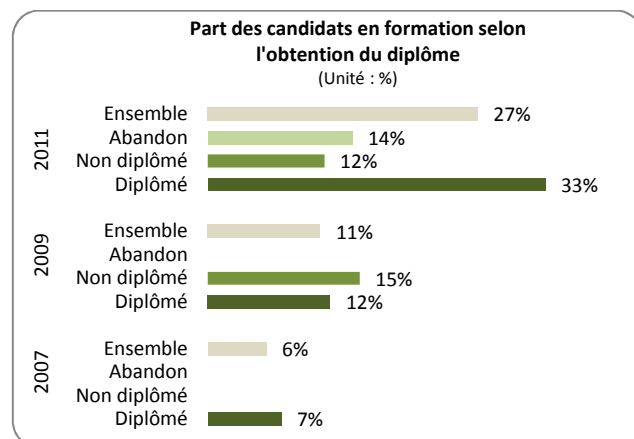
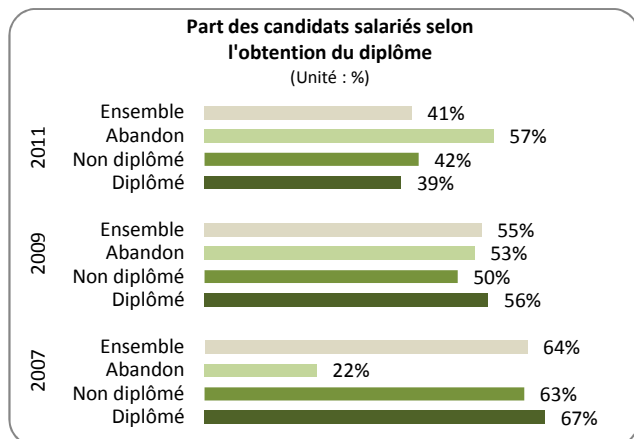
*En emploi : comprend les personnes salariées et les patentés

Lecture : 74% des diplômés sortants de l'enseignement agricole sont en emploi cinq ans après la formation.

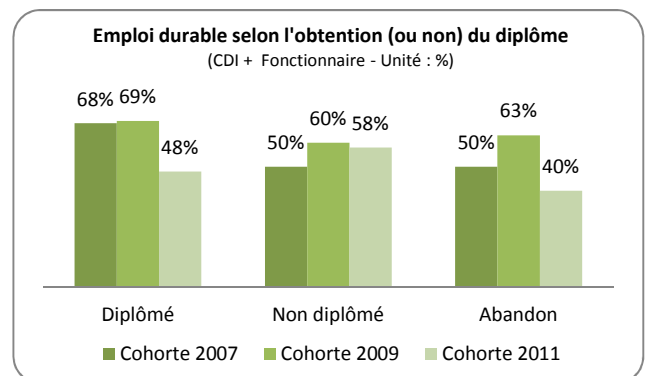
Source : IDC-NC

Le diplôme : un atout sur le marché du travail sur le long terme

Abandonner la formation rend l'horizon professionnel plus incertain sur le long terme. En 2011, les personnes ayant interrompu prématurément leur cursus de formation s'insèrent plus rapidement sur le marché du travail (57%). En 2007, soit cinq ans après avoir quitté la formation, seuls 22% d'entre eux ont un emploi.



Les diplômés accèdent-ils à l'emploi dans des conditions plus favorables que les autres ? Obtenir son diplôme permet d'accéder à l'emploi dans des conditions durables. Près de 7 diplômés sur 10 des générations 2007 et 2009 signent un CDI ou deviennent fonctionnaires après être sortis de formation.



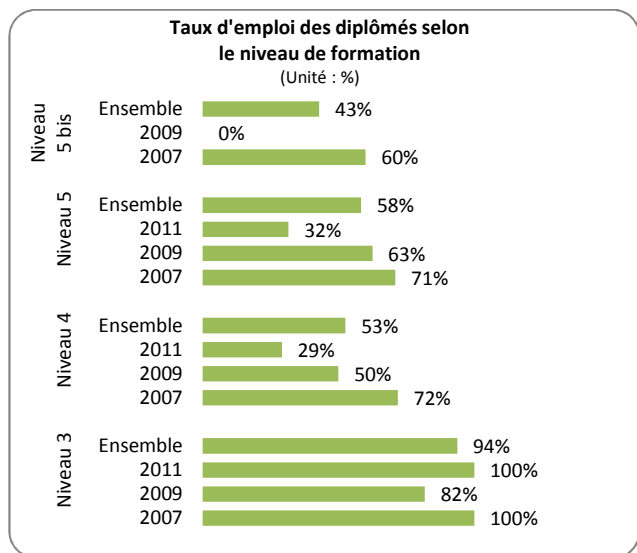
En revanche, ceux qui ont quitté l'enseignement agricole sans avoir obtenu le diplôme à l'issue de l'année de formation sont légèrement plus exposés à la précarité contractuelle et salariale que les diplômés. Parmi les diplômés, 67% touchent moins de 200 000 CFP cinq ans après leur formation. C'est le cas de 64% des non diplômés et de 50% de ceux qui ont abandonné (Cf. tableau ci-contre).

Tableau 35 : Situation professionnelle et conditions d'emploi des sortants en fonction de leur réussite aux examens

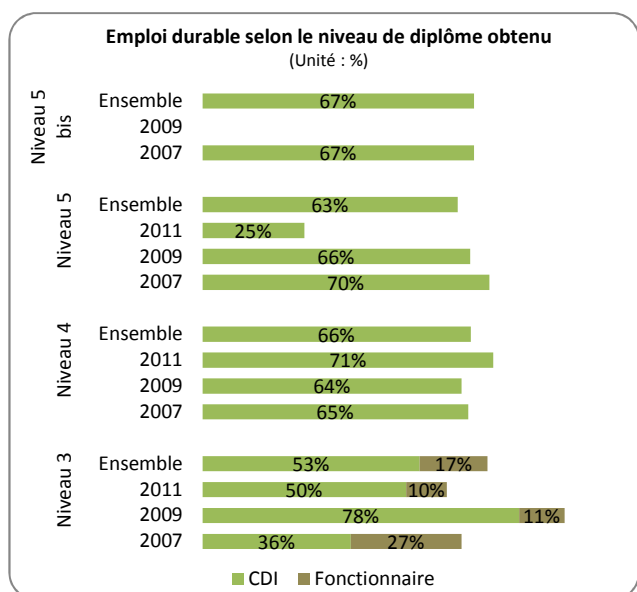
	Cohorte 2007				Cohorte 2009				Cohorte 2011			
	Diplômé	Non diplômé	Abandon	Total	Diplômé	Non diplômé	Abandon	Total	Diplômé	Non diplômé	Abandon	Total
Effectif de départ	110	19	9	138	91	20	15	126	72	26	7	105
En emploi <i>(Nbre : Salarié+Patenté)</i>	81	14	2	97	55	10	8	73	29	12	5	46
Taux d'emploi	74%	74%	22%	70%	60%	50%	53%	58%	40%	46%	71%	44%
Durée accès 1^{er} emploi <i>(moyenne en mois)</i>	3,8	7,7	8,0	4,5	2,8	5,3	2,0	3,1	1,8	1,1	0,8	1,5
CDD	23%	36%	50%	26%	24%	40%	38%	27%	48%	33%	40%	43%
CDI	64%	50%	50%	62%	67%	60%	63%	66%	45%	58%	40%	48%
Fonctionnaire	4%	0%	0%	3%	2%	0%	0%	1%	3%	0%	0%	2%
Patente	9%	14%	0%	9%	7%	0%	0%	5%	3%	8%	20%	7%
Temps partiel	14%	25%	0%	15%	18%	20%	13%	17%	14%	0%	25%	12%
Temps plein	86%	67%	100%	84%	82%	80%	88%	83%	86%	100%	75%	88%
nsp/nrp	0%	8%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Moins de 200 000 CFP	67%	64%	50%	66%	65%	70%	63%	66%	69%	50%	60%	63%
200 000 à 299 999 CFP	23%	14%	50%	23%	24%	30%	38%	26%	14%	17%	40%	17%
300 000 CFP et plus	10%	7%	0%	9%	9%	0%	0%	7%	17%	25%	0%	17%
Salaires moyens (CFP)	181243	167100	169500	179326	174571	148333	184571	172015	169200	179250	164200	170658

Des diplômés de niveau bac et bac+2 moins exposés à la précarité et au chômage

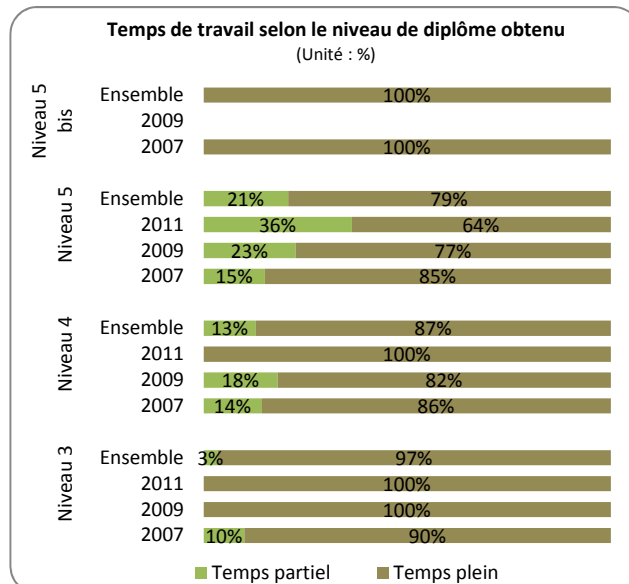
Obtenir un diplôme de niveau bac ou bac+2 permet d'accéder plus facilement à l'emploi. Les diplômés de niveau V ou inférieur à V sont davantage sujets à la précarité de l'emploi.



Il existe une forme de hiérarchisation des conditions d'accès à l'emploi selon le diplôme obtenu. Une nette différence apparaît entre les diplômés de niveau V ou inférieur à V et les diplômés de niveau IV ou plus. Les conditions d'emploi s'en ressentent tant sur le plan de la nature des contrats signés, du temps de travail effectué que du salaire perçu. Seuls les diplômés de niveau III accèdent au statut de fonctionnaire.



Les diplômés de niveau V sont plus nombreux à travailler à temps partiel.



Les employeurs ajustent les salaires proposés au niveau de diplôme. Acquérir un diplôme de niveau III ou IV à la fin de ses études reste le meilleur moyen d'obtenir de bonnes conditions salariales. L'ancienneté sur le marché du travail permet d'améliorer sensiblement ses conditions de salaires.

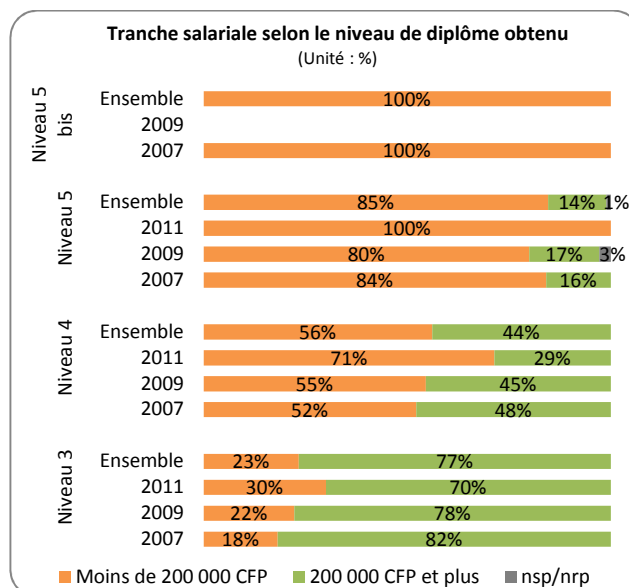
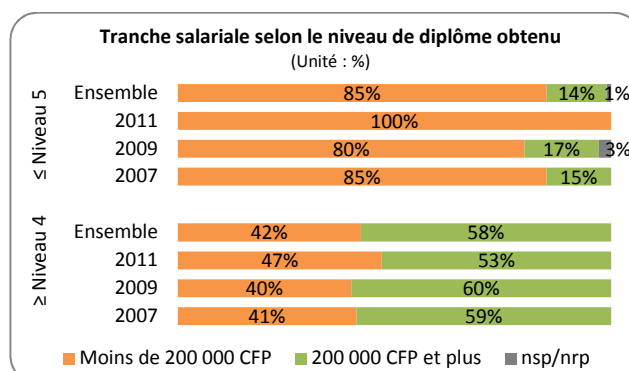


Tableau 36 : Situation professionnelle et conditions d'emploi des diplômés cinq ans après leur sortie de formation

Cohorte 2007	BEPA/CAPA	BPA UC	BP UC	BAC PRO	BAC TECHNO	BTSA	TOTAL
Effectif de départ	63	4	4	22	6	11	273
En emploi (Nombre)	43	4	3	15	5	11	165
taux d'emploi	68%	100%	75%	68%	83%	100%	60%
Durée accès 1er emploi (moyenne en mois)	4,3	1,3	0,7	5,1	5,0	1,6	3,2
CDD	21%	25%	0%	33%	20%	27%	28%
CDI	72%	50%	100%	60%	60%	36%	62%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	0%	0%	27%	3%
Patente	7%	25%	0%	7%	20%	9%	7%
Temps partiel	15%	0%	0%	21%	0%	10%	15%
Temps plein	85%	100%	100%	79%	100%	90%	85%
Moins de 135 000 CFP	40%	25%	0%	20%	0%	18%	30%
De 135 000 à 199 999 CFP	44%	75%	33%	47%	20%	0%	37%
De 200 000 à 299 999 CFP	16%	0%	67%	27%	60%	27%	22%
De 300 000 à 399 999 CFP	0%	0%	0%	7%	20%	36%	9%
400 000 CFP et plus	0%	0%	0%	0%	0%	18%	2%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	150625	143750	220000	175923	209000	302900	177000

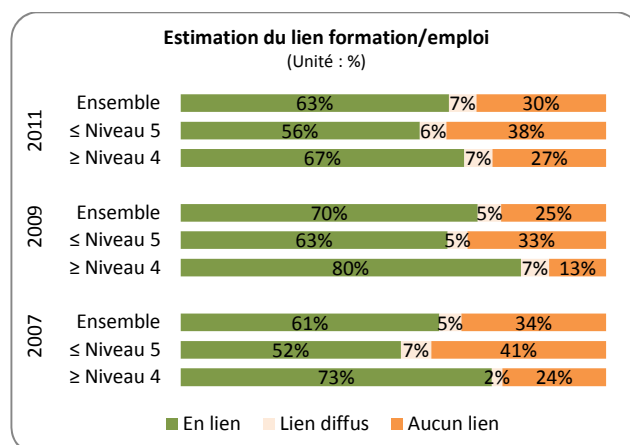
Tableau 37 : Situation professionnelle et conditions d'emploi des diplômés selon le niveau de diplôme obtenu

	≥ Niveau 4				≤ Niveau 5				TOTAL
	2007	2009	2011	Ensemble	2007	2009	2011	Ensemble	
Effectif de départ	43	33	34	110	67	58	38	163	273
En emploi (Nombre)	34	20	17	71	47	35	12	94	165
taux d'emploi	79%	61%	50%	65%	70%	60%	32%	58%	60%
Durée accès 1er emploi (moyenne en mois)	3,5	1,6	1,8	2,6	4,1	3,5	1,9	3,7	3,2
CDD	26%	25%	35%	28%	21%	23%	67%	28%	28%
CDI	56%	70%	59%	61%	70%	66%	25%	63%	62%
Fonctionnaire	9%	5%	6%	7%	0%	0%	0%	0%	3%
Patente	9%	0%	0%	4%	9%	11%	8%	10%	7%
Temps partiel	13%	10%	0%	9%	14%	23%	36%	20%	15%
Temps plein	87%	90%	100%	91%	86%	77%	64%	80%	85%
Moins de 135 000 CFP	15%	15%	24%	17%	38%	31%	67%	39%	30%
De 135 000 à 199 999 CFP	26%	25%	24%	25%	47%	49%	33%	46%	37%
De 200 000 à 299 999 CFP	35%	35%	24%	32%	15%	17%	0%	14%	22%
De 300 000 à 399 999 CFP	18%	20%	29%	21%	0%	0%	0%	0%	9%
400 000 CFP et plus	6%	5%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	2%
nsp/nrp	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	1%	1%
Salaire Moyen (CFP)	227067	210833	213786	219355	150000	153516	112455	146465	177000

Des profils d'emploi qui correspondent aux formations d'origine

Une approche du lien formation-emploi est possible en rapprochant la formation d'origine et le métier exercé actuellement. Ces chiffres doivent être néanmoins tempérés par le fait que les métiers cités manquent parfois de précision pour pouvoir être catégorisés.

Les sortants de l'enseignement agricole travaillent essentiellement dans le secteur professionnel correspondant à leur formation d'origine. Plus de 3 candidats sur 5 occupent un emploi en lien avec la formation d'origine. Les candidats de niveau supérieur ou égal à IV sont plus fréquemment enclins à occuper un métier en lien avec leur formation d'origine. Ces chiffres varient peu d'une génération à l'autre.



[NB : pour plus de détails sur les métiers exercés, cf. en annexe la partie intitulée « Fiches récapitulatives par types de diplôme »]

Tableau 38 : Part des candidats occupant un emploi en lien formation avec la formation d'origine

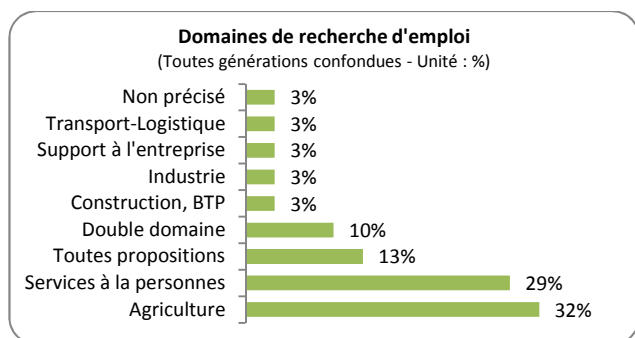
Situation professionnelle actuelle : (salarié + patenté)	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Total	
	Effectif de départ	% emploi en lien	Effectif de départ	% emploi en lien	Effectif de départ	% emploi en lien	Effectif de départ	% emploi en lien
Genre								
Femme	52	63%	38	74%	25	60%	115	66%
Homme	45	58%	35	66%	21	67%	101	62%
Tranche d'âge								
< 20 ans	25	64%	24	67%	11	45%	60	62%
20-29 ans	55	56%	32	69%	17	47%	104	59%
30-39 ans	11	73%	12	75%	10	80%	33	76%
40 ans et plus	6	67%	5	80%	8	100%	19	84%
Province de naissance								
PS	48	63%	47	72%	21	62%	116	66%
PN	32	69%	14	64%	9	56%	55	65%
PIL	9	33%	4	100%	7	71%	20	60%
HNC	8	50%	8	50%	9	67%	25	56%
Niveau de formation								
Niveau 3	14	86%	14	79%	15	60%	43	74%
Niveau 4	27	67%	16	81%	15	73%	58	72%
Niveau 5	53	53%	43	63%	16	56%	112	57%
Niveau 5 bis	3	33%	-	-	-	-	3	33%
Niveau de formation (Regroup.)								
≥ Niveau 4	41	73%	30	80%	30	67%	101	73%
≤ Niveau 5	56	52%	43	63%	16	56%	115	57%
Diplôme								
BAC PRO	19	63%	3	100%	4	25%	26	62%
BAC TECHNO	5	60%	10	80%	2	50%	17	71%
BEPA	22	68%	13	54%	8	50%	43	60%
BP UC	3	100%	3	67%	9	100%	15	93%
BPA UC	5	60%	4	75%	3	67%	12	67%
BTSA	14	86%	14	79%	15	60%	43	74%
CAPA	3	33%	-	-	-	-	3	33%
CAPA UC	26	38%	26	65%	5	60%	57	53%
Domaine de formation d'origine								
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	12	25%	28	57%	15	47%	55	47%
Production - Polyculture élevage	41	63%	15	73%	13	62%	69	65%
Production horticole	12	42%	9	89%	5	40%	26	58%
Services en milieu rural et collectivités	21	81%	9	89%	4	75%	34	82%
Transformation	11	73%	12	67%	9	100%	32	78%
Spécialité de formation								
Agriculture des régions chaudes (ARC)	13	54%	3	0%	2	50%	18	44%
Chef d'exploitation, ou ouvrier hautement qualifié, en polyculture-élevage	5	60%	-	-	-	-	5	60%
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	4	50%	-	-	1	0%	5	40%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	14	86%	11	91%	10	70%	35	83%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	3	33%	-	-	-	-	3	33%
Entretien de l'Espace Rural (EER)	2	0%	3	0%	1	100%	6	17%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	4	50%	-	-	4	50%
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	-	3	33%	5	40%	8	38%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	11	73%	12	67%	-	-	23	70%
Industries Alimentaires	-	-	-	-	9	100%	9	100%
Productions horticoles	3	33%	-	-	-	-	3	33%
Productions horticoles - Florales et légumières	6	17%	2	100%	2	50%	10	40%
Productions horticoles - Fruitières	3	100%	3	67%	1	0%	7	71%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	4	100%	2	50%	6	83%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	4	25%	4	25%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	5	60%	10	80%	2	50%	17	71%
Services à la personne	9	89%	6	83%	2	100%	17	88%
Services en milieu rural	12	75%	3	100%	2	50%	17	76%
Soigneur d'équidés	2	50%	-	-	-	-	2	50%
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	1	100%	-	-	1	100%
Travaux de production horticole - Ornementale et légumière	-	-	3	67%	3	67%	6	67%
Travaux paysagers	5	0%	5	60%	-	-	10	30%
Réussite								
Abandon	2	50%	8	38%	5	40%	15	40%
Diplômé	81	63%	55	73%	29	69%	165	67%
Non diplômé	14	50%	10	80%	12	58%	36	61%
Habite actuellement en tribu								
Vie citadine / broussarde	66	65%	62	69%	40	63%	168	66%
Vie tribale	31	52%	11	73%	6	67%	48	58%
Réseau								
Aucun réseau	23	61%	24	88%	16	81%	63	76%
Réseau extra-familial	13	69%	9	67%	5	40%	27	63%
Réseau familial	61	59%	40	60%	25	56%	126	59%
Dispositif								
APP	3	33%	7	86%	4	50%	14	64%
FI	49	67%	29	69%	17	47%	95	64%
FPC	45	56%	37	68%	25	76%	107	64%
TOTAL	97	61%	73	70%	46	63%	216	64%

Lecture : 61% des sortants de l'enseignement agricole de la génération 2007 occupent un emploi en lien avec la formation

Source : IDC-NC

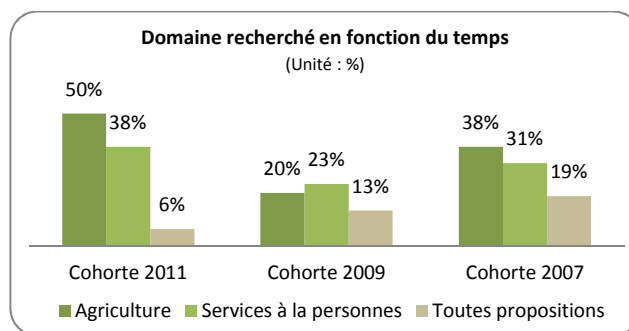
Les demandeurs d'emploi, un ancrage de la recherche d'emploi dans le domaine de formation d'origine

Pour près de 3 candidats sur 5, le champ de recherche reste ancré dans le domaine de formation d'origine.



La persévérance dans la recherche du métier atteint ses limites trois ans après la formation. Plus le temps

passé, et plus les candidats ouvrent leur champ de recherche à d'autres secteurs.



La réorientation est un peu plus forte dans les domaines liés à la production.

[Cf. tableaux ci-contre mettant en évidence les domaines d'emploi ainsi que les métiers recherchés par les candidats]

Tableau 39 : Le domaine d'emploi recherché par les demandeurs d'emploi selon les domaines de formation d'origine

DOMAINE DE FORMATION D'ORIGINE	Effectif de départ	DOMAINES RECHERCHÉS								
		Agriculture	Service à la personne	BTP	Industrie	Support à l'entreprise	Transport Logistique	Double domaine	Toutes propositions	Non précisé
Cohorte 2007										
Aménagement de l'espace	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Production-Poly. élevage	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Production horticole	5	20%	-	20%	-	-	-	-	60%	-
Services en milieu rural	7	14%	71%	-	-	-	-	14%	-	-
Ensemble	16	38%	31%	6%	-	-	-	6%	19%	-
Cohorte 2009										
Aménagement de l'espace	11	36%	-	-	9%	-	18%	18%	18%	-
Production-Poly. élevage	3	33%	33%	-	-	-	-	-	-	33%
Production horticole	4	25%	-	25%	-	-	-	50%	-	-
Services en milieu rural	11	-	55%	-	-	18%	-	9%	18%	-
Transformation	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
Ensemble	30	20%	23%	3%	3%	7%	7%	17%	13%	7%
Cohorte 2011										
Aménagement de l'espace	8	88%	-	-	13%	-	-	-	-	-
Production-Polyculture élevage	1	-	-	-	-	-	-	-	100%	-
Production horticole	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Services en milieu rural	5	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Transformation	1	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Ensemble	16	50%	38%	-	6%	-	-	-	6%	-
TOTAL										
Aménagement de l'espace	21	62%	-	-	10%	-	10%	10%	10%	-
Production-Poly. élevage	6	50%	17%	-	-	-	-	-	17%	17%
Production horticole	10	30%	-	20%	-	-	-	20%	30%	-
Services en milieu rural	23	4%	70%	-	-	9%	-	9%	9%	-
Transformation	2	-	50%	-	-	-	-	-	-	50%
Ensemble	62	32%	29%	3%	3%	3%	3%	10%	13%	3%

Lecture : Parmi les sortants de SMR de la génération 2007 demandeurs d'emploi en 2013, 71% d'entre eux recherchent un emploi dans le domaine des services à la personne.

Source : IDC-NC

Tableau 40 : Les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi

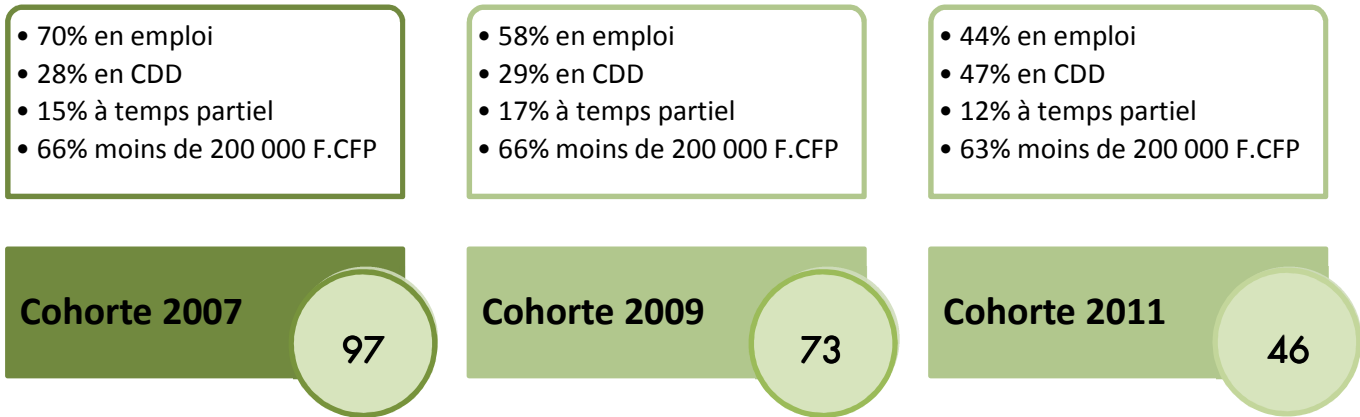
GRANDS DOMAINES + EMPLOIS RECHERCHES	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS	6	38%	6	20%	8	50%	20	32%
Conseiller (accompagnement au porteur de projet)	1						1	
Débroussaillage			1				1	
Élevage					1		1	
Élevage ou Mécanique	1						1	
Espaces verts			1		2		3	
Horticulture			1				1	
Maraîchage (miel, vanille, légumes et fruits)					1		1	
Paysagiste			1				1	
Pépiniériste	2				1		3	
Protection de la nature			1				1	
Reboisement					2		2	
Toutes propositions (agriculture)	1		1		1		3	
Travaux paysagers	1						1	
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1	6%	1	3%		0%	2	3%
Conducteur d'engins	1						1	
Conducteur poids lourd			1				1	
INDUSTRIE		0%	1	3%	1	6%	2	3%
Prospecteur en laboratoire ou sur le terrain (domaine minier)					1		1	
Technicien environnement			1				1	
SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	5	31%	7	23%	6	38%	18	29%
Administration - Animation culturelle	1						1	
Aide à domicile					1		1	
Aide à la personne			2		1		3	
Aide bibliothécaire			1				1	
Aide maternelle	1		1		1		3	
Auxiliaire de vie	2				1		3	
Garde d'enfants					1		1	
Gendarme			1				1	
Professeur	1						1	
Toutes propositions (Animation)					1		1	
Toutes propositions (sanitaire et social)			2				2	
SUPPORT À L'ENTREPRISE		0%	2	7%		0%	2	3%
Secrétariat - Accueil			2				2	
TRANSPORT ET LOGISTIQUE		0%	2	7%		0%	2	3%
Docker			1				1	
Logistique - Environnement			1				1	
DOUBLE DOMAINE	1	6%	5	17%		0%	6	10%
Espaces verts - Sablage peinture - Mécanique			1				1	
Peintre en carrosserie - Paysagiste			1				1	
Pépinière - Secrétariat			1				1	
Restauration - Aide aux personnes handicapées	1						1	
Restauration - Enseignement			1				1	
Service aux personnes - Restauration - Milieu hospitalier			1				1	
Toutes propositions	3	19%	4	13%	1	6%	8	13%
Toutes propositions	3		4		1		8	
Non précisé		0%	2	7%		0%	2	3%
Non précisé			2				2	
TOTAL	16	100%	30	100%	16	100%	62	100%

Lecture : Parmi les 16 candidats de la génération 2007 actuellement en recherche d'emploi, 19% d'entre eux recherchent toutes propositions d'emploi

Source : IDC-NC

CONDITIONS D'EMPLOI

Conditions d'emploi des candidats en emploi (salarié + patenté) au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

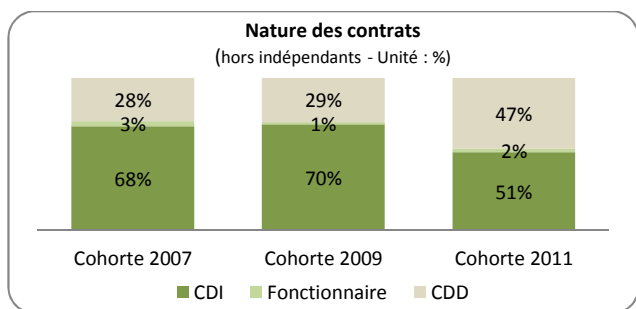


Quelles sont les conditions d'emploi un, trois et cinq ans après la formation ? L'analyse de la nature des contrats, du temps d'emploi et des niveaux de salaires témoigne de la qualité de l'insertion.

Le CDI : statut d'emploi le plus fréquent

L'usage du CDI est le statut d'emploi le plus fréquemment utilisé par les employeurs pour embaucher les sortants de l'enseignement agricole. Une première période de CDD est nécessaire pour faire leurs preuves.

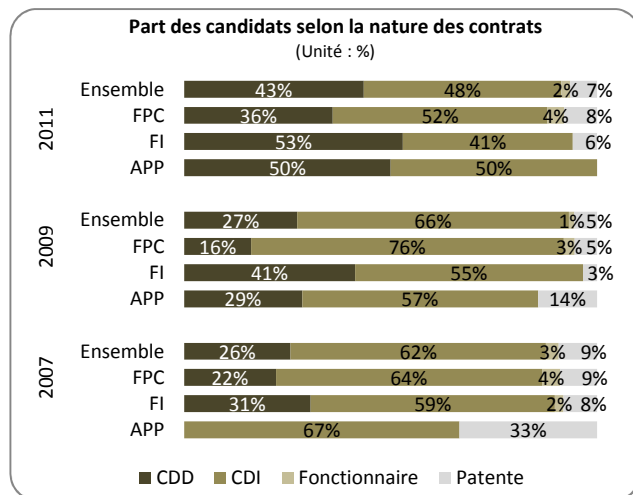
Sur le court terme (1 an après la formation) : les sortants de 2011 parviennent à signer un CDI dans 51% des cas. En comptabilisant les fonctionnaires, il est alors possible de considérer que 53% des candidats de 2011 ont un emploi durable (CDI + fonctionnaire), et 47% occupent un emploi temporaire (CDD, intérim).



Sur le court et moyen terme (3 ans et 5 ans après la formation) : trois ans après leur sortie de formation, 71% des candidats ont un emploi durable (dont 1% de fonctionnaires). 29% occupent un emploi temporaire (CDD, intérim).

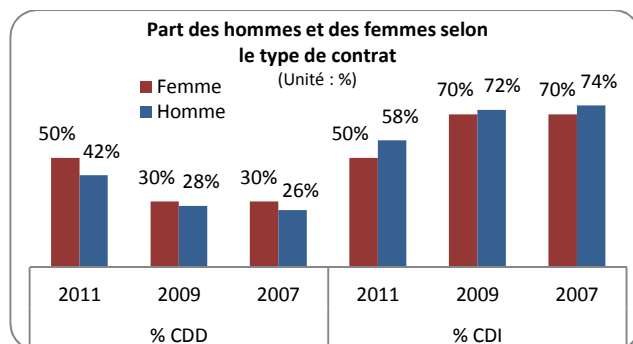
Les évolutions en termes de qualité de l'emploi (salaire, contrat, temps de travail) sont peu significatives trois ans après la sortie de formation. Cinq ans après la formation, les emplois à durée

indéterminée constituent le statut d'emploi le plus fréquent (71% de CDI ; dont 3% de fonctionnaires). 29% des candidats occupent toujours un emploi temporaire.



Les candidats issus de la formation initiale sont plus nombreux que les autres à occuper des contrats à durée déterminée, et ce, quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail. Les apprentis, eux, sont de plus en plus nombreux à vouloir créer leur propre activité en tant que patentés au fil du temps.

La probabilité d'être embauché en CDI diminue légèrement lorsqu'on est une femme.



Une durée d'accès au premier emploi d'environ 4,5 mois

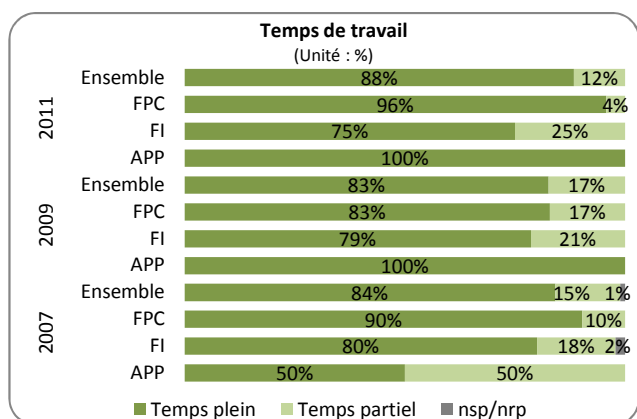
Toutes générations confondues, la durée moyenne d'accès au premier emploi est de 4 mois et demi. Plus les candidats ont un niveau de formation élevé, et plus ces derniers accèdent rapidement à l'emploi.

Tableau 41 : durée moyenne d'accès au 1^{er} emploi

Cohorte	Effectif total	Durée moyenne d'accès au 1 ^{er} emploi (mois)
2007	138	5,8
≥ Niveau 4	53	5,1
≤ Niveau 5	85	6,2
BAC PRO	28	7,1
BAC TECHNO	6	6,2
BEPA/CAPA	80	6,5
BP UC	5	2,4
BPA UC	5	2,8
BTSA	14	2,1
2009	126	4,2
≥ Niveau 4	45	3,2
≤ Niveau 5	81	4,8
BAC PRO	8	8,5
BAC TECHNO	16	1,1
BEPA/CAPA	71	4,6
BP UC	5	0,4
BPA UC	10	5,6
BTSA	16	3,6
2011	105	1,8
≥ Niveau 4	55	1,3
≤ Niveau 5	50	2,6
BAC PRO	12	0,5
BAC TECHNO	15	0,2
BEPA/CAPA	41	3,4
BP UC	10	0,0
BPA UC	9	1,0
BTSA	18	2,8
Total	369	4,4

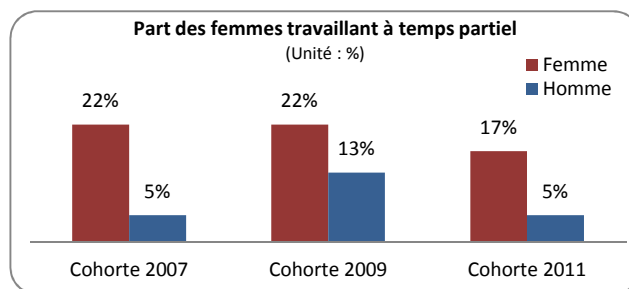
84% des sortants ont un emploi à temps plein cinq ans après la formation

84% des sortants ont un emploi à temps plein cinq ans après leur sortie de formation. Ce chiffre fluctue entre 83% et 88% en fonction des années.

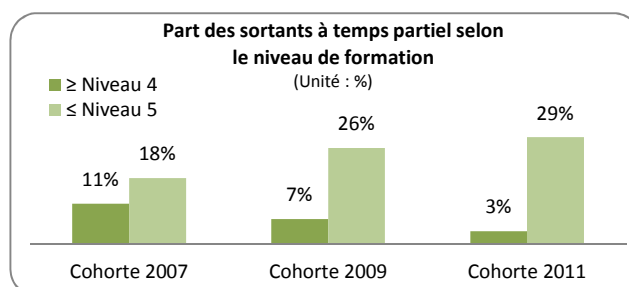


15% des candidats se déclarent à temps partiel cinq ans après leur sortie de formation. Ce chiffre oscille

entre 12% et 17% en fonction des années. Le fait d'être une femme augmente la probabilité de se retrouver à temps partiel, et ce, quel que soient les générations.



Avoir suivi une formation de niveau supérieur ou égal à IV diminue le risque de se retrouver à temps partiel. En revanche, les écarts s'estompent sur le long terme. Les candidats issus d'une formation de niveau III ou IV ne sont que 3% à travailler à temps partiel en 2011. Ils sont 11% pour la génération 2007 (+8 points). Un an après la formation, 29% des personnes sortant d'une formation de niveau inférieur ou égal à V rencontrent ces conditions d'emploi à temps partiel. Ils ne sont que 18% cinq ans après la formation (-11 points).



Une attention particulière est accordée au temps de travail partiel des candidats pour savoir si ces conditions d'emploi sont subies ou choisies.

Tableau 42 : Temps de travail partiel choisi ou imposé

Temps de travail	Détail	2007	2009	2011	Total
Temps plein	Ensemble	84%	83%	88%	85%
Temps partiel	Ensemble	15%	17%	12%	15%
	Choisi	7%	3%	9%	6%
	Imposé	5%	10%	2%	6%
	nsp/nrp	3%	4%	-	3%
nsp/nrp	Ensemble	1%	-	-	1%
Total		100%	100%	100%	100%

Le détail des données concernant le temps de travail (choisi ou imposé) se trouve altéré par le nombre de non-réponses. Il est néanmoins possible de dégager des profils. Cette population est essentiellement composée de femmes, de personnes diplômées d'un niveau inférieur ou égal à V. Fait marquant, les natifs de la province Sud semblent davantage subir ce type de situation, tandis que cette dernière relève d'un choix personnel chez leurs homologues du Nord.

Parmi ces personnes, se trouve une plus forte proportion de sortants travaillant dans les domaines de l'hôtellerie-restauration et des services à la personne.

Tableau 43 : Profil des sortants* à temps partiel (choisi/imposé)

Variables	Temps partiel choisi	Temps partiel imposé
Profil :		
% femmes	92%	67%
Âge moyen (année)	23 ans	26 ans
Province Sud	33%	58%
Province Nord	58%	25%
Domaine de formation :		
≤ Niveau 5	75%	75%
≥ Niveau 4	25%	25%
Diplômé	92%	67%
Domaine d'emploi :		
CDD	50%	50%
Durée accès 1er emploi (moyen)	5 mois	8 mois
Moins de 135 000 CFP	83%	75%
Salaire moyen (CFP)	88250	105583
Agriculture	8%	17%
Commerce	17%	-
Hôtellerie-Restauration	17%	-
Services à la personne	50%	75%
Support à l'entreprise	8%	-
Industrie	-	8%

* L'analyse se fonde sur 24 personnes toutes générations confondues

Tableau 44 : Statut de l'emploi selon les différentes variables (hors patentés)

Variables	Cohorte 2007			Cohorte 2009			Cohorte 2011		
	Effectifs de départ	% CDI (dont fonctionnaire)	% CDD	Effectifs de départ	% CDI (dont fonctionnaire)	% CDD	Effectifs de départ	% CDI (dont fonctionnaire)	% CDD
Genre									
Femme	50	70%	30%	37	70%	30%	24	50%	50%
Homme	38	74%	26%	32	72%	28%	19	58%	42%
Tranche d'âge (Regroup.)									
< 20 ans	22	73%	27%	24	67%	33%	10	60%	40%
20-29 ans	51	69%	31%	29	62%	38%	15	33%	67%
30-39 ans	10	70%	30%	11	91%	9%	10	50%	50%
40 ans et plus	5	100%	0%	5	100%	0%	8	88%	13%
Prov. Naissance									
PS	41	76%	24%	44	68%	32%	20	60%	40%
PN	32	72%	28%	14	71%	29%	8	25%	75%
PIL	8	63%	38%	4	75%	25%	6	50%	50%
HNC	7	57%	43%	7	86%	14%	9	67%	33%
Dispositif									
APP	2	100%	0%	6	67%	33%	4	50%	50%
FI	45	67%	33%	28	57%	43%	16	44%	56%
FPC	41	76%	24%	35	83%	17%	23	61%	39%
Niveau de formation									
Niveau 3	12	75%	25%	14	93%	7%	14	50%	50%
Niveau 4	25	68%	32%	16	50%	50%	15	73%	27%
Niveau 5	48	73%	27%	39	72%	28%	14	36%	64%
Niveau 5 bis	3	67%	33%	-	-	-	-	-	-
Niveau de formation (Regroup.)									
≥ Niveau 4	37	70%	30%	30	70%	30%	29	62%	38%
≤ Niveau 5	51	73%	27%	39	72%	28%	14	36%	64%
Diplôme									
BAC PRO	18	61%	39%	3	67%	33%	4	25%	75%
BAC TECHNO	4	75%	25%	10	50%	50%	2	50%	50%
BEPA	21	67%	33%	12	58%	42%	7	43%	57%
BP UC	3	100%	0%	3	33%	67%	9	100%	0%
BPA UC	3	67%	33%	3	67%	33%	2	0%	100%
BTSA	12	75%	25%	14	93%	7%	14	50%	50%
CAPA	3	67%	33%	-	-	-	-	-	-
CAPA UC	24	79%	21%	24	79%	21%	5	40%	60%
Domaine de formation d'origine									
Aménagement de l'espace	10	70%	30%	26	62%	38%	13	46%	54%
Production - Polyculture élevage	35	74%	26%	14	86%	14%	12	42%	58%
Production horticole	11	73%	27%	8	50%	50%	5	40%	60%
Services en milieu rural	21	57%	43%	9	67%	33%	4	25%	75%
Transformation	11	91%	9%	12	92%	8%	9	100%	0%
Spécialité de formation									
Agriculture des régions chaudes (ARC)	12	67%	33%	2	50%	50%	2	50%	50%
Chef d'exploitation en polyculture-élevage	3	67%	33%	-	-	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole	3	100%	0%	-	-	-	1	0%	100%
Dévelop. agriculture des régions chaudes (DARC)	12	75%	25%	11	91%	9%	9	44%	56%
Employé d'exploitation agricole poly. élevage (EEAPE)	3	67%	33%	-	-	-	-	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	2	50%	50%	2	100%	0%	1	0%	100%
Entretien et Aménag. des Espaces Naturels (EAENR)	-	-	-	4	50%	50%	-	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN)	-	-	-	3	100%	0%	5	60%	40%
Ouvrier poly. de fabrication de produits alimentaires	11	91%	9%	12	92%	8%	-	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-	9	100%	0%
Productions horticoles	3	67%	33%	-	-	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	5	60%	40%	2	50%	50%	2	0%	100%
Productions horticoles - Fruitières	3	100%	0%	3	33%	67%	1	0%	100%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	-	3	67%	33%	2	100%	0%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	-	-	3	67%	33%
Sciences et techno. de l'agronomie et du vivant (STAV)	4	75%	25%	10	50%	50%	2	50%	50%
Services à la personne	9	67%	33%	6	67%	33%	2	0%	100%
Services en milieu rural	12	50%	50%	3	67%	33%	2	50%	50%
Soigneur d'équidés	2	100%	0%	-	-	-	-	-	-
Travaux de production animale-Polyculture élevage	-	-	-	1	100%	0%	-	-	-
Travaux de production horticole	-	-	-	2	50%	50%	2	0%	100%
Travaux paysagers	4	75%	25%	5	60%	40%	-	-	-
Réussite									
Abandon	2	50%	50%	8	63%	38%	4	50%	50%
Diplômé	74	74%	26%	51	75%	25%	28	50%	50%
Non diplômé	12	58%	42%	10	60%	40%	11	64%	36%
Entourage issu du milieu agricole									
Aucun réseau	22	73%	27%	23	74%	26%	16	69%	31%
Réseau extra-familial	11	73%	27%	8	75%	25%	4	50%	50%
Réseau familial	55	71%	29%	38	68%	32%	23	43%	57%
TOTAL	88	72%	28%	69	71%	29%	43	53%	47%

Lecture : Sur les 12 sortants de BTS en emploi en 2007, 75% sont en CDI cinq ans après la formation.

Source : IDC-NC

Tableau 45 : Part des personnes travaillant à temps plein et à temps partiel selon les différentes variables

VARIABLES	Cohorte 2007				Cohorte 2009			Cohorte 2011		
	Effectifs de départ	% Tps plein	% Tps partiel	Nsp /nrp	Effectifs de départ	% Tps plein	% Tps partiel	Effectifs de départ	% Tps plein	% Tps partiel
Genre										
Femme	50	76%	22%	2%	37	78%	22%	24	83%	17%
Homme	38	95%	5%	-	32	88%	13%	19	95%	5%
Tranche d'âge (Regroup.)										
< 20 ans	22	77%	18%	5%	24	83%	17%	10	80%	20%
20-29 ans	51	88%	12%	-	29	79%	21%	15	80%	20%
30-39 ans	10	70%	30%	-	11	91%	9%	10	100%	0%
40 ans et plus	5	100%	0%	-	5	80%	20%	8	100%	0%
Prov. Naissance										
PS	41	85%	12%	2%	44	82%	18%	20	95%	5%
PN	32	88%	13%	-	14	71%	29%	8	50%	50%
PIL	8	88%	13%	-	4	100%	0%	6	100%	0%
HNC	7	57%	43%	-	7	100%	0%	9	100%	0%
Dispositif										
APP	2	50%	50%	-	6	100%	0%	4	100%	0%
FI	45	80%	18%	2%	28	79%	21%	16	75%	25%
FPC	41	90%	10%	-	35	83%	17%	23	96%	4%
Niveau de formation										
Niveau 3	12	92%	8%	-	14	100%	0%	14	93%	7%
Niveau 4	25	84%	12%	4%	16	88%	13%	15	100%	0%
Niveau 5	48	81%	19%	-	39	74%	26%	14	71%	29%
Niveau 5 bis	3	100%	0%	-	-	-	-	-	-	-
Niveau de formation (Regroup.)										
≥ Niveau 4	37	86%	11%	3%	30	93%	7%	29	97%	3%
≤ Niveau 5	51	82%	18%	-	39	74%	26%	14	71%	29%
Diplôme										
BAC PRO	18	78%	17%	6%	3	67%	33%	4	100%	0%
BAC TECHNO	4	100%	0%	-	10	90%	10%	2	100%	0%
BEPA	21	76%	24%	-	12	67%	33%	7	43%	57%
BP UC	3	100%	0%	-	3	100%	0%	9	100%	0%
BPA UC	3	100%	0%	-	3	33%	67%	2	100%	0%
BTSA	12	92%	8%	-	14	100%	0%	14	93%	7%
CAPA	3	100%	0%	-	-	-	-	-	-	-
CAPA UC	24	83%	17%	-	24	83%	17%	5	100%	0%
Domaine de formation d'origine										
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	10	100%	0%	-	26	73%	27%	13	85%	15%
Production - Polyculture élevage	35	89%	11%	-	14	100%	0%	12	92%	8%
Production horticole	11	82%	18%	-	8	100%	0%	5	100%	0%
Services en milieu rural et collectivités	21	71%	24%	5%	9	67%	33%	4	50%	50%
Transformation	11	82%	18%	-	12	83%	17%	9	100%	0%
Spécialité de formation										
Agriculture des régions chaudes (ARC)	12	83%	17%	-	2	100%	0%	2	50%	50%
Chef d'exploitation, ouvrier hautement qualifié, en polyculture-élevage	3	100%	0%	-	-	-	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	3	100%	0%	-	-	-	-	1	100%	0%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	12	92%	8%	-	11	100%	0%	9	100%	0%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	3	100%	0%	-	-	-	-	-	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	2	100%	0%	-	2	50%	50%	1	100%	0%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	-	-	4	50%	50%	-	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN) - Gestion espaces naturels	-	-	-	-	3	100%	0%	5	80%	20%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	11	82%	18%	-	12	83%	17%	-	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-	-	9	100%	0%
Productions horticoles	3	67%	33%	-	-	-	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	5	80%	20%	-	2	100%	0%	2	100%	0%
Productions horticoles - Fruitières	3	100%	0%	-	3	100%	0%	1	100%	0%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	-	-	3	100%	0%	2	100%	0%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	-	-	-	3	67%	33%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	4	100%	0%	-	10	90%	10%	2	100%	0%
Services à la personne	9	67%	33%	-	6	67%	33%	2	0%	100%
Services en milieu rural	12	75%	17%	8%	3	67%	33%	2	100%	0%
Soigneur d'équidés	2	50%	50%	-	-	-	-	-	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	-	-	1	100%	0%	-	-	-
Travaux de production horticole	-	-	-	-	2	0%	100%	2	100%	0%
Travaux paysagers	4	100%	0%	-	5	80%	20%	-	-	-
Réussite										
Abandon	2	100%	0%	-	8	88%	13%	4	75%	25%
Diplômé	74	86%	14%	-	51	82%	18%	28	86%	14%
Non diplômé	12	67%	25%	8%	10	80%	20%	11	100%	0%
Entourage issu du milieu agricole										
Aucun réseau	22	86%	14%	-	23	87%	13%	16	88%	13%
Réseau extra-familial	11	82%	18%	-	8	100%	0%	4	100%	0%
Réseau familial	55	84%	15%	2%	38	76%	24%	23	87%	13%
TOTAL	88	84%	15%	1%	69	83%	17%	43	88%	12%

Lecture : En 2009, 22% de femmes travaillent à temps partiel trois ans après la formation.

Source : IDC-NC

7% des sortants se mettent à leur compte cinq ans après la formation

La part des personnes patentées de la génération 2007 s'élève à 7%. Âgée en moyenne de 28 ans, cette population est essentiellement composée d'hommes (75%), de personnes natives de la province Sud, de candidats diplômés d'un niveau inférieur ou égal à V et de candidats principalement formés aux spécialités de la production.

Parmi ces personnes ayant décidé de se mettre à leur compte, 63% des patentes sont ouvertes en agriculture et 13% dans le domaine des services à la personne.

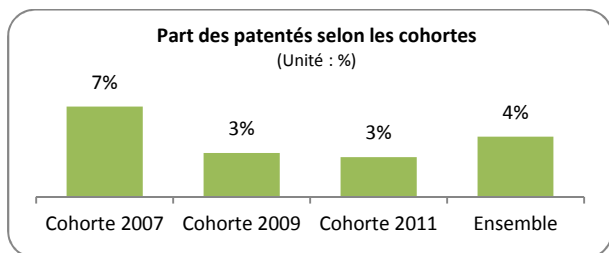


Tableau 46 : Profil des candidats indépendants

Variables	Profil des patentés
Profil :	
% hommes	75%
Âge moyen	28 ans
Prov Sud	69%
Prov Nord	6%
Prov Îles	13%
HNC	13%
Domaine de formation :	
Aménagement de l'espace	38%
Production - Polyculture élevage	50%
Production horticole	13%
≥ Niveau 4	31%
≤ Niveau 5	69%
APP	13%
FI	38%
FPC	50%
% diplômé	75%
Domaine d'emploi :	
Salaire (tranche)	
Moins de 135 000 CFP	44%
De 135 000 à 199 999 CFP	25%
De 200 000 à 299 999 CFP	25%
nsp/nrp	6%
Salaire moyen (CFP)	149 750
Durée accès 1er emploi (moyen)	3 mois
Agriculture 63%	
Aménagement paysager	6%
Aviculture	6%
Chef d'exploitation d'élevage bovin	6%
Élevage porcin	6%
Éleveur	13%
Entretien des espaces verts	13%
Ouvrier agricole - maraichage	6%
Pêcheur professionnel	6%
Communication 6%	
Études multimédia et éditions	6%
Construction, BTP 13%	
Manœuvre bâtiment	13%
Services à la personne 13%	
Employé de maison	6%
Fossoyeur	6%
Spectacle 6%	
Comédien	6%

MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS

Pour la Nouvelle-Calédonie, **l'inorganisation du marché de l'emploi** dans le secteur agricole est particulièrement pointée du doigt. Il existe, en effet, une grande diversité de canaux de recrutement (tribu, réseau familial ou extra-familial, services de placement). **Il existe également des formes très différentes de salariat** en agriculture qui vont du simple « exécutant », de simples bras pour des

D'un côté, ...

LES « EXÉCUTANTS » : FOCUS SUR LES SORTANTS DE NIVEAU V - Vbis

Des habitudes de recrutement historiquement ancrées

Pour pallier le manque d'ouvrier agricole sur le marché du travail, les employeurs organisent leur propre système de recrutement. « On a réellement du mal à leur en trouver parce que ce n'est pas un métier qui attire les gens, donc on a de grosses difficultés. (...) Donc à un moment, ils se sont organisés, ils ont trouvé des astuces pour recruter des personnes. Moi j'ai vu certains employeurs de Bourail aller par exemple dans les tribus demander à des responsables, à des référents, de leur faire des équipes. Et puis les équipes, elles tournaient. (...) Il n'avait pas forcément besoin de moi parce qu'ils me disaient : « ça y est, nous, on s'est organisé, on a telle équipe. » Il y en a même qui se sont organisés avec des gens des tribus de Houaïlou. » (Conseiller en insertion) Les employeurs s'adressent aux services de placement lorsqu'il s'agit d'emplois qualifiés à durée indéterminée « Autrement, ils se débrouillent entre eux. » (Conseiller en insertion) Ces constats sont confortés par les résultats de l'enquête prospective de l'IDC-NC qui positionne le « bouche-à-oreille » comme principal mode de recrutement dans le milieu agricole.

Enquête Prospective Emploi-formation 2011 – IDC-NC Difficultés de recrutement des employeurs

6280 entreprises ont été interrogées au cours de l'enquête organisée entre mars et août 2011. Il s'agit de toutes les entreprises employeuses ayant déclaré au moins un salarié en 2010. Au total, 2014 entreprises ont répondu à cette enquête, représentant 28699 salariés.

Les secteurs ayant les moins recrutés : 83% des entreprises interrogées ont recruté au cours des trois dernières années. Les trois secteurs qui ont le moins embauché sont l'immobilier (65%), l'agriculture (69%) et l'information-communication (70%).

Le bouche-à-oreille est particulièrement utilisé dans le secteur agricole : Le bouche-à-oreille (32% des réponses) reste le premier mode de recrutement utilisé par les entreprises, viennent ensuite les candidatures spontanées (19% des réponses) et les petites annonces (15% des réponses). Plus la taille de l'entreprise augmente, plus les modes de recrutement se diversifient.

travaux « saisonniers », aux emplois hautement qualifiés. Un **fossé important demeure entre ces salariés**. Ce chapitre fait état des différents types de freins qui peuvent nuire au processus d'insertion professionnelle de deux catégories de candidats affichant des niveaux de formation distincts : inférieur ou égal à V et supérieur ou égal à IV.

Le « bouche-à-oreille » semble également fonctionner dans le domaine des services à la personne : « On a très peu de difficultés. D'abord, on s'est fait connaître au départ, à la mairie, les mij, cap emploi, voilà. Après il y a le bouche-à-oreille qui fonctionne très bien en province Nord et on a beaucoup de jeunes femmes qui viennent nous déposer un CV. On le prend systématiquement et on se fait un petit tableau. Jusqu'à présent on a toujours trouvé, où que ce soit. » (Employeur, Services à la personne)

Le recrutement s'opère par réseaux informels. Une organisation parallèle aux structures de placement prend la forme de « tournées » qui s'effectuent dans les tribus. Les personnes forment alors des réservoirs de main-d'œuvre utilisés temporairement. Titulaire d'un BP production-horticole, Mlle I sait où trouver du travail dans sa commune, mais les emplois sur lesquels elle tombe ne sont que temporaires et précaires : « Il faudrait aller sur La Foa, il y a plus d'ouvertures. (...) j'ai fait des ramassages de fruits, des trucs comme ça, mais bon... ça me saoule. C'est pas trop mon truc. C'est juste pour dépanner. » Avec trois enfants à charge, terminé pour elle les petits boulots saisonniers non déclarés d'une semaine : « En générale, il y a plusieurs équipes. Comme il y a du monde, ils font tourner. » Le ramassage des squashes est rémunéré 7 000 CFP la semaine : « Ils font travailler au noir. C'est pas déclaré. Ça fonctionne comme ça. Il y en a beaucoup à la tribu qui font ça. Ils montent des équipes de 10. Ils viennent te chercher, ils te ramènent. » « En général, il y a une personne qui va chercher 10 personnes à la tribu pour faire partie de son équipe. » Les exploitants s'échangent les équipes, qui comptent notamment des femmes, jugées plus fiables. Le recrutement de saisonniers - qui ne nécessite pas du personnel qualifié - via les réseaux informels des exploitants fonctionne de façon

traditionnelle et il n'est pas encore dans les habitudes de les déclarer.

Ces réseaux informels se pratiquent au nez et à la barbe des services de placement qui, eux, redoutent de perdre toute crédibilité en proposant aux employeurs des personnes « qui ne tiennent pas la route. » (Conseiller en insertion)

Une logique de réseau jugée anti-professionnelle

« Le monde agricole est une communauté où tout le monde se connaît » expliquait un agent d'un organisme provincial. « De toute façon, ici, la plupart des gens quand même, on est tous fils ou petits-fils d'agriculteurs, donc on est dedans. Moi, même si ce n'est pas mon activité, j'aide mon père le weekend et des choses comme ça. La plupart des demandeurs d'emplois, c'est pareil quoi. Même si j'ai des demandeurs d'emploi qui cherchent un emploi de mécanique, s'il ne fait rien, il est sur la propriété du père ou du grand père. » (Conseiller en insertion) Souhaitant à l'époque trouver du travail dans le Nord, cet agent de la fonction publique confirme les propos énoncés ci-dessus : « Au nord, il y a... on va dire le milieu agricole déjà, a ses ouvriers, chacun a déjà... c'est des familles, chacun a ses réseaux et souvent c'est de père en fils. Les gens, ils sont pris dans des familles. Donc, c'est pas évident... » (Institutionnel)

La logique de réseau de connaissances et la mise en place d'un système d'entraide agricole relativement fermé - en partie lié à la faible taille des exploitations - constituent un frein au salariat agricole. Ce directeur d'établissement scolaire est le témoin de certaines pratiques de recrutement pour le moins paradoxales : « On avait le CAP (il précise) depuis plus de quinze ans. J'étais membre personnellement de (il nomme la structure) en tant que gérant de la société civile agricole, j'ai posé la question au conseil d'administration : « depuis quinze ans, combien d'employés spécialisés avec ce CAP avez-vous embauché ? »... Zéro. On a arrêté l'atelier. » (Formation, enseignement agricole) Le réseau de connaissances prime sur le diplôme : « Quand on n'est pas du réseau, on n'est pas admis. On n'est pas dans le vrai professionnalisme. » (Formation, enseignement agricole) Rendre le réseau perméable permettrait de rapprocher les employeurs et les employés potentiels tout en limitant les formes d'abus liées, entre autres, aux conditions d'embauche.

La porte ouverte au travail non déclaré

Les emplois saisonniers du secteur agricole sont généralement pourvus par les publics en difficulté d'insertion. Pour ces candidats qui ne peuvent pas

faire valoir leurs diplômes ni leurs expériences, ces emplois sont souvent non déclarés : « Il y en a beaucoup qui bossent sans être déclarés. Du coup, ils ont bossé mais nous aussi on ne peut pas justifier. Il y a un sentiment de déception [pour le candidat], c'est dur parce que, nous, on ne peut pas justifier (son expérience) et puis, lui, il ne peut pas avancer et évoluer non plus. Mais on sait très bien qu'ils sont obligés de prendre cet emploi même s'ils ne sont pas déclarés. Ils ont besoin d'un peu d'argent. » (Conseiller en insertion) À l'instar des personnes qui choisissent d'exercer l'activité de garde-d'enfants ou de faire des ménages, les métiers des espaces verts génèrent également du travail non déclaré. « Ils voient bien qu'il y a des belles propriétés, surtout en milieu urbain qui ont besoin d'entretenir leur jardin donc ils se disent ben il y a un marché et c'est du bouche-à-oreille donc ça peut aller très vite par du travail au noir. C'est un secteur où le travail au noir, c'est génial, c'est comme le ménage ou les gardes d'enfants. » (Conseiller en insertion) Mlle C, diplômée d'un bac pro production horticole, se renseigne auprès de la MIJ sur les possibilités de reprendre une formation après s'être arrêtée pour élever son enfant. Malheureusement, sa nationalité Vanuataise ne lui permet pas d'accéder aux formations : « Je me suis dit comme ça. Tant pis, je continue en tant que femme de ménage. » Pour se faire un peu d'argent, elle « garde le fils de sa cousine » : « enfin, elle me donne 10 000 CFP... » Le réseau familial lui a permis de trouver un emploi plus stable : « c'est du bouche-à-oreille. » Fin 2011, elle remplace sa cousine qui est femme de ménage. Ses papiers n'étant pas encore régularisés, son travail n'est pas déclaré : « j'ai travaillé au noir en fait. » Son permis de travail lui sera accordé en 2012. Depuis, elle n'a jamais pensé à postuler sur des métiers correspondants à sa formation initiale, car son permis de travail n'est attribué que pour un métier précis qui est, en l'occurrence, celui d'employée de maison. Autre exemple, mais dans un tout autre contexte : après sa formation de BPA travaux des productions horticoles qu'il n'a pas obtenu, Monsieur T trouve un travail de livreur pendant sept mois dans une entreprise nouméenne : « Il y a un copain qui m'a appelé et il m'a dit : on a besoin d'un livreur. Le gars il m'a testé deux jours puis il m'a gardé après pendant sept mois. » Monsieur T ne signe pas de contrats. N'ayant pas réussi à signer un CDI, ce dernier décide de quitter son emploi : « Je voulais faire (un CDI) quand j'étais ici. Vu qu'ils m'ont pas déclaré, je suis parti. »

Il apparaît un « contre-phénomène » lié à l'exigence du diplôme lors des recrutements. Pour les personnes qui ne parviennent pas à obtenir leur certification, cette élévation du niveau d'exigence lors des

recrutements accentue le phénomène de travail au noir. « Du coup, il y a des gens qui vont travailler au noir, ça, il faut le dire, c'est clair, c'est la réalité. » (Conseiller en insertion)

Une souplesse revendiquée par les employeurs lors des recrutements

Une **souplesse est prônée en matière de recrutement** pour ce qui est des niveaux de formation les plus bas : « Je ne devrais pas le dire mais, l'agriculture figure encore parmi ces quelques activités où l'on n'a pas besoin de diplôme pour commencer, où l'on peut très vite trouver un employé salarié. C'est un peu précaire si on est saisonnier, mais c'est sûr qu'il n'y a pas de barrière. (...) Pour candidater, d'ordinaire, il faut faire valoir certains diplômes. C'est vrai que dans l'agriculture, les barrières sont moins importantes et c'est tant mieux comme ça. Après, il y a des opportunités de monter en compétence, il y a encore la possibilité de faire des choses. L'orthodoxie n'est pas encore arrivée. Il ne faut pas des ingénieurs absolument pour aller... pour planter. (...) On a là des personnes qui n'ont aucune formation agricole, qui n'ont peut-être même aucune formation et on recrute pendant environ un mois des saisonniers à qui on ne demande pas de qualification particulière, de savoir-faire particulier. C'est essentiellement de la manutention, c'est sortir la vanille au soleil, l'étaler, transporter, faire du tri, des mesures, de l'emballage. Aucune qualification n'est requise. » (Employeur, Industrie agroalimentaire)

Les **aléas climatiques** et autres tâches liées à l'activité d'exploitant, font que créer de l'emploi présente un risque financier supplémentaire que certains employeurs ne peuvent pas se permettre. « J'ai des salariés mais c'est des espaces verts. Je les embauche, après ils se débauchent. Mais, à plein temps, j'ai pas parce que j'ai pas les moyens. C'est cher, le salaire, la Cafat... Déjà ces jeunes [les saisonniers], ils font trois fois, quatre fois par an mais au niveau de la Cafat, c'est cher. Employer (des personnes) à plein temps !... il faut une activité énorme quoi. Il faut des hectares ! Si on peut sortir un demi-million par mois, là on peut employer. Aujourd'hui, non, j'ai pas, j'ai pas ! Si on perd une récolte à cause des pluies, des intempéries, on n'a pas de rentrée d'argent... Vous, vous êtes malade, vous avez un salaire qui tombe. » (Agriculteur) Cette **souplesse - tant liée aux mentalités qu'à l'incertitude procurée par l'activité - est génératrice d'emplois précaires.**

Une concurrence directe s'instaure entre les sortants de l'enseignement agricole et les « autres »

Difficulté supplémentaire pour l'emploi dans l'agriculture, le **diplôme ou la spécialité reste secondaire**. Un employeur qui a recourt à des emplois saisonniers pour du ramassage n'a pas forcément besoin de compétences particulières, ni de personnes ayant une formation agricole. « Les gens finalement ils vont venir pour une semaine, quinze jours, un mois, pour un type de tâche bien précis, qu'ils vont répéter quinze ans durant. Où est le besoin de formation ou de compétences ? » (Conseiller en insertion)

Pour la communauté mélanésienne, la culture traditionnelle de l'igname, du tarot et autres tubercules pratiquée dès l'enfance se substitue à la formation « scolaire. » Avoir suivi une formation agricole n'est pas le critère principal sur lequel se basent les recruteurs : « Certaines années, quand il y a de bonnes récoltes. Pour éviter le travail au noir, j'embauche les gens, ceux qui sont dans les associations de la tribu, les religieux... Oui, parce que tout le monde cultive l'igname, ils savent comment la déterrer. Et l'entretien aussi, les gens savent le faire. Pour eux, c'est pas quelque chose de nouveau, ils ont ça dans le sang. » (Agriculteur) **Une concurrence déloyale s'instaure également entre les diplômés de l'enseignement agricole et les non-diplômés.** Cette entreprise spécialisée en entretien des espaces verts reçoit beaucoup de candidatures spontanées de personnes non diplômées. « On en a énormément [des candidatures spontanées] [Pourquoi le diplôme n'est pas exigé ?] Parce que tout le monde sait passer une débroussailleuse. C'est vrai, c'est pas... c'est la débroussailleuse, le ramassage des déchets, y'a pas besoin d'avoir un diplôme spécifique pour ça. Moi-même, je sais passer la débroussailleuse ! (...) Diplômés et non diplômés, ils sont vraiment au même niveau. Il n'y a pas d'incidence sur la rémunération pour les ouvriers d'espaces verts. » (Employeur, Entretien espaces verts) Reconnaître le professionnalisme en exigeant le diplôme ou un niveau de formation « N'importe qui peut s'installer en espaces verts. Beaucoup de professionnels du bâtiment à leurs heures perdues font de la débroussailleuse quoi. Donc du coup, il n'y a pas de reconnaissance. Donc ça n'incite pas les jeunes, c'est dommage. » (Institutionnel)

Le souhait de recruter des personnes malléables

Un décalage est perceptible entre les attentes d'un exploitant agricole - qui souhaite que l'employé obéisse à des consignes - et les jeunes formés qui souhaitent apporter une plus-value aux exploitations

pour lesquelles ils travaillent. « Lui, il les a formés à sa façon de travailler [concernant un employeur, exploitant agricole de l'est de la Grande Terre]. Maintenant son personnel, je pense, moi ça fait longtemps que je l'ai pas vu c'est plus mon secteur. À l'époque quand je le suivais, il avait des employés qu'il avait formés à sa griffe quoi. Donc ils étaient devenus performants dans leurs gestes techniques. (...) En fait un agriculteur, il préfère embaucher des gens sans formation que des gens formés. Parce que premièrement : ça lui coûte moins cher et puis je mets à la place de l'agriculteur, des fois il vaut mieux avoir à faire à quelqu'un qui ne sait pas qu'à quelqu'un qui croit savoir. Ça lui coûte moins cher et en plus il le forge à sa patte. Il dit : « voilà, moi je travaille comme ça donc il faut que tu travailles comme ça. » Puis en plus, c'est que nos jeunes, quand ils sortent, ils sont sûrs d'eux quoi. Ils ne se rendent pas compte qu'ils sont complètement déconnectés de la réalité quoi, des besoins des agriculteurs, du monde qui les entoure. » (Technicien) Selon les employeurs, les conditions de travail spéciales dans les domaines susceptibles d'embaucher des sortants de l'enseignement agricole affranchissent le besoin d'avoir un diplôme. « Beaucoup ont très très peu de formation. En fait, moi, ce qui m'intéresse, c'est des gens motivés et qui ont envie d'apprendre, voilà. On a du mal à trouver. En même temps, il y a les contraintes de terrain parce qu'on les envoie camper des fois du lundi au vendredi dans des endroits qui ne sont pas forcément faciles. (...) Je ne suis pas un fan des diplômes voilà. J'ai embauché juste je crois deux personnes par rapport à leur diplôme mais c'était pour des trucs bien spécifiques et voilà. Ce qui est difficile c'est la nature du terrain en fait, il faut des gens qui soient un peu roots. Pour le coup, eux ils ne marchent pas sur des sentiers, ils sont dans la forêt, on ne voit pas à dix mètres, sur des pentes comme ça. Donc je n'ai pas besoin de mecs qui ont un bac+5 pour faire ça quoi, mais des mecs qui savent marcher dans la forêt ! Et qui ont l'œil. » (Employeur, Environnement) Souvent dépourvus eux-mêmes de diplôme, les employeurs aiment s'entourer de jeunes relativement malléables.

Un nivellement des diplômes par le haut qui ne tient pas compte de la réalité

Les nouvelles structures qui embauchent doivent s'assurer que le candidat est titulaire du diplôme. Cette problématique concerne principalement le domaine des services à la personne. Or, **les employeurs recherchent avant tout des personnes qualifiées plus que des gens diplômés** : « La principale problématique de l'association c'est de

trouver des gens qualifiés sur les lieux d'intervention des bénéficiaires. La configuration géographique des tribus disséminées qui fait que vous pourrez mettre tous les diplômés que vous voudrez en place, si vous n'avez pas quelqu'un sur place, vous ne pourrez pas répondre (aux besoins des personnes) » (Employeur, Services à la personne) Les personnes embauchées restent des diplômés de niveau V de type CAP-BEP. La nature des tâches exercées au sein des emplois des services à la personne ne nécessitent pas, selon les employeurs, un nivellement des diplômes par le haut. « On a eu une inspection. On doit répondre à des normes, machin, bon voilà, il faut, il faut, il faut. (...) Alors ça pose un problème effectivement : doit-on continuer à assurer des accompagnements de vie avec des gens non diplômés ? » (...) En plus une fille qui intervient une heure par jour, on va l'envoyer en formation, elle va être payée sur la base de 169 heures. Elle fait 6 mois, 7 mois de formation, elle revient et on la remet à une heure par jour... J'ai pas de réponse. (...) Il faut arrêter de tirer vers le haut pour des trucs qui n'ont pas besoin de l'être, ça n'a pas de sens. Faisons des formations déjà adaptées au personnel que nous avons. Ce sont des filles qui ont des petits niveaux, voilà, c'est pas péjoratif. Est-ce que les jeunes qui ont un bac pro à qui l'on va laisser entendre que... (elles seront mieux payées) vont accepter de travailler chez nous ? Non ou alors c'est qu'elles ont vraiment besoin d'une période de transition et puis après elles s'en vont. (...) C'est bien d'avoir des bacs, des licences et des maîtrises alors maintenant beaucoup de jeunes kanak partent en France, ils reviennent avec des masters 1, masters 2. Attendez, faut qu'il y ait du boulot derrière. Vous voyez ? C'est comme un ballon de baudruche, on gonfle, on gonfle le niveau. Faut pas oublier qu'en bas, y'a des besoins pour des petites gens. (...) Bon ben, faut nettoyer le pépé et la mémé, faut changer la couche, vous voyez ce que je veux dire ? ! C'est ingrat ! C'est ingrat pour le salaire qu'elles gagnent. Mais en même temps elles devraient être rémunérées bien davantage à mon sens, et y'a pas besoin de bac pro. Vous avez besoin d'un bac pro pour ça ? ! On leur demande un diplôme et ils ne seront pas valorisés dans la réalité et puis ça demande pas non plus un niveau IV. Excusez-moi, c'est peut être péjoratif mais c'est une femme de ménage améliorée. Moi, je préfère avoir à faire à une auxiliaire qui est d'un petit niveau scolaire mais qui soit généreuse, disponible, attentive, c'est tout. (...) on n'a pas besoin de quelqu'un qui a le bac. Non, ça nous intéresse pas. C'est pas notre zone de recherche. (...) La formation, telle qu'elle est prévue, est déjà pas mal. Je trouve que c'est plutôt une formation pratique, vous voyez, l'aide au transfert, une personne âgée a besoin de

boire plus régulièrement, voilà. C'est plus une formation pratique. On est en train de mettre de l'intello... pfou... » (Employeur, Services à la personne) Les employeurs rencontrent des difficultés à stabiliser les effectifs en raison de la surenchère des diplômés et de l'évolution des mentalités.

Des candidats qui ont du mal à se prendre en main à ceux qui prennent tout ce qu'ils ont sous la main

Deux catégories d'individus se présenteraient devant les agents des structures d'insertion. Les premiers présentent une faible capacité à l'insertion en raison de leur **inaptitude à se prendre en main**. Des jeunes, souvent en perte d'estime de soi, hésitent à franchir le seuil d'une structure d'aide à l'insertion. Mlle F se définit plutôt comme une personne anxieuse et pessimiste, non comme une personne battante et téméraire. « Le point négatif, c'est moi-même. Dès qu'il y a une difficulté, je pète pas la difficulté et puis j'avance. J'arrête et puis je laisse tomber. C'est moi qui n'avance pas et puis c'est tout. Je commence juste à évoluer. » Il existe une forme de **violence symbolique** - en partie liée à l'acceptation du système « européen » - qui est à l'origine d'un certain malaise. Devant ce constat de jeunes en manque d'estime de soi, les conseillers s'attachent à revaloriser l'image que ces jeunes ont d'eux-mêmes. « On ne stigmatise pas, on est dans une démarche de le (le jeune) revaloriser. C'est quand même un jeune qui a été en échec une, deux ou trois fois et qui se dévalorise complètement. Quand il arrive chez nous, il nous dit : « je fais rien parce que je sais pas faire ça, je sais pas faire ça. » En fin de compte, en travaillant avec lui au fur et à mesure, on s'aperçoit qu'il sait faire des choses mais il a été tellement dévalorisé avant que, du coup, il n'arrive pas à les mettre en valeur. Par des étapes d'accompagnement, c'est à nous de faire ressortir ce qu'il sait faire pour lui démontrer à un moment donné, que ce n'est pas vrai, qu'il sait faire ça, ça, ça... Ils nous disent : « je ne travaille pas, je reste à la tribu. » Oui, mais qu'est-ce que tu fais à la tribu ? « Je fais rien. » Ben non, c'est pas vrai, tu fais bien quelque chose à la tribu ? « ben, je fais le champ. » Pour eux, faire le champ c'est même pas (valorisant)... alors que c'est valorisant de faire le champ. » (Conseiller en insertion)

Le second type de candidats semble prêt à **accepter toutes les opportunités** qui se présentent à eux pour subvenir à leur besoin. Beaucoup enchaînent des petits boulots qui n'ont aucun rapport avec le milieu agricole. Pour revenir à Nouméa de Maré, Monsieur T doit « payer la place avec les moyens que j'ai pu. Je

pars à la mer pour piquer poissons pour payer le (billet)... » Il revend le produit de sa pêche et parvient à payer sa place dans l'avion. Actuellement, Monsieur T est hébergé chez sa sœur à Nouméa pour chercher du travail. Il dépose des CV « partout » dans les boîtes d'intérim : « je suis pas pressé. Il faut être patient. » En termes d'emploi, Monsieur T ne cherche pas à travailler dans l'agriculture. Il n'est pas sélectif : « Première offre qui passe ben voilà... pour compléter le CV quoi. Et maintenant ici, faut être polyvalent. Nous aux îles c'est ça, polyvalent. Si t'as un chantier, t'es sûr que si tu fais une maison, tu connais installer la douche, les cabinets. » Démarche similaire pour Mlle A qui veut changer de travail : « s'il y a un boulot qui me tombe sous le nez, je pense que je vais sauter dessus sans hésiter. » Ce faisant, les candidats qui acceptent de travailler dans d'autres secteurs ont de plus en plus de mal à valoriser leur formation d'origine. Or, un candidat titulaire d'un BEPA ou d'un CAPA en agriculture qui n'a pas travaillé dans le secteur et qui souhaite revenir à l'agriculture se voit proposer de reprendre à zéro pour pouvoir justifier d'une expérience professionnelle dans l'agriculture. « Je ne cache rien à mes demandeurs d'emploi. Je leur dis : « Vous voyez là, ça va faire cinq ans que vous faites de la maçonnerie, ça va être très difficile de trouver du travail dans le domaine agricole même que vous soyez titulaire d'un BEPA ou d'un CAPA, on va avoir du mal à vous insérer. Étant donné votre âge vous ne pouvez plus bénéficier des dispositifs de la MIJ. » C'est très difficile. Donc après, on reste sur la maçonnerie, et puis voilà, on continue. Si on peut lui trouver un emploi dans la maçonnerie, c'est ce qui prime en premier, c'est d'avoir un revenu. » (Conseiller en insertion) Cette recherche d'emploi tout azimut se fait bien souvent au prix d'un exode de la brousse vers Nouméa.

Des attitudes inadaptées à l'emploi

Le **comportement de certains jeunes** laisse perplexe un certain nombre de professionnels. Les employeurs déplorent la faible aptitude à l'emploi des jeunes et le peu d'implication professionnelle qu'ils mettent dans leur activité. « Moi je suis souvent surpris par les jeunes qui, au sortir de l'école, d'une part ne savent pas travailler et, d'autre part, manquent absolument de motivations. Enfin, quand j'étais à l'école moi en électricité, on n'avait pas le droit de s'asseoir, quand on travaillait sur le tableau électrique, on n'avait pas le droit d'avoir les mains dans les poches, on avait tout un tas de règles qui nous ont appris à travailler... Aujourd'hui, les jeunes ils arrivent, ils ont les mains dans les poches et ils attendent qu'on leur donne du boulot. La première chose que j'ai fait la dernière fois

qu'on a eu un stagiaire, j'ai vu qu'il attendait, je lui ai dit : « écoute, si tu vas pas vers le boulot, le boulot va pas venir vers toi, alors bouge-toi les fesses. » S'ils ne comprennent pas que c'est à eux d'aller vers le travail et non pas le travail de venir à eux, là on marche à l'envers... Alors qu'aujourd'hui, je sais pas comment ça se passe, je serais curieux d'aller voir mais euh... en tout cas, quand je les vois arriver dans l'entreprise, c'est : on s'assoit sur une caisse, les mains dans les poches, on fume sa clope en attendant que le chef vienne nous donner le boulot quoi ! ben non, dans une entreprise, il y a toujours à faire. » (Employeur, Environnement)

Aux yeux des intéressés, ces prérequis comportementaux font partie des fondamentaux de l'éducation. Or, selon eux, l'école n'apprend plus **l'attitude professionnelle**. Ces comportements déviants (non respect des horaires, faible qualité du travail, absentéisme) sont également constatés par les responsables pédagogiques durant le cursus de formation et se répercutent sur le marché du travail. « On a toujours eu quelques exploitants agricoles qui nous téléphonent pour avoir des noms des personnes qui valent le coup pour être embauchées. Il y a un vrai problème de savoir être, hein. Dans tous secteurs de l'emploi, employé, ouvrier en Nouvelle-Calédonie, il y a une problématique de savoir-être qui n'est pas réglée. (...) Je trouve que ces problèmes sociaux parasitent de plus en plus le reste, et ont un impact plutôt négatif sur le bon déroulé d'une formation. (...) On est sur un public qui, de toute façon, même en stage, a du mal à se mobiliser sur la durée. J'ai l'impression que ce sont des gens qui ont plutôt envie de travailler ponctuellement, c'est-à-dire : on travaille quand on a besoin d'argent et, quand on n'a plus besoin, on n'a plus envie de travailler. Voilà ! On n'a pas envie de contractualiser dans le temps des emplois pérennes. On voit bien, ils n'arrivent pas à l'heure, le lendemain ils ne sont plus là, ils vont réapparaître ensuite... ça, ça décourage beaucoup les employeurs. » (Formation, enseignement agricole)

Ces observations corroborent les résultats de l'étude prospective 2013 de l'IDC-NC. Il semble que les difficultés de recrutement soient davantage liées à un problème de « savoir-être » en agriculture et non à un manque de qualification des candidats comme le signalent les employeurs issus des autres domaines professionnels.

Étude Prospective Emploi-formation 2013 – IDC-NC

Difficultés de recrutement des employeurs

Sur les 1 725 entreprises déclarant avoir embauché ces trois dernières années, plus de la moitié, c'est-à-dire 931 entreprises (soit 54%), ont rencontré des difficultés de recrutement.

Le domaine agricole davantage touché par un problème de savoir-être : Comme en 2011, le manque de qualification et l'insuffisance du vivier restent des difficultés majeures (35% des citations) et l'insuffisance ou l'inexistence du vivier (19%) demeurent les principales difficultés de recrutement auxquelles font face les employeurs. En 3^{ème} position, sont citées les difficultés de comportements, de savoir-être des candidats (17%). **Celles-ci touchent plus particulièrement les domaines professionnels de l'agriculture (26%).**

AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	%	Tous domaines
Difficultés / compétences sociales, savoir-être	26%	17%
Manque de motivation	23%	14%
Manque de qualification du vivier	23%	35%
Vivier inexistant ou insuffisant	12%	19%
Faible attractivité du poste	7%	3%
Difficultés / facteurs externes au candidat	4%	8%
Prétentions salariales élevées	4%	3%
Autre et non déterminé	1%	0%
Difficultés de locomotion	1%	0%
Total	100%	100%

SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	%	Tous domaines
Vivier inexistant ou insuffisant	25%	19%
Manque de qualification du vivier	24%	35%
Manque de motivation	20%	14%
Difficultés / compétences sociales, savoir-être	18%	17%
Difficultés / facteurs externes au candidat	7%	8%
Faible attractivité du poste	6%	3%
Prétentions salariales élevées	1%	3%
Autre et non déterminé	1%	0%
Difficultés de locomotion	0%	0%
Total	100%	100%

Pour pallier ces difficultés de recrutement, un tiers des entreprises dit n'avoir aucune solution, 23% déclarent recruter à un niveau inférieur avant de former en interne, 9% améliorent l'attractivité du poste (salaires, avantages, ...), 8% font appel à de la sous-traitance et 8% utilisent la promotion interne.

Les reproches faits aux jeunes actuellement se transforment en conflits intergénérationnels. La **recherche de la facilité** semble guider les candidats qui ne possèdent plus le goût de l'effort. Certains sortants de l'enseignement agricole perçoivent eux-mêmes cette évolution : « La réussite de Monsieur P, il la doit à sa pugnacité et à sa soif d'apprendre. Il estime même aujourd'hui avoir perdu du temps dans sa quête de connaissances : « Je veux avoir cette connaissance et je pousse pour. Quitte à arriver et repartir le dernier, ça m'arrange. Ça ne me dérange pas. Parce que j'ai envie d'apprendre au maximum. Malheureusement, ce que je vois, c'est que les nouvelles générations ne le font plus. Ils n'ont pas envie d'apprendre. Ce qui les intéresse maintenant, c'est la facilité. » Sorti de formation, il n'est, pour lui, pas difficile de trouver du travail selon Monsieur P : « si on veut, on peut. Je peux vous dire que même pendant les vacances, tout le monde travaillait. On faisait notre argent de poche. Pendant le week-end,

on donnait à manger au bétail, on allait arracher des pommes de terre. »

L'absentéisme est une problématique régulièrement soulevée par les employeurs qui perturbe l'organisation des entreprises. « Alors là par contre l'absentéisme c'est terrible. La faille, elle est là ! Principalement dans l'entretien et là, oui, on a un taux d'absentéisme relativement important. Ça se calme parce qu'avec la nouvelle direction, on a pris une nouvelle politique. On a dit qu'il fallait qu'ils préviennent parce qu'avant on n'était pas prévenu. On s'en apercevait au moment de l'embauche : « oh ben tient, il nous manque telle ou telle personne ! » C'était un peu difficile de s'organiser au niveau du travail journalier. Mais là, ça va. On commence à entrer dans une phase où je pense qu'ils ont compris le pourquoi du comment. On demande à avoir des explications, au moins un coup de téléphone, pour prévenir. » (Employeur, Entretien espaces verts)

Les **consommations croissantes de drogues** constituent également un problème majeur. La consommation d'alcool et de cannabis parmi les jeunes entraîne l'apparition d'autres problèmes qui les détournent des objectifs professionnels. À l'image de Monsieur Y, originaire d'une tribu de la côte Est. Durant sa période de lycée, il ne se souvient pas avoir rencontré de véritables difficultés... excepté le fait d'avoir été exclu dès la première année : « Après, c'est moi qui n'ai pas assuré. On m'a exclu. J'ai pas fait mon brevet. J'ai fait des choses qui sont pas bons. Ils m'ont exclu. C'est pour ça que je suis ici (à la tribu). » Monsieur Y s'est, en effet, fait exclure pour consommation de cannabis. Cette responsable d'établissement dénonce un recrutement « au rabais » où les exigences liées aux savoirs-être (assiduité, ponctualité, confiance) prennent le pas sur le diplôme. « Il faut être à l'heure. Il y a des échéances parce que le patron, lui, doit rendre un chantier à telle date et donc il ne peut pas se permettre... (d'avoir du retard). La ponctualité l'assiduité... on s'arrache les cheveux ! Et puis moi je dirai qu'il y a encore un problème qui est à la base : c'est quand même l'alcool et le cannabis fortement présents chez ce public et ça n'arrange rien. Ils arrivent tranquillement voilà, ils ont fait un coup de fête terrible le weekend et ils vont arriver doucement le lundi. Ici, c'est interdit, mais bon quand vous avez affaire à des gens de 30 ou 40 ans... ce n'est pas comme des écoliers à qui on va pouvoir faire la morale et où les habitudes ne sont encore pas prises. On a des gens de 30-35 ans qui fument et qui boivent depuis 15 ou 20 ans ! On fait comment ? On est obligé d'appliquer des règles mais, du coup, on se trouve à

gérer des conflits qu'on ne devrait pas avoir à gérer. On a un public en grande difficulté sociale. Ça prend le pas sur la partie professionnelle. (...) L'employeur aujourd'hui ne demande même pas le diplôme. Ils (les employeurs) en sont venus justement à demander la ponctualité et l'assiduité et une certaine confiance après ils se disent : bon, la technique, on va s'en charger. » (Formation, enseignement agricole) Même constat chez un autre confrère : « C'est incompressible (...) Moi, j'estime que 30% de notre boulot, c'est des carences du milieu. C'est du boulot que je ne devrais pas faire. » (Formation, enseignement agricole) Un public en difficulté sociale est clairement identifié (consommation alcool/cannabis) qui entrave le bon déroulement des formations et de l'insertion (échec, abandon).

Une jeunesse désœuvrée se retrouve alors perdue dans la société : « Je vois que les jeunes, là, ils traînent en ville. C'est dommage mais il y a du boulot dans la tribu... donc je sais pas comment il faut travailler ces programmes d'insertion. (...) Je pense beaucoup plus à l'agriculture parce qu'il n'y a pas d'investissement financier à faire. Et puis, si tu veux les Kanak, ils sont nés déjà agriculteurs. » (Élu) Les discours pointent souvent du doigt le désengagement des parents.

Des responsabilités partagées : une réalité qui masque des problèmes plus profonds

Certes, les problèmes d'assiduité, de consommation de drogue, de perte du goût de l'effort, constatés par les employeurs génèrent un **problème de confiance**. Certes, une génération de recruteurs ne se retrouve plus dans l'attitude des jeunes générations, mais convient-il de laisser ces jeunes « au bord de la route » comme le souligne cet employeur que nous avons rencontré et dont la réflexion interpelle indirectement le rôle des pouvoirs publics : « Aujourd'hui, on critique les jeunes, le cannabis, l'alcool, mais qu'est-ce qu'on a fait pour eux ?... On n'a rien fait pour leur porter de l'aide. Aujourd'hui, ce qu'il faut c'est de l'empathie, l'empathie, ça veut dire se mettre à la place d'autrui. Aujourd'hui, y'en a pas. (...) Mon souhait, c'est que vaut mieux relancer l'agriculture parce qu'aujourd'hui, nous avons beaucoup de jeunes en tribu qui battent l'air parce qu'ils ne savent pas quoi faire. Mais ces jeunes-là, faut pas les mettre de côté, un peu de soutien, un peu de communication avec eux, être à la portée de ces jeunes-là, on peut y arriver. » (Agriculteur)

Le problème n'est pas à sens unique. Les difficultés constatées par les employeurs peuvent, en réalité, être liées à des problèmes financiers ou de transport.

La distance entre le lieu de résidence de Monsieur X, originaire d'une tribu de Koné, et les zones d'emploi semble être une de ses principales difficultés pour chercher du travail : « Pour nous, c'est pas facile de trouver du travail. C'est rare qu'on sorte de la tribu. Tu peux trouver du boulot parce qu'il y a beaucoup d'entreprises sur Koné. Mais il y a plusieurs kilomètres pour descendre. C'est loin de la tribu. Il y a une navette qui passe bien tous les jours, mais un coup tu attends et elle n'arrive pas. Un coup tu ne l'attends pas et elle va arriver. » Les déceptions peuvent également provenir des employeurs eux-mêmes dont les promesses auprès des employés ne sont pas

toujours tenues : après avoir échoué au BPA Travaux des productions horticoles, Monsieur T parvient à décrocher un emploi d'agent de sécurité grâce à son réseau de connaissances : « Comme la patronne, c'est la mère à mon copain qui était en formation avec moi, comme mon frère il travaille aussi pour eux... J'ai essayé. Je suis rentré. » Il assure la sécurité à différents endroits pendant sept mois. Les contrats sont renouvelés tous les trois mois : « Ils ont dit : si on est toujours à l'heure et si on est bien, ben voilà, on va avoir le CDI en quatre ou cinq mois. Depuis le temps que j'ai fait, je suis toujours à l'heure, motivé, mais... ils ont pas fait. C'est pour ça que je suis parti. »

De l'autre, ...

LES « TECHNICIENS » : FOCUS SUR LES SORTANTS DE NIVEAU IV - III

L'appel immuable de l'administration

Les jeunes de niveau Bac et BTS visent des emplois de conseillers ou de techniciens agricoles dans l'administration (Cf. chapitre intitulé « Fiches récapitulatives par types de diplôme - BTSA » en annexe). Peu se destinent à l'exploitation agricole proprement dite. « (À l'époque) la recherche de travail est un peu difficile... On est en 1995 et l'essentiel du recrutement se faisait par l'administration à ce niveau-là (BTS). Il y avait peut-être quelques portes ouvertes, on va dire, autour de la ceinture verte de Nouméa avec des gros entrepreneurs qui pouvaient recruter à ce niveau-là mais, le plus gros des employeurs restait quand même l'administration. Et d'ailleurs, je crois que ça a été le cas pendant..... c'est toujours un peu le cas. » (Institutionnel) Le secteur public et para-public reste, encore de nos jours, le principal employeur. « Il y a beaucoup de jeunes qui sortent du lycée agricole avec un Bac techno ou un BTS et qui sont recrutés. En fait le principal recruteur dans nos secteurs, c'est quand même l'administration et le para-public parce que la chambre d'agriculture recrute beaucoup ici. Les associations professionnelles type Arbofruits, Upra voilà, recrutent aussi. Donc c'est à la fois, le public, les établissements comme les chambres et puis les associations professionnelles agricoles qui sont pas vraiment du public même si souvent financées par le public mais ce sont des structures professionnelles qui sont là pour apporter un appui technique. » (Institutionnel)

Au dire des services d'aide à l'insertion, les publics de plus haut niveau IV et III ne présentent pas de souci majeur en matière d'accompagnement. L'enquête montre, en effet, que tous les BTSA trouvent un emploi cinq ans après la formation. Ces derniers

intègrent souvent des services administratifs. De tous les candidats interrogés, les BTSA sont les seuls à avoir déclaré un statut de fonctionnaire.

Un exode rural inéluctable des diplômés

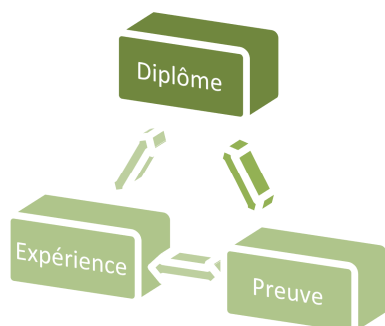
Faute de structure leur permettant d'être embauchés, les jeunes récemment diplômés rejoignent les zones d'emploi. Cet élu fait le constat de la fuite des cerveaux dans sa commune. « Les jeunes avec un BTS trouvent peu d'emplois sur la commune. Presque tous nos jeunes vont sur Nouméa. » (Élu)

L'expérience prime sur le diplôme pour les employeurs

Les employeurs incriminent les formations qui ne tiennent pas compte de la réalité du terrain. Les jeunes ne sont pas forcément opérationnels à l'issue de leur formation. « Vous sortez du lycée, vous êtes de supers comptables vous avez un super niveau en comptabilité, mais alors la gestion, c'est l'école de la vie. Il faut vous planter plusieurs fois avant de savoir comment gérer des affaires. » (Technicien en aménagement du territoire) Ce que tend à confirmer Mlle J qui ne s'estime pas opérationnelle dès sa sortie de formation : Mlle J, détentrice du BTSA DARC confie ses impressions sur la formation : « Quand on sort de ce BTS... c'est très condensé. Ça prouve que vous arrivez à apprendre, qu'éventuellement, vous vous adaptez mais, on ne peut pas dire que, quand vous sortez de ce BTS, vous êtes totalement formé... parce qu'on n'a pas fait de terrain contrairement aux initiaux (sous-entendu les étudiants issus de la formation initiale) qui, eux, ont deux ans. Ils ont fait un stage en milieu administratif et un stage en milieu professionnel. Du coup, ils ont tous les bagages pour

apprécier leur stage à leur juste valeur. Moi, pendant mon stage, j'étais ouvrière parce que j'étais incapable de donner des conseils sur quoique ce soit. J'étais juste là en tant qu'observatrice. (...) Ce qui manque en sortant du BTS : vous ne savez pas manipuler, vous n'avez eu que de la théorie. Le stage vient trop tôt et le maître de stage ne vous laisse pas monter sur un tracteur comme ça, sauf si vous êtes issu du milieu agricole.» « Le BTS vous apprend à gérer votre exploitation agricole. C'est plus gérer, c'est-à-dire que vous avez des notions en comptabilité, en droit, savoir comment obtenir les aides, faire des dossiers, etc., par contre, on ne vous apprend pas comment planter, à conduire des machines, à entretenir des machines. »

Le diplôme est un préalable sans grande signification pour les recruteurs. « Pour faire la différence (lors d'un recrutement au sein de sa structure), je parle de niveau III en formation technique agricole, vous êtes tous pareils... Formation initiale, formation continue... mais l'idée c'est vous vous ressemblez un peu tous et ce qui va se passer quand je vais mener des entretiens pour postuler pour un AVP de conseiller de gestion etc, la différence que je vais voir, c'est l'expérience que vous allez avoir après votre bagage.» (Institutionnel) Pour les structures d'insertion comme pour les employeurs, **l'expérience professionnelle ou le « feeling » qui peut passer entre un postulant et un salarié lors d'un entretien prime sur le diplôme.** « Par contre, je vais commencer à avoir besoin de gens qui réfléchissent avec leur tête pour organiser le travail des autres et anticiper. Donc là, quel que soit le diplôme, moi ce qui m'intéresse c'est un niveau de réflexion ou de capacité d'analyse et ça quel que soit le diplôme, on l'a ou on l'a pas. Le diplôme est une chose très intéressante qui donne un aperçu du cursus de la personne mais ne remplacera pas le ressenti que je peux avoir à l'entretien. » (Employeur, Environnement)



Triangle réflexif :

- Le diplôme n'est qu'un préalable
- Prouver qu'on est à la hauteur de son diplôme
- La preuve passe par la pratique, l'expérience
- L'expérience permet la reconnaissance du diplôme

Une élévation du niveau de diplôme qui tranche avec une baisse du niveau des candidats

« Mais vraiment, des fois le niveau, c'est faible.... Des fois on se demande si on s'adresse au bon public. On se demande s'il ne faudrait pas les envoyer au sport. » (Technicien en aménagement du territoire) Ce tacle, a priori assassin, n'en demeure pas moins révélateur de la considération attribuée au niveau des jeunes aujourd'hui. Un problème concernant des techniques et les acquis « de bases » semble décelé par les employeurs. « Ces jeunes qui sortent là, ils savent faire des beaux rapports, ils savent taper à l'ordinateur, ils savent faire des trucs géniaux avec des rapports, qui sont entre parenthèses bourrés des fautes d'orthographe, mais techniquement, ils sont nuls ! On demande à un jeune qui sort d'une formation la durée de gestation d'une vache, ils savent pas. Je veux dire, ils ont fait une formation agricole, c'est le B A BA. Ils ne savent pas calculer un périmètre. Je sais parce que j'ai discuté avec des collègues qui font passer des tests pour des embauches éventuelles, on ne sait pas quoi leur poser comme question. On leur pose des problèmes sur papier : calculer un périmètre, calculer une surface, calculer un rendement, des produits en croix très simples, ils n'y arrivent pas. Pourtant, ils ont un BTS. Les gars, ils ont réussi un diplôme, ils ne savent même pas faire un produit en croix. Ils nous disent « Ouais mais ça fait deux ans que j'ai arrêté. » Mais un produit en croix, on sait le faire toute sa vie ou on ne sait pas le faire ! Mais comment on peut être titulaire d'un BTS si on ne sait pas faire un produit en croix. Ils ne savent pas faire un calcul de dose d'engrais. c'est catastrophique ! C'est des choses que moi, je faisais en CM2 ! Y a un problème. Comment ils ont pu réussir un examen sans avoir des bases en mathématiques ? En agriculture, on fait constamment des calculs, constamment. Je suis inquiet » (Technicien) Le peu de considération accordée au niveau des jeunes diplômés peut également être révélateur d'une crainte chez les employeurs.

Un discrédit jeté sur les jeunes diplômés qui dissimule des craintes

Les discours discréditant les jeunes peuvent masquer des inquiétudes. À la décharge des candidats, les employeurs ne font pas tous preuve de professionnalisme. « Les employeurs ne considèrent pas toujours forcément la qualité que peut apporter un jeune en termes de diplôme ; ce qu'il peut apporter à l'entreprise pour la professionnaliser. » (Institutionnel) Les métiers dans le milieu agricole changent. **Les évolutions techniques** liées aux contrôles plus nombreux sur les normes d'installation

ou d'environnement et sur les produits, la technicité, l'appareillage font en sorte que les métiers évoluent et **certains anciens employeurs n'ont pas encore pris la mesure des gains que peuvent apporter les nouvelles générations.** « La technique a fortement évolué. Maintenant on a beaucoup de techniques de maraîchage hors sol avec des notions d'hydroponie, de maîtrise de l'eau, de techniques plus avancées qu'il y a 15 ou 20 ans.... Et donc les compétences et les connaissances dont ils doivent disposer sont peut-être plus importantes aujourd'hui. » (Institutionnel) Des évolutions et qui ne sont pas forcément rentrées dans les mœurs et qui ne sont pas « acceptées » par les anciens dont certains attendent toujours d'avoir des employés dociles et malléables.

L'embauche d'un jeune diplômé génère des craintes d'ordre financier. Une fois le diplôme obtenu, **les employeurs redoutent de payer le salarié proportionnellement au diplôme.** « Une fois qu'ils ont le titre, ils sont obligés de le payer ! Voilà, ça c'est l'autre... (aspect du problème). » (Conseiller en insertion) Même constat de la part de cet administratif : « Quand ils voient arriver un jeune diplômé, ben oui ok on peut prendre mais il faut payer au niveau du diplôme, du jeune diplômé qui arrive. Forcément, c'est déjà un frein pour le professionnel qui dit : « je vais embaucher quelqu'un. Ok il a fait des études mais est-ce que j'ai... », un privé c'est des résultats. » (Institutionnel) Surtout dans le privé, le diplôme peut devenir un facteur à risque pour trouver un emploi. Certains sortants de l'enseignement agricole en sont conscients : les parents de Monsieur S lui demandent s'il souhaite continuer ses études en BTS, mais ce dernier s'y oppose. Cette poursuite d'études est éventuellement un projet à plus long terme. Il pense également qu'il a plus de chance de trouver un emploi avec le niveau bac qu'avec le BTS : « Il y a beaucoup d'emplois avec le niveau bac... après, il faut te payer suivant ta formation. Il faut pas faire l'école bêtement. Avec un bac, tu vas pas faire le boulot d'un CAP hein ! »

Un niveau d'exigence des jeunes diplômés qui n'est pas en lien avec leur niveau d'expérience

Une contradiction est soulevée entre des jeunes qui ont besoins de considération immédiate - notamment

à travers la reconnaissance de leur diplôme -, et des employeurs qui estiment qu'il faut qu'ils fassent leur preuve. « On recrute des techniciens. Nos chefs d'antenne sont des techniciens supérieurs. On avait des gens qui avaient des BEP, quelques-uns avaient des CAP, aujourd'hui, on a des BTS. On va dire que c'est l'évolution normale. Les niveaux augmentent et les BEP et les CAP disparaissent. Dans nos services, on a des ingénieurs. On a eu trois ou quatre jeunes de Pouembout qui ont été recrutés chez nous. On recrute même si le travail qu'on fait n'est pas complètement agricole. Par contre, l'une des difficultés qu'on trouve, c'est d'en trouver. C'est beaucoup plus exigeant. On en recrute mais les gens ne restent pas. C'est une réelle difficulté. » Il y a toujours le fossé entre celui qui sort de formation et qui n'a pas d'expérience, mais qui accepte de travailler au salaire qu'on va proposer. Celui qui a une expérience et qui arrive avec des exigences, ce qui est normal. En tant qu'employeur, on se dit, on va prendre un peu au milieu et finalement, les gens ne restent pas. On rentre aussi dans une période où les gens se disent : le BTS ne suffit plus. Qu'est-ce qu'il se passe ? Ce n'est pas que dans le milieu agricole. Dans tous les milieux, c'est à peu près la même chose. Il y a une surenchère dans les diplômes. C'est niveau ingénieur et master aujourd'hui. (...) J'ai commencé secrétaire standardiste (il cite l'entreprise) avec un BTS au départ. Ça ne me dérangeait pas. Aujourd'hui, vous demandez à quelqu'un qui arrive avec un BTS de commencer au secrétariat, il va vous répondre : non, je vais chercher ailleurs alors même que cette personne n'a jamais encore travaillé en tant que technicien. Il y a toute cette évolution aussi qui est liée aux mentalités. » (Institutionnel) Les générations de diplômés ne portent plus le même regard sur leurs prétentions salariales ou leurs perspectives de carrières : « Il y a quelques années, on était prêt à démarrer au bas de l'échelle et puis progressivement gravir les échelons par rapport à l'expérience. Etre prêt à se dire, bon ben ok, je démarre là, mais j'ai besoin d'expérience et de me faire la main sur le terrain. Et ça je n'ai pas le sentiment que les jeunes soient prêts à le faire aujourd'hui. » (Institutionnel) Le niveau d'exigence des jeunes s'est accru sans pour autant que les employeurs aient le sentiment d'obtenir un réel retour sur investissement.

DES FREINS À L'INSERTION

La faible attractivité du secteur agricole

Tous les protagonistes semblent unanimes, **le secteur agricole possède des atouts à valoriser.** Le secteur

présente du potentiel mais reste peu attractif au regard de l'image que véhicule ce secteur, des conditions de travail (pénibilité des tâches) et

d'emploi (conditions salariales et contractuelles). Un grand nombre d'acteurs dressent, en effet, le tableau d'un milieu difficile, faiblement rémunéré et où l'instabilité des emplois, l'inaccessibilité du foncier ou encore les nouvelles pressions commerciales dans certaines filières sont monnaies courantes. De plus, les défis auxquels les professionnels doivent faire face (aléas climatiques, conditions d'exercice du métier, la dureté du travail) découragent les jeunes et persuadent les enfants d'agriculteurs de quitter l'exploitation familiale. En poste depuis plus de dix ans, ce conseiller en insertion rencontré durant l'enquête sait de quoi il parle. Avec des parents éleveurs, ce dernier avait initialement envie de reprendre la suite de l'exploitation, mais au regard des difficultés de ses parents, il change d'avis : « Beaucoup de travail mais qui n'est pas forcément récompensé. On ne s'enrichit pas, c'est pour ça que je suis ici. » (Conseiller en insertion) Ces éléments sont autant de freins qui peuvent provoquer des réorientations chez les sortants de l'enseignement agricole. Les raisons de ces réorientations sont développées dans les chapitres suivants :

Une image dégradée du secteur agricole

Le secteur agricole ne dégage pas une image positive. Ce qui fait dire à certains que le secteur est considéré comme un milieu qui attire les personnes qui ne peuvent pas faire autre chose. « On fait de l'agriculture ici quand on est chômeur ou inactif. Dès qu'on trouve une opportunité de partir ailleurs, un chantier, il y a une route qui se fait, on fait la circulation, il y a un poteau électrique à planter, on est là pour faire le béton. Dès que les gens peuvent s'échapper, ils s'échappent. L'agriculture n'est pas connue comme quelque chose qui mène à la réussite. On ne réussit pas en agriculture. Dans l'esprit des gens, on fait de l'agriculture quand on ne peut rien faire d'autre. » (Technicien) Les jeunes ont conscience de cette image dégradée : Mlle C trouve dommage que ce secteur soit autant négligé : « L'agriculture, c'est une activité primitive (sous-entendu de base). C'est la première des choses, c'est par là qu'on peut manger. (...) On ne les (les agriculteurs) prend pas au sérieux. On n'y prête pas attention, mais c'est la base de tout quoi. »

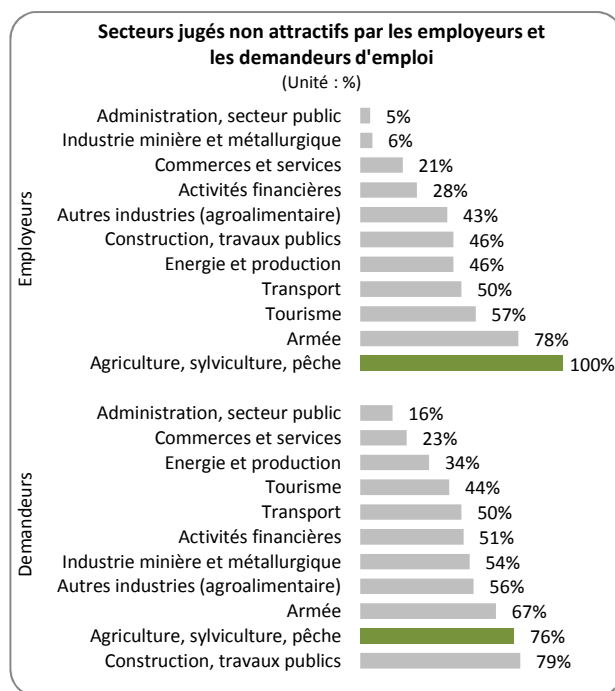
La presse et les médias télévisés calédoniens se font régulièrement l'écho d'un secteur qui souffre de certains dysfonctionnements, notamment le vol, la fraude, le braconnage. Les pouvoirs publics tentent d'impulser un changement à travers diverses campagnes de communication : « On essaye nous, partenaires institutionnels, de travailler en terme de com' sur l'image de l'agriculteur pour faire évoluer

cette image qu'on a peut-être - mais qui est fautive - vers une image plus dynamique, professionnalisante... un métier davantage porteur » (Institutionnel). Malgré les efforts des pouvoirs publics pour revaloriser l'image du secteur, un récent sondage effectué en 2013 lors du forum de l'emploi montre que **les représentations n'ont pas évolué**. Les jeunes se détournent toujours de certains secteurs au premier rang duquel se trouve l'agriculture. En revanche, un grand nombre de jeunes se verraient bien travailler dans l'administration. Les métiers du BTP et de la mine revêtent une image très contrastée entre les employeurs et les demandeurs d'emploi montrant une orientation « contrainte » vers ce type d'emplois.

Enquête « Regards croisés entre les demandeurs d'emploi et les employeurs » - Quid Novi, en partenariat avec LNC et le medef, 2013

L'étude menée auprès de 294 demandeurs d'emploi et 59 entreprises à l'occasion du Forum de l'emploi qui a eu lieu le 22 et 23 mars 2013 permet de confronter les visions des employeurs et des demandeurs d'emploi.

Faible attractivité du secteur agricole : L'étude souligne la très faible attractivité du secteur agricole autant pour les employeurs que pour les demandeurs d'emploi (au sens où ils ne souhaitent pas y travailler). En revanche, les visions sont homogènes concernant le secteur public jugé très attractif.



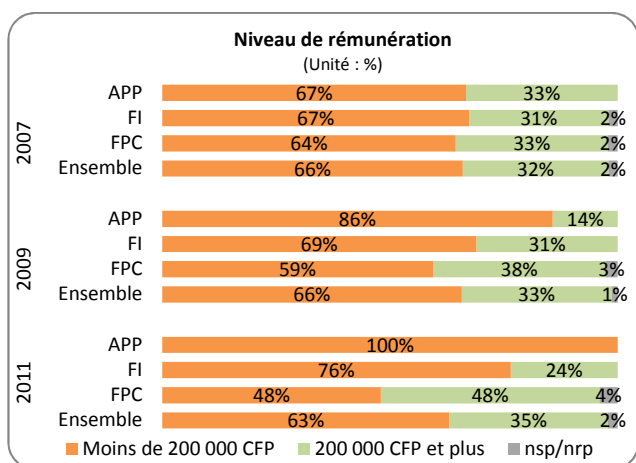
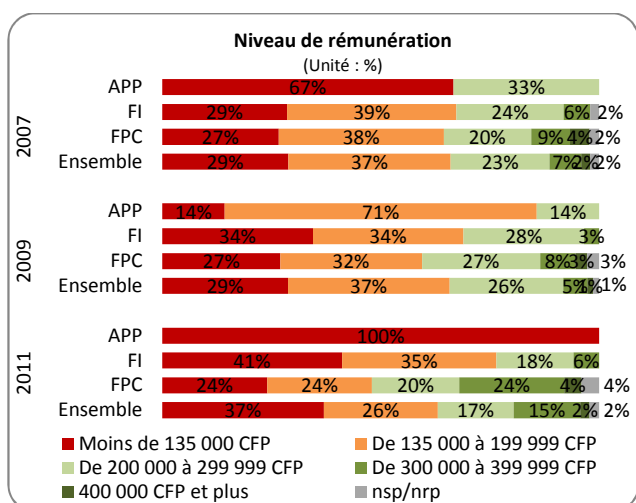
L'image de l'enseignement agricole souffre du fait que le **milieu n'est souvent perçu que comme un univers tourné vers la production agricole**. Or, **l'enseignement agricole prépare à une large palette d'activités et de métiers** spécialisés dans divers domaines tels que l'industrie agroalimentaire, l'environnement, la production ou les services en milieu rural. Il convient d'**adapter la**

communication pour faire connaître et **revaloriser l'image des métiers**.

Des métiers peu rémunérateurs : cinq ans après la formation, 2 candidats sur 3 gagnent moins de 200 000 CFP

Cinq ans après la formation, 2 candidats sur 3 gagnent moins de 200 000 CFP quelle que soit la voie de formation envisagée. Si les anciens élèves de la formation initiale mettent plus de temps à accéder à des rémunérations décentes, et ce, du fait de leur plus grande propension à poursuivre leurs études, ils y accèdent progressivement dans des conditions identiques à celles des autres. La part des élèves touchants plus de 200 000 CFP passe de 24% un an après la formation à 31% trois et cinq ans après la formation.

À l'inverse les conditions salariales des stagiaires de la FPC se dégradent au fil du temps. Ces derniers voient la part des personnes gagnant plus de 200 000 CFP passer de 48% un an après la formation, à 38% puis 33% trois et cinq ans après la formation.



L'agriculture a cette particularité que le salaire minimum légal y est inférieur à celui des autres secteurs. Cette particularité contribue à rendre le

secteur peu attractif. Au regard de la nature du travail à fournir, les métiers dans le milieu agricole apparaissent peu rémunérateurs. « C'est des métiers qui sont très physiques, qui sont moins rémunérés au niveau de la grille salariale par rapport à d'autres métiers. Donc, voilà en gros c'est un métier qui n'attire pas grand monde. » (Conseiller en insertion)

	Date d'application	Montant SMAG (F.CFP)		N° JONC
		Horaire	Mensuel	
SMAG	01-mars-13	764,43	129 189	8881
	01-févr-13	760,17	128 468	8869
SMG	01-mars-13	899,32	151 985	8881
	01-févr-13	894,31	151 138	8869

Source : Parutions du SMG et du SMAG au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie (JONC)

L'existence du Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) - qui émerge d'une décision politique en 1996 - suscite l'incompréhension des jeunes qui souhaitent aujourd'hui gagner correctement leur vie. De retour définitivement sur le territoire après le décès de son père, Monsieur U trouve un emploi de contractuel durant 6 mois au sein d'une administration. L'emploi qu'il occupe par la suite - trouvé par le biais de son club de foot - offre des conditions d'emploi qui ne sont pas à la hauteur de ses espérances : « j'ai largué par rapport au salaire. On était payé au SMAG. Ils ne me payaient pas par rapport à mes diplômes. »

Les salaires sont, par ailleurs, plus attractifs dans d'autres secteurs, même pour des débutants. À pénibilité égale, les candidats choisissent un autre secteur. À l'exemple de Monsieur S, diplômé d'un bac pro horticulture, trouve un emploi « qui n'a rien à voir avec la formation suivie » par l'intermédiaire de sa belle-sœur. Il signe un CDI au bout de six mois de travail dans une grande entreprise minière : « c'était la première fois que je touchais une grosse paye. » Aujourd'hui, il estime bien gagner sa vie en tant qu'opérateur de procédé, ce qui lui permet d'économiser. Comme pour justifier son ascension sociale, Monsieur S pointe du doigt sa toute nouvelle voiture stationnée dehors : « C'est pas avec un salaire d'agriculteur que tu peux t'acheter une voiture comme ça. »

L'argument souvent évoqué - expliquant l'existence du SMAG - selon lequel les compensations offertes par l'employeur à ses salariés en termes de logement, de nourriture ou de transport fait aujourd'hui débat. **Ces compensations auraient tendances à disparaître.**

« Pour parler honnêtement, pour l'instant c'est beaucoup les Kanak en fait qui sont intéressés par ce travail et puis qui sont aussi à même de le faire, simplement parce qu'ils ont l'habitude de le faire, de ces conditions de travail. Parce que le marché fait qu'on n'a pas encore l'occasion... J'ai essayé pourtant hein de dire « ben moi mes gars je veux les héberger au moins dans un container aménagé avec un minimum de confort etc. » et ben on passe pas parce que les concurrents font autre chose. Je pense qu'un jour l'inspection du travail mettra son nez dedans, il va falloir un jour régler un peu tout ça pour qu'on soit tous avec les mêmes trucs. Ça permettra aussi de valoriser ce métier. » (Employeur, Environnement) Ces avantages ont également pu entraîner des difficultés, parfois même des abus, tant de la part des employeurs que des salariés. Tantôt ce sont les employeurs qui sont tenus pour responsables, tantôt se sont les jeunes et l'évolution des modes de vie qui sont incriminées. D'un côté, l'habitat précaire proposé par les agriculteurs ne répond plus aujourd'hui aux attentes des jeunes générations en termes de confort ou de salubrité nécessaire. « Les jeunes recherchent une autre vie. C'est que de vivre entre guillemet sur une exploitation pendant la semaine et puis que les gens veulent aussi avoir une vie un peu extérieure, de loisir, de gestion d'amis, etc. (ils veulent l'eau chaude, le téléphone, canalsat, wifi...). En fait, le chef d'entreprise, l'agriculteur, n'a pas été capable de proposer, pour des problèmes de coûts, un loger et un coucher qui correspondent aux aspirations des jeunes qui veulent travailler chez eux. » (Institutionnel) De l'autre, ce sont les employeurs eux-mêmes qui sont pris pour responsables de cette situation. « Les agriculteurs n'ont plus cette volonté de loger les salariés. Et donc on a toujours des salaires inférieurs au secteur général, en termes de concurrence d'offre d'emploi, c'est pas toujours facile. On n'a plus les mêmes avantages, on n'a plus un certain nombre de choses... On a rien pour compenser. » (Institutionnel) Certains jeunes se heurtent encore au **refus des exploitants d'aligner le SMAG sur le SMG**. « Les employeurs, les agriculteurs, c'est des gueulards. C'est leur personnalité quoi ! Ils sont jamais contents, ils veulent toujours plus alors qu'ils payent que le SMAG. » (Conseiller en insertion)

Lutter contre ce qui est perçu comme une inégalité revient, pour certains, à **revaloriser le SMAG** en permettant aux personnes souhaitant travailler dans l'agriculture de gagner décemment leur vie. Sans quoi, les personnes susceptibles de travailler dans

l'agriculture continueront de s'orienter vers d'autres secteurs d'activité. « Vous êtes ouvrier maçon, vous gagnez plus qu'un ouvrier agricole ! Le SMAG défavorise un petit peu l'emploi. Si vous avez l'opportunité de travailler pour un salaire équivalent au SMG, c'est déjà mieux. Si un jour on baisse un petit peu les barrières à ce niveau là - où on met tout le monde à même niveau - peut-être qu'on aura gagné quelque chose. » (Formation, enseignement agricole)

À titre de comparaison, l'enquête de l'IDC-NC portant sur les salaires des différents secteurs d'activité révèle que les rémunérations les plus basses se trouvent dans les domaines de la construction et de l'agriculture.

Étude Prospective Emploi-formation 2011 – IDC-NC
EP 2011 - Niveaux de salaires 2011

Les salaires moyens et médians de la construction et de l'agriculture sont les plus bas des cinq secteurs.

DOMAINE	Nombre de salariés	Salaires moyen en F.CFP	Salaires médian en F.CFP
AGRICULTURE	402	214597	177000
COMMERCE	3665	222338	183603
CONSTRUCTION	3373	200546	175000
INDUSTRIE	3558	226846	189647
TERTIAIRE	17690	309326	276950
TOTAL	28699	274493	230000

Source : EP 2011 – Unités : nombre, F.CFP

La part des salariés gagnant moins de 200 000 FCF est de 78% en agriculture.

Tranches de Salaire (F.CFP)	Agriculture	Commerce	Construction	Industrie	Tertiaire
< SMAG	3%	0%	0%	1%	1%
SMAG à SMG	42%	18%	19%	8%	6%
140001 à 199999	33%	43%	53%	48%	22%
200000 à 299999	15%	26%	19%	28%	31%
300000 à 399999	4%	7%	5%	8%	19%
400000 à 499999	2%	3%	2%	3%	11%
500000 à 599999	0%	2%	1%	1%	5%
600000 à 799999	1%	1%	0%	1%	3%
800000 et plus	1%	1%	0%	1%	2%

Source : EP 2011 – Unités : %, F.CFP

En moyenne, les femmes gagnent autant que les hommes, soit environ 275 000 F.CFP par mois. Cependant, le salaire des femmes est supérieur à celui des hommes dans les secteurs où elles sont peu nombreuses (construction, agriculture, industrie) et inversement.

DOMAINE	% femmes	Salaires moyen	Écart de salaire des femmes/aux hommes
AGRICULTURE	26%	228 480 F.CFP	+17 641 F.CFP
COMMERCE	47%	196 634 F.CFP	-45 295 F.CFP
CONSTRUCTION	9%	239 151 F.CFP	+40 980 F.CFP
INDUSTRIE	26%	227 610 F.CFP	+926 F.CFP
TERTIAIRE	59%	289 043 F.CFP	-47 738 F.CFP
TOTAL	47%	274 264 F.CFP	-613 F.CFP

Source EP 2011 – Unités : %, F.CFP

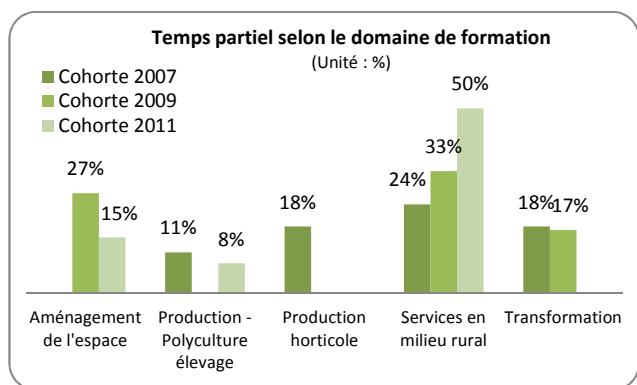
Tableau 47 : Niveau de rémunération moyen des sortants de l'enseignement agricole selon l'obtention ou non du diplôme

VARIABLES	Diplômé				Non diplômé				Abandon				TOTAL
	2007	2009	2011	Total	2007	2009	2011	Total	2007	2009	2011	Total	
PROFIL :													
Femme	171854	147724	172083	163354	172333	133250	194833	171000	200000	189000	98667	151857	163752
Homme	192909	213500	166538	193955	159250	160400	132500	154909	139000	181250	262500	198429	189214
< 20 ans	166429	178842	124125	164292	130000	121500	185000	148600		152000		152000	162611
20-29 ans	182053	176750	159111	177388	180125	156250	96000	161286	169500	181250	142750	163500	173385
30-39 ans	142667	143167	229200	164450	100000	155667	312000	175800		207500	250000	221667	172607
40 ans et plus	285833	190500	219667	241231			186667	186667					231000
PS	201091	180036	192909	191653	178167	148333	208000	170316	200000	210000	220500	211571	188939
PN	173214	154300	135714	163178	142333		250000	169250		150667	30000	120500	160415
PIL	147286	152500	136000	146357	175000		87000	131000			175000	175000	147833
HNC	149167	194286	187500	176765			132500	132500	139000			139000	170450
Vie citadine / brossarde	181000	180595	179095	180491	156800	148333	179250	161500	169500	198667	180250	187667	178219
Vie tribale	181720	138429	117250	166139	177400			177400		100000	100000	100000	164372
DOMAINE DE FORMATION :													
Aménagement de l'espace	196444	185824	168600	183694		109500	210000	129600		188750	98667	150143	173167
Production - Polyculture élevage	202533	227200	213200	209200	182857	216667	186333	191462			275000	275000	206407
Production horticole	139700	145000	101000	133438	152000	123500	105000	126000	139000	185000		162000	134682
Services en milieu rural	166765	105000	110000	141897	139000			139000	200000	152000		176000	143938
Transformation	167000	168000	245000	178136	100000		186667	165000		200000	250000	225000	179607
BEPA/CAPA	150625	160214	110800	148962	122667	110000	185000	135111		163400		163400	148391
BPA UC	143750	91000	129000	122125	210000	125000		167500			100000	100000	128364
BP UC	220000		245000	232500		123500	186667	161400		185000	250000	217500	202846
BAC PRO	175923	76667	155000	157056	300000		105000	202500	169500		275000	204667	167217
BAC TECHNO	209000	214375	115000	198643		101500		101500					186500
BTSA	302900	264286	245429	274875	212500	216667	199500	210571		290000	98000	162000	251676
Niveau 3	302900	264286	245429	274875	212500	216667	199500	210571		290000	98000	162000	251676
Niveau 4	189150	176818	182143	184289	300000	112500	166250	157222	169500	185000	262500	209800	182058
Niveau 5	150976	153516	112455	146819	135143	117500	185000	141000		163400	100000	152833	146540
Niveau 5 bis	136667			136667									136667
≥ Niveau 4	227067	210833	213786	219355	241667	157143	177333	180563	169500	237500	180250	191875	209581
≤ Niveau 5	150000	153516	112455	146465	135143	117500	185000	141000		163400	100000	152833	146252
APP	163500	168333	101000	141875	70000			70000		150000		150000	135500
FI	168789	172320	145833	166293	192800	104333	158333	159273	139000	152000	275000	188667	166180
FPC	196206	178143	217700	193677	159250	170333	191800	174533	200000	198000	136500	173600	188256
DOMAINE D'EMPLOI :													
AGRICULTURE	198087	174833	186667	189409	183750	152333	210000	175250		150000	100000	125000	184926
COMMERCE, VENTE	141429	157400	104000	141786	85000		160000	110000		152000		152000	137056
COMMUNICATION, MEDIA	250000			250000									250000
CONSTRUCTION, BTP	177125	202500	145000	176000	152000			152000	139000		275000	207000	178533
HÔTELLERIE - RESTAURATION	109333	70000	150000	109600		133000		133000					113500
INDUSTRIE	196429	196800	203000	198471		183333	186667	185000		290000	250000	270000	200960
INSTALLATION-MAINTENANCE	157000	182333		176000			105000	105000					161800
SANTÉ	294000			294000									294000
SERVICES À LA PERSONNE	155786	150846	151800	153156	139000	97500	199500	146600		166667	30000	132500	150341
SPECTACLE	90000			90000									90000
SUPPORT À L'ENTREPRISE	240571	232500		237636	237500			237500	200000		166000	183000	230333
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	90000	193000	128000	165000						200000		200000	170000
CDD	151611	164417	127333	148333	130333	108750	168000	133000	139000	162333	152500	155167	146397
CDI	185000	176455	210167	185217	178333	180000	186000	181250	200000	201250	208000	203000	185748
Fonctionnaire	339667	420000		359750									359750
Patente	161500	112667	180000	148700	210000			210000			100000	100000	149750
Salaires moyen. (F.CFP)	181243	174571	169200	177000	167100	148333	179250	164444	169500	184571	164200	175143	175069

Source : IDC-NC

Des conditions d'emploi à l'origine de l'infidélité des salariés

Dans le domaine des services à la personne, les employeurs voient leurs difficultés organisationnelles - *problème de déploiement du personnel en tenant compte : du nombre d'heures travaillées, de la rémunération horaire peu élevée, de la zone géographique à couvrir (population très disséminée dans le Nord), du planning des interventions pour les personnes âgées (plutôt le matin : toilette, déjeuner, ménage* - alourdies par des contraintes légales qui leur demande d'embaucher du personnel diplômé. « Quand vous avez une auxiliaire de vie qui fait une heure par jour à 1000 francs nets à peu près, elle va gagner 5000 francs dans la semaine, pouvez-vous lui demander de se déplacer en voiture, d'aller payer une navette etc. pour aller travailler ?... Non, on ne peut pas. Alors l'hypothèse qu'on tente de mettre en œuvre, c'est de réunir plusieurs bénéficiaires sur une même zone pour que l'auxiliaire puisse avoir davantage de salaire, de revenu et qu'elle puisse se déplacer. (...) La difficulté de la gestion du personnel, c'est que ce sont des temps très partiels. (...) En général, 27 heures par semaine. 27 heures par semaine, si vous voulez ça va, mais à 22 heures par mois, ça va plus quoi. Donc dès qu'elles trouvent autre chose, elles s'en vont. » (Employeur, Services à la personne)



Pour juguler le turn-over des salariés, les employeurs tentent de fidéliser leur personnel en stabilisant les contrats. « Toutes les auxiliaires, là aussi c'est un choix qu'on a fait, peut-être un peu trop généreux mais bon on a fait ce choix, c'est-à-dire le choix d'embaucher toutes les auxiliaires en CDI. Pourquoi ? Parce que ça leur permet d'avoir une garantie par rapport aux banquiers. Voilà, psychologiquement c'est une bonne chose. Alors que, normalement, on devrait par exemple suspendre le contrat de toutes auxiliaires de vie scolaire en fin d'année scolaire parce qu'elles ne sont pas payées pendant les vacances scolaires. » (Employeur, Services à la personne)

Ces propos recueillis lors des entretiens recourent les constats effectués par l'IDC-NC lors d'une étude réalisée auprès de 6280 entreprises. Les salariés de l'agriculture et des services de soutien figurent parmi les employés les plus précaires.

Étude Prospective Emploi-formation 2011 – IDC-NC Conditions d'emploi des salariés

6280 entreprises ont été interrogées au cours de l'enquête organisée entre mars et août 2011. Il s'agit de toutes les entreprises employeuses ayant déclaré au moins un salarié en 2010. Au total, 2014 entreprises ont répondu à cette enquête, représentant 28699 salariés.

Précarité de l'emploi en agriculture : L'enquête prospective emploi-formation permet d'apporter quelques précisions sur la situation d'emploi des salariés. Parmi les 428 métiers exercés, 7 métiers sur 10 demandent une qualification. Globalement, 19% des salariés sont sans diplôme (avec une part importante de non répondants : 34% concernant cette question).

Dans plusieurs domaines, comme l'agriculture et le tourisme, les salariés non formés représentent plus de 40% des effectifs. Les salariés de l'agriculture, du tourisme et des activités de services administratifs et de soutien cumulent ce manque de formation avec une situation d'emploi précaire (prépondérance de Contrats à Durée Déterminée - CDD -- et de temps partiel). Sur l'ensemble des secteurs, 12% des salariés sont en CDD et 11% sont à temps partiel.

Conditions d'emploi	Agriculture, sylviculture, pêche	Moyenne tous secteurs
Salariés sans diplôme	64%	19%
Salariés en CDD	19%	12%
Salariés à temps partiel	25%	11%

Conditions d'emploi	Services administratifs et de soutien	Moyenne tous secteurs
Salariés sans diplôme	33%	19%
Salariés en CDD	29%	12%
Salariés à temps partiel	29%	11%

L'agriculture subit de plein fouet la concurrence d'autres secteurs

« Effectivement, la terre est basse. C'est plus facile d'aller travailler à la mine ! » s'exclame un agent administratif (Institutionnel) L'ensemble des acteurs socio-économique semblent, en effet, unanime pour signaler que **l'agriculture subit de plein fouet la concurrence d'autres secteurs d'activité**, notamment celui de la mine. L'emploi dans les zones minières reste très accessible. Si Mlle F - diplômée d'un BEP Services à la personne en recherche d'emploi actuellement -, est capable de travailler dans divers secteurs d'activité, pour rien au monde elle ne travaillerait dans le secteur minier qui détruit son environnement. Elle refuse de se laisser embrigader par l'attrait financier du secteur : « je suis à fond pour la nature. Détruire les montagnes, c'est pas trop mon truc. Même si c'est facile. Il y a une formation à (elle nomme l'entreprise), tu vas là-bas et (souffle associé à un geste de la main pour montrer que le chemin est ensuite tracé) c'est facile. Mais ça ne m'intéresse pas. Je n'aime pas ça. » Force est de constater qu'un certain nombre de sortants de l'enseignement

agricole, parmi les plus passionnés, succombent à l'appel de la mine. Fait surprenant de la part d'un amoureux de la nature, Monsieur P - pourtant titulaire d'un CAPA Entretien en espace rural obtenu en 2007 -, retourne en formation au CFTMC de Poro en 2010 pour devenir conducteur d'engins miniers. « Du coup, je travaille sur mine. (...) Je suis la quatrième génération de ma famille qui travaille sur mine. » Comme beaucoup d'autres, Monsieur P emboîte le pas de ses aïeux en se laissant séduire par l'attrait financier de la mine. Comme pour excuser cette contradiction, il précise : « Même si mon travail est ici (à la mine), ma vraie passion elle est là (nature, exploitation agricole). » Il pense désormais stabiliser sa situation et s'installer définitivement dans sa commune d'origine. Il ne perd néanmoins pas de vue son projet de pépinière qu'il pourrait éventuellement réaliser en parallèle de son activité à la mine. De même, comme bon nombre de personnes originaires des tribus avoisinantes, Monsieur Y issu d'une tribu de Canala, travaille temporairement à la mine lorsque des bateaux attendent leur chargement de minerais. Comme beaucoup, Monsieur Y entretient un lien ambigu d'attraction/répulsion avec le fait de travailler dans les mines : « Il y a de la poussière... c'est pas bon de bouffer de la poussière aussi. » Il ajoute : « La mine c'est pour l'argent. (...) La mine c'est bon mais... on est en train de détruire les montagnes. » Des contraintes souvent financières sont à l'origine de ces réorientations : à Nouméa, malgré son bac pro agricole, des contraintes financières poussent Monsieur U à accepter tous types d'emplois : « Il me fallait absolument un travail. Il me fallait de l'argent. La première boîte d'intérim qui m'a appelé, j'ai sauté dessus. » Pendant trois mois, diverses missions non spécifiques à l'agriculture lui sont confiées par le biais de l'intérim : « je fais du dépotage de containers, de la manutention, aide géomètre, ... (il souffle) un peu de tout quoi. Tout ce qu'un intérimaire peut faire. » Par rapport au cursus agricole qu'il a suivi, Monsieur U explique : « J'ai changé de voie par hasard. » Par le biais de la boîte d'intérim, il est sélectionné pour faire une formation interne dans une grande entreprise : « Après, ils m'ont mis en collaboration avec (il nomme l'entreprise) pour faire une formation spécifique » de Technicien Très Haute Pression (THP) pour faire du nettoyage industriel. Il décroche un poste dans une grosse industrie minière en octobre 2010.

L'arrivée de grands groupes miniers a **refaçonné la manière d'appréhender le rapport au travail**. La structure managériale des grosses entreprises de certaines zones minières modifie les « règles du jeu », ce qui a **pour effet d'accroître les exigences des salariés**. L'employeur agricole ne peut pas répondre à

de telles exigences : « Ils deviennent très exigeants tous ceux qui sont passés par là-haut (il parle d'un grand pôle minier). Mais ça a un côté positif, c'est que nos employeurs ici, ils sont obligés aujourd'hui de s'aligner, d'évoluer. Mais ça touche que le secteur du BTP. L'agriculture reste en marge. » (Conseiller en insertion) De la lutte que se livrent les différents secteurs pour fidéliser leurs salariés découle une tendance à **l'harmonisation des salaires**. « Je pense que tous les gens (employeurs) de la ceinture verte de Nouméa font l'effort de payer les gens un peu plus cher parce qu'ils savent pertinemment qu'ils ne peuvent pas concurrencer le BTP. Quand les gens vont travailler dans un magasin en tant que manœuvre, pour faire de la livraison etc. Et donc, ils s'alignent sur des prix qui correspondent à l'offre et au marché. » (Institutionnel)

La pénibilité du métier d'agriculteur

Les conditions du métier restent difficiles. Lorsqu'elle était en BTS, Mlle J se remémore des souvenirs de stage dans une propriété où se côtoient plusieurs activités au sein de l'exploitation : « Il y a eu la cueillette du café en plein soleil. J'ai vu pas mal de personnes s'évanouir parce que c'était en janvier ce stage. » La prise de conscience de la pénibilité de travailler dans le secteur agricole constitue un frein à l'engagement à long terme dans l'emploi. Les conseillers constatent ce décalage entre les représentations liées au travail de la terre et la réalité des conditions de travail : « On met des jeunes en stage dans des entreprises pendant quinze jours pour qu'ils découvrent le métier. Entre souhaiter une certaine liberté, travailler à l'extérieur et la réalité... quand il pleut et qu'il y a du soleil... Ils reviennent en disant : « oh mais non, je pensais pas que c'était ça. » Même si la plupart des jeunes sont d'ici, ils pensent que c'est comme quand on va aux champs. Sauf que là, on travaille dans une entreprise. Les jeunes peuvent rester jusqu'à six mois mais, de là à tenir deux ans !... C'est dur. Ils changent de métier parce qu'ils voient que c'est difficile. » (Conseiller en insertion) Le témoignage de Monsieur S figure parmi les quatre témoignages retenus à cet égard : les stages que Monsieur S effectue durant sa première année de BEPA Agriculture en Région Chaude (ARC) lui font craindre une certaine réalité du milieu : « C'était pas terrible. J'avais pas de terrain tu vois. » D'autres facteurs viennent alimenter sa réflexion : « J'ai vu le travail d'un exploitant. C'est difficile pour gagner peu. C'est bon quand c'est tes terres ou ta viande, mais si tu te fais embaucher pour ça, tu vas pas gagner grand-chose. (...) C'est pas que c'est dur, mais c'est que tu gagnes pas assez pour ce que tu fais. » Attiré par

l'appât du gain et l'optimisation du ratio travail/salaire, rien d'étonnant de constater plus tard que Monsieur S a succombé à l'appel du secteur minier. Les candidats n'obtiennent pas de reconnaissance à la hauteur de l'engagement que le métier nécessite : « C'est ce que les jeunes nous disent : pourquoi on va rester au soleil alors qu'on pourrait être dans un magasin employé de rayons... Tous les jeunes qui n'ont aucun diplôme vont quand même me demander en premier choix : employé de rayons. Pourquoi aller travailler là-bas (en agriculture) ? C'est plus dur et moins bien payé. » (Conseiller en insertion) Trois exemples permettent d'illustrer cette aversion pour le travail pénible. Suite à l'obtention du CAPA Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE), Monsieur W (originaire d'une tribu de la côte Est) décide d'arrêter l'école et de « monter sur Nouméa chercher du travail. » Toutefois, son but n'est pas de travailler dans l'agriculture : « le but c'était de travailler quoi. (...) Je voulais changer de métier. » Monsieur W est aujourd'hui plaquiste. À ses yeux, les conditions de travail dans l'agriculture ne sont pas comparables à celles rencontrées dans le bâtiment : « Ce que j'aimais pas, c'est tu bosses au soleil, sous la pluie et tout ça quoi. Moi j'ai grandi dans le Nord. Je vivais de ça. Je connais. (...) Je gagne plus que l'espace vert. » Autre exemple, parmi l'ensemble de ses frères et sœurs, Monsieur P est le seul de la famille à vouloir reprendre l'exploitation familiale : « Pour eux, c'est une corvée. » Enfin, au lycée, la possibilité lui est offerte à Mlle F de changer de branche dans les deux à trois mois qui suivent sa formation. Les inconvénients liés à « la chaleur, au soleil » la dissuadent de s'orienter vers une filière agricole plus spécifique au travail de la terre.

Une activité incertaine et contraignante à l'opposé des envies des jeunes

L'activité est sujette à des fluctuations saisonnières. L'activité comporte des hauts et des bas à l'opposé des envies des jeunes aujourd'hui. « Et puis s'installer en agriculture, quelqu'un va faire un verger par exemple, il doit attendre trois à cinq ans pour avoir les premiers fruits de son travail. Le salarié, au bout d'un mois, il touche une paye, même si elle n'est pas grand-chose. » (Technicien) **L'activité demande de s'y consacrer à plein temps.** En agriculture, les professionnels parlent de « jours disponibles » pour marquer les périodes pendant laquelle leur présence est nécessaire. La manipulation du vivant génère des contraintes qui exigent une présence quasi-permanente qui rebute les jeunes. « Je vois quand je prends des jeunes, des saisonniers avec moi, à midi on

est encore dans le champ mais des fois ils disent « mais à quelle heure on va arrêter ? » Nous c'est ça hein ! l'agriculture c'est ça. Le soleil, là, il faut profiter au maximum. Demain on sait pas ! Donc c'est 7 jours sur 7 de travail. (...) Faut aimer ! C'est 12 heures de travail la journée, y'a pas de repos hein. Nous, on travaille 7/7. Un agriculteur c'est ça. Si on a un peu de courage et un peu de terre, on peut vivre » déclare cet agriculteur qui précise avoir mis sept ans pour toucher son premier salaire et s'être endetté sur plus de trente ans pour faire vivre son exploitation. Cet élu, proche de ses administrés, est témoin de certains comportements. « Je connais quelqu'un qui fait du mouton, qui a un super gîte. Son neveu qui a une formation agricole ne travaille pas sur l'exploitation. Pourtant, c'était lui qui était censé reprendre l'exploitation parce que le week-end, il a envie de s'amuser et qu'il a trouvé une place où il peut travailler du lundi au vendredi. Il finit à 15h00 et voilà. » (Élu)

L'activité apparaît trop incertaine pour **des jeunes qui visent davantage des emplois avec une stabilité temporelle et de revenu.** « Ce sont des métiers besogneux. Aujourd'hui, la réussite, c'est un métier où on est derrière un bureau. (...) Les gens cherchent aujourd'hui de l'emploi salarié. Pour beaucoup, c'est le... aussi bien dans l'agriculture mais il y en a moins que dans d'autres secteurs. Je pense que c'est plus ça. Peut-être une génération qui cherchait plus de sécurité de l'emploi, du coup, du loisir, des temps de loisir, enfin une organisation un peu différente. Un mode vie. » (Employeur, Industrie agroalimentaire) L'hypothèse la plus couramment avancée pour expliquer cette quête de stabilité est l'évolution des modes de vie. Que ce soit dans un but alimentaire ou de reconnaissance, les attentes des jeunes ont évolué faisant passer le travail au second plan. « Aujourd'hui, je dirais que la perception de la vie a changé. L'activité professionnelle c'est important mais ce n'est pas forcément le tout. Alors que ce n'était peut-être pas vrai il y a quinze ans où l'existence sociale passait par la vie professionnelle. Alors qu'aujourd'hui, il y a la vie de loisirs avec des activités extra professionnelles importantes, par rapport à des cercles d'amis, par rapport à une vie privée, par rapport à une existence sociale extérieure à la vie professionnelle je dirais. » (Institutionnel)

Une double activité pour assurer ses arrières

Les jeunes veulent s'assurer d'un revenu régulier. « En général l'agriculture, il y a des hauts et des bas, les années où il y a des bas, ben il vaut mieux avoir un salaire fixe. » (Technicien en aménagement du

territoire) L'instabilité générée par l'activité agricole favorise **la double activité**. L'objectif de Mlle J, titulaire d'un BTSA DARC, est aujourd'hui : « avoir mon exploitation. Avoir un petit terrain pour avoir ma propre production. » Les difficultés du métier nécessitent de diversifier la production : « mon idéal était de faire de l'arboriculture. Mais, l'arboriculture c'est au moins cinq ans après la mise en place de vos arbres. Durant ces cinq ans, il faut quand même que vous viviez. Pour ça, vous pouvez faire un peu de maraîchage pour pouvoir assurer la trésorerie de ces cinq années où vous n'avez rien du tout. » « Il est important de se diversifier. » Mlle J aurait aimé enseigner. « Le fait d'enseigner vous donne une certaine sécurité parce que vous avez un salaire. De là, vous pouvez vous engager dans autre chose. Se lancer dans l'agriculture sans sécurité, sans quelque chose à côté, c'est très difficile. (...) J'ai rencontré des jeunes femmes super dynamiques dont les parents avaient la chance d'avoir des terrains familiaux. Elles se sont lancées dans l'horticulture bio, mais elle est institutrice. Elle me dit, sinon, je ne m'en sortirais pas. »

La **diversification des activités** semble également être la solution pour durer. Implanté depuis 26 ans sur la côte est, l'agriculteur que nous avons rencontré tente de vivre uniquement des produits de sa récolte. Aucun igname ni de tarot n'a été vendu en 2013. Ce dernier possède également un verger de 150 pieds de litchis plantés en 2005, mais qui « n'ont jamais rien donné à part des fleurs ! » (Agriculteur) Aujourd'hui, il ne dispose d'aucun revenu annexe complémentaire. Pour pallier de telles éventualités, cet autre agriculteur du Nord qui a développé son activité autour du tourisme (construction de chambres d'hôte et location de canoé) peut en témoigner : « Aujourd'hui j'ai des à côté pourquoi ? Parce que ça permet d'assurer un revenu [pas de récolte depuis

trois ans]. Mais si on ne vit que de l'agriculture, ben tôt ou tard, quand tu es au pied du mur... et puis la banque : « Eh, monsieur untel !... vous avez fait un crédit là ! » Et là, tu n'as pas de rentrée d'argent. Après, c'est le tribunal, c'est saisie de matériel, vous connaissez la suite. Y a pas de cadeau pour les agriculteurs. » (Agriculteur)

Un secteur délaissé par les pouvoirs publics

Pour certains, le déclin économique du secteur agricole est à l'image du désintérêt politique. Économiquement, le secteur a effectivement perdu de l'importance. En attestent les données de l'IEOM, le dynamisme économique en Nouvelle-Calédonie est essentiellement lié aux secteurs du BTP et de la mine.

Rapport de l'IEOM 2012

Une faible valeur ajoutée du secteur agricole en Nouvelle-Calédonie en comparaison aux autres secteurs d'activité. La structure de l'économie a subi quelques évolutions. Le développement des projets miniers a permis au secteur du BTP de conforter son poids dans l'économie, alors que l'agriculture n'en représente plus que 1,3% en 2010 (contre 2% en 2000).

« Il se passe ici ce qui s'est passé dans les autres pays. Le poids politique de l'agriculture diminue chaque année. Avant - notamment en Métropole - l'agriculture avait un poids énorme. Il fallait être ministre de l'agriculture pour passer ensuite premier ministre et président. C'est plus le cas aujourd'hui. » (Institutionnel) La décentralisation et la provincialisation des années 90 ont entraîné de nouvelles évolutions, de nouvelles ouvertures qui ont débouché sur la diversification de la carte de formations et la création de nouvelles formations autres que dans l'agriculture. « Pour moi, ça a permis aussi de dire que l'agriculture n'avait pas sa place centrale dans l'avenir du pays. On a privilégié d'autres secteurs. » (Institutionnel)

DES FREINS À L'INSTALLATION

Le constat est unanime. En termes d'installation, il existe **un déficit de vocations** lié à plusieurs facteurs que nous allons développer dans ce chapitre.

Un foncier inaccessible

« Un Calédonien, pour s'installer, il se met la corde au cou ! » déclare cet institutionnel. Aux investissements nécessaires pour assurer le démarrage d'une exploitation viennent se greffer les problèmes d'accès à la terre. « C'est pas la terre qui manque, mais c'est l'accès à la terre. » (Agriculteur) L'agriculture comme

vecteur d'ancrage suppose de lever des barrières par le suivi d'une politique adaptée. Cette politique adaptée revient, pour certain, à rendre la terre accessible, c'est-à-dire, travailler la terre pour celui qui veut la travailler. « Je loue (le terrain). Jusqu'à maintenant j'arrive à peine à... [générer un revenu]. Je pense que c'est ça qui fait peur. Parce que dans le passé, j'ai accueilli des stagiaires de Pouembout. Ils viennent et ils voient les problèmes, les problèmes de terre, ils entendent parler. Pour commencer, le jeune, quand il sort, il n'a rien. Si déjà pour commencer, il

avait la terre, il pourrait plus vite commencer. Et si, par-dessus, y a des problèmes fonciers là, c'est assez compliqué. Je comprends pourquoi ils attendent. » (Agriculteur)

Les spéculations concernant le coût du foncier ne permettent pas à un jeune calédonien de s'installer. Mlle J, titulaire d'un BTSA DARC, aimerait créer son exploitation avec l'aide de son frère qui a également suivi un enseignement agricole. Le projet prend forme et ils se mettent à rechercher un terrain proche de Nouméa. Mlle J monte un plan de trésorerie pour évaluer le coût du projet et prépare le dossier auprès de sa mère qui lui demande des garanties supplémentaires. « La seule personne qui pouvait m'aider c'était ma maman. (...) je ne pouvais pas passer par la banque, je n'ai pas suffisamment d'argent. » Pas d'aide pour l'achat du foncier (pour le reste oui). Mais, au regard des prix des terrains, son frère se retire finalement du projet, qui finit par capoter. En connaisseur, ce responsable de formation a été le témoin direct des spéculations foncières au fil du temps : « Les parents se sont installés sur des propriétés qui valaient un dixième à un vingtième du prix qu'elles ont aujourd'hui. » (Formation, enseignement agricole)

Des lourdeurs administratives qui démotivent les jeunes

En matière de montage de projet ou de reprise d'exploitation, **les services, les aides, les informations et les formulaires sont éparpillés au sein des différentes administrations et chambres consulaires.** Or, les jeunes sont en attente de conseils et d'appuis davantage centralisés. Quelle que soit la dimension du projet, entre l'étude de faisabilité, l'analyse de la réceptivité du terrain, l'estimation du coût global du projet, l'autorisation au regard des règles administratives, l'acceptation d'un crédit, **les démarches peuvent effectivement s'apparenter à un parcours du combattant.** Comme en témoigne Monsieur U, le montage de projet s'avère complexe et les crédits ne sont pas facilement accordés. Début 2010, Monsieur U, diplômé d'un bac pro agricole, retourne à Maré pendant six mois pour s'occuper du verger familial. Il essaye dans le même temps de réaliser un projet dans l'agro-tourisme, projet auquel il avait déjà commencé à réfléchir depuis son BTS qu'il a raté en métropole : « Agro-tourisme, c'est à dire accueil chez l'habitant. Comme le woofing qu'ils font en Nouvelle-Zélande. Les gens qui viennent, soit ils payent, soit vous leur dites : venez participer à 2 ou 3 heures sur le chantier et puis voilà. » Malgré le soutien de son clan, le projet échoue faute de financeurs. Monsieur U ne peut apporter les garanties

nécessaires réclamées par les différentes instances publiques pour valider le projet. Il n'a ni une personne dans son entourage susceptible de se porter garant, ni l'apport financier minimum souhaité pour compléter le dossier : « Je suis parti voir les organismes appropriés. J'avais besoin de fonds de finance propre pour démarrer le projet. Il me fallait des garants. (...) Je suis revenu sur Nouméa faire des pro forma. Eux (les institutions) me disent : le projet coûte tant, il faut que vous apportiez minimum tant d'argent. (Monsieur U exaspéré continue)... mais comment vous voulez que j'apporte tant d'argent alors que je ne les ai pas. Vous croyez que je me balade avec 600 000 balles en liquide sur moi ! A chaque fois, c'est toujours pareil. » Il continue : « J'avais tout. La terre et le matériel végétal. (...) J'étais soutenu (par le clan). On était prêt à palabrer coutumièrement. Mais voilà, eux (les institutions), il fallait de l'argent. Il fallait un garant que ce soit pour un emprunt bancaire (ou autre). Moi, j'aime pas aller emmerder untel et untel pour euh... (quémander de l'argent) parce que si il m'arrive une couille, c'est celui qui se porte garant qui ramasse et après ça va tomber sur moi. » Ce que confirme un élu rencontré durant les entretiens : « Quand les gens veulent monter un projet, j'ai encore entendu dans le nord, c'est le parcours du combattant. Les banques ne veulent pas prêter même pour 100 000 francs. Au niveau des aides, c'est très difficile. Certes, il ne faut pas qu'on fasse pour eux mais nous, les collectivités, on n'est pas bon là-dessus. (...) ok, on prête 80%. Mais je vais trouver où mes 20% ? » (Élu) Il s'agit, ici, de permettre aux personnes souhaitant concrétiser un projet d'identifier les différents acteurs de l'agriculture (banques, fournisseurs, administrations) et de les accompagner (voire de se former) à différentes techniques, à la gestion ou à la comptabilité.

L'accompagnement des projets s'avère insatisfaisant tant au démarrage, qu'au niveau du suivi du projet. « Je reçois beaucoup de stagiaires. Aujourd'hui, ces jeunes sont un peu dans la nature. Parce qu'il n'y a pas d'accompagnement. Tu vois, ils ont la bonne volonté. Par exemple, tout ce qui est paperasse, informatique, etc. c'est vrai mais si on n'accompagne pas ces jeunes après leurs études Bac pro, bts, etc. et si ils n'ont pas de foncier, ça sert à rien. Après ils vont où ?... ils vont à la mine. Aujourd'hui, si vous voulez, on ne fait rien pour l'agriculture. (...) Y a pas d'accompagnement question comptabilité, gestion etc. À la tribu, on a donné un tracteur à un jeune. Il travaille. Demain, y a coupure, du matériel cassé, si lui ne fait pas sa comptabilité, une rentrée d'argent etc. d'une manière convenable, le tracteur reste au bord du champ et on aura perdu de l'argent. » (Agriculteur)

Ce manque d'accompagnement est source d'abandon. « Il faut faire plus d'accompagnement avec ces personnes-là (personnes ayant un projet d'implantation). Je pense que c'est ça, les gens ont du mal à se lancer, il faut beaucoup d'accompagnement. Parce qu'après les projets, ben, ils n'aboutissent pas. En cours de projet, ils se découragent puis ils laissent tout tomber. » (Conseiller en insertion) Rien d'étonnant de constater que les individus qui fréquentent les structures d'insertion passent au second plan leur projet professionnel. À ce stade de leur parcours, leur motivation réside dans le fait de générer un revenu : « Première (motivation), c'est déjà pour avoir un revenu. Ensuite, c'est le projet professionnel. Mais, la plupart du temps, c'est pour subvenir à leurs besoins quand on recherche bien pour quoi. » (Conseiller en insertion)

Des profils se dégagent en fonction des communautés. « Les revendications (foncières) proviennent essentiellement du monde européen. Peu du monde kanak » explique cet élu. **Des problématiques distinctes existent entre la communauté « européenne » et la communauté « mélanésienne » :**

- ❖ problèmes de succession pour les uns ;
- ❖ problèmes d'ordre culturel pour les autres.

Les problèmes de succession : une relève pas toujours assurée

Les fils d'agriculteurs ont vocation à reprendre les propriétés de leurs parents. « J'ai mon fils. Ben là, il est parti faire une formation sur l'élevage (il précise la spécialité). C'est mon fils, il connaît tout. J'ai dit : « mon fils, vas-y mon fils, c'est une expérience pour toi. Va te former. » C'est à lui ça [en parlant de l'exploitation]. Tout ce qu'on a mis en place aujourd'hui, c'est aux enfants. (...) Aujourd'hui, si on fait rien pour l'agriculture, et ben, l'agriculture va se perdre. La moyenne d'âge aujourd'hui, c'est de 40 ans 50 ans... ! Y a pas de jeunes dans les exploitations aujourd'hui, y a très peu ! Donc si, aujourd'hui, on n'apporte pas d'aide aux jeunes pour l'agriculture et bien, l'agriculture mourra en Nouvelle-Calédonie » (Agriculteur) Or, au regard du vieillissement de la population, la Nouvelle-Calédonie se trouve dans une **phase de transmission des exploitations** et de renouvellement des générations. Les exploitants se demandent comment assurer la relève : « Mes enfants, depuis tout petits, ils sont sur un tracteur mais ils choisissent un autre métier. Ils me disent : j'ai pas envie de me prendre la tête avec tous tes problèmes. » (Agriculteur)

Bien souvent, les héritiers se trouvent en indivision sur les patrimoines. Le **problème des indivisions dans les successions** complique l'accès à la terre comme l'explique Monsieur D : « Au cours de son année de BTS, le grand-père de Monsieur D morcèle le terrain où se trouve le cheptel de l'exploitation : « On avait une propriété. On avait de l'élevage dessus. Ils ont vendu tout le cheptel. Ils se font la guerre suite à l'héritage. (...) ça barre en vrille, toujours avec des histoires de terre. » La « guerre » entre les frères scelle la disparition de l'exploitation. Son beau-père et lui-même sont obligés de vendre leurs bêtes : « on ne peut pas gérer 300 têtes (de bétails) sur juste 150 hectares. » Destiné à reprendre l'exploitation à terme - « le cheptel était à 50% à moi. Je l'avais déjà payé au quota » -, le projet professionnel de Monsieur D tombe à l'eau : « Au cours de mon BTS, de toute façon je parlais sur une branche environnementale. Je me disais : de toute manière, c'est pas la peine. Je ne pourrai pas y remettre les pieds. On la garde (la propriété) en tant que terrain de chasse, mais il n'y a plus d'exploitation de bétail ni rien d'autre. » Les surfaces se retrouvent morcelées entre les héritiers, créant des parcelles inexploitées.

Ces problématiques concordent avec les résultats du recensement agricole (RGA) effectué en 2012, et dont les conclusions titrent sur un « nouveau visage de l'agriculture calédonienne. »

L'agriculture en Nouvelle-Calédonie - RGA 2012

Le nombre d'exploitations agricole continue de diminuer : 4506 en 2012, soit 19% de moins en 10 ans. 1879 exploitations ont disparu, contre 811 créations. La diminution de la superficie agricole est à mettre en étroite relation avec l'élevage bovin qui a perdu un quart de son cheptel depuis 2002. Ce dernier, par son poids dans l'occupation des surfaces agricoles, imprime sa marque dans l'aménagement du territoire.

Définition exploitation agricole (RGA) : L'exploitation agricole est définie, au sens statistique, comme étant une unité économique répondant simultanément à trois critères : 1- elle génère au moins un produit agricole ou utilise des surfaces agricoles ; 2- elle atteint ou dépasse une certaine dimension (en superficie, en nombre d'animaux ou en quantité de production) ; 3- elle est soumise à une gestion courante et indépendante, assurée par un chef d'exploitation qui prend les décisions quotidiennes. [Le seuil en deçà duquel on ne parle plus d'exploitation agricole est fixé à 350 points, attribués selon un barème utilisé pour le registre de l'agriculture.]

Nouveau visage des exploitations agricole :

- Disparitions de nombreuses petites exploitations vivrières
- Exploitations de taille moyenne plus fréquentes

Concurrence de l'activité minière : Les grands pôles miniers détournent une partie des forces vives agricole vers leurs centres industriels.

La surface agricole utile (SAU) est de 182 000 ha en 2012 et représente 10% de la surface totale du territoire. La surface totale des exploitations est de 222 000 ha soit 12% du territoire. Près de 48% des exploitations agricoles ont une SAU inférieure à 1 ha, alors que 10% ont une SAU de plus de 100 ha. Ces dernières détiennent 85% de la SAU totale.

62% des exploitations sont sur terres de statut coutumier uniquement. 15% de la surface totale des exploitations se situent sur foncier coutumier.

Une population vieillissante : La moyenne d'âge des chefs d'exploitations est de 53 ans. Dans 1 cas sur 5, les chefs d'exploitations de 60 ans et plus ne savent pas qui va leur succéder (75% ont un successeur membre de leur famille).

Dans certaines communes, l'accessibilité au foncier doit visiblement passer par la révision des PUD (Plan d'Urbanisme Directeur) dans les collectivités : « Aujourd'hui, une personne qui souhaite créer une petite exploitation, on lui dit : non, tu ne peux pas. Il faut que tu achètes 200 hectares. » (Élu)

Institut Agronomique Néo-Calédonien (IAC)

Les difficultés que rencontrent les jeunes agriculteurs pour avoir accès au foncier en quantité remet en partie en cause les stratégies d'extension (surface, troupeau, etc.), les recherches menées à l'IAC révèlent l'enjeu de former des jeunes capables de mettre en œuvre des techniques culturales agro-écologiques (exploitant au mieux les processus écologiques et mobilisant les savoirs locaux et les avancées scientifiques).

La question de la location de foncier agricole serait également une solution intéressante pour favoriser le développement rural.

Les problèmes d'ordre culturel : un partage du foncier coutumier qui nécessite un consensus

Le partage du foncier coutumier nécessite un consensus. Le témoignage qui suit se trouve être un bon exemple de projet réalisé en étroite collaboration entre les porteurs de projets, les propriétaires de la terre et les institutions. « À Maré, il y avait un propriétaire foncier qui a mis à disposition je ne sais pas combien d'hectares, 25 ha. Et il y a cinq jeunes, cinq jeunes de la tribu, ben eux, ils ne sont pas propriétaires fonciers, ils sont venus pour demander « ben nous, on veut travailler à l'intérieur ». Et puis le service topo de la province a délimité les 25 ha, 5 ha chacun. Voilà, ils ont créé des lots, sans loyer, sans machin. Nous on a délimité les parcelles, la commune a fait une route d'accès avec l'installation d'un compteur d'eau et la province les a aidés à faire des docks pour ranger leur matériel, leurs petits tracteurs. » (Élu)⁷

Or, en terre coutumière, l'accès au foncier peut s'avérer être un véritable **frein au développement de projets dans l'agriculture**. « Le Kanak, il a une vocation pour faire de l'agriculture mais lorsqu'il revient chez lui, avec cinq enfants, il a d'autres tracasseries que, on va dire qu'une propriété familiale européenne. Nous [les Kanak], faut qu'on ait du terrain disponible, il faut repartir à la négociation pour avoir un terrain disponible. C'est quand même des contraintes. Je fais toujours la différence parce que ça

a été mon cas. Je veux dire, si j'avais pu m'installer, je me serais installé, sauf que les moyens financiers, ben il n'y en n'a pas et puis l'autre... dans le milieu coutumier, il n'y avait pas forcément de foncier disponible. » (Institutionnel)

Les règles coutumières sont parfois perçues comme des obstacles pour ceux qui souhaitent s'investir dans l'agriculture. « Aujourd'hui, les ignames sont plantés par les européens. Les kanak vont acheter les ignames pour la coutume. C'est aberrant. Même s'ils continuent à en planter dans leurs champs, ils sont obligés d'en acheter chez les européens parce qu'ils font ça à grande échelle. Qu'est-ce qui freine la tribu à faire ça ?... » (Élu) La question posée par cet élu trouve des éléments de réponse dans les propos tenus par cet exploitant agricole : « J'ai été l'un des premiers kanak à vendre de l'igname. En fait, avant ils vendaient, mais c'était ignames tout venant, les ignames de coutume. Moi j'ai commencé à vendre et là, les gens ils étaient un peu... [rire, gêne] ça a été difficile. Les gens m'interpellent : « ça ne se vend pas l'igname, ça ne se vend pas. » ça fait partie de la culture. Pour leur expliquer, je leur ai dit qu'avant on faisait du troc. Le troc c'est une forme d'échange et l'argent c'est ... Et dans la coutume on voit des billets de 1000 francs, pourquoi pas l'igname ? C'est comme ça que je raisonne. Bon, maintenant, j'ai des retours. Les gens reviennent, ils disent merci. » (Agriculteur)

Le rôle de la communauté a une importance cruciale. **La redistribution foncière dans les clans n'est pas sans poser problème** pour exploiter la terre. Si tout le monde dit posséder un champ à cultiver, la réalité est que leur mode de fonctionnement s'apparente à de l'usufruit. Le droit d'entretenir un terrain et d'en percevoir les fruits du travail doit être demandé auprès de la tribu. L'autorisation de ce droit est régie par des règles coutumières et des gestes de reconnaissance. « Le problème en milieu kanak, c'est que la terre elle appartient à un clan. Quand quelqu'un veut travailler, il y a toujours des conflits. Ben il faut vraiment, vraiment, s'entendre parce que... hier, il y a des hectares de terrain qui ont été redistribués par l'adraf mais ça.... [ça ne débouche pas]. Je sais pas comment dire. C'est très très difficile. Par exemple, moi quand j'ai commencé, j'ai commencé là, sur terre clanique. D'abord ici c'est des anciens séquestres japonais, ça a été redistribué aux chefferies de la tribu. Et le clan auquel j'appartiens, on a 25 ha. C'est comme ça que mon projet est passé. Tout le monde était d'accord au départ. Après..., enfin, dès que j'ai mis tous les trucs en place, le captage, l'achat du tracteur, voiture, tout ça, j'ai commencé à exploiter... Parce qu'ici c'était la brousse avant. Au bout de cinq ans, une personne du clan est

⁷ Page 47 du rapport, les résultats ont permis de soulever la problématique relative à l'**utilité sociale des formations** dispensées par l'enseignement agricole. Ce dernier est, en ce sens, vecteur d'intégration dans la mesure où il apporte des compétences utiles dans la vie de tous les jours. La formation agricole devient un vecteur de sens social qui apporte une **utilité dans le groupe social**.

pas d'accord, parce que j'occupais tout l'espace quoi, il n'était pas d'accord, c'est comme ça qu'on est entré en conflit. C'est à partir de ce moment où j'ai commencé à dire : « ben si c'est comme ça, moi, je me retire, je vais voir ailleurs. » C'est comme ça que j'ai commencé à louer. Quand on loue, c'est plus tranquille, mais il faut choisir les bonnes personnes ! » (Agriculteur) La terre réattribuée appartient à un clan où le collectif prime sur l'individu. Des blocages peuvent subvenir et se transformer en véritables **conflits** au sein de la tribu : Mlle H est pépiniériste dans une grande entreprise minière. En parallèle de son emploi de salarié, elle a le projet de créer une pépinière dans sa tribu, mais un conflit foncier empêche la réalisation de son projet : « on est rentré dans un conflit foncier au moment où je me suis mise dans cette formation, conflit de chefferie et tout ça... Ça a pété au moment où j'ai proposé de faire ma pépinière pour, un jour, créer des emplois. Un côté était de mon avis, et l'autre partie ben... (elle souffle). Soit disant que j'étais avec le pollueur (elle cite l'entreprise). J'étais mal vue à la tribu. » Ses parents la soutiennent dans sa volonté de monter une pépinière. Son père accepte même de lui donner un terrain, malgré les réticences de la tribu : mais sa mère craint les représailles qui pourraient s'en suivre. La décision de renoncer au projet est prise, ce qui anéantit les espoirs de Mlle H : « J'étais partante. J'me suis dit : je m'en fous, je vais faire ma pépinière parce que le terrain est à mon père. Ils n'ont rien à dire. (...) Mais quand on a discuté en famille à la maison un soir, ma mère a dit à mon père : « écoute, si elle monte sa pépinière, demain, y aura une casse. » Ma mère avait peur qu'il y ait des représailles. Ils vont péter ma pépinière. Ils vont saccager quoi. Ça m'a cassé quoi. Mon frère a dit : en ce moment, c'est chaud à la tribu. (...) Il y a eu des jalousies dans la tribu. Je portais carrément l'étiquette (elle nomme l'entreprise). J'me suis fait insulter. (...) Plusieurs fois je suis arrivée chez moi en sanglots. Il y avait des pancartes avec des insultes écrites dessus. » Un ensemble d'exemples qui fait dire à ce conseiller technique expérimenté : « On sait travailler ensemble, mais on ne sait pas redistribuer les bénéfices. (...) En théorie, on peut accéder au foncier puisqu'il y a des terres qui ont été redistribuées à des clans etc. Il y a des jeunes kanak qui sont en formation. Mais quand ils reviennent dans le milieu, puis qu'ils s'aperçoivent que dès qu'ils ont un projet, tous les problèmes que ça crée dans les familles, pourquoi là ? machin... Ben qu'est-ce qu'ils font ? ils font marche arrière les gars. » (Technicien) De tels constats sont également signalés par les conseillers ou les agents des structures d'insertion : « Après, nous, si ça commence à toucher le clan, la famille, c'est très difficile. Après les personnes, elles

se découragent très vite, elles se braquent et puis ça y est, basta ! d'où, les personnes veulent être salariées. » (Conseiller en insertion) Ces difficultés d'ordre culturel poussent les personnes concernées vers le salariat, acceptant par la même occasion, de se plier aux règles du système européen plus individualiste. « Même si elles vivent en collectivité, parce qu'en tribu, c'est comme ça, on vit en collectivité. Mais peut être que ça meurt petit à petit. Je constate de plus de plus que les gens en tribu sont très individuels. En fait, on tend vers ça. » (Conseiller en insertion)

Une évolution progressive qui se fait sous l'emprise du salariat

Les constats évoqués précédemment correspondent à une évolution des modes de vie qui entraînent un basculement vers le salariat. **L'avènement du salariat vient bouleverser l'équilibre social en tribu.** Cette évolution est perçue par les anciens sortants de l'enseignement agricole ayant désormais des postes à responsabilité. « Même nous en tribu, peu de gens travaillent maintenant en tribu alors que moi, dans les années 80, chacun avait son potager, son jardin. Il y a le monde du salariat qui s'est énormément développé. » (Institutionnel)

Même si l'agriculture sur terre coutumière reste majoritairement tournée vers l'autoconsommation vivrière, l'emprise du système économique européen dicte ses codes et bouleverse les modes de production traditionnels. Ce fournisseur, habitué à travailler dans les îles, décrit les effets de sa logique commerciale sur l'activité traditionnelle : « On est encore dans la logique de dire « on vend ce qu'on sait produire » alors qu'il faut produire ce qu'on pourra vendre. Voilà. Et c'est ça qu'il faut, c'est cette bascule qu'il faut faire. Donc il faut produire ce qu'on pourra vendre, ça implique que derrière on ait les approvisionnements qui conviennent pour produire ce qu'on pourra vendre. Et là, on est encore un peu dans cette logique, on produit et puis il faut après essayer de le vendre. (...) Tous kanak des îles Loyauté, on est tous multi activités. On fait tous un peu d'élevage, un peu de pêche, un peu d'agriculture et on va leur donner les moyens de maintenir, pour ceux qui en font le choix, ce mode de vie. Il va surtout s'agir de les aider à s'équiper pour produire un petit peu plus, donc pour avoir un peu plus d'excédents. (...) Moi, ce que je vois, c'est que les gens se spécialisent. Je vois ce producteur qui amène ses excédents qui finit par produire exprès pour moi. Là, je considère qu'il est passé en mono activité. » (Employeur, Industrie agroalimentaire) La « mono-activité » vient remplacer

progressivement la « multi-activité. » Sous la pression de l'activité commerciale qui doit répondre à la demande du marché, le constat est fait que l'activité bascule vers une spécialisation.

Des femmes qui accèdent plus difficilement au foncier

Les femmes mélanésiennes accèdent plus difficilement au foncier que les hommes. Certaines femmes qui ont des projets aboutis ne peuvent pas (ou n'osent pas) aller de l'avant en raison de leur statut de femme. N'ayant pas de terre, Mlle A ne peut pas monter son projet de gîte touristique sur les îles. Un tel projet lui semble de plus en plus inaccessible tant l'aspect culturel apparaît bloquant. La coutume veut qu'elle et son copain se marient pour bénéficier d'un lopin de terre pour planter l'igname : « ça serait possible si on était un garçon. En tant que fille, il faudrait peut-être déjà se marier pour que le mec il se décide à avoir son bout de terrain. Je préfère pas trop m'en mêler (Mlle A vit dans la famille de son compagnon). Si j'avais mon bout de terrain, ben, ça y est, je vais sauter dessus. Mais il faut déjà avoir le principal : la terre. » En concubinage, les femmes doivent souvent demander l'autorisation à leur compagnon.

Paradoxalement, si les femmes peuvent plus difficilement monter leur projet, elles participent pleinement au travail des champs. « Dans les champs, je vois beaucoup de femmes, mais je vois peu d'hommes. » (Élu) Un constat également partagé par Mlle J qui nous fait part de son expérience de vie en brousse. Ses propos illustrent le fossé culturel qui existe entre les communautés mélanésiennes et européennes. Mlle J suit son compagnon qui est muté en brousse. Le mode de vie en tribu que son ami considère comme « idéal » est mal vécu par Mlle J. Pour l'avoir côtoyé de près, Mlle J nous livre un aperçu de la vie en brousse empreint de déception : « Ce sont les femmes qui cultivaient. Avec leurs brouettes le matin, elles partaient au marché. Elles faisaient des kilomètres à pied pour aller vendre leurs produits. Elles s'occupent des enfants. Alors que vous apprenez que normalement ce sont les hommes qui cultivent les ignames, etc. mais en fait, le travail était

fait par les femmes. Elles s'occupaient aussi des enfants. Elles donnaient ce qu'elles gagnaient aux maris qui allaient acheter de l'alcool. En plus, après elles se faisaient battre. (...) Ça ne me semblait pas être un système très juste. »

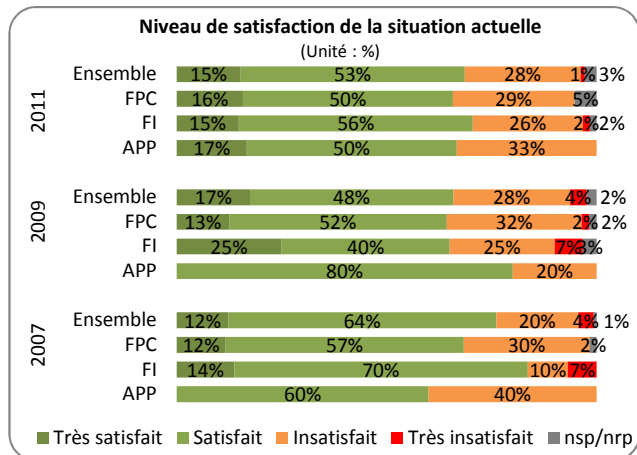
Or, des qualités en termes de travail effectué et de conscience professionnelle leurs sont attribuées par les employeurs. « Là, en ce moment on essaye de trouver une femme pour l'entretien des sentiers et la revégétalisation pour apporter un peu de féminité dans l'équipe et parce que je pense qu'elle aura aussi des qualités que les mecs n'ont pas forcément. Une certaine minutie ou une application que les mecs n'ont pas forcément. Donc voilà, il y a un double objectif... je pense qu'elles auront une conscience professionnelle un peu supérieure à celle des garçons. » (Employeur, Environnement)

Des difficultés à se projeter sur le long terme

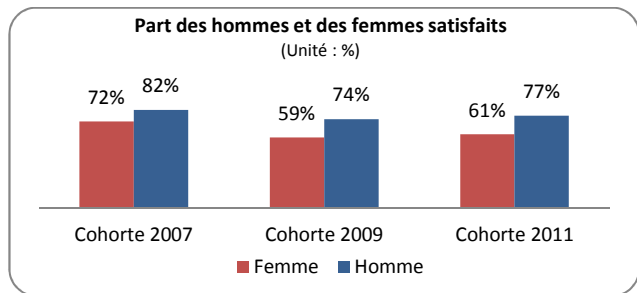
Certains acteurs soulignent l'ambivalence existante entre une anticipation nécessaire exigée par le métier et la mentalité de certaines personnes inaptées à se projeter. Cette période de transition entre le moment de la culture et la phase de récolte n'est souvent pas anticipée : « Quand on a des traites à payer un mois après l'arrivée du tracteur, par exemple, je prends le cas du tracteur, c'est ce qui nous arrive souvent. On a une traite à payer un mois après l'arrivée du tracteur alors que les cultures viennent juste d'être mises en place et qu'il faut attendre 9 mois pour la récolte. Même si on est aidé à 70%, ben on ne peut pas honorer les dettes avant un an puisqu'il n'y a pas de production ! On démarre de zéro quand on s'installe dans l'agriculture. Ben, il faut préparer les gens deux, trois ans avant. » (Technicien) Les personnes qui initient des projets semblent souvent dépourvues d'une vision à long terme. La notion de projet reste difficile à intégrer. L'économie marchande nécessite d'avoir une vision prospective qui n'est pas encore totalement intégrée. « Parce que les gens aussi chez nous, surtout nous les Kanak, c'est tenir dans le temps. Tenir dans le temps, c'est pas.... Ce n'est pas dans nos habitudes. Parce que nous c'est tout de suite, là... un an, deux ans et puis après... Alors que non, il faut continuer, il faut continuer ! » (Élu)

SATISFACTION DE LA SITUATION ACTUELLE

71% des candidats satisfaits de leur statut actuel (toutes générations confondues)



Plus de 7 candidats sur 10 sont satisfaits de leur situation actuelle. Les hommes ont un niveau de satisfaction supérieur à celui des femmes.



La situation professionnelle des candidats influe sur leur niveau de satisfaction. Les candidats en formation et les salariés apparaissent nettement plus satisfaits que les demandeurs d'emploi.

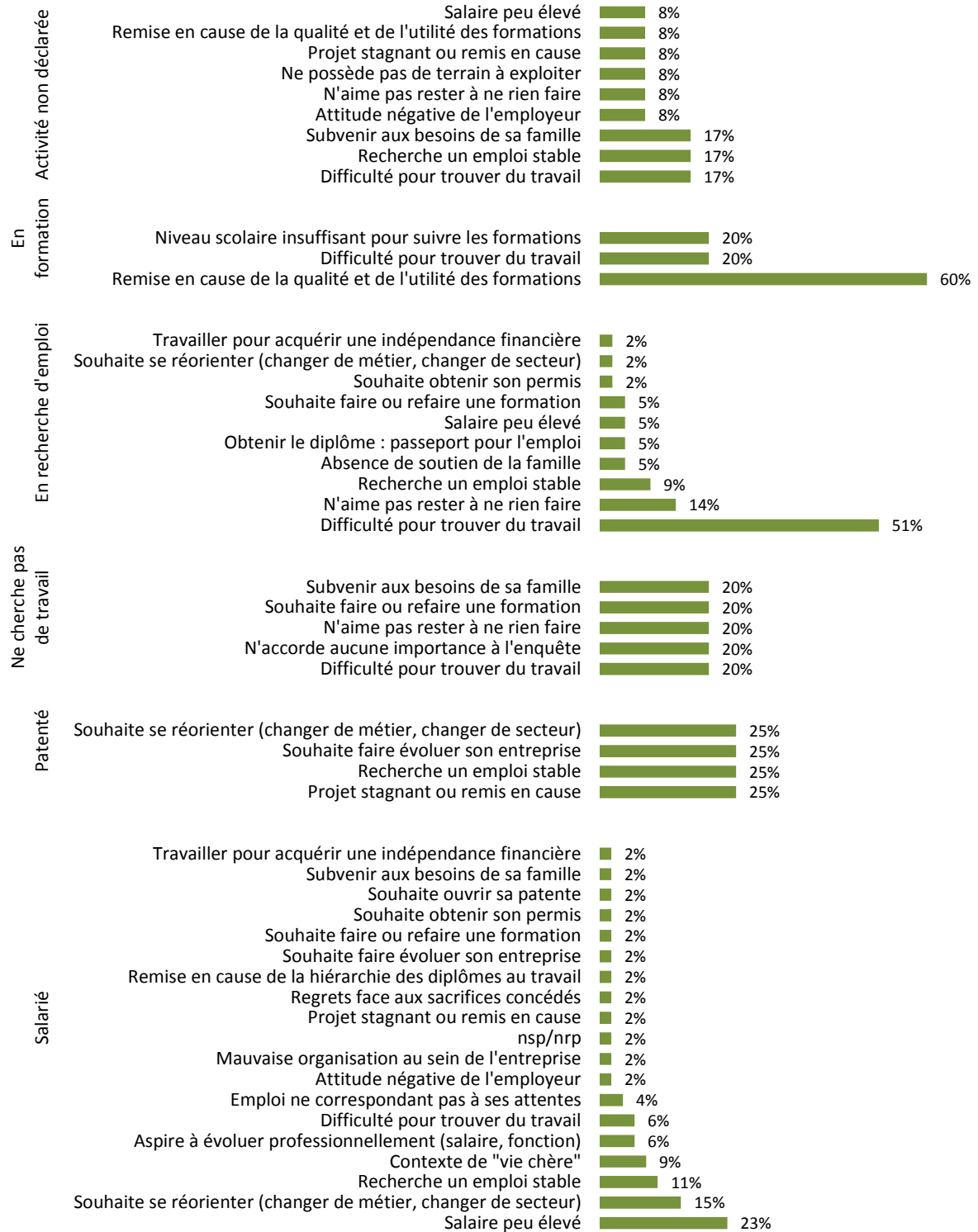
Tableau 48 : part des candidats satisfaits selon la situation professionnelle

Situation professionnelle	Cohorte 2007		Cohorte 2009		Cohorte 2011	
En emploi	88	84%	69	74%	43	79%
Patenté	9	67%	4	75%	3	100%
En formation	8	75%	14	86%	28	89%
En recherche d'emploi	16	50%	30	37%	16	25%
Activité non déclarée	16	63%	7	71%	10	40%
Ne cherche pas de travail	1	100%	2	50%	5	40%
Ensemble	138	76%	126	66%	105	69%

Les raisons de l'insatisfaction sont directement liées au statut des candidats sur le marché du travail : remise en cause des conditions d'emploi pour les salariés ; critique de la formation pour les candidats en train de se former ; difficulté d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi (Cf. graphique ci-contre).

Situation actuelle : Raisons de l'insatisfaction

(Unité : %)



CONFIANCE EN L'AVENIR

83% des sortants confiants en leur avenir professionnel (toutes générations confondues)

Le niveau de confiance en l'avenir reste très satisfaisant. 83% des personnes restent confiantes en l'avenir, et ce quelle que soit la génération interrogée. La confiance en l'avenir est particulièrement l'apanage d'un domaine de formation, celui de l'aménagement de l'espace et de la protection de l'environnement.

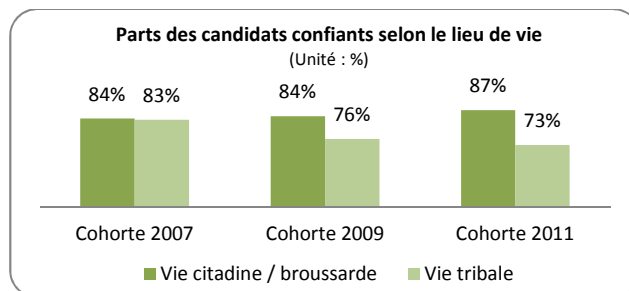
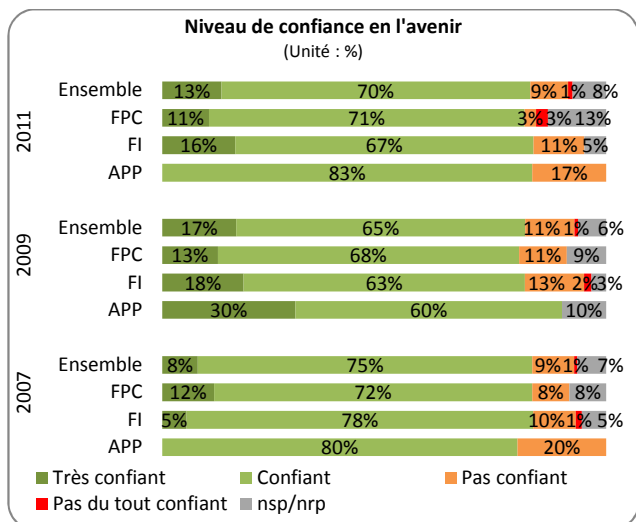


Tableau 49 : part des candidats confiants selon la situation professionnelle

Situation professionnelle	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011
En emploi	88	69	43
Patenté	9	4	3
En formation	8	14	28
En recherche d'emploi	16	30	16
Activité non déclarée	16	7	10
Ne cherche pas de travail	1	2	5
Ensemble	138	126	105



L'inquiétude gagne davantage les candidats les moins diplômés. Les femmes et les personnes vivant en tribu semblent également plus pessimistes que les hommes quant à leur avenir professionnel.

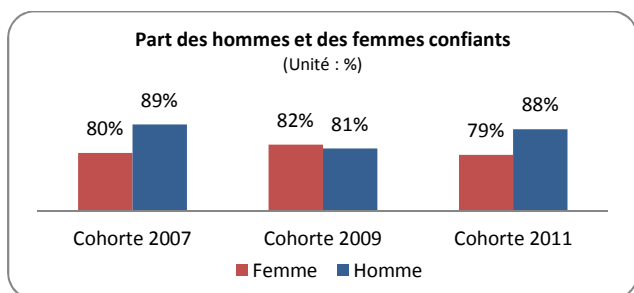


Tableau 50 : Niveau de satisfaction et de confiance des candidats au moment de l'enquête

Variables	Cohorte 2007			Cohorte 2009			Cohorte 2011		
	Effectifs de départ	% satisfaits	% confiants	Effectifs de départ	% satisfaits	% confiants	Effectifs de départ	% satisfaits	% confiants
Genre									
Femme	83	72%	80%	68	59%	82%	57	61%	79%
Homme	55	82%	89%	58	74%	81%	48	77%	88%
Tranche d'âge (Regroup.)									
< 20 ans	40	83%	80%	48	79%	83%	43	77%	88%
20-29 ans	76	76%	80%	57	56%	81%	39	59%	77%
30-39 ans	16	56%	100%	13	62%	77%	14	71%	79%
40 ans et plus	6	83%	100%	8	63%	88%	9	67%	89%
Prov. Naissance									
PS	66	77%	86%	86	66%	85%	51	71%	86%
PN	48	77%	81%	23	48%	70%	28	61%	82%
PIL	14	79%	71%	8	100%	63%	11	82%	73%
HNC	10	60%	90%	9	78%	100%	15	67%	80%
Niveau de formation									
Niveau 3	14	71%	100%	16	69%	88%	18	67%	72%
Niveau 4	39	82%	92%	29	62%	83%	37	70%	89%
Niveau 5	79	73%	77%	78	67%	81%	50	68%	82%
Niveau 5 bis	6	83%	67%	3	67%	67%	-	-	-
Niveau de formation (Regroup.)									
≥ Niveau 4	53	79%	94%	45	64%	84%	55	69%	84%
≤ Niveau 5	85	74%	76%	81	67%	80%	50	68%	82%
Diplôme									
BAC PRO	28	79%	89%	8	13%	75%	12	58%	83%
BAC TECHNO	6	100%	100%	16	88%	88%	15	80%	87%
BEPA	34	85%	79%	29	69%	83%	29	72%	86%
BP UC	5	80%	100%	5	60%	80%	10	70%	100%
BPA UC	5	80%	80%	10	60%	70%	9	67%	67%
BTSA	14	71%	100%	16	69%	88%	18	67%	72%
CAPA	6	83%	67%	3	67%	67%	-	-	-
CAPA UC	40	63%	75%	39	67%	82%	12	58%	83%
Domaine de formation d'origine									
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	17	82%	82%	49	80%	80%	45	73%	84%
Production - Polyculture élevage	51	78%	90%	26	62%	77%	22	77%	82%
Production horticole	21	67%	67%	14	57%	86%	7	71%	86%
Services en milieu rural et collectivités	35	83%	77%	24	46%	83%	21	48%	71%
Transformation	14	57%	100%	13	69%	92%	10	70%	100%
Spécialité de formation									
Agriculture des régions chaudes (ARC)	17	82%	88%	7	71%	86%	8	100%	100%
Chef d'exploitation en polyculture-élevage	5	80%	80%	-	-	-	-	-	-
Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	6	83%	100%	-	-	-	1	100%	100%
Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	14	71%	100%	12	67%	83%	13	62%	69%
Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	6	83%	67%	3	67%	67%	-	-	-
Entretien de l'Espace Rural (EER)	3	100%	100%	4	100%	50%	6	50%	83%
Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	-	-	-	6	83%	67%	-	-	-
Gestion et Protection de la Nature (GPN)	-	-	-	4	75%	100%	5	80%	80%
Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	14	57%	100%	13	69%	92%	-	-	-
Industries Alimentaires	-	-	-	-	-	-	10	70%	100%
Productions horticoles	4	75%	100%	-	-	-	-	-	-
Productions horticoles - Florales et légumières	11	64%	36%	5	40%	80%	2	50%	100%
Productions horticoles - Fruitières	6	67%	100%	5	60%	80%	3	100%	67%
Productions horticoles - Pépinières	-	-	-	4	75%	100%	2	50%	100%
R-Travaux entretien environnemental	-	-	-	-	-	-	9	78%	100%
Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	6	100%	100%	16	88%	88%	15	80%	87%
Services à la personne	17	88%	71%	16	63%	88%	12	50%	67%
Services en milieu rural	18	78%	83%	8	13%	75%	9	44%	78%
Soigneur d'équidés	3	67%	100%	-	-	-	-	-	-
Travaux de production animale - Polyculture élevage	-	-	-	4	25%	50%	-	-	-
Travaux de production horticole	-	-	-	6	83%	83%	9	67%	67%
Travaux paysagers	8	63%	63%	13	62%	77%	1	100%	100%
Réussite									
Abandon	9	78%	78%	15	73%	80%	7	57%	100%
Diplômé	110	77%	86%	91	66%	81%	72	72%	85%
Non diplômé	19	68%	68%	20	60%	85%	26	62%	73%
Habite actuellement en tribu									
Vie citadine / broussarde	91	77%	84%	89	66%	84%	75	73%	87%
Vie tribale	47	74%	83%	37	65%	76%	30	57%	73%
Entourage issu du milieu agricole									
Aucun réseau	34	68%	79%	43	58%	84%	35	69%	77%
Réseau extra-familial	20	75%	90%	18	67%	78%	8	88%	100%
Réseau familial	84	80%	83%	65	71%	82%	62	66%	84%
Dispositif									
APP	5	60%	80%	10	80%	90%	6	67%	83%
FI	73	84%	84%	60	65%	82%	61	70%	84%
FPC	60	68%	83%	56	64%	80%	38	66%	82%
TOTAL	138	76%	83%	126	66%	82%	105	69%	83%

Source : IDC-NC

FOCUS SUR LES SORTANTS DES MFR

Caractéristiques des 87 personnes inscrites en MFR

- 58% de moins de 20 ans
- Âge moyen : 19 ans
- 55% de femmes
- 84% production
- 16% services en milieu rural

- 68% de moins de 20 ans
- Âge moyen : 19 ans
- 51% de femmes
- 95% production
- 5% services en milieu rural

- 58% de moins de 20 ans
- Âge moyen : 19 ans
- 67% de femmes
- 83% production
- 17% services en milieu rural

Cohorte 2007

38

Cohorte 2009

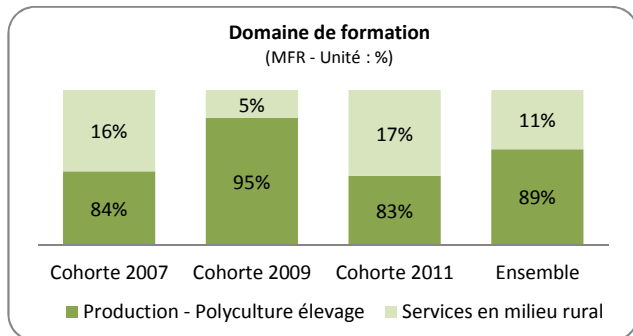
37

Cohorte 2011

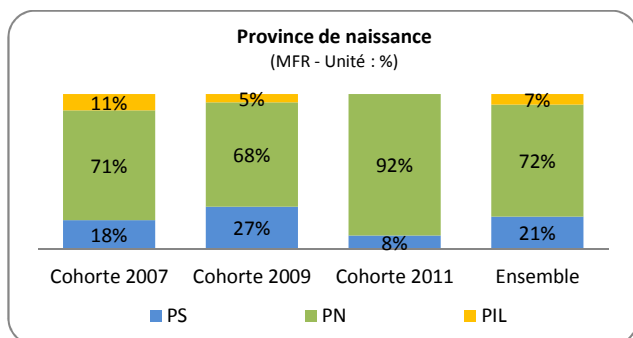
12

Profil des candidats inscrits en MFR

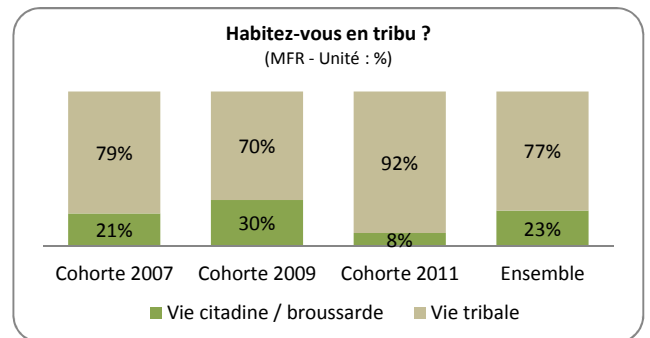
La totalité des 87 candidats des Maisons Familiales et Rurales (MFR) - tous âgés de moins de 25 ans - suivent une formation de niveau inférieur ou égal à V (niveau CAPA/BEPA) au sein du dispositif de formation initiale. Des deux domaines de formation dispensés, la filière « production-polyculture élevage » forme le plus gros volume de candidat.



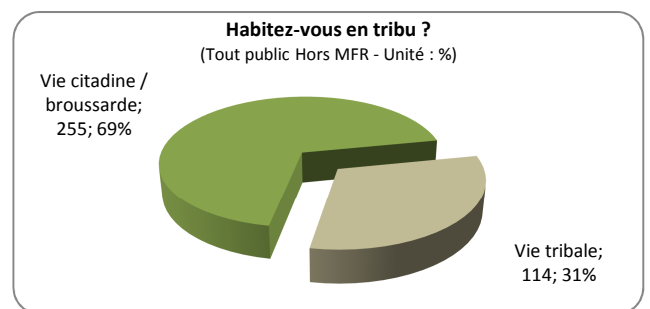
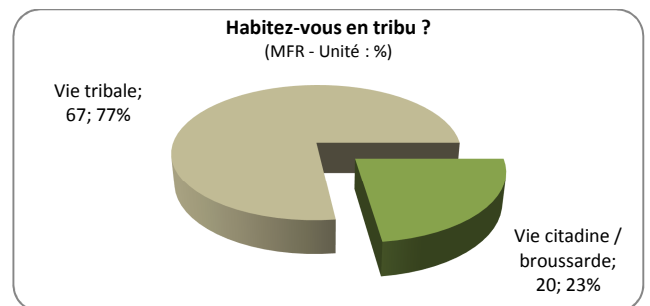
La parité au sein des promotions est assurée depuis 2007. Réputées sous-représentées dans les filières de la production, une féminisation est finalement perceptible dans ces filières. Autre particularité, les candidats sont majoritairement originaires de la province Nord.



Les personnes vivant en tribu sont sur-représentées au sein de ces filières.

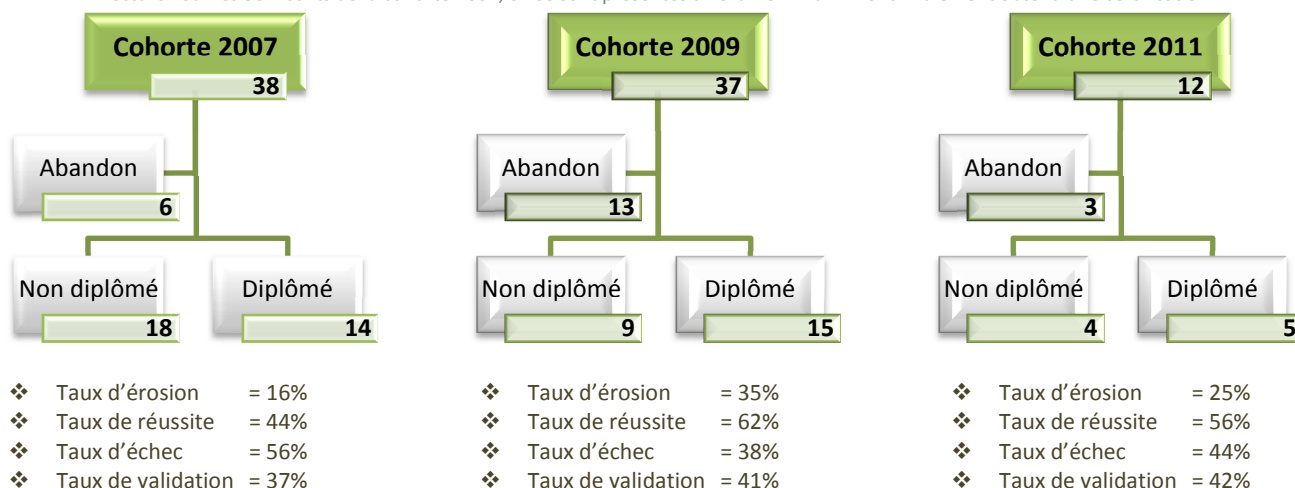


Le lieu de vie des élèves inscrits en MFR semblent, sur ce point, très éloigné de celui des autres candidats inscrits.



Arborescence illustrant de manière synthétique les parcours de réussite des candidats des MFR

Lecture : Sur les 38 inscrits de la cohorte 2007, 32 se sont présentés à l'examen final. 14 ont finalement obtenu une certification.

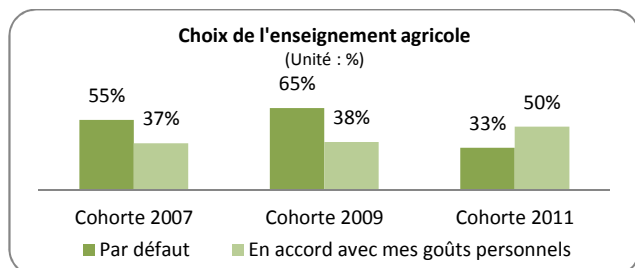


Un parcours de formation marqué par l'abandon et l'échec aux examens

Malgré des résultats en progression entre 2007 et 2009, le taux de réussite aux examens reste relativement faible. Les parcours de formation restent marqués par l'abandon de formation et l'échec à l'examen final.

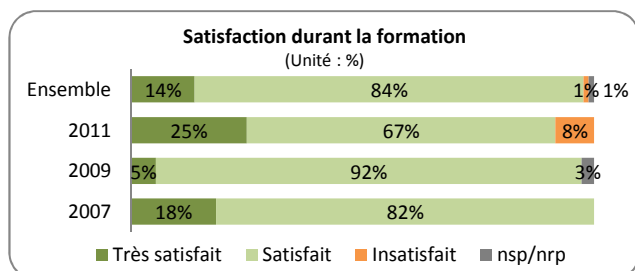
Une orientation « par défaut »

L'orientation des élèves de MFR vers l'enseignement agricole s'effectue davantage « par défaut. » Ce type d'orientation concerne surtout les générations 2007 et 2009. En 2011, le choix serait davantage effectué pour satisfaire leur « goût personnel. »

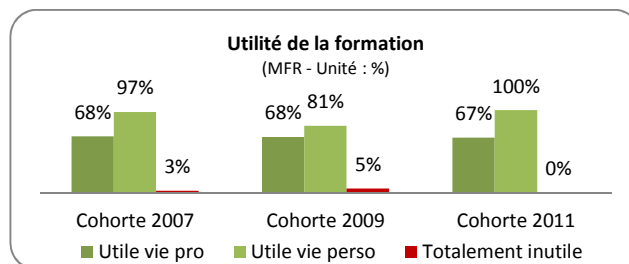


98% de jeunes satisfaits par la formation

Cette orientation « par défaut » n'altère en rien la satisfaction qu'ils accordent à la formation suivie. La quasi-totalité des jeunes est satisfait de la formation suivie. Les MFR représentent, pour les jeunes, des établissements de taille humaine où tout le monde se connaît.



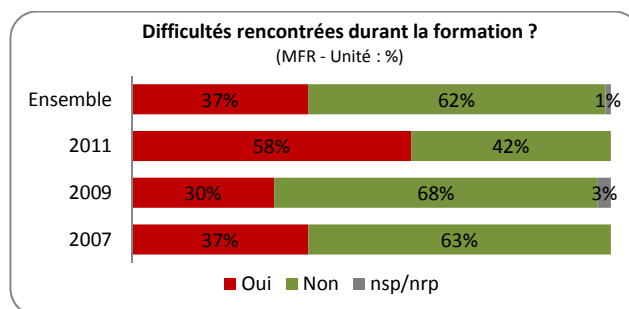
Une utilité avant tout personnelle est mise en avant par les jeunes qui approuvent l'acquisition de connaissances réexploitables quotidiennement avec leurs propres enfants, en tribu, en famille, ou dans les champs.



Selon les générations, 57% à 68% des sortants de MFR estiment que la formation a une double utilité professionnelle et personnelle. 24% à 33% d'entre eux la jugent utile uniquement dans la vie personnelle. Seuls 3% à 5% l'estiment totalement inutile.

En 2011, 58% des candidats rencontrent des difficultés durant la formation

Ces constats renforcent l'idée selon laquelle les MFR accueillent des élèves présentant des difficultés scolaires relativement importantes.

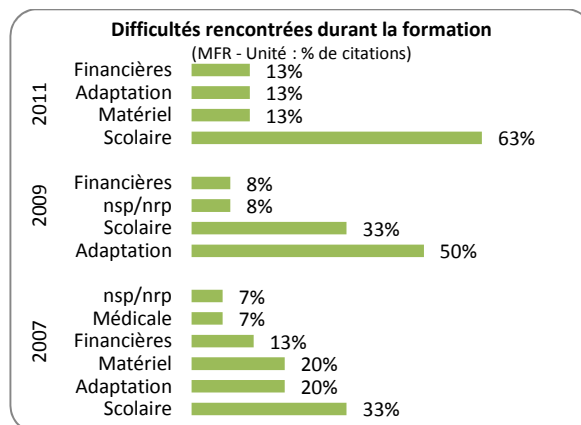


Les difficultés scolaires restent la principale source de difficulté. De plus en plus d'élèves déclarent avoir des

difficultés d'ordre scolaire. Ces résultats confirment une observation faite par bon nombre d'acteurs interrogés durant l'enquête.

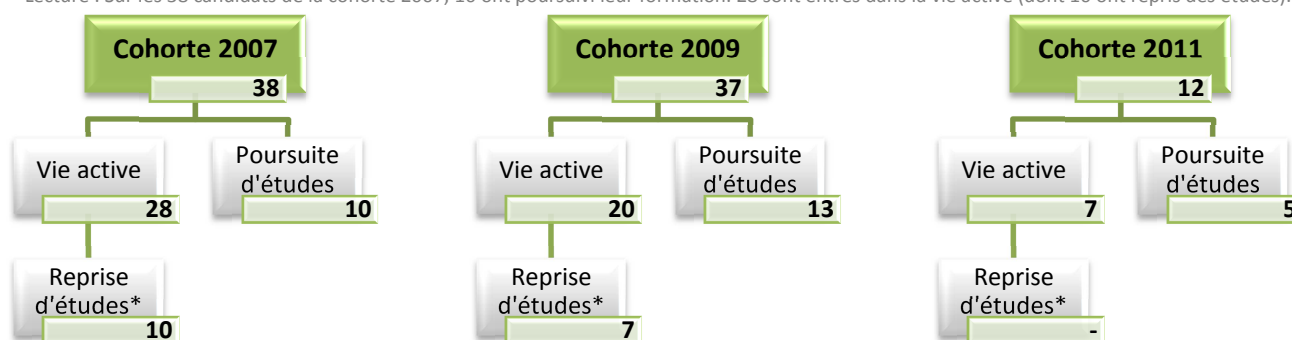
Tableau 51 : Difficultés rencontrées durant la formation (% de candidats)

Cohorte	Population totale	% difficultés scolaires
2007	38	13%
2009	37	11%
2011	12	42%
Total	87	16%



Arborescence illustrant de manière synthétique la situation professionnelle des candidats issus des MFR dès la sortie de formation

Lecture : Sur les 38 candidats de la cohorte 2007, 10 ont poursuivi leur formation. 28 sont entrés dans la vie active (dont 10 ont repris des études).

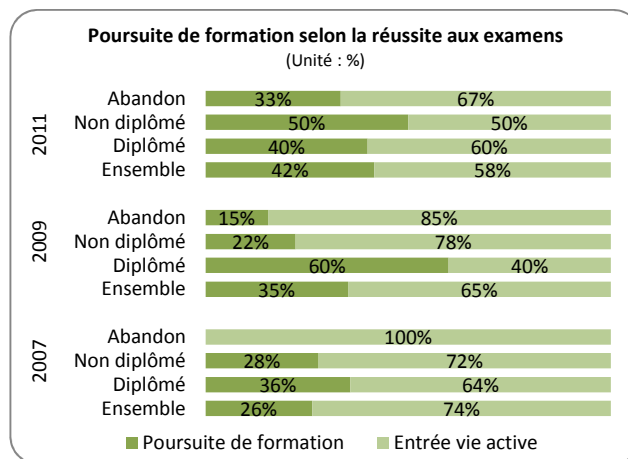
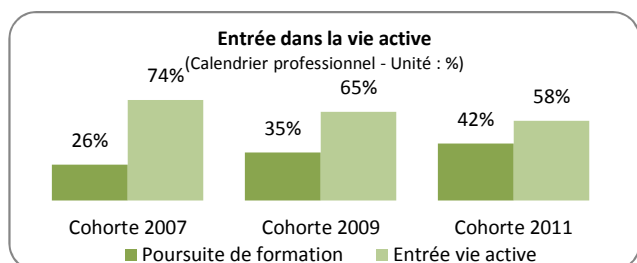


- ❖ Taux de poursuite = 26%
 - ❖ % entrée vie active = 74%
 - ❖ Taux de reprise = 26%
- ❖ Taux de poursuite = 35%
 - ❖ % entrée vie active = 54%
 - ❖ Taux de reprise = 19%
- ❖ Taux de poursuite = 42%
 - ❖ % entrée vie active = 58%
 - ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

Une population vulnérable face à l'emploi

La question du devenir des élèves une fois la formation achevée a mis en évidence une faible proportion d'élèves poursuivant leurs études. En effet, 26% des personnes interrogées en 2007 déclarent avoir poursuivi leurs études. Cette proportion semble néanmoins s'accroître dans le temps.



Le délai de transition entre les deux formations est court (moins de deux mois). Les formations suivies sont de courte durée. La majorité d'entre elles n'excède pas un an.

55% déclarent avoir eu des difficultés pour trouver du travail

Parmi les 47 candidats déclarant avoir travaillé depuis la fin de leur formation, près de 3 candidats sur 5 déclarent avoir rencontré des difficultés pour trouver du travail.

Les candidats des MFR évoquent comme principales difficultés le manque d'offres d'emploi sur le marché du travail et la problématique du transport.

Tableau 52 : Difficultés rencontrées pour trouver du travail (% de candidats)

	2007	2009	2011	Total
Candidats ayant des difficultés	13	10	3	26
Pas d'offre d'emploi	6	4	-	10
Transport	3	1	1	5
Rédiger CV et LM	1	1	1	3
Démarche difficile	1	1	1	3
Financières		2	2	4
Pas pressé de travailler		2	2	4
N'a pas le diplôme	1	1		2
Manque d'expérience	1	1		2
Mobilité nécessaire		2		2
Concurrence/postulant	1			1

L'importance de la famille dans la recherche d'emploi

81% des candidats ne possèdent pas le permis de conduire et 83% n'ont pas de voiture. Pour des jeunes dépourvus de moyens de transport, l'appui de la famille représente le socle sur lequel ils peuvent se reposer pour chercher du travail. Les professionnels de l'insertion sont, pour eux, le deuxième soutien possible pour les aider dans leur tentative d'intégrer le marché du travail.

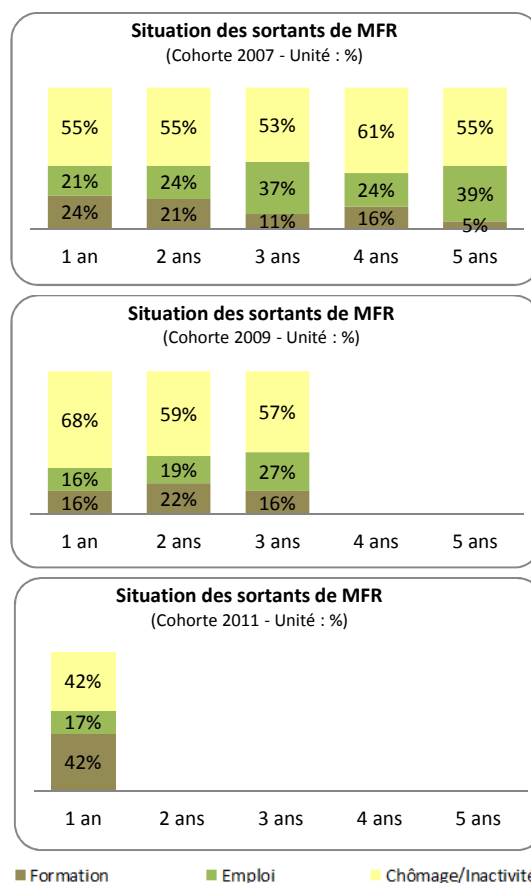
Tableau 53 : Éléments favorisant l'embauche (% de citations)

Cohorte 2007	Nbre	%
L'appui de la famille, l'entourage	17	27%
Les professionnels de l'insertion	17	27%
La formation agricole	16	25%
Autre formation (autre secteur)	5	8%
Avoir le permis	4	6%
Agences d'intérim	2	3%
Caisse des écoles	1	2%
Avoir une voiture	1	2%
Cohorte 2009	Nbre	%
L'appui de la famille, l'entourage	13	33%
Les professionnels de l'insertion	11	28%
La formation agricole	9	23%
Autre formation (autre secteur)	4	10%
Agences d'intérim	1	3%
Avoir le permis	1	3%
Avoir une voiture	1	3%
Cohorte 2011	Nbre	%
L'appui de la famille, l'entourage	3	33%
La formation agricole	3	33%
Les professionnels de l'insertion	2	22%
GSMA	1	11%

Évolution de la situation professionnelle des sortants de MFR

Les sortants de MFR se distinguent par des situations de chômage et/ou d'inactivité persistantes très importantes. La part des candidats accédant à l'emploi reste faible. Un an après la formation, le taux d'emploi s'élève à 21% en 2007. Ce chiffre se porte à 39% au bout de cinq ans.

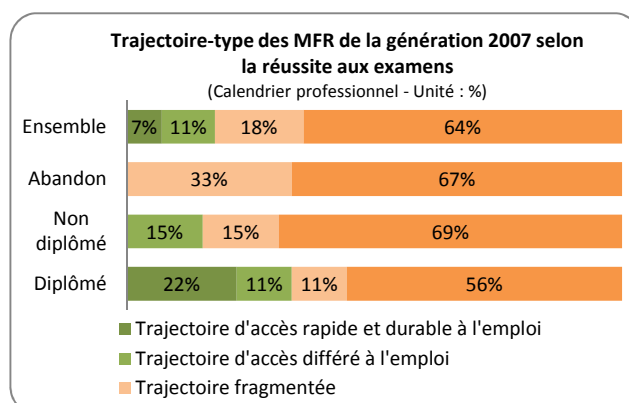
Évolution de la situation professionnelle des sortants de MFR en 2007, 2009 et 2011



Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

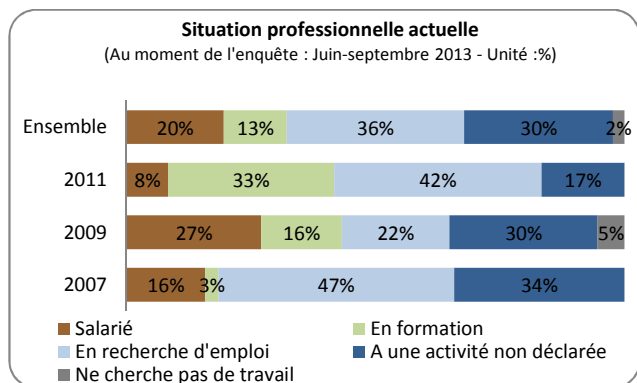
Trajectoire-type - [Année de référence 2007 - Gr. Poursuite et vie active]

Les parcours des jeunes restent marqués par le chômage et l'inactivité persistante. Le parcours des élèves ayant abandonné leur formation ou n'ayant pas obtenu leur diplôme s'avère plus chaotique que ceux qui ont obtenu leur diplôme. Les trajectoires d'insertion de plus de 3 candidats sur 5 sont éloignées de l'emploi (Chômage ou inactivité persistant et récurrent ; soit plus de 50% du temps passé à rester en tribu ou à la maison ou à ne rien faire). Ceux qui ont obtenu leur diplôme accèdent plus rapidement et plus durablement à l'emploi.



Situation actuelle, des jeunes éloignés de l'emploi

Les candidats des MFR affichent un taux d'emploi de 16% cinq ans après la formation. La même observation sur les candidats de niveau CAPA/BEPA (hors MFR) de la génération 2007 donne un taux d'emploi de 60% (contre la totalité des BTSA).



Les candidats des MFR figurent parmi **les populations les plus vulnérables face à l'emploi**. Avoir moins de 25 ans, détenir peu, voire aucune, qualification ni d'expérience, avoir un parcours de formation marquée par l'abandon et l'échec aux examens ne facilitent pas l'insertion professionnelle. 81% des sortants de la génération 2007 sont actuellement demandeurs d'emploi ou ont une activité non rémunérée ou non déclarée.

Conditions d'emploi des candidats issus des MFR au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 16% en emploi
- 67% en CDD
- 17% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP
- Salaire moy. 140 400 F.CFP

- 27% en emploi
- 70% en CDD
- 70% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP
- Salaire moy. 117 111 F.CFP

- 8% en emploi
- 100% en CDD
- 0% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP
- Salaire moy. 139 000 F.CFP

Cohorte 2007

6

Cohorte 2009

10

Cohorte 2011

1

Conditions d'emploi : le CDD est la règle

La qualité de l'emploi s'avère plus dégradée que pour les autres candidats (stagiaires, apprentis ou élèves). La proportion de jeunes ayant un CDD reste élevée, ce qui laisse présager une certaine précarité de l'emploi. À titre de comparaison, l'usage du CDI est plus couramment utilisé par les employeurs pour embaucher les autres candidats sortants de l'enseignement agricole (autres que MFR). Ces jeunes travaillent plus couramment que les autres à temps partiel et gagnent tous moins de 200 000 F. CFP. Une bonne partie de ces jeunes en difficulté d'insertion compose le gros du vivier dans lequel viennent puiser les employeurs. Ces jeunes précisant avoir une activité

non déclarée sont recrutés par le biais de réseaux informels.

Une faible corrélation entre la formation suivie et le métier exercé

Les jeunes sont moins souvent enclins que les autres candidats à travailler dans le secteur professionnel correspondant à leur formation d'origine (35%). À titre de comparaison, 64% des sortants de l'enseignement agricole - toutes générations confondues (hors MFR) - ont des métiers en lien avec la formation d'origine (Cf. tableau ci-contre).

Tableau 54 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les candidats des MFR cinq ans après leur sortie de formation ?

SPÉCIALITÉ	Métier exercé (Salaarié)	Nombre
BEPA Agriculture des régions chaudes (ARC)	Femme de chambre	1
BEPA Services à la personne	Auxiliaire de vie	1
CAPA Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	Conducteur d'engins sur mine	1
	Création de plantation	1
	Employé de laboratoire	1
	Mécanicien industriel	1
Total		6

Tableau 55 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les candidats des MFR trois ans après leur sortie de formation ?

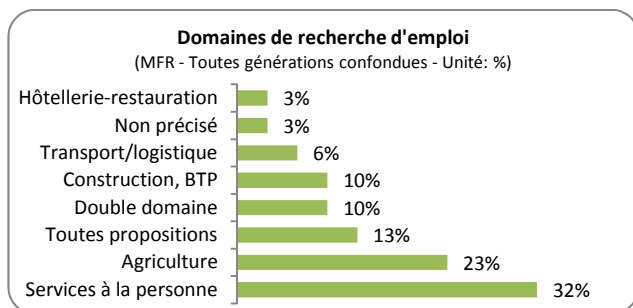
SPÉCIALITÉ	Métier exercé (Salaarié)	Nombre
BEPA Agriculture des régions chaudes (ARC)	Manutention échafaudage	1
BEPA Services à la personne	Auxiliaire de vie scolaire	1
	Serveur en restauration	1
CAPA Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	Agent d'emballage	1
	Entretien des espaces verts	1
	Femme de chambre	1
	Jardinier espaces verts	1
	Manœuvre bâtiment	1
	Manœuvre peinture	1
	Serveur en restauration	1
Total		10

Tableau 56 : Cohorte 2011 - Quels métiers exercent les candidats des MFR un an après leur sortie de formation ?

SPÉCIALITÉ	Métier exercé (Salaarié)	Nombre
BEPA Services à la personne	Auxiliaire de vie	1
Total		1

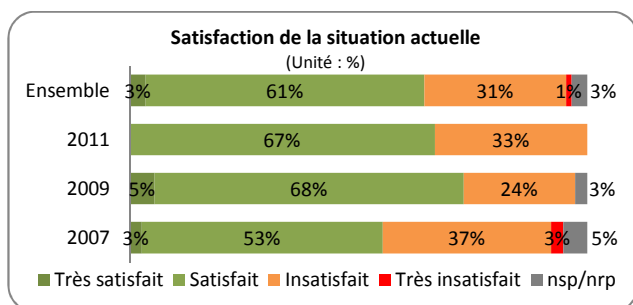
Une recherche d'emploi qui reste concentrée sur les spécialités de formation

Pour près de 3 candidats sur 5 en recherche d'emploi, le champ de recherche reste néanmoins ancré dans le domaine de formation d'origine.



64% des jeunes de MFR satisfaits de leur statut actuel (toutes générations confondues)

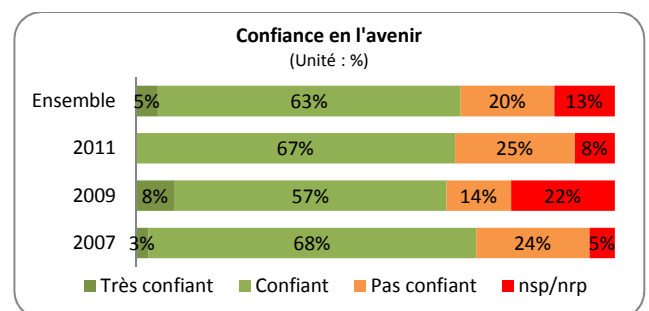
Des jeunes satisfaits de leur situation actuelle malgré un parcours de formation et d'emploi plus chaotique que les candidats des autres formations.



Les jeunes manifestent une satisfaction plus grande quant à leur statut actuel lorsqu'ils sont en emploi ou en formation. L'insatisfaction gagne essentiellement les candidats en recherche d'emploi ou ayant une activité non déclarée.

68% de jeunes de MFR confiants en leur avenir (toutes générations confondues)

Près de 7 candidats sur 10 restent confiant en l'avenir.



La confiance dont font preuve les jeunes en l'avenir varie considérablement selon leur statut sur le marché du travail. Les demandeurs d'emploi veulent croire en un avenir plus prometteur (74%) ; à l'opposé des personnes actuellement en emploi qui, elles, ont une confiance plus modérée en avenir (59%). Les sortants des MFR sont beaucoup plus positifs quant à leur avenir lorsqu'ils sont également en formation (73%).

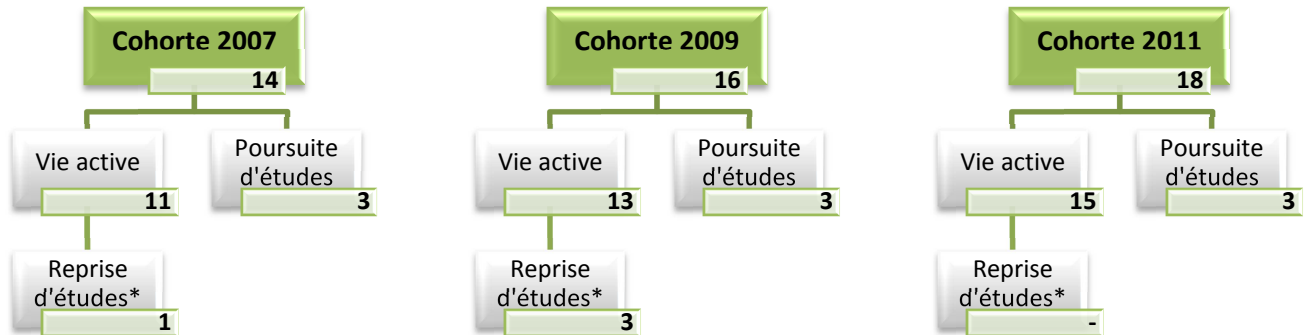
ANNEXES

Fiches récapitulatives par types de diplôme

LES BTSA

Arborescence illustrant de manière synthétique la manière dont s'insèrent les BTSA

Lecture : Sur les 14 candidats de la cohorte 2007, 3 ont poursuivi leur formation. 11 sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 21%
- ❖ % entrée vie active = 78%
- ❖ Taux de reprise = 9%

- ❖ Taux de poursuite = 19%
- ❖ % entrée vie active = 81%
- ❖ Taux de reprise = 23%

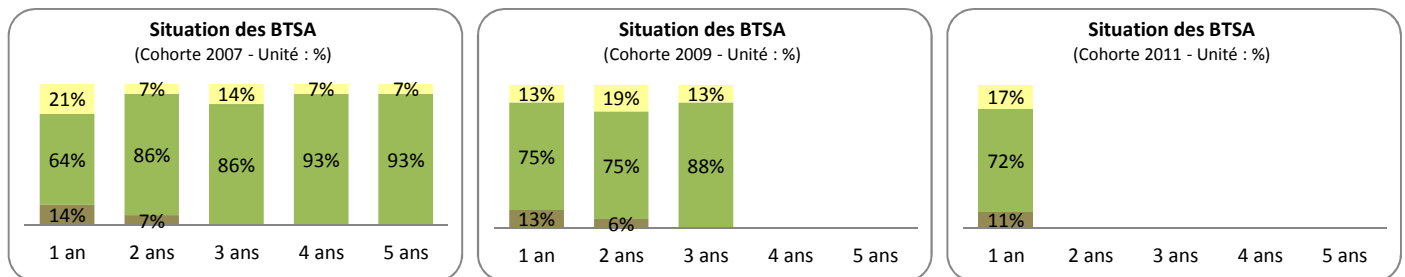
- ❖ Taux de poursuite = 17%
- ❖ % entrée vie active = 83%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

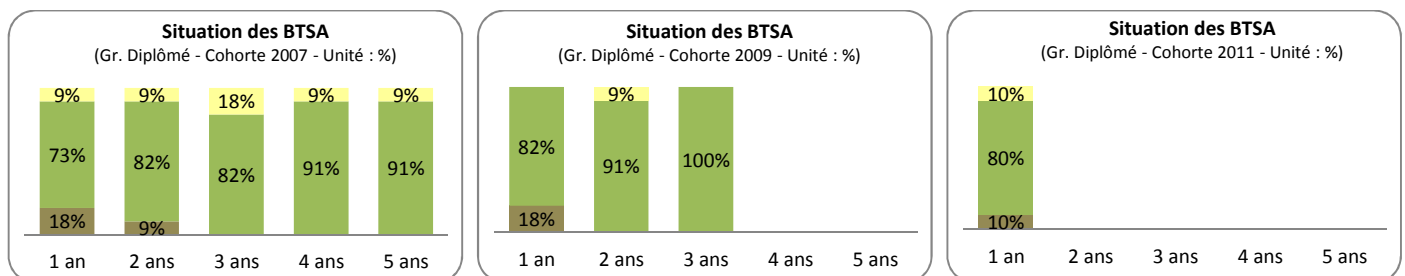
Parcours des sortants de BTSA

Évolution de la situation professionnelle des sortants de BTSA en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES



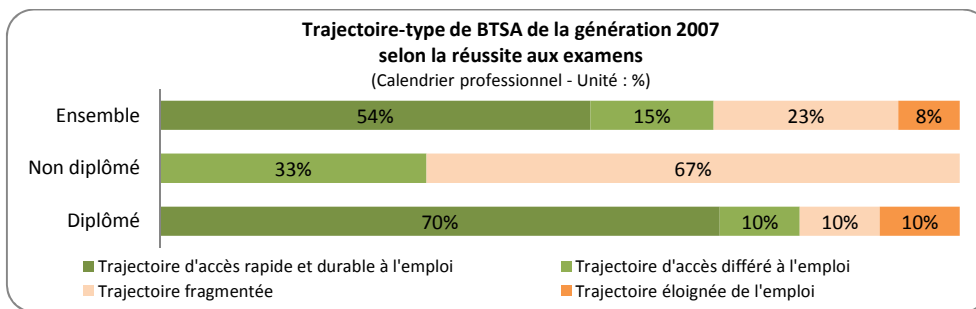
PARCOURS DES DIPLÔMÉS



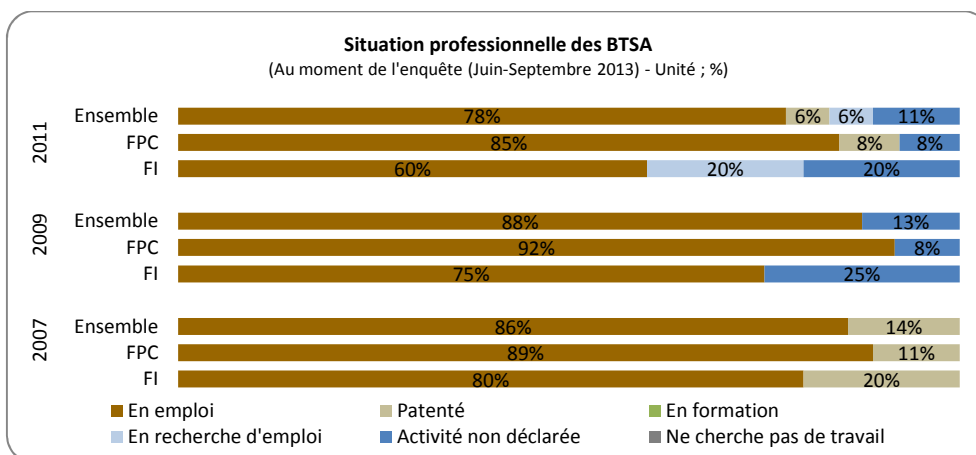
■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - [Année de référence 2007 - Gr. Poursuite et vie active]



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des BTSA au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 100% en emploi
- 14% de patentés
- 25% en CDD et 50% en CDI
- 8% à temps partiel
- 29% moins de 200 000 F.CFP

- 88% en emploi
- 0% de patentés
- 7% en CDD et 86% en CDI
- 0% à temps partiel
- 21% moins de 200 000 F.CFP

- 84% en emploi
- 7% de patentés
- 50% en CDD et 43% en CDI
- 7% à temps partiel
- 40% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

14

Cohorte 2009

16

Cohorte 2011

18

Tableau 57 : Conditions d'emploi des diplômés de BTSA

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	11	11	10	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	11	9	10	165
Taux d'emploi	100%	82%	100%	60%
Durée accès 1er emploi (moyen. en mois)	1,6	2,0	3,0	3,2

Tableau 57 : Conditions d'emploi des diplômés de BTSA (suite)

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
CDD	27%	11%	40%	28%
CDI	36%	78%	50%	62%
Fonctionnaire	27%	11%	10%	3%
Patente	9%	0%	0%	7%
Temps partiel	10%	0%	0%	15%
Temps plein	90%	100%	100%	85%
Moins de 200 000 CFP	18%	22%	30%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	27%	33%	30%	22%
300 000 CFP et plus	55%	44%	40%	11%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	18%	22%	30%	67%
200 000 CFP et plus	82%	78%	70%	33%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	302900	264286	245429	177000

Métiers exercés

Tableau 58 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les BTS cinq ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FI	B TSA DARC	Animateur technicien agriculture	1
		Technicien arboricole	1
		Technicien environnement	1
		Technicien hydraulique	1
FPC	B TSA DARC	Chargé de mission pour le développement	1
		Comptable	1
		Conseiller en gestion agricole	1
		Directeur	1
		Garde-nature	1
		Manœuvre technique	1
		Ouvrier agricole - exploitant agricole	1
		Responsable MFR	1
Total			12

Tableau 59 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les BTS trois ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre	
FI	B TSA DARC	Gestionnaire administrative	1	
		Secrétaire administrative	1	
		Technicien aquacole	1	
FPC	B TSA DARC	Agent forestier	1	
		Contrôleur sanitaire	1	
		Opérateur de fabrication	3	
		Technicien hydraulique	1	
		Technicien porcin	1	
		Technicien revégétalisation	1	
		B TSA GPN	Garde-nature	1
			Opérateur pilote	1
		Technicien sup. logistique	1	
Total			14	

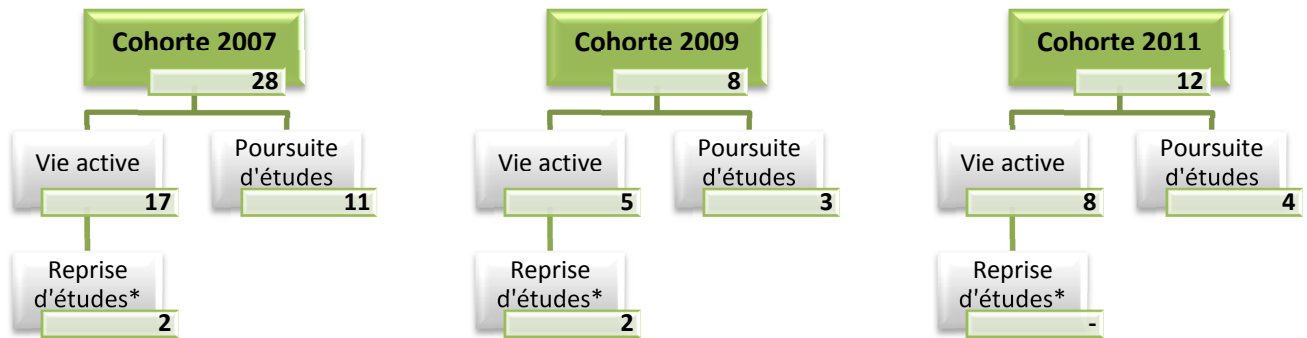
Tableau 60 : Cohorte 2011- Quels métiers exercent les BTS un an après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre	
FI	B TSA DARC	Secrétaire	1	
		Technicien environnement	1	
		Technicien sup. en production végétale	1	
FPC	B TSA DARC	Assistante maternelle	1	
		Chef jardinier	1	
		Conseiller en gestion agricole	1	
		Professeur en mathématiques	1	
		Professeur en microbiologie	1	
		Superviseur	1	
		B TSA GPN	Agent de sécurité (gardiennage)	1
			institutrice remplaçante	1
			Secrétaire comptable	1
			Superviseur réhabilitation	1
		Technicien environnement	1	
Total			14	

LES BAC PRO

Arborescence illustrant de manière synthétique la manière dont s'insèrent les BAC PRO

Lecture : Sur les 28 candidats de la cohorte 2007, 11 ont poursuivi leur formation. 17 sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 39%
- ❖ % entrée vie active = 61%
- ❖ Taux de reprise = 12%

- ❖ Taux de poursuite = 38%
- ❖ % entrée vie active = 62%
- ❖ Taux de reprise = 40%

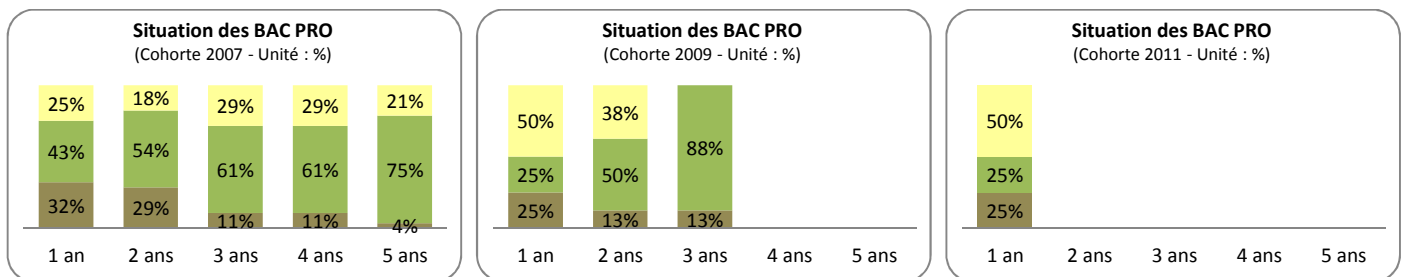
- ❖ Taux de poursuite = 33%
- ❖ % entrée vie active = 67%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

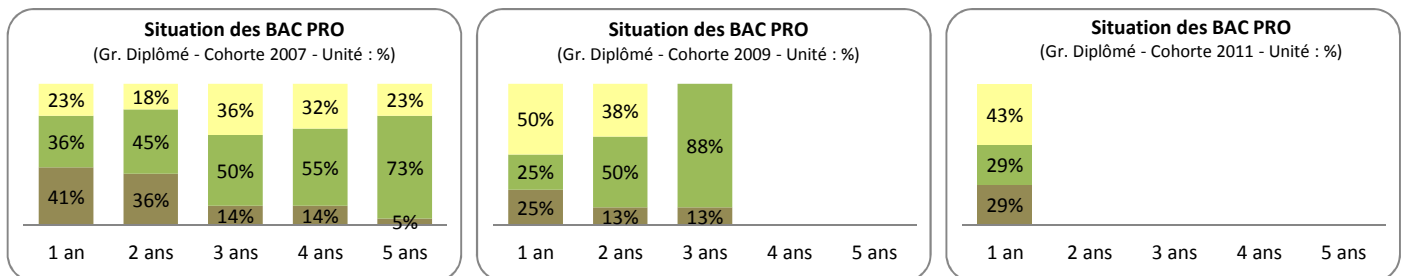
Parcours des sortants de BAC PRO

Évolution de la situation professionnelle des sortants de BAC PRO en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES



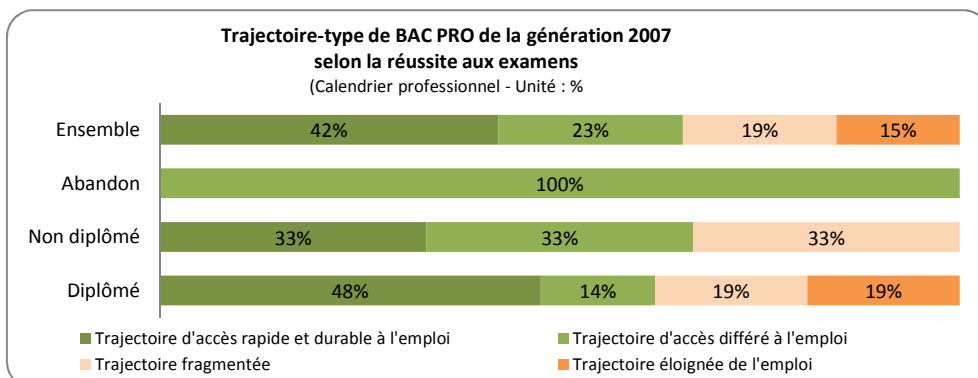
PARCOURS DES DIPLÔMÉS



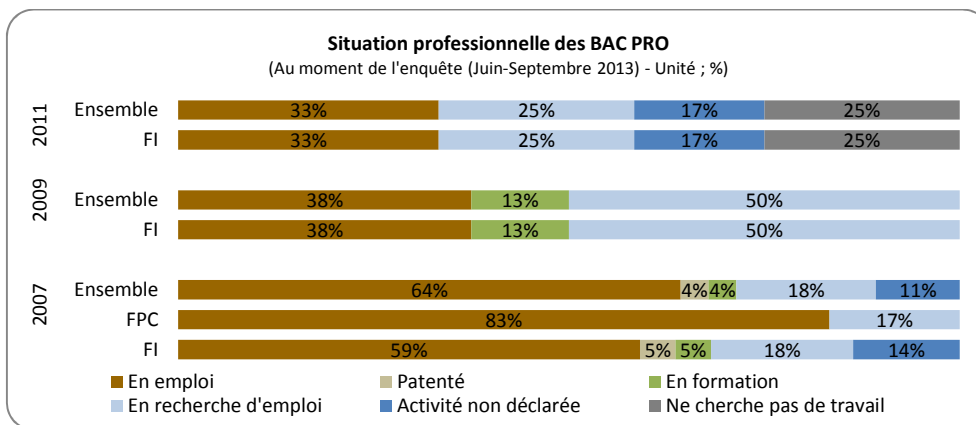
■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des BAC PRO au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 68% en emploi
- 5% de patentés
- 39% en CDD et 61% en CDI
- 17% à temps partiel
- 58% moins de 200 000 F.CFP

- 38% en emploi
- 0% de patentés
- 33% en CDD et 71% en CDI
- 33% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP

- 33% en emploi
- 0% de patentés
- 75% en CDD et 25% en CDI
- 0% à temps partiel
- 75% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

28

Cohorte 2009

8

Cohorte 2011

12

Tableau 61 : Conditions d'emploi des diplômés de BAC PRO

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	22	8	7	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	15	3	2	165
Taux d'emploi	68%	38%	29%	60%
Durée accès 1er emploi (moyen. en mois)	5,1	2,5	0,0	3,2
CDD	33%	33%	50%	28%
CDI	60%	67%	50%	62%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	3%
Patente	7%	0%	0%	7%
Temps partiel	21%	33%	0%	15%
Temps plein	79%	67%	100%	85%
Moins de 200 000 CFP	67%	100%	100%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	27%	0%	0%	22%
300 000 CFP et plus	7%	0%	0%	11%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	67%	100%	100%	67%
200 000 CFP et plus	33%	0%	0%	33%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	175923	76667	155000	177000

Métiers exercés

Tableau 62 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les BAC PRO cinq ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre	
FI	BAC PRO Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	Agent de sécurité (gardiennage)	1	
		Co-gérant (entreprise réfection routière)	1	
		Eleveur	1	
		Garde-chasse	1	
		BAC PRO Productions horticoles	Charpentier	1
			Employé de maison	1
		BAC PRO Services en milieu rural	Technicien agricole	1
			Aide-soignante	1
			Auxiliaire de proximité	1
			Chargé de mission	1
Magasinier	1			
Secrétaire	1			
Secrétaire médicale	1			
Traitement de l'échantillon minéral	1			
FPC	BAC PRO Services en milieu rural	Employé de mise en rayon	1	
		Opérateur de fabrication	1	
		Secrétaire	2	
		Secrétaire comptable	1	
Total			19	

Tableau 63 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les BAC PRO trois ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FI	BAC PRO Services en milieu rural	Accompagnateur scolaire	1
		Aide cantinière	1
		Auxiliaire de vie scolaire	1
Total			3

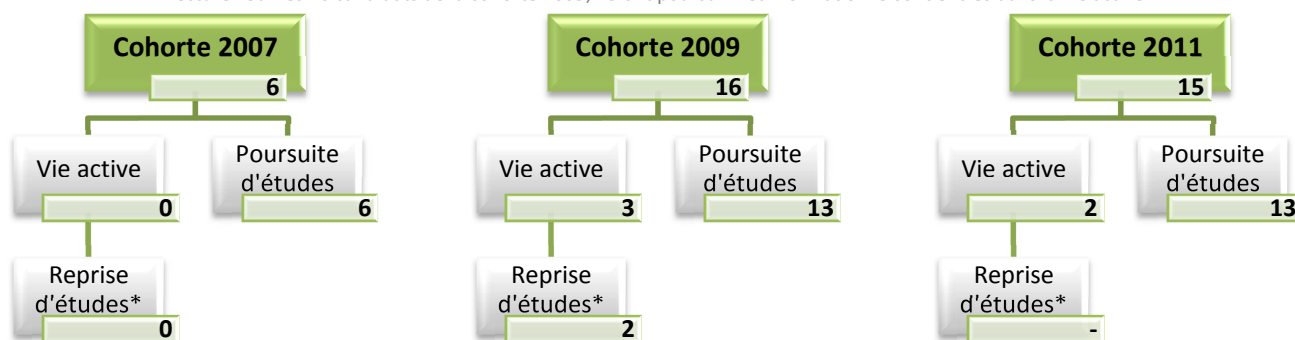
Tableau 64 : Cohorte 2011- Quels métiers exercent les BAC PRO un an après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre	
FI	BAC PRO Conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA)	Chauffeur d'arroseuse	1	
		BAC PRO Productions horticoles - Fruitières	Mécanicien	1
			Agent d'emballage	1
		BAC PRO Services en milieu rural	Auxiliaire de vie	1
Total			4	

LES BAC TECHNO

Arborescence illustrant de manière synthétique la manière dont s'insèrent les BAC TECHNO

Lecture : Sur les 16 candidats de la cohorte 2009, 13 ont poursuivi leur formation. 3 sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 100%
- ❖ % entrée vie active = 0%
- ❖ Taux de reprise = 0%

- ❖ Taux de poursuite = 81%
- ❖ % entrée vie active = 19%
- ❖ Taux de reprise = 67%

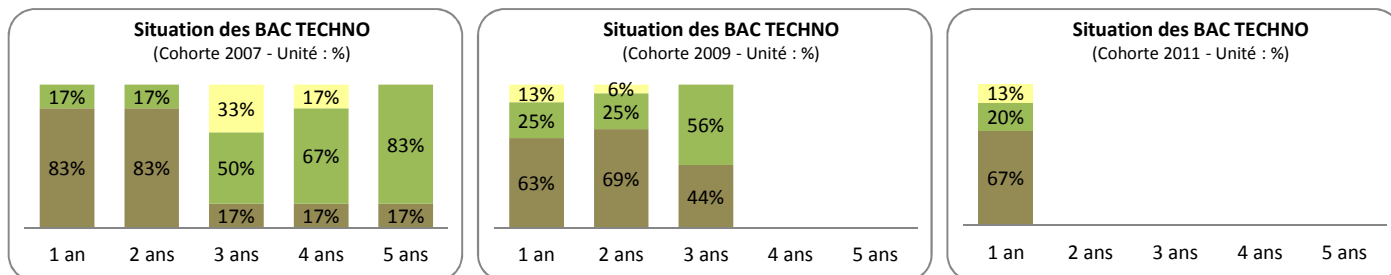
- ❖ Taux de poursuite = 87%
- ❖ % entrée vie active = 13%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

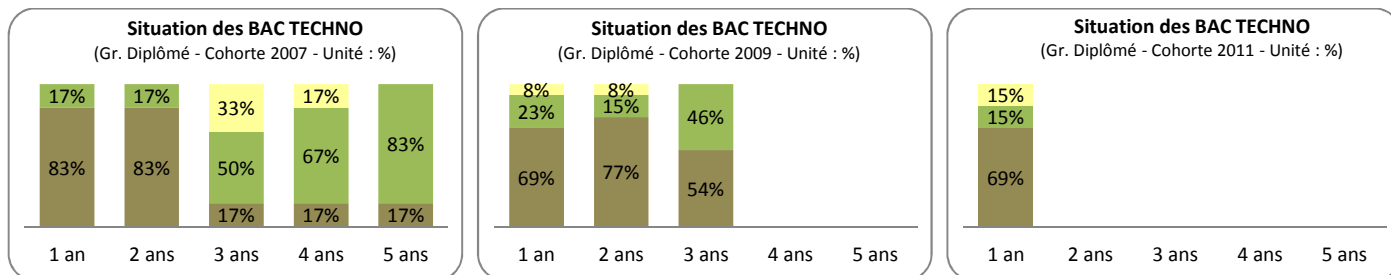
Parcours des sortants de BAC TECHNO

Évolution de la situation professionnelle des sortants de BAC TECHNO en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES



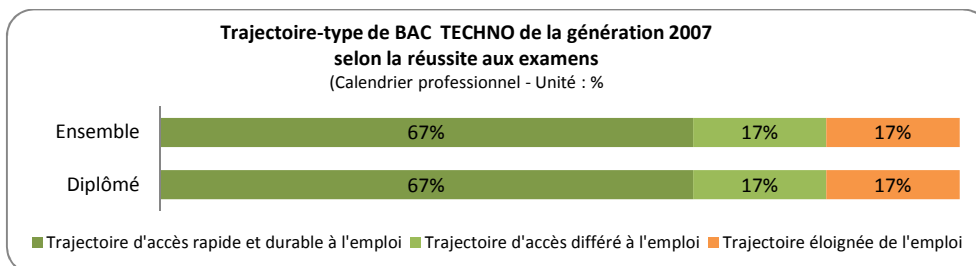
PARCOURS DES DIPLÔMÉS



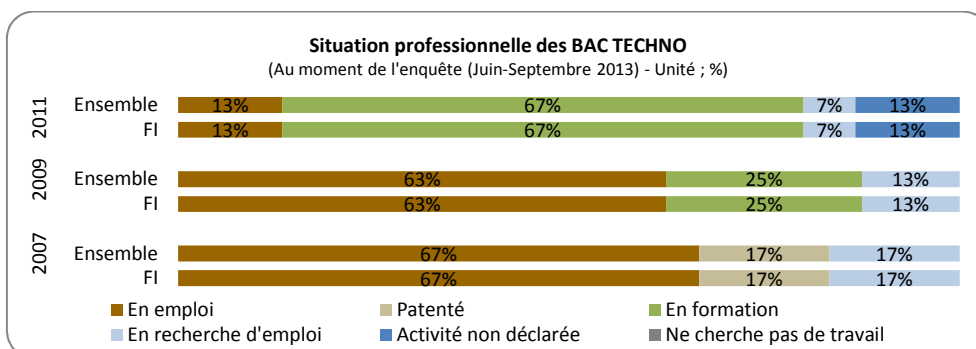
■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des BAC TECHNO au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 84% en emploi
- 20% de patentés
- 25% en CDD et 75% en CDI
- 0% à temps partiel
- 20% moins de 200 000 F.CFP

- 63% en emploi
- 0% de patentés
- 50% en CDD et 50% en CDI
- 10% à temps partiel
- 50% moins de 200 000 F.CFP

- 13% en emploi
- 0% de patentés
- 50% en CDD et 50% en CDI
- 0% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

6

Cohorte 2009

16

Cohorte 2011

15

Tableau 65 : Conditions d'emploi des diplômés de BAC TECHNO

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	6	13	13	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	5	8	2	165
Taux d'emploi	83%	62%	15%	60%
Durée accès 1er emploi (moyen. en mois)	5,0	0,7	0,0	3,2
CDD	20%	38%	50%	28%
CDI	60%	63%	50%	62%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	3%
Patente	20%	0%	0%	7%
Temps partiel	0%	13%	0%	15%
Temps plein	100%	88%	100%	85%
Moins de 200 000 CFP	20%	38%	100%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	60%	50%	0%	22%
300 000 CFP et plus	20%	13%	0%	11%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	20%	38%	100%	67%
200 000 CFP et plus	80%	63%	0%	33%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	209000	214375	115000	177000

Métiers exercés

Tableau 66 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les BAC TECHNO cinq ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FI	BAC TECHNO Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	Animateur terrain au conservatoire des espaces naturels	1
		Pêcheur professionnel	1
		Secrétaire	1
		Technicien hydraulique	1
		Technicien revégétalisation	1
Total			5

Tableau 67 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les BAC TECHNO trois ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FI	BAC TECHNO Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	Agent de cuisine	1
		Ambassadeur de tri	1
		Animateur environnement	1
		Directeur	1
		Secrétaire	1
		Technicien cynégétique	1
		Technicien de veille phytosanitaire	1
		Technicien en revalorisation des déchets	1
		Technicien suivi et optimisation de compostage	1
		Technicien sup. dans l'élevage d'insectes	1
		Total	

Tableau 68 : Cohorte 2011- Quels métiers exercent les BAC TECHNO un an après leur sortie de formation ?

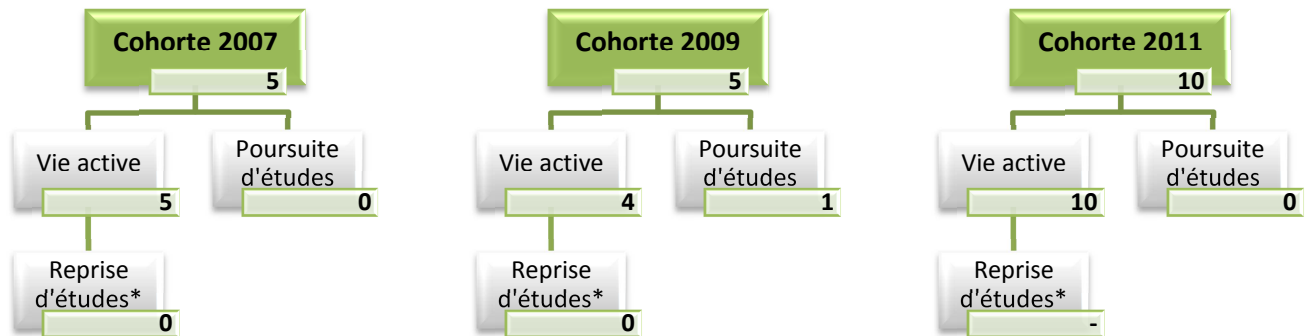
DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FI	BAC TECHNO Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	Manœuvre bâtiment	1
		Ouvrier polyvalent de fabrication de produit alimentaire	1
Total			2

LES BP UC

NB : Il s'agit d'une formation regroupant des salariés.

Arborescence illustrant de manière synthétique la manière dont s'insèrent les BP UC

Lecture : Sur les 5 candidats de la cohorte 2007, tous les sortants sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 0%
- ❖ % entrée vie active = 100%
- ❖ Taux de reprise = 0%

- ❖ Taux de poursuite = 20%
- ❖ % entrée vie active = 80%
- ❖ Taux de reprise = 0%

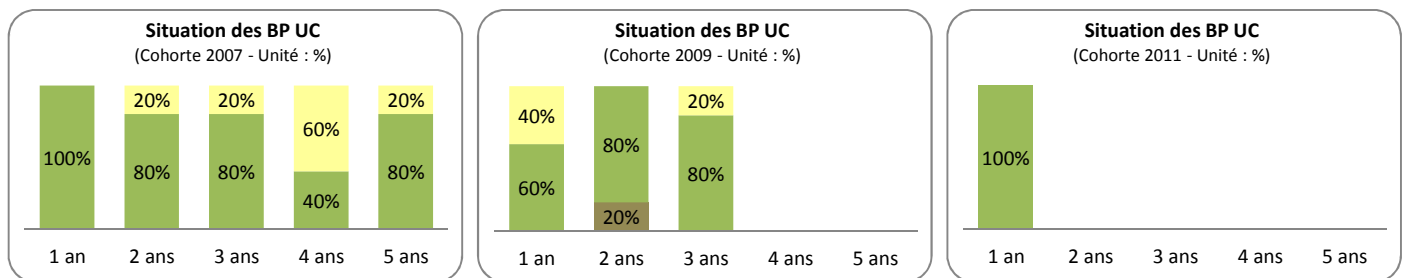
- ❖ Taux de poursuite = 0%
- ❖ % entrée vie active = 100%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

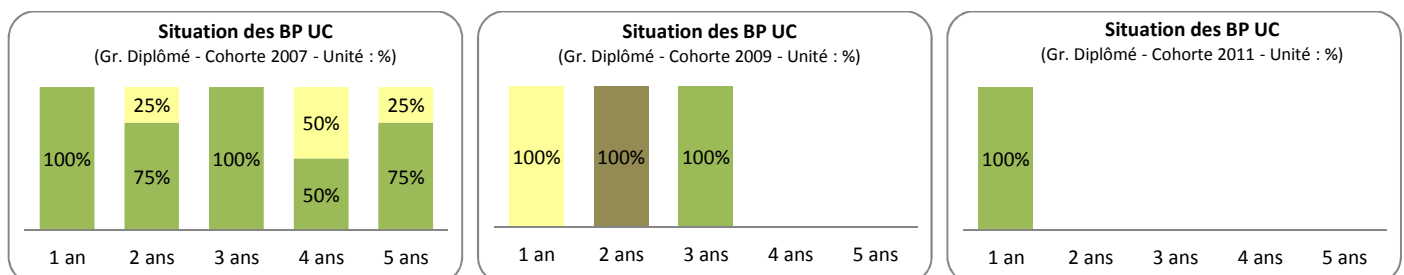
Parcours des sortants de BP UC

Évolution de la situation professionnelle des sortants de BP UC en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES



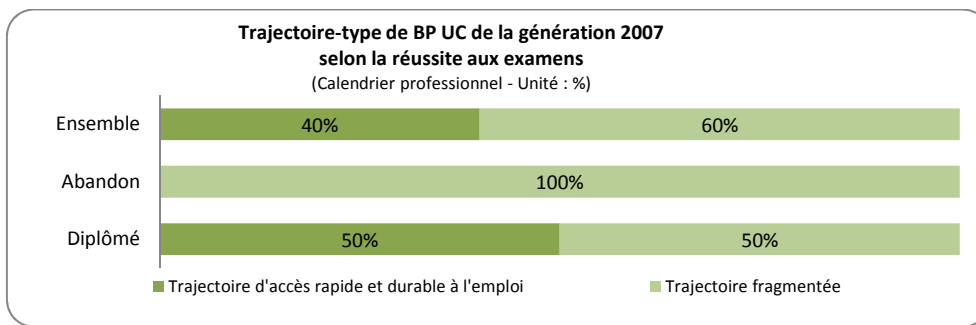
PARCOURS DES DIPLÔMÉS



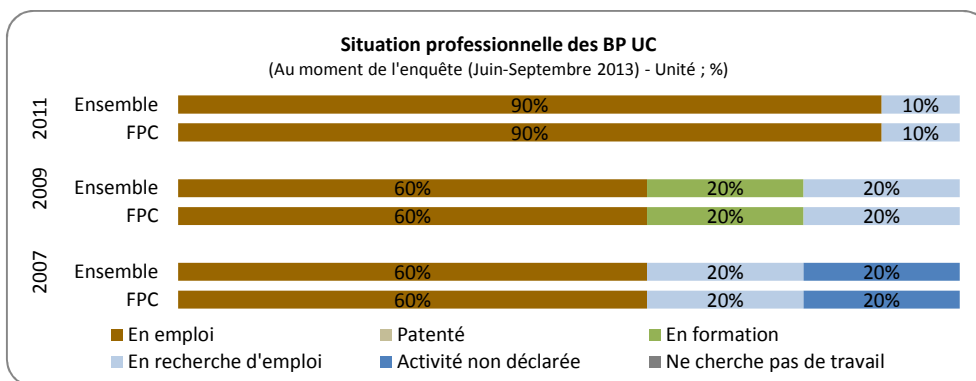
■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des BP UC au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 60% en emploi
- 0% de patentés
- 0% en CDD et 100% en CDI
- 0% à temps partiel
- 33% moins de 200 000 F.CFP

- 60% en emploi
- 0% de patentés
- 67% en CDD et 33% en CDI
- 0% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP

- 90% en emploi
- 0% de patentés
- 0% en CDD et 100% en CDI
- 0% à temps partiel
- 33% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

5

Cohorte 2009

5

Cohorte 2011

10

Tableau 69 : Conditions d'emploi des diplômés de BP UC

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	4	1	4	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	3	0	3	165
Taux d'emploi	75%	0%	75%	60%
Durée accès 1er emploi (moyen. en mois)	0,7	-	0,0	3,2
CDD	0%	-	0%	28%
CDI	100%	-	100%	62%
Fonctionnaire	0%	-	0%	3%
Patente	0%	-	0%	7%
Temps partiel	0%	-	0%	15%
Temps plein	100%	-	100%	85%

Tableau 69 : Conditions d'emploi des diplômés de BP UC (suite)

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Moins de 200 000 CFP	33%	-	33%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	67%	-	33%	22%
300 000 CFP et plus	0%	-	33%	11%
nsp/nrp	0%	-	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	33%	-	33%	67%
200 000 CFP et plus	67%	-	67%	33%
nsp/nrp	0%	-	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	220000	-	245000	177000

Métiers exercés

Tableau 70 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les BP UC cinq ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FPC	BP UC Productions horticoles - Fruitières	Pépiniériste	2
		Technicien de recherche en entomologie	1
Total			3

Tableau 71 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les BP UC trois ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FPC	BP UC Productions horticoles - Fruitières	Horticulteur	1
		Ouvrier agricole	1
		Surveillant d'éducation	1
Total			3

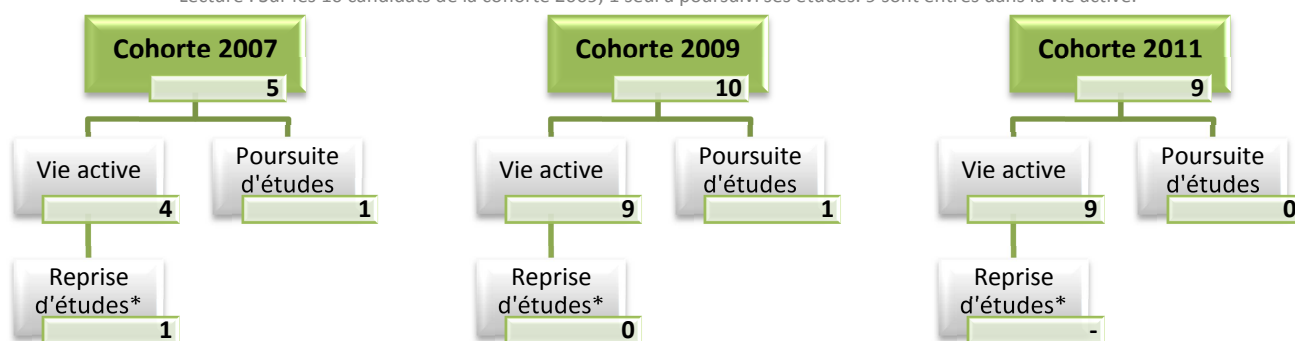
Tableau 72 : Cohorte 2011- Quels métiers exercent les BP UC un an après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FPC	BP UC Industries Alimentaires	Adjoint qualité	1
		Chef d'atelier du conditionnement	1
		Chef d'équipe agroalimentaire	2
		Employé de fabrication agroalimentaire	1
		Ouvrier polyvalent en abattoir	1
		Responsable charcuterie	1
		Responsable de production agroalimentaire	1
		Responsable production au moulin de Saint-Vincent	1
Total			9

LES BPA UC

Arborescence illustrant de manière synthétique la manière dont s'insèrent les BPA UC

Lecture : Sur les 10 candidats de la cohorte 2009, 1 seul a poursuivi ses études. 9 sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 20%
- ❖ % entrée vie active = 80%
- ❖ Taux de reprise = 25%

- ❖ Taux de poursuite = 10%
- ❖ % entrée vie active = 90%
- ❖ Taux de reprise = 0%

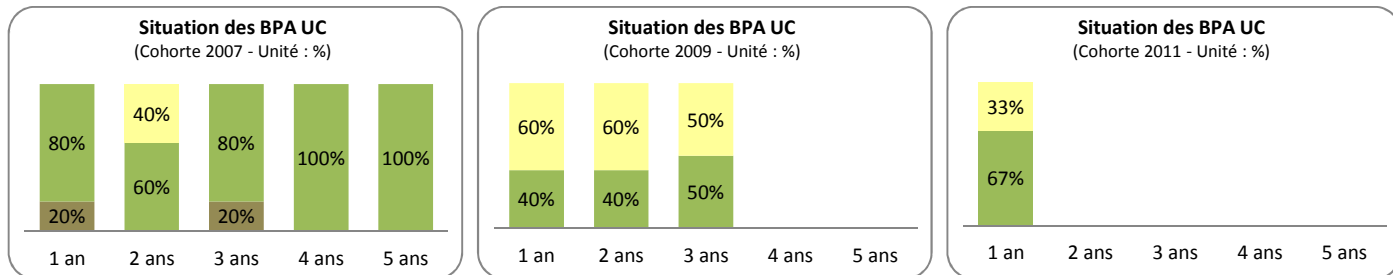
- ❖ Taux de poursuite = 0%
- ❖ % entrée vie active = 100%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

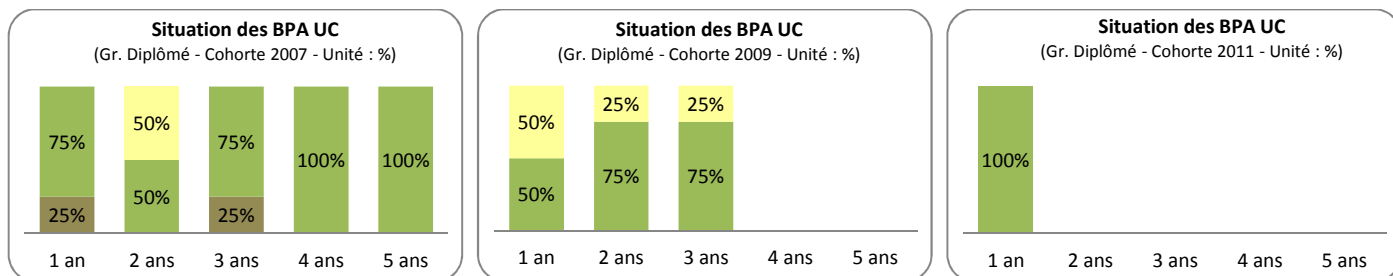
Parcours des sortants de BPA UC

Évolution de la situation professionnelle des sortants de BPA UC en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES



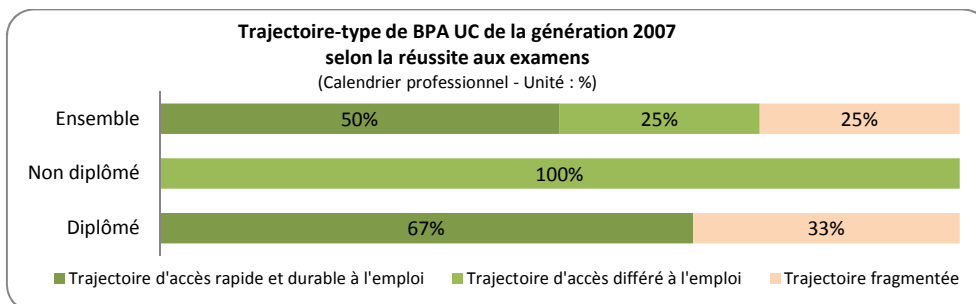
PARCOURS DES DIPLÔMÉS



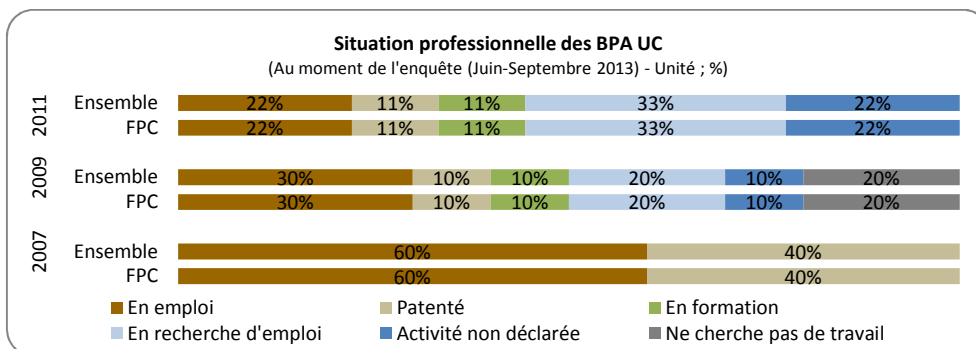
■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des BPA UC au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 100% en emploi
- 40% de patentés
- 33% en CDD et 67% en CDI
- 0% à temps partiel
- 80% moins de 200 000 F.CFP

- 40% en emploi
- 25% de patentés
- 33% en CDD et 67% en CDI
- 67% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP

- 33% en emploi
- 33% de patentés
- 100% en CDD et 0% en CDI
- 0% à temps partiel
- 100% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

5

Cohorte 2009

10

Cohorte 2011

9

Tableau 73 : Conditions d'emploi des diplômés de BPA UC

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	4	4	3	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	4	3	1	165
Taux d'emploi	100%	75%	33%	60%
Durée accès 1er emploi (moyen. en mois)	1,3	1,3	3,0	3,2
CDD	25%	0%	100%	28%
CDI	50%	67%	0%	62%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	3%
Patente	25%	33%	0%	7%
Temps partiel	0%	50%	0%	15%
Temps plein	100%	50%	100%	85%
Moins de 200 000 CFP	100%	100%	100%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	0%	0%	0%	22%
300 000 CFP et plus	0%	0%	0%	11%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	100%	100%	100%	67%
200 000 CFP et plus	0%	0%	0%	33%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	143750	91000	129000	177000

Métiers exercés

Tableau 74 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les BPA UC cinq ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FPC	BPA UC Chef d'exploitation, ouvrier hautement qualifié, en polyculture-élevage	Chef d'exploitation	1
		Conducteur d'engins sur mine	1
		Entretien des espaces verts	1
		Ouvrier agricole - maraichage	1
		Vendeuse polyvalente	1
Total			5

Tableau 75 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les BPA UC trois ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FPC	BPA UC Travaux de production animale - Polyculture élevage BPA UC Travaux de production horticole - Ornementale et légumière	Aménagement paysager	1
		Agent de sécurité (gardiennage)	1
		Aviculture	1
		Elagueur	1
Total			4

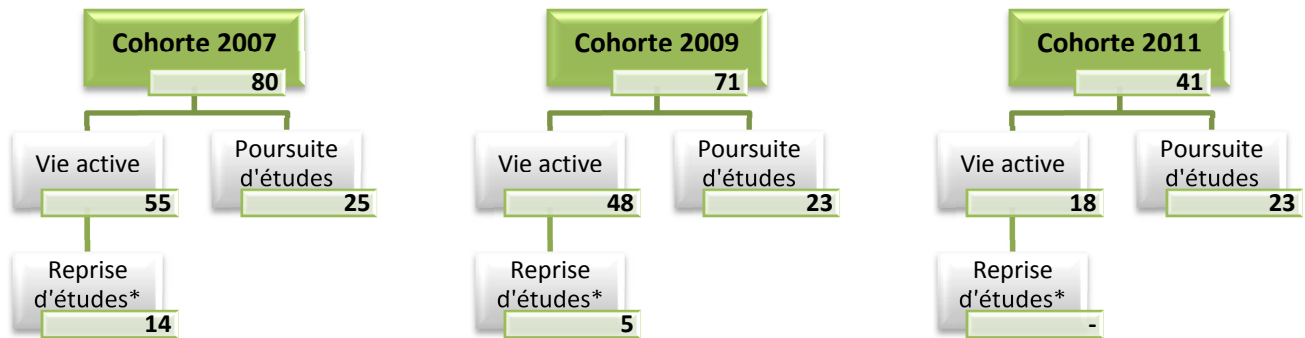
Tableau 76 : Cohorte 2011- Quels métiers exercent les BPA UC un an après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
FPC	BPA UC Travaux de production horticole - Ornementale et légumière	Aménagement paysager	1
		Auxiliaire de vie scolaire	1
		Ouvrier agricole	1
Total			3

LES BEPA/CAPA

Arborescence illustrant de manière synthétique la manière dont s'insèrent les BEPA/CAPA

Lecture : Sur les 80 candidats de la cohorte 2007, 25 ont poursuivi leur formation. 55 sont entrés dans la vie active.



- ❖ Taux de poursuite = 31%
- ❖ % entrée vie active = 69%
- ❖ Taux de reprise = 25%

- ❖ Taux de poursuite = 32%
- ❖ % entrée vie active = 68%
- ❖ Taux de reprise = 10%

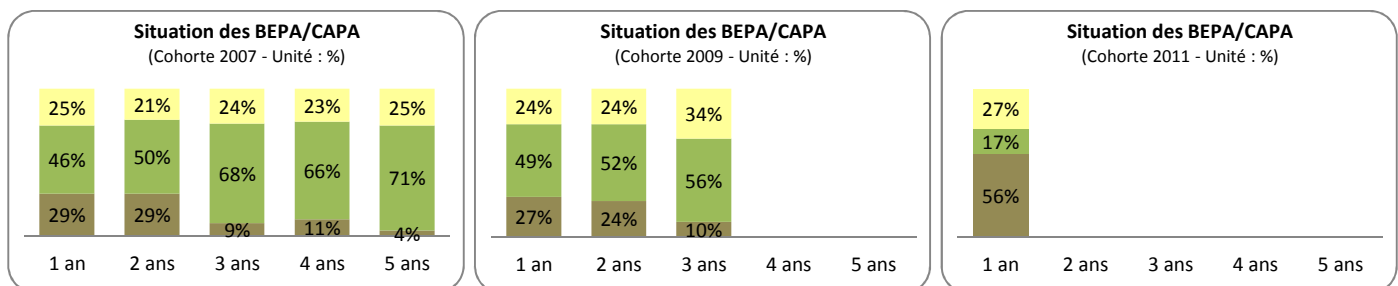
- ❖ Taux de poursuite = 56%
- ❖ % entrée vie active = 44%
- ❖ Taux de reprise = -

*Est considérée en reprise d'études toute personne dont le délai de transition entre la fin de formation et la reprise d'études est supérieur à 12 mois

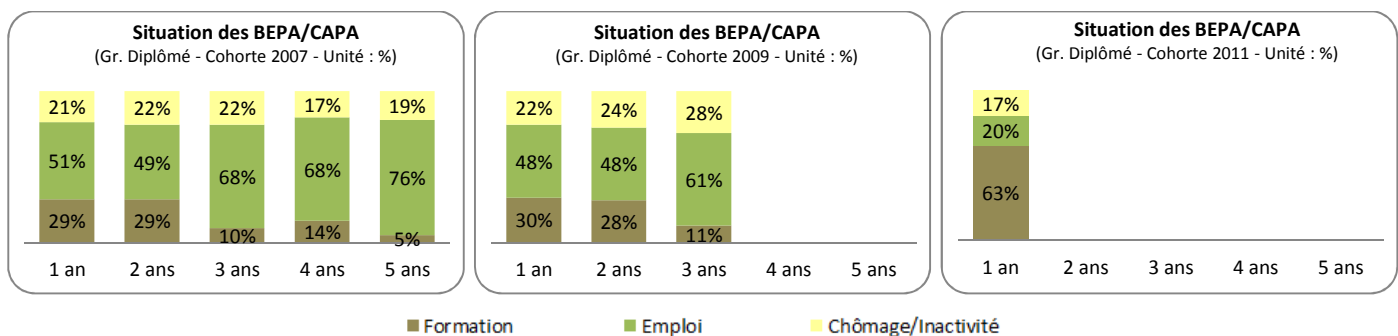
Parcours des sortants de BEPA/CAPA

Évolution de la situation professionnelle des sortants de BEPA/CAPA en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES

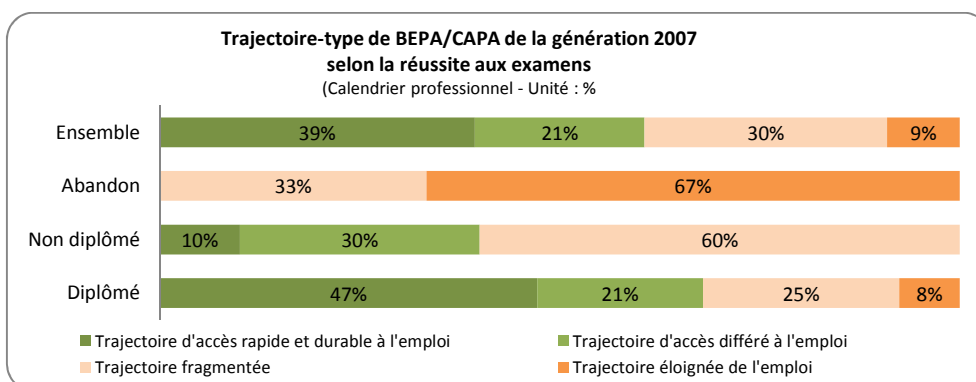


PARCOURS DES DIPLÔMÉS

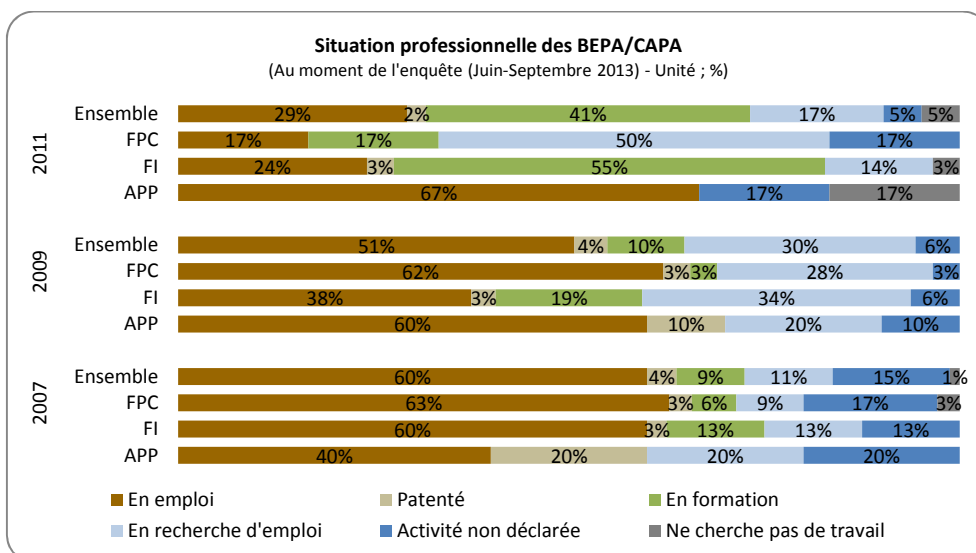


Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des BEPA/CAPA au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 64% en emploi
- 6% de patentés
- 27% en CDD et 73% en CDI
- 19% à temps partiel
- 84% moins de 200 000 F.CFP

- 55% en emploi
- 8% de patentés
- 28% en CDD et 72% en CDI
- 22% à temps partiel
- 77% moins de 200 000 F.CFP

- 32% en emploi
- 8% de patentés
- 58% en CDD et 42% en CDI
- 33% à temps partiel
- 92% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

80

Cohorte 2009

71

Cohorte 2011

41

Tableau 77 : Conditions d'emploi des diplômés de BEPA/CAPA

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	63	54	35	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	43	32	11	165
Taux d'emploi	68%	59%	31%	60%
Durée accès 1er emploi (moyen. en mois)	4,3	3,7	1,7	3,2
CDD	21%	25%	64%	28%
CDI	72%	66%	27%	62%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	3%
Patente	7%	9%	9%	7%
Temps partiel	15%	21%	40%	15%
Temps plein	85%	79%	60%	85%
Moins de 200 000 CFP	84%	78%	100%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	16%	19%	0%	22%
300 000 CFP et plus	0%	0%	0%	11%
nsp/nrp	0%	3%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	84%	78%	100%	67%
200 000 CFP et plus	16%	19%	0%	33%
nsp/nrp	0%	3%	0%	1%
Salaire moyen (CFP)	150625	160214	110800	177000

Métiers exercés

Tableau 78 : Cohorte 2007 - Quels métiers exercent les BEPA/CAPA cinq ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre		
APP	CAPA UC Soigneur d'équidés	Employé de mise en rayon	1		
		Soigneur d'équidés	1		
		Fossoyeur	1		
FI	BEPA Agriculture des régions chaudes (ARC)	Agent de sécurité (gardiennage)	1		
		Agent polyvalent (paysagiste, élagage)	1		
		Bagagiste chez Aircal	1		
		Eleveur	1		
		Employé de laboratoire	1		
		Manœuvre bâtiment	1		
		Mécanicien	1		
		Opérateur de bassin	1		
		Ouvrier aquacole en ferme aquacole	1		
		Sondeur minier	2		
		Technicien arboricole	1		
		Technicien environnement	1		
		BEPA Services à la personne	Agent de vente (accueil)	1	
			Animatrice en école maternelle	1	
			Assistante administrative	1	
			Auxiliaire de vie	2	
			Chauffeur medi collecte	1	
			Employé polyvalent en pharmacie	1	
			Secrétaire	1	
			Surveillante de cantine	1	
			CAPA Employé d'exploitation agricole de polyculture élevage (EEAPE)	Chef création paysage	1
				Pompier volontaire	1
		Réceptionniste en hôtellerie		1	
		FPC	CAPA UC Entretien de l'Espace Rural (EER)	Conducteur d'engins sur mine	1
				Formateur sur les engins NMC	1
		CAPA UC Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires	Agent d'emballage	1	
			Conducteur de chaine confiserie	1	
Coupeuse empaleuse boulangerie	1				
Employé de pressing	1				
Employé tranchage en charcuterie	1				
Femme de chambre	1				
Monteur dépanneur pneumatique	1				
Opérateur de conditionnement	1				
Opérateur de procédé	1				
Ouvrier en production	1				
Ouvrier polyvalent	1				
CAPA UC Productions horticoles - Florales et légumières	Comédien		1		
	Etalagiste dans un magasin		1		
	Femme de chambre		1		
	Lingère en laverie		1		
	Manutention échafaudage		1		
	Ouvrier agricole - maraichage		1		
	Chauffeur scolaire		1		
CAPA UC Travaux paysagers	Conducteur d'engins sur mine		1		
	Grutier sur un bateau		1		
	Peintre étancheur	1			
	Total		51		

Tableau 79 : Cohorte 2009 - Quels métiers exercent les BEPA/CAPA trois ans après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre	
APP	CAPA UC Productions horticoles - Pépinières	Entretien des espaces verts	1	
		Maraîcher	1	
		Ouvrier agricole pépinière	1	
		Technicien pépinière	1	
		Débroussaillage et nettoyage des parcs et jardins	1	
CAPA UC Travaux paysagers	Ouvrier agricole	1		
	Poseur de pare-brise	1		
FI	BEPA Agriculture des régions chaudes (ARC)	Assistant technicien machinisme	1	
		Contrôleur aux frontières	1	
		Manœuvre bâtiment	1	
		BEPA Entretien et Aménagement des Espaces Naturels et Ruraux (EAENR)	Agent pont bascule	1
			Chauffeur scolaire	1
			Fabrication de compostage	1
		BEPA Services aux personnes	Opérateur de procédé	1
			Auxiliaire de vie	2
			Caissière	2
			Employé de maison	1
Entretien service après-vente	1			

FPC	CAPA UC Entretien de l'Espace Rural (EER)	Agent de sécurité (gardiennage)	1
		Auxiliaire de vie	1
CAPA UC Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires		Employé de maison	1
		Assistant de dégustation	1
		Boucher-Charcutier	1
		Chauffeur-livreur	1
		Chef d'équipe agroalimentaire	1
		Conducteur de bus	2
		Confiseur	1
		Electrotechnicien	1
		Employé produit en charcuterie	1
		Ouvrier polyvalent de fabrication de produit alimentaire	1
		Préparateur d'épices en charcuterie	1
		Surveillante de cantine	1
		CAPA UC Productions horticoles - Florales et légumières	
Ouvrier polyvalent	1		
CAPA UC Travaux paysagers		Conducteur d'engins sur mine	1
		Ouvrier espaces verts	1
Total			39

Tableau 80 : Cohorte 2011- Quels métiers exercent les BEPA/CAPA un an après leur sortie de formation ?

DISPOSITIF	SPÉCIALITÉ	Métier exercé	Nombre
APP	CAPA UC Productions horticoles - Florales et légumières	Caissière	1
		Développement production végétale arbre fruitier	1
		Chauffeur-livreur	1
CAPA UC Productions horticoles - Pépinières		Horticulteur	1
		Boucher-Charcutier	1
		Eleveur de bovins et moutons	1
FI	BEPA R-Travaux entretien environnemental	Aide cuisinière	1
		Caissière	1
		Manœuvre bâtiment	1
		Technicien horticole	1
		Assistante maternelle	1
BEPA Services à la personne		Employé de maison	1
		Ouvrier agricole	1
FPC	CAPA UC Entretien de l'Espace Rural (EER)		
Total			13

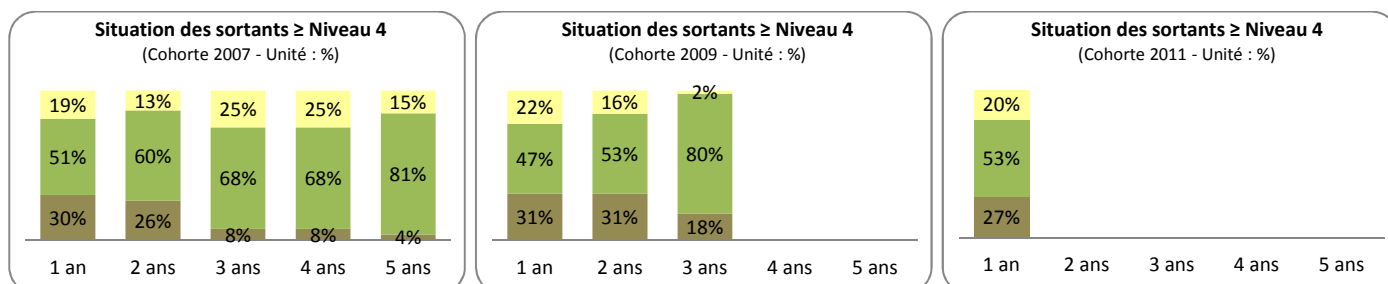
Fiches récapitulatives par niveau de formation

NIVEAU ≥ IV

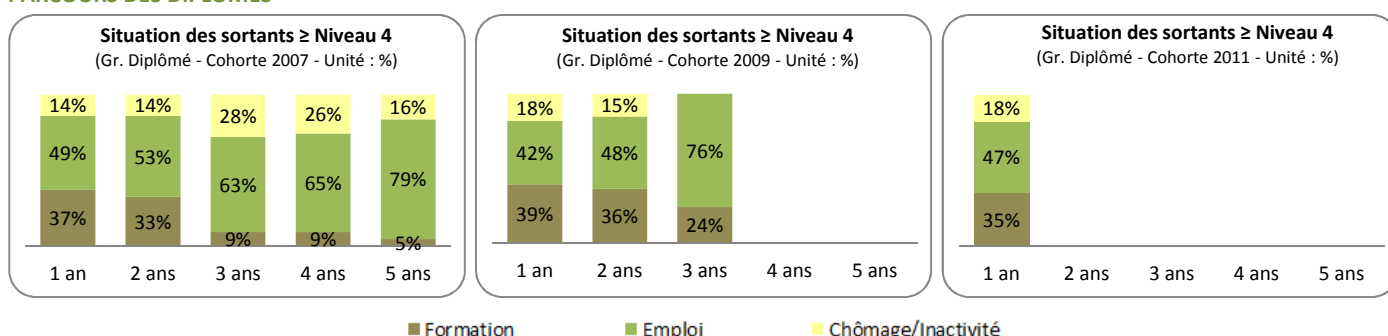
Parcours des sortants de niveau ≥ IV

Évolution de la situation professionnelle des sortants de niveau supérieur ou égal à IV en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES

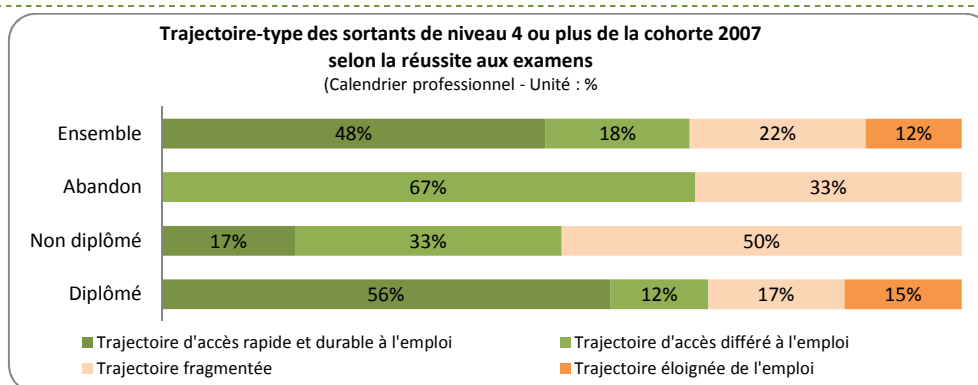


PARCOURS DES DIPLÔMES

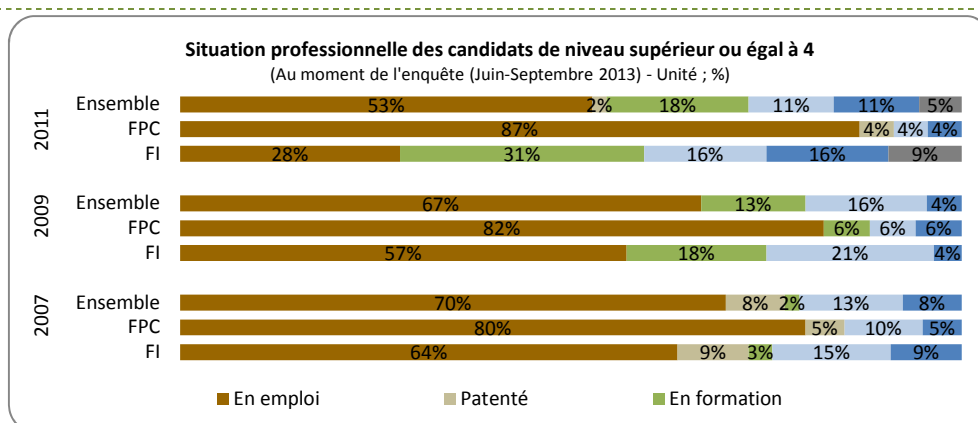


Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des personnes de niveau supérieur ou égal à 4 au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 78% en emploi
- 10% de patentés
- 30% en CDD et 62% en CDI
- 10% à temps partiel
- 41% moins de 200 000 F.CFP

- 67% en emploi
- 0% de patentés
- 30% en CDD et 67% en CDI
- 7% à temps partiel
- 47% moins de 200 000 F.CFP

- 55% en emploi
- 3% de patentés
- 38% en CDD et 59% en CDI
- 3% à temps partiel
- 47% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

41

Cohorte 2009

30

Cohorte 2011

30

Tableau 81 : Conditions d'emploi des diplômés de niveau ≥ 4

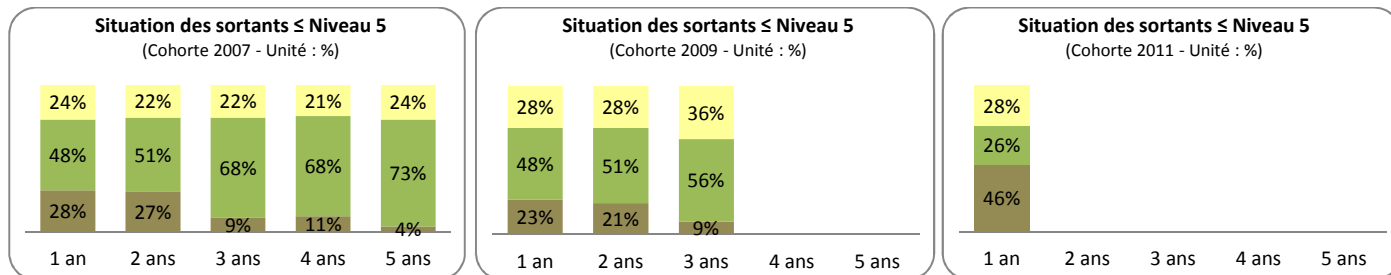
Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	43	33	34	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	34	20	17	165
Taux d'emploi	79%	61%	50%	60%
Durée accès 1er emploi <i>(moyen. en mois)</i>	3,5	1,6	1,8	3,2
CDD	26%	25%	35%	28%
CDI	56%	70%	59%	62%
Fonctionnaire	9%	5%	6%	3%
Patente	9%	0%	0%	7%
Temps partiel	13%	10%		15%
Temps plein	87%	90%	100%	85%
Moins de 200 000 CFP	41%	40%	47%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	35%	35%	24%	22%
300 000 CFP et plus	24%	25%	29%	11%
nsp/nrp	0%	0%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	41%	40%	47%	67%
200 000 CFP et plus	59%	60%	53%	33%
nsp/nrp				1%
Salaire moyen (CFP)	227067	210833	213786	177000

NIVEAU ≤ 5

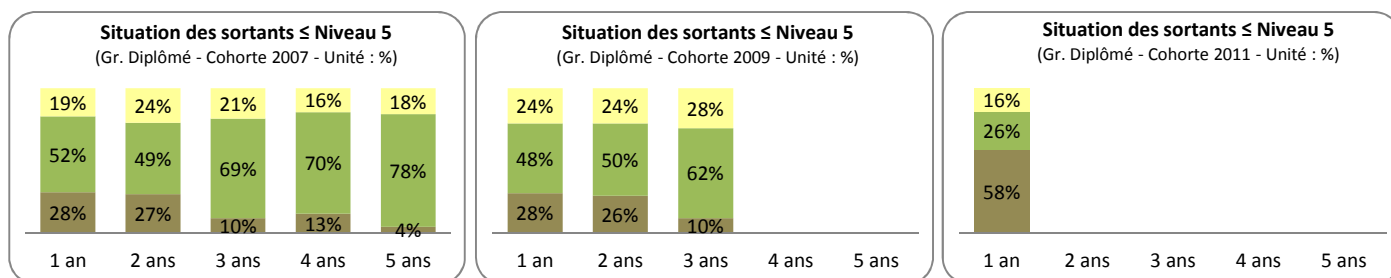
Parcours des sortants de niveau ≤ V

Évolution de la situation professionnelle des sortants de niveau inférieur ou égal à V en 2007, 2009 et 2011

TOUTES VARIABLES CONFONDUES



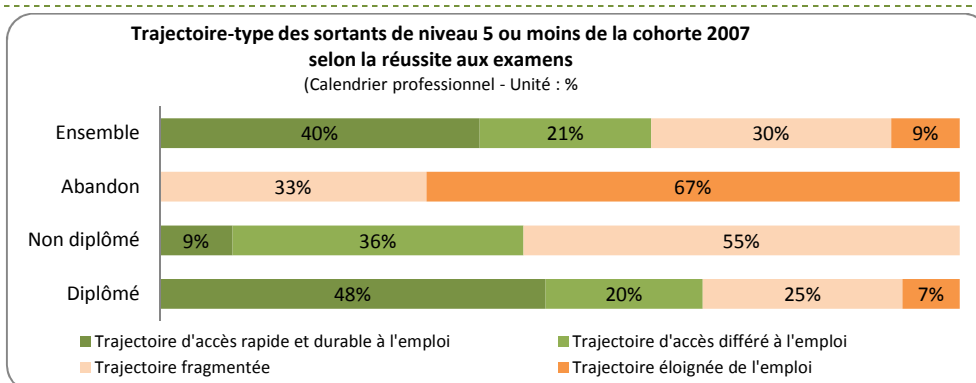
PARCOURS DES DIPLÔMÉS



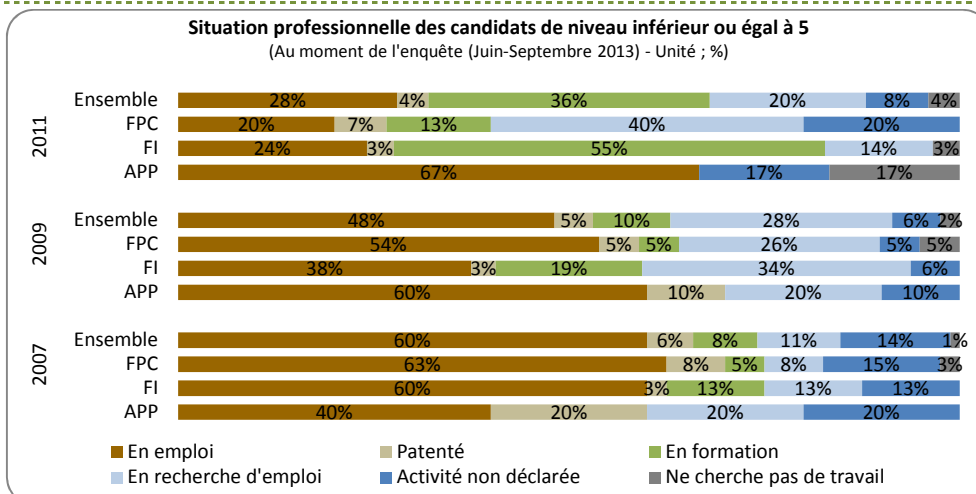
■ Formation ■ Emploi ■ Chômage/Inactivité

Étude du calendrier professionnel - Données prélevées à un instant « T » (au mois de décembre de chaque année)

Trajectoire-type - Année de référence 2007



Situation professionnelle actuelle



Conditions d'emploi

Conditions d'emploi des personnes de niveau inférieur ou égal à 5 au moment de l'enquête (juin-septembre 2013)

- 66% en emploi
- 9% de patentés
- 27% en CDD et 73% en CDI
- 16% à temps partiel
- 84% moins de 200 000 F.CFP

- 53% en emploi
- 9% de patentés
- 28% en CDD et 72% en CDI
- 23% à temps partiel
- 79% moins de 200 000 F.CFP

- 32% en emploi
- 13% de patentés
- 64% en CDD et 36% en CDI
- 25% à temps partiel
- 94% moins de 200 000 F.CFP

Cohorte 2007

56

Cohorte 2009

43

Cohorte 2011

16

Tableau 82 : Conditions d'emploi des diplômés de niveau ≤ 5

Diplômés	Cohorte 2007	Cohorte 2009	Cohorte 2011	TOTAL
Effectif de départ	67	58	38	273
En emploi (Salarié+Patenté ; Nbre)	47	35	12	165
Taux d'emploi	70%	60%	32%	60%
Durée accès 1er emploi <i>(moyen. en mois)</i>	4,1	3,5	1,9	3,2
CDD	21%	23%	67%	28%
CDI	70%	66%	25%	62%
Fonctionnaire	0%	0%	0%	3%
Patente	9%	11%	8%	7%
Temps partiel	14%	23%	36%	15%
Temps plein	86%	77%	64%	85%
Moins de 200 000 CFP	85%	80%	100%	67%
De 200 000 à 299 999 CFP	15%	17%	0%	22%
300 000 CFP et plus	0%	0%	0%	11%
nsp/nrp	0%	3%	0%	1%
Moins de 200 000 CFP	85%	80%	100%	67%
200 000 CFP et plus	15%	17%		33%
nsp/nrp		3%		1%
Salaire moyen (CFP)	150000	153516	112455	177000

Tableaux

L'ENQUÊTE QUALITATIVE	17
TABLEAU 1 : PROFIL DES 27 SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE INTERROGES	18
LES PERSONNES INSCRITES DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE	19
TABLEAU 2 : POPULATION DE REFERENCE - REPARTITION DES EFFECTIFS FORMES EN NOUVELLE-CALÉDONIE AU SEIN DES PROMOTIONS 2007, 2009 ET 2011	24
POURQUOI CHOISIR L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ?	32
TABLEAU 6 : LES RAISONS QUI ONT POUSSÉ AU CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SELON LES COHORTES	39
TABLEAU 6 BIS : LES RAISONS QUI ONT POUSSÉ AU CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SELON LES COHORTES (SUITE)	40
TABLEAU 7 : LES RAISONS QUI ONT POUSSÉ AU CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SELON LES DIPLOMES	40
TABLEAU 8 : LES RAISONS QUI ONT POUSSÉ AU CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SELON LES VOIES DE FORMATIONS EMPRUNTÉES	41
TABLEAU 9 : LES RAISONS QUI ONT POUSSÉ AU CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SELON LES DOMAINES DE FORMATION	41
SATISFACTION ET UTILITÉ DE LA FORMATION	42
TABLEAU 10 : NIVEAU DE SATISFACTION DES CANDIDATS DURANT LA FORMATION	43
TABLEAU 12 : LES RAISONS AVANCÉES POUR JUGER DE L'UTILITÉ DE LA FORMATION	45
TABLEAU 13 : LES RAISONS AVANCÉES POUR JUGER DE L'INUTILITÉ DE LA FORMATION	45
TABLEAU 14 : IMPACT DE LA FORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	46
TABLEAU 15 : UTILITÉ DE LA FORMATION DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	48
DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DURANT LA FORMATION	52
TABLEAU 16 : NATURE ET POIDS DES DIFFICULTÉS AU SEIN DE LA POPULATION GLOBALE	53
TABLEAU 17 : NATURE ET POIDS DES DIFFICULTÉS RESENTIS DURANT LA FORMATION PARMI LES CANDIDATS AYANT RESENTIS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	54
TABLEAU 18 : PART DES CANDIDATS AYANT RESENTI DES DIFFICULTÉS DURANT LA FORMATION	55
LA SORTIE DE FORMATION	56
TABLEAU 19 : SITUATION DES PERSONNES ENTRANT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	57
TABLEAU 20 : RAISONS DU NON-EMPLOI DES PERSONNES DÉCLARANT NE JAMAIS AVOIR TRAVAILÉ DEPUIS LEUR SORTIE DE FORMATION	57
LES POURSUITES D'ÉTUDES	58
TABLEAU 24 : LES CHOIX DE POURSUITE D'ÉTUDES	60
TABLEAU 25 : PART DES SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE POURSUIVANT LEURS ÉTUDES	61
LES REPRISES D'ÉTUDES	62
TABLEAU 26 : PART DES CANDIDATS REPRENANT LEURS ÉTUDES APRÈS UN AN PASSÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LA POPULATION TOTALE	63
PRINCIPALES DIFFICULTÉS POUR TROUVER DU TRAVAIL	65
TABLEAU 27 : PART DES CANDIDATS AYANT RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS POUR TROUVER DU TRAVAIL	66
TABLEAU 28 : POIDS ET NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR TROUVER DU TRAVAIL PAR LES SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE	67
ÉLÉMENTS FAVORISANT L'EMBAUCHE	70
TABLEAU 29 : ÉLÉMENTS FAVORISANT L'EMBAUCHE - CLASSEMENT DES RÉPONSES PAR ORDRE DE PRIORITÉ SELON LA COHORTE ÉTUDIÉE (% DE CITATIONS)	70
TABLEAU 30 : ÉLÉMENTS FAVORISANT L'EMBAUCHE - CLASSEMENT DES RÉPONSES PAR ORDRE DE PRIORITÉ SELON LA VOIE DE FORMATION EMPRUNTÉE (% DE CITATIONS)	70
SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE	77
TABLEAU 31 : SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES DIPLOMÉS	78
TABLEAU 32 : SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES NON DIPLOMÉS	79
TABLEAU 33 : SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES QUI ONT ABANDONNÉ	79
TABLEAU 34 : PART DES SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE EN EMPLOI* ET DE CEUX QUI SONT EN RECHERCHE D'EMPLOI	80
TABLEAU 35 : SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONDITIONS D'EMPLOI DES SORTANTS EN FONCTION DE LEUR RÉUSSITE AUX EXAMENS	81
TABLEAU 36 : SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONDITIONS D'EMPLOI DES DIPLOMÉS CINQ ANS APRÈS LEUR SORTIE DE FORMATION	83
TABLEAU 37 : SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONDITIONS D'EMPLOI DES DIPLOMÉS SELON LE NIVEAU DE DIPLOME OBTENU	83
TABLEAU 38 : PART DES CANDIDATS OCCUPANT UN EMPLOI EN LIEN FORMATION AVEC LA FORMATION D'ORIGINE	84
TABLEAU 39 : LE DOMAINE D'EMPLOI RECHERCHÉ PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON LES DOMAINES DE FORMATION D'ORIGINE	85
TABLEAU 40 : LES MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI	86
CONDITIONS D'EMPLOI	87
TABLEAU 41 : DURÉE MOYENNE D'ACCÈS AU 1 ^{ER} EMPLOI	88
TABLEAU 42 : TEMPS DE TRAVAIL PARTIEL CHOISI OU IMPOSÉ	88
TABLEAU 43 : PROFIL DES SORTANTS* A TEMPS PARTIEL (CHOISI/IMPOSÉ)	89
TABLEAU 44 : STATUT DE L'EMPLOI SELON LES DIFFÉRENTES VARIABLES (HORS PATENTES)	90
TABLEAU 45 : PART DES PERSONNES TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN ET A TEMPS PARTIEL SELON LES DIFFÉRENTES VARIABLES	91
DES FREINS À L'INSERTION	102
TABLEAU 47 : NIVEAU DE RÉMUNÉRATION MOYEN DES SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SELON L'OBTENTION OU NON DU DIPLOME	106
CONFIANCE EN L'AVENIR	118
TABLEAU 50 : NIVEAU DE SATISFACTION ET DE CONFIANCE DES CANDIDATS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE	119

Encadrés

ENCADRE 1 : LA POLITIQUE AGRICOLE EN NOUVELLE-CALÉDONIE	49
ENCADRE 2 : L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE EN NOUVELLE-CALÉDONIE	50

Lexique

Sigles utilisés	Définitions
DAFE	Direction du Service d'Etat de l'Agriculture, de la Forêt et de l'Environnement
CANC	Chambre d'Agriculture de la Nouvelle-Calédonie
DFPC	Direction de la Formation Professionnelle Continue
IDC-NC	Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie
VR	Vice-Rectorat de la Nouvelle-Calédonie
IAC	L'Institut agronomique néo-Calédonien
ISEE	Institut de la Statistique et des Etudes Economiques
MIJ - MIJ	Mission d'Insertion Jeunes
Cap Emploi	Centre d'Actions pour l'Emploi (province Nord)
EPEFIP	Etablissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (province Îles Loyauté)
SEF	Service de l'Emploi et de la Formation (province Sud)
DENV	Direction de l'Environnement (province Sud)
SIVAP	Services d'Inspection Vétérinaire, Alimentaire et Phytosanitaire
ADIE	Association pour le Droit à l'Initiative Economique
OGAF	Opérations Groupées d'Aménagement Foncier
APP	Apprentissage
FI	Formation initiale
FPC	Formation Professionnelle Continue
MFR	Maisons Familiales et Rurales
SMG	Salaire Minimum Garanti
SMAG	Salaire Minimum Agricole Garanti
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
BEPA	Brevet d'Aptitude Professionnelle Agricole
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
BPA	Brevet Professionnel Agricole
BAC PRO	Baccalauréat Professionnel
BAC TECHNO	Baccalauréat Technologique
DAEU	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires
SEDOP	Session d'Orientation Professionnelle
JAPD	Journée d'Appel de Préparation à la Défense
GRETA INC	Groupement d'Etablissements pour la formation continue Inter Provincial
RSMA	Service Militaire Adapté
EMM	Ecole des Métiers de la Mer
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
ALEP	Antenne Lycée professionnelle
ACTIVE	Association Calédonienne pour le Travail et l'Insertion vers l'Emploi
ETFPA	Etablissement de Formation Professionnelle des Adultes
CFTMC	Centre de Formation aux Techniques de la Mine et des carrières
UNC	Université de Nouvelle-Calédonie
TESA	Titre Emploi Simplifié Agricole
PPIC	Programme Provincial d'Insertion Citoyenne
SAFIR	Stage d'Aide à la Formation et à l'Insertion Rapide (MIJ)
PPE	Permis Pour l'Emploi
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
PUD	Plan d'Urbanisme Directeur
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi

Calendrier

Calendrier réel de l'étude : (liste de tâche en colonne par rapport à une échelle de temps)

ETAPES	ACTIONS	2012		2013												2014								
		Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avril		Mai		Juin		Juillet		Août		Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	
PHASE 1 UN ETAT DES LIEUX STATISTIQUE	Signature de la convention (1ère partie)																							
	Contrôle des bases de données + Traitement via module informatique																							
	Création et homogénéisation des bases de données																							
	Traitement des bases de données																							
	Trier et analyser des données																							
	Rédaction d'un rapport: Etat des lieux statistiques Relecture + Intégration des commentaires + Mise en page																							
PHASE 2 L'ENQUETE QUANTITATIVE	Validation définitive du questionnaire																							
	Paramétrage du questionnaire + Test du marque de sairie																							
	Rédaction du guide d'enquêteur et accueil des enquêteurs																							
	Administration des questionnaires (contact, phoning, relancer)																							
	Saisie des données (Lime Survey)																							
	Contrôle et homogénéisation des bases (après extraction) Traitement de la base de données Trier et analyser de la base de données Rédaction d'une note de cadrage																							
PHASE 3 L'ENQUETE QUALITATIVE	Entretiens semi-directifs des "acteurs socio-économiques"																							
	Entretiens semi-directifs des "acteurs de l'enseignement agricole"																							
	Re transcription des entretiens																							
	Traitement thématique des entretiens																							
	Analyse thématique des entretiens Rédaction du bilan détaillé Rédaction de la note de synthèse																							
SUIVI DE L'ENQUETE	Réunion hebdomadaire enquêteur - Suivi enquête terrain Réunion de cadrage (Observatoire/DAFE) Comité de pilotage																							

Phase terrain - Enquête par questionnaire (Etape 2) + Entretien (Etape 3)

