

-----  
*Commission de la santé, de la  
solidarité, du travail et de  
l'emploi*  
-----

**COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SOLIDARITÉ,  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU JEUDI 22 FÉVRIER 2018**



*Examen du projet de délibération portant approbation de la convention cadre entre l'État, la Polynésie française et l'Agence de l'outre-mer relative au passeport mobilité formation professionnelle*

Le jeudi 22 février 2018, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi, initialement convoquée à 13 h 30, démarre ses travaux à 13 h 36.

Sont présents en qualité de membres de la commission :

*M<sup>me</sup> Armelle Merceron, présidente ; M. Jules Ienfa, vice-président ; M<sup>me</sup> Jeanine Tata, secrétaire ; M. Philip Schyle ; M<sup>me</sup> Loïs Salmon-Amaru ; M. Michel Leboucher ; M<sup>me</sup> Éliane Tevahitua ; M<sup>me</sup> Sylvana Puhetini (13 h 42).*

Est absent en qualité de membres de la commission :

*M. Evans Haumani (procuration à M<sup>me</sup> Loïs Salmon-Amaru).*

Assistent avec voix consultative les représentants suivants :

*M. Antony Geros ; M<sup>me</sup> Béatrice Lucas ; M<sup>me</sup> Yolande Viriamu ; M<sup>me</sup> Élise Vanaa ; M. Marcel Tuihani ; M<sup>me</sup> Vaiata Perry-Friedman (13 h 38).*

Le ministère en charge des relations avec l'assemblée est représenté par :

*M<sup>me</sup> Vanessa Wan Der Heyoten, chargée de mission.*



Le quorum étant atteint, la présidente de la commission annonce que 2 dossiers figurent à l'ordre du jour :

- **Projet de loi du pays portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social**  
*(Lettre n° 1102/PR du 13-2-2018)*
- **Projet de délibération portant approbation de la convention cadre entre l'État, la Polynésie française et l'Agence de l'outre-mer relative au passeport mobilité formation professionnelle**  
*(Lettre n° 1189/PR du 15-2-2018)*



Rapporteurs : M<sup>me</sup> Jeanine Tata et M. Philip Schyle

Représentants du gouvernement :

M<sup>me</sup> Tea Frogier, ministre du travail, de la formation professionnelle et de l'éducation

M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier, conseillère technique auprès du ministre

M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison, chef du service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI)

## PRÉSENTATION DU PROJET DE CONVENTION CADRE

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier** : Comme d'habitude, nous sommes ravies d'être parmi vous. Avec Hina, on vous a préparé une présentation à double voix pour illustrer rapidement le projet de délibération.

Donc une présentation en trois parties : un rappel rapide du cadre juridique et socio-économique, des précisions quant à la mise en œuvre du passeport mobilité en Polynésie française et la présentation des formations qui seront sollicitées pour l'année 2018 dans le cadre de ce dispositif.

Au niveau du cadre juridique, le code des transports métropolitain décline trois dispositifs d'aide à la mobilité qui sont l'aide à la continuité territoriale, le passeport mobilité études et le dispositif qui nous intéresse particulièrement aujourd'hui, le passeport pour la mobilité de la formation professionnelle. Les deux premiers dispositifs, l'aide à la continuité territoriale et le passeport mobilité études, sont d'ores et déjà mis en œuvre en Polynésie et sont gérés par les services du haut-commissariat.

Concernant le dispositif du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle, bien que la Polynésie ait été éligible au dispositif, il manquait un texte pour clarifier les dispositions de mise en œuvre en Polynésie. Ce texte a été pris en avril 2017 par voie d'arrêté qui précise les modalités de mise en œuvre du passeport mobilité et de la formation professionnelle, un dispositif qui est mis en œuvre par LADOM et non par le haut-commissariat.

Toujours très succinctement, cet arrêté donne des précisions sur la mise en œuvre du passeport. Parmi ces précisions, c'est la mise en place d'une convention cadre tripartite entre le Pays, le haut-commissariat pour l'État et LADOM. À cette convention, le Pays doit effectuer une analyse des besoins prioritaires en formation.

Au cours de nos travaux avec les services du Haut-commissariat, nous avons profité du congrès de la formation professionnelle et de l'emploi en novembre 2017 pour tenter de faire émerger ces besoins en formation. Il s'est avéré que les besoins en qualification étaient des besoins très spécifiques, tout secteur professionnel confondu, du fait qu'en Polynésie, la carte de formation est assez large, aussi bien en formation initiale qu'en formation professionnelle.

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier** : Cependant, quand on arrive à des besoins de qualification très spécifiques, on a des niches d'emplois et donc des contingents qui sont faibles et qui font que la formation ne va pas s'ouvrir en Polynésie puisque c'est toujours difficile de mettre en place des formations très spécialisées qui demanderont un plateau pédagogique et technique très particulier lorsqu'on a une promotion de cinq ou de trois personnes.

**M. Michel Leboucher** : Un exemple ?

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier** : Par exemple, un scaphandrier en travaux publics.

En fait, ces éléments, l'analyse des besoins prioritaires et la formalisation d'une convention cadre entre le pays, l'État et LADOM, permettent la mise en œuvre du passeport mobilité en Polynésie dès l'année 2018, dès la signature de la convention.

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Je vais prendre la suite. Les deux parties suivantes, dont la première concerne la mise en œuvre concrète du dispositif et du process et ensuite, on vous proposera le catalogue que l'on a choisi pour les formations pour 2018 pour démarrer.

Comme vous le voyez, le SEFI est du coup le guichet unique, le guichet d'entrée justement pour le choix des formations, mais également pour le recrutement des demandeurs d'emploi puisqu'il s'agit de ces personnes. Donc, le SEFI définit les besoins en formation de manière annuelle. Comme l'a dit Johanna, les besoins de formation y sont réfléchis par rapport aux besoins du marché. Donc, on part de nos offres d'emploi qui sont en tension pour lesquels effectivement on manque de personnes qualifiées, on s'appuie également sur les grandes orientations du Pays et on veille bien sûr à ce que ces formations n'existent pas en Polynésie française. Ce sont des formations qui n'existent pas ici et qui correspondent à des besoins, des petites niches spécifiques, notamment très qualifiées. C'est pour cela — comme vous le verrez très souvent — que les publics cibles sont de niveau 3, c'est à dire cadres intermédiaires, parce qu'effectivement on verra pour le cas de scaphandrier on n'en a pas besoin de 20. En revanche, il y a des personnes de l'extérieur qui viennent pour remplir ces postes parce qu'effectivement on n'a pas la formation.

Et puis la deuxième étape, c'est la coordination — bien sûr — et la mise en œuvre des démarches sur le recrutement. Donc, ces démarches se découpent en plusieurs étapes. La première étape est une étape d'information pour tout public de demandeurs d'emploi. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, nos conseillers ont des portefeuilles de demandeurs d'emploi qu'ils suivent et nous remplissons des viviers en fonction de nos demandeurs d'emploi. Pour certains d'entre eux, ce type de formation et d'orientation correspondent à des étapes dans leur parcours d'insertion qui sont tout à fait adapté et approprié. On coordonne et on met en œuvre les démarches relatives aux informations. On reçoit les demandes, on veille à ce que les demandeurs aient la qualité de demandeurs d'emploi au sens du code du travail c'est-à-dire inscrits au SEFI, mais qui soient également sans emploi, ce qui signifie qu'ils aient effectués moins de 100 heures les trois derniers mois. Quand toutes les conditions d'éligibilité sont réunies, on passe ensuite à l'étape de la sélection. En fait, la sélection vise à vérifier à la fois le pré requis cognitifs, c'est-à-dire la capacité à suivre le cursus qui est choisi, mais également la motivation. Parce qu'effectivement envoyer un demandeur d'emploi en métropole pendant des mois, il faut que l'on vérifie sa capacité à quitter le pays pour aller en métropole et à revenir avec le diplôme. Pour cela, on travaille comme on le fait pour les formations du SEFI, c'est-à-dire avec des bilans d'évaluation d'orientation. Et puis après on travaille en étroite collaboration avec les services du Haut-commissariat et le jury est constitué du SEFI, du CFPA et du Haut-commissariat. Voilà de manière global le process.

Ensuite, c'est le Haut-commissariat qui prend le relais pour la partie plus administrative, notamment pour les billets d'avion, pour les critères sociaux de recrutement qui sont l'étape d'après. Le dernier petit point est que le SEFI met également en place un stage d'adaptation. C'est aussi une nouveauté. On a imaginé cela localement parce qu'effectivement partir en métropole pendant un mois, on fait un stage d'adaptation aux conditions de vie en métropole, au process administratif de la métropole qui permet aux jeunes polynésiens, — jeunes ou moins jeunes — quand ils arrivent en métropole d'avoir un petit peu le mode d'emploi pour ne pas se retrouver en situation d'échec. C'est indemnisé et c'est ce qui lui permet aussi d'avoir un petit pécule en arrivant parce qu'effectivement quand bien même le dispositif de LADOM permet d'indemniser le demandeur d'emploi, il y a un petit délai d'au moins un mois car on voulait éviter que le demandeur d'emploi polynésien à l'arrivée en métropole se retrouve effectivement dans un entre deux pendant un mois sans pouvoir avoir les moyens de vivre correctement. Tout le dispositif a été imaginé autour de ce process.

Je vous propose maintenant les formations qui ont été choisies pour 2018.

Les formations donc pour la première année — on n'est pas trop gourmand —, il s'agirait de 17 personnes. Compte tenu qu'on est déjà en février et le temps que cela se mette en place, ce sera donc 17 demandeurs d'emploi polynésiens partiront en métropole. Comme vous le voyez, on croise à la fois les besoins du marché en termes de recrutement et d'autres qu'on a sur notre site, notamment du SEFI : l'absence de formations en Polynésie française. On a également croisé cela avec des suites de cursus. C'est-à-dire qu'on a des jeunes effectivement qui arrivent à un palier à un niveau de qualification et il leur manque une marche pour vraiment correspondre aux besoins très pointus spécifiques que nos offres recherchent. Le premier comme vous le voyez, c'est la sortie de formation CAP maintenance des matériels agricoles et on propose un titre professionnel : technicien de maintenance d'engins et de matériel machinisme agricole. On a pas mal de demandes et n'ayant pas de personnes compétentes ici parce que c'est très pointu, on fait effectivement venir des personnes de l'extérieur. Il y a là une vraie micro niche intéressante. C'est du niveau 4 et cela nous permet de passer d'un niveau CAP à un niveau bac. Cela concernerait 4 personnes.

Comme vous pouvez le voir, le calendrier c'est juillet-septembre 2018. Comme vous le voyez aussi, les organismes de formation avec lesquels travaillent LADOM sont essentiellement des AFPA. Donc en fait, on a un catalogue et on choisit en fonction de nos besoins les formations qui correspondent en fonction de nos besoins et du calendrier également.

La deuxième formation qui est le titre professionnel web designer. On a des besoins qu'on n'arrive pas à pourvoir. On a un bac pro communication visuelle pluri média, mais qui s'arrête au niveau du bac et il manque là encore cette petite marche pour arriver à un niveau 3 donc de titre professionnel web designer. Là aussi, on a limité le groupe à 3 pour avoir 3 jeunes Polynésiens qui arrivent avec ces compétences. On attend qu'il soit absorbés par le marché du travail avant éventuellement de relancer une cohorte.

**M<sup>me</sup> Eliane Tevahitua :** Et l'école qui est logée auprès de la CCISM qui forme les jeunes aux méthodes informatiques.

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Alors, oui poly 3D. Le numérique est très vaste. Tout ce qui est digital et numérique et là c'est vraiment web design. Donc, là ils font des sites Internet alors qu'eux en fait, font des jeux numériques. C'est autre chose en fait, essentiellement des jeux.

Pour info, cette année 2018, on a de plus en plus de demandes dans le secteur digital et numérique. C'est vrai qu'au SEFI, du niveau 4, 5 même jusqu'au niveau bac+3, on a ouvert la palette parce qu'effectivement il y a de plus en plus de métiers dans le numérique très différents. Pour cette micro niche de web designer, on n'avait rien en fait. Et, on l'a inscrit parce qu'effectivement on a des offres et des jeunes qui sortent du bac pro à qui il manque une petite marche. Et, c'est dommage, on a des compétences qui viennent de l'extérieur pour remplir ces postes.

Donc, le scaphandrier. Le domaine suivant, comme vous le savez, on a effectivement des diplômes de plongé professionnel, des DPP1, des DPP 2 des DPP 3 qui ont été construit au départ pour les fermes perlières. Ce sont des travaux effectivement sous-marins, mais qui consistent à déplacer des objets sous l'eau. Ce qui nous manque aujourd'hui, par rapport aux besoins des entreprises, c'est d'être capable de faire de la soudure sous-marine ou de démonter. Et pour cela, il faut des scaphandriers avec un narguilé c'est un peu technique. Cela coûte très cher et l'atelier pédagogique coûte trop cher donc on n'a pas du tout cela en Polynésie. Il y a des vrais besoins et là encore, des personnes extérieures occupent ces postes très pointus. On a choisi pour cette année 3 personnes qui ont le DPP 3 et qui vont poursuivre avec cette qualification de soudure sous-marine pour pouvoir travailler sur les chantiers et notamment les grands projets du pays : ferme aquacole ou autre. Il y aura des travaux de soudure à faire sous-marin.

**M<sup>me</sup> Gilda Vaiho :** Il y a une seule école de scaphandrier en France ?

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Non, il y en a plusieurs. Là, on a sélectionné celle de l'AFPA parce qu'en fait LADOM travaille avec l'AFPA. En fait, on se plie un peu au catalogue de LADOM à qui on fait remonter nos besoins et LADOM choisie les partenaires avec lesquels ils travaillent.

**M. Michel Leboucher :** Cela ne vaut pas quand même le coup d'investir dans des équipements onéreux c'est sûr, mais quand on voit l'univers.

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Peut être à terme. En tout cas aujourd'hui, au regard des offres du jour, de l'année, aujourd'hui — en plus ce sont des activités assez dangereuses qui nécessitent aussi des formateurs très pointus, du matériel pointus — ça coûterait aujourd'hui très cher. Là, on envoie 3 personnes. Après à terme, pourquoi pas, mais aujourd'hui au regard des besoins, 3 polynésiens formés au scaphandrier.

L'idée c'est qu'il ne faut pas saturer non plus le marché du travail. Pour le moment, on a estimé qu'on démarrerait sur trois.

Ensuite, on a également le titre professionnel, toujours dans une démarche un peu de cadres intermédiaires pour lesquels effectivement on manque de personnel localement chargé d'affaires bâtiment. C'est le niveau au dessus du bac pro technicien du bâtiment. On a le bac pro, on a les cadres et le cadre intermédiaire est le maillon qui manque. Donc là, on propose effectivement d'envoyer 4 personnes chargées d'affaires en bâtiment. On a pas mal d'offres d'emploi au niveau du SEFI non pourvus à ce jour.

Et enfin, le dernier c'est géomètre topographe. Là aussi, titre professionnel technicien super-géomètre topographe, on n'a pas de compétences pointues locales et il y a un véritable manque. On est aussi sur du niveau 3 dans le cadre intermédiaire. Et là nous enverrions 4 personnes.

**La présidente :** On voit vraiment que vous travaillez dans la finesse et la dentelle — si je puis dire —, parce que c'est véritablement à partir des offres non satisfaites que vous repérez des candidats potentiels pour leur permettre de rencontrer l'offre qui est faite. Mais est-ce que les entreprises vont jouer le jeu d'attendre qu'ils reviennent ?

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** Effectivement, c'est un long travail qui a été réalisé, mais surtout dès le départ, en termes de politique de la formation professionnelle, c'était véritablement de partir d'un objectif qui n'était pas la formation pour la formation — et surtout comme le dit mon Président du Pays arrêtez de former des chômeurs — puisqu'en définitive nous n'avons pas de débouché derrière, mais véritablement de pouvoir avoir une cartographie fine des besoins du marché du travail. Et aussi de pouvoir caler en définitive et anticiper, puisqu'une formation se déroule sur plusieurs mois — voire quelques années pour certaines — pour pouvoir véritablement disposer de la personne qualifiée, formée au moment voulu et par rapport à un poste donné et un emploi qui se crée. Donc, c'est tout ce travail finalement depuis trois ans qui a été réalisé et en l'occurrence ce dispositif vient en cohérence avec l'ensemble des dispositions que nous avons déjà prises en la matière, notamment c'est de venir compléter finalement au niveau de l'offre de formation pour des demandeurs d'emploi, puisqu'au niveau des futurs salariés ou des futurs travailleurs, nous avons toute la formation initiale et la formation professionnelle. Mais là, c'était de s'adresser à des adultes et à des demandeurs d'emploi pour pouvoir leur faire bénéficier de ce passeport mobilité formation professionnelle et pouvoir leur donner la possibilité de partir pour se former sur des filières ou pour obtenir des diplômes qui n'existent pas localement, mais dont on est pratiquement sûr qu'il y a un besoin exprimé et avéré.

Donc, tout ce travail de cartographie, également de mise en cohérence, finalement on a beaucoup parlé par exemple dans notre politique, de parcours sécurisé de formation avec un objectif véritablement — pas simplement de se dire c'est bien, il est formé, il est qualifié, il a un diplôme — qui est l'employabilité et surtout cet objectif d'insertion. Pour cela il fallait réussir à caler finalement toutes les filières et tout ce parcours sécurisé et avec une photographie qui évidemment est dynamique puisque les besoins du marché du travail évoluent aussi au cours du temps, mais qui soit le plus en réactivité possible.

Je voulais aussi — excusez moi, mais — je tenais absolument à être présente parce que ce travail au départ, lorsque j'avais fait la première année une mission et j'avais été voir LADOM pour voir de quelle manière nous étions éligibles ou pas, tout ce qui était dispositifs nationaux en termes de mobilité, notamment de formation professionnelle, les dispositions en l'occurrence n'étaient pas applicables à la Polynésie française du fait de son statut particulier. Et en définitive, donc les mesures ont été prises, ils ont modifié le périmètre d'intervention de LADOM, ce qui a conduit à pouvoir aujourd'hui présenter cette convention pour —vous l'avez vu il y a eu un énorme travail de discussion — véritablement caler le dispositif.

En l'occurrence, pour 2018, on démarre avec un petit nombre, mais on a choisi aussi des filières et des formations où on est sûr qu'il y aura un besoin avéré. Les entreprises ont un besoin exprimé et elles vont les embaucher, mais de partir sur cinq formations qui nous ont été présentées avec des petits chiffres. Il ne faut pas avoir un par formation, qu'ils soient deux, trois ou quatre, de manière aussi à ne pas être tout seul là-bas en France. Finalement, c'est un peu cette année test et on compte bien qu'au fur et à mesure on puisse augmenter le nombre de demandeurs d'emploi que l'on enverrait en métropole. Mais il faut qu'on garantisse également que tout est bien calé et c'est tout le gros travail technique qui a été réalisé en discussion avec LADOM et les services du haut-commissariat et ceux du Pays.

**M<sup>me</sup> Éliane Tevahitua :** Quelle est la durée moyenne des stages qui sont effectués en France ?

Et est-ce que ces dispositifs ne peuvent pas s'appliquer au cas de stagiaires qui se trouvent dans les îles éloignées pour payer leur acheminement sur Tahiti ? Ça ne peut pas exister qu'au niveau de la Polynésie ? Là, il s'agit bien de conventions pour des stages à l'extérieur de notre pays ; mais, en dehors de cela, il n'y a pas de possibilité de mettre en place des stages intra-muros ?

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier :** Pour la première question, la durée des stages et des formations en métropole oscille entre 9 et 12 mois en fonction de la formation demandée.

Concernant la mobilité, pour chacune des formations, nous avons tiré les fiches techniques pour vous donner les précisions sur le métier vers lequel ça mène, le contenu de la formation et les prérequis. On laisse ces documents à la disposition de la commission pour que vous ayez une idée plus précise des formations qui ont été sollicitées.

Concernant la continuité territoriale à l'intérieur de la Polynésie, avec le SEFI et le CFPA et même le CMMPF, on a effectué un travail qui consiste, soit à délocaliser des formations dans les îles (Exemple : le CMMPF avec le certificat de pilote lagonaire, soit à amener les stagiaires d'une île sur Tahiti quand on n'avait pas la possibilité de déplacer le plateau pédagogique. C'est ce qui s'est passé au courant de l'année 2017 pour une vingtaine d'habitants de Hao qui sont venus se former au CFPA dans les métiers du bâtiment sur huit mois. C'est pris en charge par le Pays.

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** Nous avons la possibilité, effectivement, d'organiser des stages intra-muros, comme vous le disiez.

Là, on est vraiment sur des formations diplômantes qui ne sont pas présentes en Polynésie française et pour lesquelles il faut partir, et notamment pour ce public de demandeurs d'emploi parce que, par ailleurs, il y a des dispositions qui sont prévues pour des étudiants. On le voit sur les billets d'avion. Là, le passeport mobilité formation professionnelle est vraiment très complet parce que ce n'est pas simplement le billet d'avion qui peut être pris en charge, il y a vraiment tout un accompagnement, un certain nombre d'indemnités qui sont pris en charge. On a dû vous les lister dans la présentation. C'est vraiment assez complet et il est vrai que pour des demandeurs d'emploi, pour ce public-là, jusqu'à présent, on n'avait pas un dispositif. C'est pour cela qu'on a fait activer ce dispositif national qui existe.

**La présidente :** Pour résumer, ils vont avoir le billet d'avion pris en charge, les frais de la formation, l'hébergement et c'est le haut-commissariat, en lien avec les autorités en France, qui va chercher des logements et ils auront une indemnité. Quel sera le montant de leur indemnité par mois ?

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier :** En fait, l'indemnité est plafonnée à 700 euros par mois, maximum.

**La présidente :** En fonction des revenus de la famille.

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier :** Non, elle est plafonnée à 700 euros par mois par stagiaire.

**La présidente :** D'accord !

**M<sup>me</sup> Johanna Cros-Frogier :** Au niveau de la définition du nombre de passeport mobilité à l'année, ce que nous avons convenu, hormis cette première année, c'est que la Polynésie transmet l'analyse de ses besoins six mois avant la fin de l'année civile, au moment où, en fait, LADOM prépare son budget et reçoit les demandes de tous les Outremer. Et on a une réponse avant la fin de l'année civile N-1.

Pour cette première année, on a fait un certain nombre de demandes et on a convenu que 17 passeports mobilité pour une première année de rodage, ça pouvait convenir. Il n'empêche que ce n'est pas figé à 17 passeports mobilité. On peut y aller progressivement.

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** C'est ce que j'essayais d'expliquer c'est-à-dire déjà, un, c'est de choisir cinq formations, d'en avoir trois, quatre par formation pour qu'il ne soit pas tout seul. Parce que l'on a tout calé avant, ça se passe très bien pour les 17. Cela nous permettra, l'année suivante, de continuer à augmenter progressivement. Mais pour la première année, on préfère aller doucement et bien s'assurer que tout se passe bien.

Vous avez vu, je pense que dans votre dossier en annexe 1, on a pris la peine également de décrire — c'est très technique — tout le parcours, le cheminement, l'itinéraire des dossiers, surtout pour pouvoir se caler parce que, là, comme on a trois entités qui interviennent, pour être vraiment sûr que les trois se sont bien entendus, savent exactement ce qu'elles doivent faire pour ne pas que, finalement, nos candidats soient à un moment donné coincés au niveau de la procédure.

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Et tout le temps de leur présence en formation en métropole, il y a des équipes de LADOM qui nous renvoient un suivi pédagogique. Après, le SEFI prend le relais en termes d'insertion. Donc on travaille vraiment tous ensemble. Il faut qu'on arrive à bien mettre au point ces passerelles déjà sur 17 pour roder la machine.

L'idée ce n'est vraiment pas juste de les envoyer en formation, mais de les suivre jusqu'à l'insertion professionnelle.

**M<sup>me</sup> Sylvana Puhetini :** Sur quels critères vous allez procéder au choix des 17 candidats qui iront en formation en France ? Est-ce qu'il y a un concours ? Est-ce que vous avez une liste de demandes ? Est-ce que ce candidat peut aller jusqu'à la fin de la formation ? Quels sont les critères ?

**La présidente :** Sylvana était absente au moment où on l'a évoqué, donc c'est bien de le rappeler.

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Le processus de sélection se fait en plusieurs étapes. Et effectivement, les deux points importants sont les prérequis cognitifs, c'est-à-dire que la personne doit avoir le niveau requis pour suivre la formation, et la motivation et la maturité. Comme on le disait tout à l'heure, on part en métropole pendant des mois, donc il faut éviter qu'il y ait beaucoup de freins périphériques familiaux, par exemple. Donc, on va intégrer tous ces critères. Et le jury de sélection finale est constitué par le SEFI, par les services du haut-commissariat, par le CFFPA. On s'appuie également sur des bilans d'évaluation et d'orientation de psychologues du travail pour être vraiment sûr que la personne est bien motivée et suivra le cursus jusqu'au bout.

**M. Jules Ienfa :** Je crois que la question d'Éliane, sauf si je me trompe, c'est peut-être pour, éventuellement, faire bénéficier à nos personnels de la santé des îles quand ils viennent en formation de remise à niveau sur Tahiti, s'ils ne peuvent pas bénéficier de cette continuité territoriale. C'est vrai que ça vous dépasse. Vous avez fait un travail pendant trois ans, si j'ai bien compris. Vous aboutissez à une convention qui semble très intéressante.

Je dépasserai l'idée d'Éliane, en parlant du dispositif de continuité territoriale, nous sommes en train Armelle, Éliane, moi-même et puis d'autres représentants à l'assemblée de travailler sur une mission d'évaluation des évasans. Et dans cette mission d'évaluation d'évasans, il nous est apparu quand même, ne serait-ce que pour les accompagnateurs agréés, qu'il faut peut-être penser à élargir un petit peu les critères permettant l'agrément de ces accompagnateurs. Et je me pose la question, mais ce n'est pas le rôle de votre ministère, il y a un autre ministère qui devrait s'y mettre et la CPS peut-être aussi : pourquoi ne pas travailler sur l'idée de la continuité territoriale qui pourrait venir nous aider en matière d'évasans pour le malade lui-même ou pour les accompagnateurs ? C'est une idée qu'il va falloir creuser et que l'on pourrait peut-être mettre en préconisation dans notre rapport définitif.

**M<sup>me</sup> Éliane Tevahitua :** C'est une façon de réparer un peu leur dette.

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** Il est vrai que les trois dispositifs et celui dont on parle aujourd'hui, c'était le moins connu finalement puisqu'il n'avait pas été activé pour la Polynésie française. C'est vrai qu'on a connu l'aide à la continuité territoriale, le passeport mobilité étudiant.

**La présidente :** On peut apprécier le fait que vous ayez eu l'idée de faire une préparation de 4 à 5 semaines avant le départ.

Et j'indiquais à Jules qu'il serait peut-être intéressant que la Délégation de la Polynésie ait au moins la connaissance de la liste des personnes, du lieu où elles sont de manière à ce qu'elles puissent réagir. L'on prend l'exemple des évacuations sanitaires. L'on voit bien que, quand arrive un pépin, quand il y a quelque chose qui n'était pas prévue, il est important d'avoir un référent, quelqu'un qui peut vous aider, à qui on peut téléphoner si on a un problème.

**M. Jules Ienfa :** Tout à fait !

**La présidente :** Je pense que ce serait intéressant puisque la Délégation de la Polynésie a, maintenant, une responsabilité dans ses missions d'actions auprès de la communauté polynésienne.

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** J'allais dire que, là, on risque d'avoir en fait un public qui n'a jamais quitté la Polynésie. Donc, c'était très important et puis c'est vrai que lorsque j'avais rencontré LADOM, il m'avait donné des exemples au niveau des Antilles puisqu'eux étaient déjà éligibles et, en définitive, ils ont eu beaucoup de mal. C'est-à-dire qu'ils étaient prêts, motivés, ils ont été identifiés, ils sont arrivés en France. Au bout de deux, trois semaines ils n'ont pas réussi à s'adapter.

Et en gros, ça a donné lieu à un échec et à un retour irrattrapables. On avait cela en tête et l'on se disait que, sur un public cible, il faut véritablement qu'on les prépare pour mettre toutes les chances de leur côté. Mais, effectivement, il ne faut pas qu'on oublie effectivement de communiquer les informations sur nos candidats.

**M. Antony Geros :** La question que je vais poser intéresse plutôt la manière de recenser nos besoins. Parce que, là, vous avez défini cinq filières qui correspondent à des formations diplômantes bien précises, bien pointues mais vous anticipez ensuite pour le futur. Vous pensez qu'on démarre avec ça et ensuite, plus tard, on verra comment on va évoluer. Est-ce que dans le cadre des dispositions qui sont mises en place au SEFI par exemple, ou dans je-ne-sais-quel service qui s'occupe de ça, il y a une procédure de recensement des besoins ?

Et dans le cadre du recensement de ces besoins, est-ce que, par exemple, les entreprises vous déposent des plans de charge pluriannuels, par exemple pour savoir qu'à partir de 2019, il y a une mobilisation de tels secteurs d'activité économique et qu'il faut qu'on anticipe les formations ? Est-ce qu'on a ça ?

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** On va dire que le recensement des besoins des entreprises, c'est le gros travail que nous avons encore à réaliser avec le pôle « Entreprises » du SEFI. Justement, c'est un des dispositifs que nous souhaitons développer, c'est la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est véritablement cet outil qui va pouvoir nous donner cette dynamique et cette réactivité et, surtout, nous inscrire en prospective et en perspective.

En parallèle, je vous ai également beaucoup parlé d'un schéma directeur de la formation qui a été établi avec l'université, le vice-rectorat et un certain nombre de partenaires. Nous avons effectué un suivi mais, surtout, nous avons réalisé, l'année dernière en novembre, un congrès de la formation professionnelle et de l'emploi.

Pour la première fois, nous avons la cartographie complète de l'ensemble des formations qui sont délivrées en Polynésie française. Depuis la formation initiale scolaire dans nos établissements, tout a été cartographié lors de ce congrès. On a également obtenu tout ce qui était formation continue des salariés, également tout ce qui était formation professionnelle, ainsi que l'ensemble des formations qui ne sont pas délivrées ici et pour lesquelles nous avons des Polynésiens qui sont partis à l'extérieur pour se former. Cet ensemble de données a été présenté lors du congrès.

On a un petit loupé aujourd'hui parce que le conseil des ministres, qui devait avoir lieu habituellement le mercredi, va se dérouler demain. Nous présenterons les actes du congrès puisque nous les avons. En fait, le plan était aussi de se présenter ici en vous distribuant les actes du congrès où vous avez toutes les informations qui sont cartographiées, qui sont visibles. C'est vrai que l'ensemble des intervenants et des personnes qui ont participé à ce congrès se sont dit : « Mais on a quelque chose de fantastique, là, à faire. Finalement, on a cette chance d'être un petit territoire où tout le monde se connaît et où on peut agir du moment qu'on se parle et qu'on ait la bonne visibilité ». Là, on a véritablement la vision globale de l'ensemble de la formation en Polynésie française et, pour celle qui n'est pas disponible en Polynésie française pour lequel nous avons des personnes qui partent à l'extérieur pour pouvoir revenir avec ses compétences et ses qualifications, ses diplômes.

**M. Antony Geros :** Et donc, on ne pourra pas avoir ça pour demain.

**M<sup>me</sup> Tea Frogier :** Dans les jours à venir.

**M<sup>me</sup> Hina Grepin-Louison :** Au niveau opérationnel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, au SEFI, on a restructuré la cellule « Entreprise » en portefeuilles sectoriels, c'est-à-dire qu'il y a « Monsieur BTP », « Madame hôtellerie » etc. Donc, il y a des liens très ténus qui se sont tissés entre les référents, les conseillers-entreprises et les grands secteurs professionnels. Du coup, on voit émerger régulièrement ces besoins et on arrive un peu à les cartographier. C'est aussi un outil en plus qui va dans ce sens.

**La présidente :** Vous nous les donnerez dès qu'ils seront disponibles.

Je trouve que c'est un projet intéressant et bien préparé. Il permettra sans doute d'affiner les choses. Moi, je ne peux m'empêcher de penser encore au dispositif « Cadres avenir » qui existe en Nouvelle-Calédonie et qui permet à des Néo-Calédoniens et notamment des Kanaks d'aller en formation pour faire de la promotion sociale. Évidemment, ce sont plus des cadres mais là, ça va de bac + 3 à bac + 5. Je trouve que c'est vraiment un projet intéressant de pouvoir bénéficier de cela.

## EXAMEN DU PROJET DE DÉLIBÉRATION

*Le projet de délibération ne suscite pas de discussion.*

Vote sur le projet de délibération  
*Adopté à l'unanimité avec 8 voix pour (dont 1 procuration)\**

*\* 16 h 44 : Départ de M. Michel Leboucher*



*Pour la présidente empêchée,  
le vice-président*

Jules IENFA