

N° 28676-2021/1-ACTS/DEL

Date du : 2 avril 2021

Rapport de présentation

OBJET : portant création des dispositifs et des mesures d'accompagnement vers l'emploi

PJ : un projet de délibération

Les mesures d'aide à l'emploi constituent les outils indispensables des conseillers à l'emploi, pour la réalisation de la mission de placement des demandeurs d'emploi de la province Sud, exercée par délégation de compétence. Véritable moyen de favorisation de l'embauche mais également d'évaluation des qualités et des compétences des demandeurs d'emploi, celles-ci nécessitent d'être structurées dans une délibération spécifique.

La conjoncture économique et l'évolution du marché de l'emploi laissent pressentir l'arrivée d'un nouveau public. La mise en place de la nouvelle direction de l'emploi et du logement et la reprise des missions emploi-insertion des jeunes exercées par la mission d'insertion des jeunes de la province Sud, motivent la révision des mesures d'aide à l'emploi afin de répondre aux objectifs suivants :

- Renforcer les dispositions réglementaires actuelles ;
- Mettre en place des dispositifs spécifiques pour les jeunes et les personnes en situation de handicap ;
- Optimiser les charges financières et administratives des dispositifs et rendre plus lisibles les dispositifs ;
- Recentrer les mesures sur l'affinage du projet professionnel, la découverte des métiers et la pérennisation de l'emploi aidé ;
- Encourager la création d'emploi.

C'est dans cette perspectives que cinq modifications opérationnelles et structurelles principales sont proposées :

- L'extraction des mesures d'aide à l'emploi de la délibération n° 42-2004 du 10 décembre 2004 qui porte « *création du programme provincial d'insertion citoyenne* », de manière à différencier l'accès aux postes PPIC dont la gestion des ressources humaines est assurée par la province Sud ;
- L'adaptation et l'insertion de dispositifs, pour répondre à un public plus large, dont : la création de dispositifs « jeunes », l'adaptation d'un dispositif proposé par le code du travail de Nouvelle-Calédonie, la création d'un dispositif propre au handicap et la duplication du dispositif « VIVALDI » pour les étudiants hors cursus scolaire ;
- La suppression de certaines indemnités notamment dans le cadre de stage et la redéfinition des prestations comme des outils de découverte des métiers et non comme des contrats temporaires ;
- La responsabilisation des employeurs vis-à-vis des démarches en matière d'embauche tout en facilitant les démarches et en optimisant les procédures ;
- La sécurisation de l'usage des fonds publics par un versement en tranches et après vérification du service fait.

Le terme « *Dispositifs d'Aide à l'Emploi* » est générique et désigne l'ensemble des mesures qui sont déclinées en deux catégories, selon leur objectif, afin d'éviter la confusion entre les mesures destinées aux entreprises et celles au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Les « *Mesures d'Aide à l'Emploi* » conservent leur objectif primaire à savoir, favoriser l'embauche au sein des entreprises. Les autres mesures liées au projet professionnel des demandeurs d'emploi relèvent désormais des « *Mesures d'Insertion socio-professionnelle* ».

La délibération proposée est scindée en quatre chapitres :

- « *Chapitre I : Dispositions générales* » ;
- « *Chapitre II : Les Mesures d'Aide à l'Emploi* » ;
- « *Chapitre III : Les mesures d'insertion socio-professionnelles* » ;
- « *Chapitre IV : Dispositions d'application* ».

➤ **CHAPITRE I : Dispositions générales**

Il rappelle les conditions essentielles d'attribution déjà fixées par une délibération de 2004 et définit de nouvelles obligations en complément de celles prévues par le Code du Travail de Nouvelle-Calédonie. Ce chapitre a pour but de fixer les critères communs d'attribution des aides, le formalisme des contrats et les conditions générales d'exécution de toutes les mesures mises en place.

Ainsi, de manière générale, pour pouvoir prétendre à l'un des dispositifs, les bénéficiaires doivent communément résider en province Sud depuis plus de six (6) mois et :

- Pour le demandeur d'emploi, être considéré comme « actif » selon les critères fixés par le service de placement et faire l'objet d'un accompagnement par un conseiller à l'emploi depuis plus de trois (3) mois ;
- L'employeur doit, quant à lui, manifester une volonté effective d'embaucher du personnel et s'engager sur une période plus ou moins longue selon le type de mesure.

Ce chapitre intègre les « *jeunes scolarisés* » en qualité de nouveaux bénéficiaires.

Il définit pour tout employeur bénéficiaire, une nouvelle obligation qui est la transmission d'une grille d'évaluation destinée à caractériser les progrès du demandeur d'emploi dans la structuration de son projet professionnel et sa recherche d'emploi.

Il fixe également pour l'employeur, en cas de rupture du contrat de travail, une obligation de rendre compte des motifs, et ce, dans l'objectif d'améliorer le suivi des demandeurs d'emploi.

➤ **CHAPITRE II : Les Mesures d'Aide à l'Emploi**

Les acronymes des dispositifs existants étant sujets à confusion dans l'esprit du public (CIP, CPA, CPAEP, CPAEPS), le projet de délibération envisage d'utiliser des noms courants en relation avec la politique provinciale, notamment environnementale. Ainsi, les arbres représentent l'enracinement durable dans un environnement particulier. Symbole d'avenir, son image se prête parfaitement à l'épanouissement d'un demandeur d'emploi qui trouve du travail. Choisis au regard de la valorisation provinciale des plantes endémiques, la dénomination des dispositifs se veut donc pédagogique, symbolique et durable.

• ***Evaluation Préalable au Recrutement***

L'évaluation préalable au recrutement remplace l'actuel « *Evaluation en Milieu de Travail – Préalable au Recrutement (EMT-PR)* ». Ce dispositif est mis en place lorsque l'employeur exprime une volonté sérieuse d'embaucher un demandeur d'emploi, mais qu'il estime nécessaire d'évaluer les qualités de ce dernier avant son embauche.

Etabli sous la forme d'un stage de cinq (5) jours ouvrés consécutifs, renouvelable une fois, ce dispositif ne se substitue pas à la période d'essai définie par le Code du Travail de Nouvelle-Calédonie.

Au même titre que le dispositif actuel, la province Sud prend en charge la couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle », toutefois, l'indemnisation de stage est remplacée par :

- La remise d'un titre-repas crédité à hauteur de 1800 francs CFP par jour de stage ;
- Et, si le demandeur d'emploi le souhaite, un titre de transport nominatif, crédité d'un montant équivalent à deux déplacements par jour de stage.

- **Contrat Provincial d'Acquisition des Compétences ou « GAIAC »**

Ce nouveau dispositif vient compléter le « *Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)* » définis aux articles Lp. 531-1 et suivants du Code du Travail de Nouvelle-Calédonie. Ouvert au plus de 26 ans, la mesure provinciale permet à l'employeur de bénéficier d'une aide financière s'il répond aux conditions suivantes :

- Permettre l'acquisition de compétences techniques spécifiques au métier envisagé par la mise en place d'un plan de formation interne à l'entreprise;
- Exécuter un contrat d'une durée minimum de trois (3) mois.

L'aide financière est équivalente à une (1) mensualité du SMG brut horaire à taux plein.

- **Contrat Provincial de valorisation des Aptitudes ou « SANTAL »**

Destiné à remplacer le « *Contrat Temporaire de Formation* », le dispositif « *SANTAL* » a pour but de favoriser l'embauche et la montée en compétence des personnes en situation de handicap.

Cette mesure permet à l'employeur de bénéficier d'une aide financière équivalente à deux (2) mensualités du SMG horaire brut à taux plein sous réserve qu'il remplisse les conditions suivantes :

- Exécuter un contrat d'une durée minimum de trois (3) mois ;
- Mettre en place et réaliser un plan de formation interne à l'entreprise adaptée aux préconisations médicales fixées par la Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance.

Bien que l'insertion des travailleurs en situation de handicap soit une compétence du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, la mesure provinciale doit permettre de disposer des moyens nécessaires à la prise en charge, l'accompagnement et la favorisation de l'accession à l'emploi pour ce public.

- **Contrat Provincial d'Accès à l'Entreprise Privée ou « KAORI »**

Ce dispositif existant a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi, avec ou sans projet professionnel validé et en difficulté d'insertion. Pour pouvoir bénéficier des fonds alloués à ce dispositif, l'employeur doit :

- Embaucher le demandeur d'emploi pour une durée minimum de six (6) mois ;
- Mettre en place et réaliser un plan de formation interne à l'entreprise pour évaluer les qualités et les compétences du demandeur d'emploi embauché.

A ce titre et sous réserve de respecter ses engagements, l'employeur pourra bénéficier du versement par la province Sud de sommes équivalentes à :

- 1,5 fois le SMG horaire brut à taux plein à la fin du 1^{er} trimestre effectué ;
- 1,5 fois le SMG horaire brut à taux plein si l'employeur promet d'embaucher à nouveau la personne pour six mois supplémentaire ou plus. A défaut, la somme se limite à 1 fois le SMG horaire brut à taux plein.

- **Contrat Provincial d'Aide à l'Embauche du Premier Salarié « NIAOULI »**

Ce dispositif existe également dans la réglementation actuelle. Il ne peut pas s'appliquer aux entreprises relevant du secteur du personnel domestique, à celles ayant déjà bénéficié des dispositifs du CASE et celles ayant déjà embauché du personnel au cours des 18 mois précédent la demande. Cette mesure a pour objectif d'aider les petites entreprises à embaucher leur premier salarié, et ce, pour une durée minimum d'un an.

Au titre de ce dispositif, la province Sud verse à l'employeur :

- S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'un an : une mensualité du SMG au rendu exécutoire de la convention, une mensualité du SMG à la fin des six premiers mois de contrat et 50% du SMG à la fin de la période d'un an contractuellement établie ;

- S'il d'agit d'un contrat à durée indéterminée : la somme de 3.5 fois le SMG brut à taux plein sera versée à la fin de la période d'essai définie dans le contrat de travail.

Ce dispositif n'oblige plus l'employeur à participer à une formation sur la gestion d'entreprise. Néanmoins, le maintien d'une aide incitative par l'intermédiaire d'une prise en charge de la formation est proposée à tout employeur qui souhaiterait s'y inscrire.

➤ **CHAPITRE III : Les Mesures d'Insertion Socio-Professionnelle**

Afin de pouvoir dissocier les Mesures d'Aide à l'Emploi des Mesures d'Insertion Socio-Professionnelle, il est proposé, dans la continuité de « VIVALDI », de maintenir des noms d'auteurs classiques pour ce type de prestations.

- ***Immersion en Milieu de Travail***

L'immersion en Milieu de Travail remplace l'actuel « *Evaluation en Milieu de Travail – Sans Recrutement (EMT-SR)* ». Cette mesure est mise en place pour permettre au demandeur de découvrir les conditions d'exercice d'un métier, d'évaluer son employabilité et s'il dispose des compétences et des qualités nécessaires pour poursuivre sur ce métier. Elle a également pour finalité de valider ou non, le projet professionnel qui aura été préalablement travaillé avec le conseiller à l'emploi.

Cette mesure se caractérise comme un stage de dix (10) jours ouvrés consécutifs, renouvelable une (1) fois.

Au même titre que le dispositif actuel, la province Sud prend en charge la couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle », toutefois, l'indemnisation de stage est remplacée par :

- La remise d'un titre-repas crédité à hauteur de 1800 francs CFP par jour de stage ;
- Et, si le demandeur d'emploi le souhaite, un titre de transport nominatif, crédité d'un montant équivalent à deux déplacements par jour de stage.

- ***Stage d'Insertion Professionnelle ou « CHOPIN »***

Cette mesure se concrétise par la réalisation d'un stage rémunéré d'insertion professionnelle à destination des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 26 ans. Elle a pour objectif l'acquisition de compétences professionnelles, le renforcement de l'employabilité, le développement du sens des responsabilités et des qualités relationnelles, ainsi que le renforcement des connaissances de règles et codes du monde de l'entreprise.

Ce stage est d'une durée de trois (3) mois minimum et six (6) mois maximum. Durant toute la durée du stage, le bénéficiaire perçoit une indemnité équivalente à 50 % du SMG pour la première période, puis 65 % du SMG s'il y a renouvellement.

- ***Aide provinciale à la formation individuelle***

Directement liée aux articles R. 544-25 et suivants du Code du Travail de Nouvelle-Calédonie relatif au financement de la formation professionnelle par la Nouvelle-Calédonie et les provinces, cette aide financière est un outil d'accompagnement pour la réalisation du projet professionnel.

Cette aide est équivalente au 2/3 du tarif proposé par l'établissement de formation dans la limite de 93.000 francs CFP. Pour pouvoir en bénéficier, le demandeur doit être en période d'accompagnement auprès d'un conseiller ou d'un prestataire agréé.

- ***Aide provinciale au permis de conduire***

Le permis de conduire est devenu un critère de sélection de plus en plus fréquent et le coût d'une formation ne peut être supporté entièrement par le demandeur. Ainsi, et au même titre que l'aide à la formation individuelle, le bénéfice de cette mesure est directement lié à la pertinence de la réalisation du projet professionnel et de l'accession à un emploi pérenne.

Toutefois, au regard des différences de tarifs entre les établissements de formation et l'objectif de réduction de la charge financière de ce dispositif, un plafond est désormais fixé sur la base des tarifs pratiqués l'année précédente, en fonction du permis requis et de la formation demandée, code ou conduite.

- **Stage d'été ou « JOB D'ETE »**

Il s'agit de la mesure phare à destination des jeunes scolaires et étudiants sans emploi, âgés de 16 à 26 ans. Il a pour objectif de permettre aux jeunes de découvrir le monde du travail, de bénéficier d'une première expérience et d'accéder à un emploi temporaire rémunéré.

Pendant toute la durée du stage, pouvant aller de six (6) jours ouvrés consécutifs à six (6) semaines, le stagiaire bénéficie d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle » dont le coût est supporté par la province Sud et d'une indemnité minimale de 65 % du SMG versée par l'entreprise.

- **Stage « VIVALDI »**

C'est une mesure incitative destinée à favoriser le retour en Nouvelle-Calédonie des étudiants se trouvant hors du Territoire.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, l'étudiant doit être régulièrement inscrit auprès d'un établissement public ou privé agréé d'enseignement supérieur, situé hors du Territoire, pour une formation équivalente ou supérieure au BAC + 3.

Tout au long de son stage et pendant une période de six (6) mois maximum, l'étudiant bénéficie :

- d'une indemnité mensuelle de stage d'un montant équivalent à 50 % du SMG brut à taux plein ;
- d'un titre-repas crédité d'un montant équivalent à 1800 francs CFP par jour de stage ;
- s'il le souhaite, d'un titre de transport crédité d'un montant équivalent à deux déplacements par jour de stage ;
- et d'une couverture sociale « accident et maladie professionnelle » dont le coût est supporté par la province Sud.

- **Stage « MOZART »**

A la différence du stage « VIVALDI », le stage « MOZART » n'est pas rémunéré. Il concerne les étudiants inscrits en études supérieures et ne peut pas excéder trois (3) mois. Ce dernier a pour objectif de favoriser l'acquisition d'une première expérience dans le domaine d'études suivies.

Dans le cadre de ce stage, le stagiaire bénéficie :

- d'un titre-repas crédité d'un montant de 1800 francs CFP par jour de stage ;
- s'il le souhaite, d'un titre de transport crédité d'un montant équivalent à deux déplacements par jour de stage ;
- d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle » dont le coût est supporté par la province Sud.

➤ **CHAPITRE IV : Dispositions d'application**

Ce chapitre met, entre autre, en évidence la compétence de la Direction de l'Emploi et du Logement en matière de placement et de mise en œuvre des dispositifs et des mesures d'aide à l'emploi.

Tel est l'objet de la présente délibération que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.