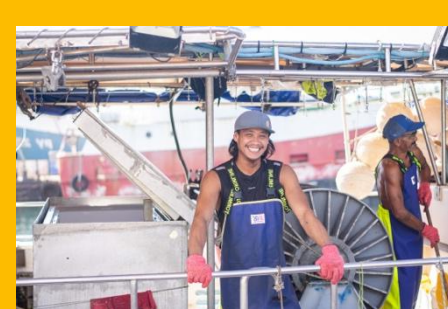


Plan stratégique

Emploi-Formations-Compétences

2023-2028

Fa'atura - Fa'atupu - Fa'aora



**Service de
l'Emploi**

de la Formation et de
l'Insertion professionnelles



Contexte

La stratégie emploi-formation élaborée dans le cadre du programme gouvernemental 2023-2028, s'articule autour des principes directeurs Fa'atura (respecter), Fa'aora (soutenir) et Fa'atupu (bâtir). Cette stratégie s'inscrit résolument dans la troisième orientation. Elle vise à construire un marché du travail polynésien résilient, diversifié et innovant, apte à répondre aux mutations économiques, sociales et environnementales. Le développement durable, adossé aux richesses culturelles et naturelles de notre Pays, constitue le socle sur lequel reposent les transformations à conduire.

L'économie polynésienne doit progressivement s'affranchir d'un modèle artificiel marqué par la prépondérance des transferts financiers de l'État, afin de valoriser pleinement ses ressources endogènes et humaines. Pour accompagner cette transition, le Gouvernement a identifié quatre secteurs stratégiques prioritaires : le tourisme, le secteur primaire, les énergies renouvelables et l'économie numérique. La stratégie emploi-formations-compétences en constitue le levier central, en permettant la mobilisation de compétences locales, l'élévation des qualifications et la création d'emplois durables. Pour la mettre en œuvre un plan stratégique décliné en actions et sous actions vous est présenté en annexe.

Présentation des objectifs du plan d'actions

Le plan d'actions s'inscrit d'abord dans une volonté de mieux connaître, anticiper et planifier l'action publique en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle. Le renforcement de l'Observatoire de l'emploi, complété par la réalisation régulière d'études statistiques et prospectives, doit permettre de mieux comprendre les évolutions du marché du travail et d'adapter en conséquence l'offre de formation. La cartographie des dispositifs existants et la mise en place d'une gestion territoriale prévisionnelle des emplois et des compétences contribueront à sécuriser les parcours professionnels et à accompagner les transitions.

Dans le même temps, le plan entend redéfinir la gouvernance et la structuration de l'écosystème emploi-formation. Identifier clairement les opérateurs publics et privés, animer un réseau cohérent de partenaires et rendre l'offre plus visible et accessible constituent des leviers essentiels. Cette ambition suppose également une refonte organisationnelle et réglementaire, de manière à clarifier les rôles et à favoriser un modèle d'action publique modernisé, ouvert et coopératif.

Un autre axe majeur concerne le développement des compétences locales et l'amélioration de l'accompagnement des publics. L'offre de services doit être conçue et évaluée en continu, afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, des salariés et des entreprises. Le renforcement des capacités des acteurs se traduira par des programmes de formation dédiés et par la reconnaissance du métier de conseiller en emploi et insertion. La modernisation des outils numériques soutiendra cette dynamique, en facilitant l'interopérabilité des données et en offrant aux opérateurs des instruments de pilotage plus performants.

Le plan ambitionne également d'affirmer et de valoriser l'emploi local. La réforme de la loi sur la promotion et la protection de l'emploi local viendra garantir un accès prioritaire des travailleurs polynésiens aux opportunités professionnelles, tandis que la mise en valeur des savoir-faire et métiers locaux sera consolidée par la création d'un centre de certification polynésien et par la certification des formations et des organismes. Ces démarches contribueront à renforcer la crédibilité et la compétitivité du marché du travail.

Enfin, l'ensemble de ces mesures sera complété par une politique volontariste en faveur de l'insertion durable et de la création d'emplois. La réforme des dispositifs d'aide à l'emploi déjà engagée permettra de mieux cibler les secteurs stratégiques et d'améliorer l'efficacité des mesures existantes. Une attention particulière sera portée à l'inclusion des publics spécifiques, notamment les travailleurs reconnus handicapés, à travers des formations adaptées, l'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail et l'aménagement des postes.

L'activation du Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés constituera un levier central, renforcé par une actualisation du cadre réglementaire.

Déclinaison opérationnelle de la stratégie : le plan d'actions

Un plan d'actions concrètes décliné en 5 axes, 12 actions et 33 sous-actions est proposé afin d'atteindre les objectifs fixés par la stratégie emploi-formation-compétences.

Axe 1 – Observation, planification et prospective

Action 1.1. Production et gestion des données

Sous-action 1.1.1. Optimisation et montée en puissance de l'observatoire emploi/formation/compétences

Sous-action 1.1.2. Programmation d'études statistiques et économiques (enquêtes, tableaux de bord, rapports...)

Sous-action 1.1.3. Définition d'une stratégie territoriale de gestion des données (GPECT)

Action 1.2. Cartographie, prospective et anticipation

Sous-action 1.2.1. Cartographie des formations et compétences disponibles

Sous-action 1.2.2. Analyses prospectives pour anticiper les évolutions du marché de l'emploi

Les actions 1.1 et 1.2 s'inscrivent dans une démarche de structuration et de consolidation de l'appareil d'observation et d'anticipation des politiques publiques de l'emploi et de la formation.

L'action 1.1 – Production et gestion des données a pour finalité de renforcer la capacité du Pays à disposer d'informations fiables et actualisées. Elle comprend l'optimisation et la montée en puissance de l'Observatoire emploi-formation-compétences (sous-action 1.1.1), la programmation régulière d'études statistiques et économiques destinées à alimenter la décision publique (sous-action 1.1.2), ainsi que la mise en place d'une stratégie territoriale de gestion des données dans le cadre de la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Territoire - GPECT (sous-action 1.1.3).

L'action 1.2 – Cartographie, prospective et anticipation complète ce dispositif par la réalisation d'une cartographie des formations et compétences disponibles sur le territoire (sous-action 1.2.1) et par le développement d'analyses prospectives permettant d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi et d'accompagner les transitions professionnelles (sous-action 1.2.2).

L'ensemble constitue un socle méthodologique et stratégique garantissant une meilleure lisibilité de l'offre, une adaptation continue des politiques, et une capacité accrue de projection à moyen et long termes.

Axe 2 – Gouvernance, coordination et structuration de l'écosystème emploi-formation

Action 2.1. Coordination et animation des acteurs

Sous-action 2.1.1. Identification des opérateurs publics et privés de formation et d'accompagnement

Sous-action 2.1.2. Animation du réseau des opérateurs

Sous-action 2.1.3. Identification des interactions et des circuits de décision

Sous-action 2.1.4. Mise en visibilité et accessibilité de l'offre existante

Action 2.2. Réglementation de l'écosystème

Sous-action 2.2.1. Définition du cadre organisationnel et des périmètres d'intervention des acteurs

Sous-action 2.2.2. Redéfinition des procédures et rôles des institutions

Action 2.3. Développement des partenariats

Sous-action 2.3.1. Élaboration d'une stratégie de développement de partenariats internes et internationaux

Sous-action 2.3.2. Mise en œuvre de plans d'actions de démarchage

Sous-action 2.3.3. Formalisation et intégration des partenaires dans le réseau existant

Les actions du deuxième axe visent à consolider la gouvernance et l'organisation de l'écosystème emploi-formation, en favorisant la coordination des acteurs, la clarification des règles et le développement de partenariats structurants.

L'action 2.1 – Coordination et animation des acteurs a pour objet d'améliorer la cohérence et la synergie des interventions publiques et privées. Elle repose sur l'identification des opérateurs de formation et d'accompagnement (sous-action 2.1.1), l'animation d'un réseau fédérant ces opérateurs (sous-action 2.1.2), l'analyse des interactions et circuits de décision (sous-action 2.1.3) ainsi que la mise en visibilité et l'accessibilité de l'offre existante au bénéfice des usagers (sous-action 2.1.4).

L'action 2.2 – Réglementation de l'écosystème vise à renforcer la lisibilité et l'efficacité du système par la définition d'un cadre organisationnel précisant les périmètres d'intervention des différents acteurs (sous-action 2.2.1) et la redéfinition des procédures et rôles des institutions impliquées (sous-action 2.2.2).

Enfin, l'action 2.3 – Développement des partenariats a pour ambition de consolider l'ouverture et l'intégration du territoire dans les dynamiques internes et internationales. Elle prévoit l'élaboration d'une stratégie de développement des partenariats (sous-action 2.3.1), la mise en œuvre de plans d'actions de démarchage ciblés (sous-action 2.3.2), ainsi que la formalisation et l'intégration de nouveaux partenaires au sein du réseau existant (sous-action 2.3.3).

Ces actions combinées assurent une gouvernance partagée, une régulation claire et une ouverture stratégique, indispensables à la modernisation et à la pérennité des politiques publiques de l'emploi et de la formation.

Axe 3 – Développement des compétences locales et des services d'accompagnement

Action 3.1. Production d'une offre de services adaptée

Sous-action 3.1.1. Identification des besoins d'accompagnement emploi/formation

Sous-action 3.1.2. Conception, formalisation, déploiement et évaluation d'actions ciblées

Sous-action 3.1.3. Développement de formations alignées sur les mutations du marché de l'emploi

Action 3.2. Renforcement des capacités des acteurs

Sous-action 3.2.1. Élaboration et mise en œuvre de programmes de formation pour les professionnels (accompagnement, ingénierie de formation, pédagogique...)

Sous-action 3.2.2. Reconnaissance du métier de conseiller emploi/insertion dans la fonction publique

Action 3.3. Modernisation des outils de gestion et de pilotage

Sous-action 3.3.1. Refonte des outils numériques (applicatif métier, site SEFI)

Sous-action 3.3.2. Interfaçage avec les bases de données partenaires et outils décisionnels

Le troisième axe vise à renforcer l'efficacité opérationnelle du système emploi-formation en développant une offre de services adaptée, en professionnalisant les acteurs et en modernisant les outils de gestion et de pilotage.

L'action 3.1 – Production d'une offre de services adaptée a pour objectif de répondre de manière ciblée et pragmatique aux besoins des usagers et des entreprises. Elle passe par l'identification fine des besoins en accompagnement emploi et formation (sous-action 3.1.1), la conception, la formalisation, le déploiement et l'évaluation d'actions spécifiques (sous-action 3.1.2), ainsi que par le développement de formations alignées sur les mutations du marché du travail et les secteurs stratégiques du territoire (sous-action 3.1.3).

L'action 3.2 – Renforcement des capacités des acteurs s'attache à améliorer la qualité des interventions et l'expertise des professionnels du secteur. Elle comprend l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation dédiés aux conseillers, formateurs et ingénieurs pédagogiques (sous-action 3.2.1) et la reconnaissance institutionnelle du métier de conseiller emploi/insertion dans la fonction publique, gage de valorisation et de pérennité des compétences (sous-action 3.2.2).

L'action 3.3 – Modernisation des outils de gestion et de pilotage vise à doter l'administration d'instruments performants et interconnectés. Elle repose sur la refonte des outils numériques, incluant l'appliquatif métier et le site du SEFI (sous-action 3.3.1), ainsi que sur l'interfaçage avec les bases de données partenaires et les outils décisionnels, afin de renforcer la capacité de pilotage et d'analyse (sous-action 3.3.2).

Cet axe constitue un levier essentiel pour accroître l'efficacité et l'impact des politiques publiques, en améliorant à la fois la qualité du service rendu aux usagers et la performance de l'appareil administratif.

Axe 4 – Promotion et valorisation de l'emploi local

Action 4.1. Réforme du cadre juridique et valorisation des savoir-faire

Sous-action 4.1.1. Réforme de la loi sur la promotion et la protection de l'emploi local

Sous-action 4.1.2. Valorisation et protection des savoir-faire et métiers locaux

Action 4.2. Certification et structuration des compétences

Sous-action 4.2.1. Création et mise en œuvre d'un centre de certification polynésien

Sous-action 4.2.2. Certification des formations

Sous-action 4.2.3. Certification des organismes de formation

Le quatrième axe vise à consolider le cadre réglementaire et à structurer la reconnaissance des compétences afin de renforcer la souveraineté professionnelle de la Polynésie française et de valoriser ses spécificités.

L'action 4.1 – Réforme du cadre juridique et valorisation des savoir-faire a pour finalité d'adapter et de sécuriser l'environnement législatif et réglementaire. Elle comprend la réforme de la loi relative à la promotion et à la protection de l'emploi local (sous-action 4.1.1), garantissant un équilibre entre attractivité économique et préservation des emplois pour la main-d'œuvre polynésienne, ainsi que la valorisation et la protection des savoir-faire et métiers locaux (sous-action 4.1.2), afin d'assurer leur transmission et leur reconnaissance dans les politiques publiques.

L'action 4.2 – Certification et structuration des compétences a pour objectif de doter le territoire d'outils normatifs et qualitatifs adaptés. Elle prévoit la création et la mise en œuvre d'un centre de certification polynésien (sous-action 4.2.1), chargé d'ancrer localement les dispositifs de reconnaissance des qualifications, la certification des formations proposées sur le territoire (sous-action 4.2.2), ainsi que la certification des organismes de formation (sous-action 4.2.3), gage de qualité et de conformité aux standards attendus.

Cet axe contribue à renforcer l'identité professionnelle polynésienne, à protéger ses spécificités et à offrir une meilleure lisibilité et crédibilité de son système de formation et de compétences à l'échelle locale et internationale.

Axe 5 – Insertion durable et création d’emplois

Action 5.1. Création d’emplois durables

Sous-action 5.1.1. Réforme des aides à l’emploi (sectorisation, refonte de l’ICRA...)

Sous-action 5.1.2. Soutien à l’emploi dans les filières stratégiques

Action 5.2. Inclusion des publics spécifiques

Sous-action 5.2.1. Déploiement d’actions en faveur des travailleurs reconnus handicapés (TRH)

Sous-action 5.2.2. Augmentation de l’offre de formations adaptées

Sous-action 5.2.3. Accessibilité des lieux et aménagement des postes

Sous-action 5.2.4. Activation du FIPTH (volet formation et entreprise adaptée)

Sous-action 5.2.5. Réforme des textes réglementaires relatifs aux TRH

Le cinquième axe met l’accent sur la création d’emplois durables et l’inclusion des publics spécifiques, afin de garantir une participation élargie et équitable au marché du travail.

L’action 5.1 – Création d’emplois durables vise à renforcer l’impact des dispositifs d’aide en matière d’emploi en les orientant vers les secteurs porteurs et à fort potentiel. Elle comprend la réforme des aides à l’emploi, incluant la sectorisation et la refonte de l’ICRA (sous-action 5.1.1), ainsi que le soutien ciblé à l’emploi dans les filières stratégiques identifiées pour le développement économique et social du Pays (sous-action 5.1.2).

L’action 5.2 – Inclusion des publics spécifiques poursuit l’objectif de favoriser l’intégration professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d’accès à l’emploi, en particulier les travailleurs reconnus handicapés. Elle prévoit le déploiement d’actions dédiées à ces publics (sous-action 5.2.1), l’augmentation de l’offre de formations adaptées (sous-action 5.2.2), l’amélioration de l’accessibilité des lieux de travail et l’aménagement des postes (sous-action 5.2.3), ainsi que l’activation du FIPTH pour financer des actions de formation et soutenir les entreprises adaptées (sous-action 5.2.4). Enfin, elle inclut la réforme des textes réglementaires relatifs aux travailleurs reconnus handicapés afin de renforcer leur protection et de fluidifier les dispositifs d’accompagnement (sous-action 5.2.5).

Cet axe traduit la volonté de concilier efficacité économique et justice sociale, en investissant à la fois dans la pérennité des emplois créés et dans la pleine inclusion de toutes les catégories de travailleurs.

Conclusion

Ce plan stratégique emploi-formation traduit la volonté du Gouvernement de bâtir une société compétente, inclusive et tournée vers l'avenir. En affirmant la priorité donnée aux compétences locales, en consolidant l'insertion professionnelle et en structurant durablement l'écosystème, il constitue une réponse concrète aux enjeux de souveraineté économique et sociale que doit relever la Polynésie française.