



**DELIBERATION N° 24/054 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
PORTANT SUR LE RAPPORT " TRAVAIL ET EMPLOI : DE L'AMÉLIORATION
DES DISPOSITIFS EXISTANTS AU NÉCESSAIRE CHANGEMENT
DE PARADIGME "**

**CHÌ PORTA NANTU A U RAPORTU " TRAVAGLIU È IMPIEGU :
DA U MIGLIURAMENTU DI I DISPOSITIVI ESISTENTI À U CAMBIAMENTU
NECESSARIU DI MUDELLU "**

SEANCE DU 26 AVRIL 2024

L'an deux mille vingt quatre, le vingt six avril, l'Assemblée de Corse, convoquée le 12 avril 2024, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Mme Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Présidente de l'Assemblée de Corse.

ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.

Jean-Christophe ANGELINI, Danielle ANTONINI, Jean-Baptiste ARENA, Véronique ARRIGHI, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Jean BIANCUCCI, Jean-Marc BORRI, Marie-Claude BRANCA, Françoise CAMPANA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Vannina CHIARELLI-LUZI, Anna Maria COLOMBANI, Romain COLONNA, Christelle COMBETTE, Frédérique DENSARI, Muriel FAGNI, Petru Antone FILIPPI, Eveline GALLONI D'ISTRIA, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Josepha GIACOMETTI-PIREDDA, Xavier LACOMBE, Vanina LE BOMIN, Ghjuvan'Santu LE MAO, Jean-Jacques LUCCHINI, Don Joseph LUCCIONI, Saveriu LUCIANI, Sandra MARCHETTI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Georges MELA, Jean-Martin MONDOLONI, Paula MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, Jean-Paul PANZANI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Pierre POLI, Juliette PONZEVERA, Louis POZZO DI BORGO, Anne-Laure SANTUCCI, Jean-Michel SAVELLI, Joseph SAVELLI, François SORBA, Hervé VALDRIGHI, Hyacinthe VANNI

ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :

M. Jean-Félix ACQUAVIVA à Mme Véronique ARRIGHI
M. Didier BICCHIERAY à Mme Marie-Thérèse MARIOTTI
Mme Vanina BORROMEI à M. Pierre POLI
Mme Valérie BOZZI à M. Georges MELA
M. Paul-Joseph CAITUCOLI à Mme Danielle ANTONINI
Mme Angèle CHIAPPINI à M. Jean-Martin MONDOLONI
Mme Cathy COGNETTI-TURCHINI à Mme Marie-Anne PIERI
Mme Santa DUVAL à Mme Chantal PEDINIELLI
Mme Lisa FRANCISCI-PAOLI à M. Ghjuvan'Santu LE MAO
M. Pierre GUIDONI à Mme Christelle COMBETTE
Mme Véronique PIETRI à Mme Serena BATTESTINI

M. Antoine POLI à M. Jean-Christophe ANGELINI
M. Paul QUASTANA à Mme Marie-Claude BRANCA
M. Jean-Louis SEATELLI à M. Jean-Michel SAVELLI
Mme Charlotte TERRIGHI à M. Xavier LACOMBE
Mme Julia TIBERI à Mme Vanina LE BOMIN

L'ASSEMBLEE DE CORSE

- VU** le règlement (UE) N° 360/2012 de la commission du 24 avril 2012 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'UE relatif aux aides de minimis accordées à des entreprises fournissant des services d'intérêt économique,
- VU** le code général des collectivités territoriales titre II, livre IV, IV^{ème} partie, et notamment les articles L. 4422-1 et suivants portant sur le statut de la Collectivité de Corse,
- VU** le code de commerce, et notamment les articles L. 710-1 et suivants et les articles 23 et 24 du Code de l'artisanat définissant respectivement les missions des chambres consulaires,
- VU** la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi « PACTE » et notamment son article 46,
- VU** la jurisprudence applicable en la matière telle que définie par l'Arrêt « Altmark » de la Cour de Justice de l'Union européenne du 24 juillet 2003,
- VU** le régime cadre exempté de notification n° SA.59106 relatif aux aides en faveur des PME (annexe1),
- VU** la délibération n° 16/293 AC de l'Assemblée de Corse du 14 décembre 2016 portant adoption du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDE2I),
- VU** l'arrêté n° R20-2017-03-29-001 du Préfet de Corse du 29 mars 2017 portant approbation du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation,
- VU** la délibération n° 17/129 AC de l'Assemblée de Corse du 1^{er} juin 2017 portant sur la mise en œuvre des actions économiques concertées du SRDE2I par l'ADEC et les Chambres Consulaires,
- VU** la délibération n° 21/119 AC de l'Assemblée de Corse du 22 juillet 2021 approuvant le cadre général d'organisation et de déroulement des séances publiques de l'Assemblée de Corse, modifiée,
- VU** la délibération n° 22/016 AC de l'Assemblée de Corse du 21 janvier 2022 approuvant les modalités de révision du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation

(SRDE2I),

- VU** la délibération n° 22/101 AC de l'Assemblée de Corse du 1^{er} juillet 2022 approuvant la révision du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation,
- VU** la convention-cadre de partenariat du 13 juillet 2017 conclue entre l'ADEC et les Chambres Consulaires,
- VU** l'arrêté n° R20-2022-11-10-00002 du Préfet de Corse en date du 10 novembre 2022 portant approbation du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation,
- VU** l'examen, le 22 décembre 2022, par l'Assemblée de Corse, du rapport d'orientation proposé par le Conseil exécutif relatif au soutien à la politique au Travail et à l'Emploi,
- VU** la délibération n° 24/053 AC de l'Assemblée de Corse du 26 avril 2024 prenant acte du relevé de conclusions de la Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement relatif à la politique de soutien au travail et à l'emploi,
- SUR** rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse,
- SUR** rapport de la Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement,
- SUR** rapport de la Commission des Finances et de la Fiscalité,

APRES EN AVOIR DELIBERE

À l'unanimité,

Ont voté POUR (56) : Mmes et MM.

Jean-Félix ACQUAVIVA, Jean-Christophe ANGELINI, Danielle ANTONINI, Véronique ARRIGHI, Jean BIANCUCCI, Didier BICCHIERAY, Jean-Marc BORRI, Vanina BORROMEI, Valérie BOZZI, Paul-Joseph CAITUCOLI, Françoise CAMPANA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Angèle CHIAPPINI, Vannina CHIARELLI-LUZI, Cathy COGNETTI-TURCHINI, Anna Maria COLOMBANI, Romain COLONNA, Christelle COMBETTE, Frédérique DENSARI, Santa DUVAL, Muriel FAGNI, Petru Antone FILIPPI, Lisa FRANCISCI-PAOLI, Eveline GALLONI D'ISTRIA, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Pierre GUIDONI, Xavier LACOMBE, Vanina LE BOMIN, Ghjuvan'Santu LE MAO, Don Joseph LUCCIONI, Jean-Jacques LUCCHINI, Saveriu LUCIANI, Sandra MARCHETTI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Georges MELA, Jean-Martin MONDOLONI, Paula MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, Jean-Paul PANZANI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Antoine POLI, Pierre POLI, Juliette PONZEVERA, Louis POZZO DI BORGO, Anne-Laure SANTUCCI, Jean-Michel SAVELLI, Joseph SAVELLI, Jean-Louis SEATELLI, François SORBA, Charlotte TERRIGHI, Julia TIBERI, Hervé VALDRIGHI, Hyacinthe VANNI

Se sont abstenus (7) : Mmes et MM.

Jean-Baptiste ARENA, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Marie-Claude BRANCA, Josepha GIACOMETTI-PIREDDA, Véronique PIETRI, Paul QUASTANA

ARTICLE PREMIER :

APPROUVE le rapport du Président du Conseil exécutif de Corse, intitulé « Travail et Emploi : de l'amélioration des dispositifs existants au nécessaire changement de paradigme », joint à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

RÉAFFIRME le rôle de l'ADEC de coordination, pour le compte de la Collectivité de Corse, des opérateurs économiques du territoire

ARTICLE 3 :

ADOpte la révision du dispositif de soutien à l'emploi, RIESCE, qui se substitue ainsi au précédent dispositif Pattu Impiegu.

ARTICLE 4 :

APPROUVE le principe d'une aide complémentaire à l'aide à l'emploi visant à favoriser le retour de talents en Corse.

ARTICLE 5 :

AUTORISE le Président du Conseil exécutif de Corse et le Président de l'ADEC à mettre en œuvre le dispositif RIESCE et son aide complémentaire dédiée au retour des talents.

ARTICLE 6 :

CONFIE à l'Agence de Développement Économique de la Corse la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositifs.

ARTICLE 7 :

DIT que ces dispositifs prendront effet à compter de la date de la présente délibération, pour les dossiers n'ayant pas déjà fait l'objet d'une individualisation de crédits.

ARTICLE 8 :

DIT que les crédits relèveront du budget de l'action économique de l'ADEC et **DIT** que les mesures d'aides décrites dans le règlement des aides seront individualisées par le Bureau de l'ADEC, un compte-rendu d'exécution étant transmis annuellement au Conseil exécutif.

ARTICLE 9 :

AUTORISE le Conseil exécutif de Corse :

- À adapter et compléter la grille de scoring avec la structuration à venir d'un référentiel RSE (Responsabilité sociétale de l'entreprise) étendu à sa dimension environnementale ;
- À adapter et compléter les modalités de mise en œuvre (critères d'éligibilité, intensité de l'aide, etc.) avec la prise en compte du retour sur activité des projets soutenus et, plus globalement, de l'évaluation du dispositif. Cette disposition vaut également pour l'aide au retour des talents.

ARTICLE 10 :

APPROUVE le principe d'une expérimentation du CDI tourisme selon les scénarios et modalités de mise en œuvre présentées dans le rapport.

ARTICLE 11 :

APPROUVE le principe d'une prise en charge par la Collectivité de Corse du surcoût employeur à hauteur de 50 % pour une expérimentation de 50 salariés, dans la limite de 1 000 € par salarié et par an, sur 5 ans (500 000 €).

ARTICLE 12 :

MANDATE le Président du Conseil exécutif de Corse pour qu'il saisisse M. le Premier ministre afin de la sensibiliser aux enjeux du projet d'expérimentation.

ARTICLE 13 :

AUTORISE le soutien à la démarche « Territoires zéro chômeur » initiée par la communauté de communes de Costa Verde (territoire de Castagniccia Mare è Monti).

ARTICLE 14 :

PREND ACTE, via la convention d'action territorialisée, d'un soutien financier exceptionnel de 30 000 € maximum pour recruter, sur une période d'un an, un(e) assistant(e) pour accompagner la démarche de candidature de la communauté de communes.

ARTICLE 15 :

AUTORISE le soutien à hauteur de 80 % maximum de l'assiette d'investissement support à la création et au déploiement des entreprises à but d'emploi (EBE) en s'adossant au règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission Européenne relatif aux aides de minimis.

ARTICLE 16 :

DIT que le soutien ainsi accordé à la communauté de communes de

Costa Verde pourra être étendu à toute autre démarche Territoires zéro chômeur entreprise par un autre territoire de l'île.

ARTICLE 17 :

APPROUVE la mise en place d'une convention de partenariat avec l'ordre des experts comptables de Corse.

ARTICLE 18 :

APPROUVE le dispositif de soutien à la constitution et fonctionnement de groupements d'employeurs.

ARTICLE 19 :

AUTORISE la mise en place d'une convention de partenariat avec la Délégation régionale des SCOP et des SCIC de PACA et Corse, dédiée au soutien à la reprise d'entreprise par ses salariés sous forme de société coopérative (SCOP) ou de société d'intérêt collectif (SCIC).

ARTICLE 20 :

DESIGNE l'ADEC pour assurer le pilotage, la mise en œuvre et le suivi de cette convention de partenariat pour le compte de la Collectivité de Corse.

ARTICLE 21 :

AUTORISE le Président du Conseil exécutif de Corse et le Président de l'ADEC à signer la convention de partenariat.

ARTICLE 22 :

APPROUVE la création et la composition proposée d'une Accolta Sociale, dispositif territorial innovant fondé sur le paritarisme pour accompagner, éclairer et outiller les acteurs du dialogue social.

ARTICLE 23 :

La présente délibération fera l'objet d'une publication sous forme électronique sur le site internet de la Collectivité de Corse.

Aiacciu, le 26 avril 2024

La Présidente de l'Assemblée de Corse,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. A. Maupertuis', written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line that extends to the right.

Marie-Antoinette MAUPERTUIS

ASSEMBLEE DE CORSE

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2024

REUNION DES 25 ET 26 AVRIL 2024

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

**TRAVAGLIU È IMPIEGU : DA U MIGLIURAMENTU DI I
DISPOSITIVI ESISTENTI À U CAMBIAMENTU
NECESSARIU DI MUDELLU**

**TRAVAIL ET EMPLOI : DE L'AMÉLIORATION DES
DISPOSITIFS EXISTANTS AU NÉCESSAIRE CHANGEMENT
DE PARADIGME**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission du Développement Economique, du Numérique, de
l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement

Commission des Finances et de la Fiscalité

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le 22 décembre 2022, le Conseil exécutif présentait à l'Assemblée de Corse un rapport d'orientation portant sur le soutien au travail et à l'emploi en Corse.

Ce rapport exposait alors ce qui paraissait essentiel pour une meilleure compréhension de la question du travail et de l'emploi, question qui dépasse la seule sphère de l'économie et de l'entreprise et embrasse plus largement les défis de la responsabilité sociétale, du dialogue social, de la lutte contre la précarité et les inégalités.

L'ambition portée par ce rapport était de permettre d'élargir la réflexion à l'ensemble des interrogations liées au travail et à l'emploi, mais aussi de tenter de faire de la responsabilité sociétale des entreprises tout autant un facteur de développement, d'attractivité et de compétitivité qu'un ressort stratégique pour améliorer les conditions d'emplois des salariés.

Suite à la présentation de ce rapport, le Conseil exécutif a été amené à organiser une très large concertation.

De nombreuses rencontres ont eu lieu notamment en 2023, associant, dans des cadres de réunion individuels ou plus collectifs, quelquefois à plusieurs reprises, l'ensemble des syndicats de salariés, les syndicats patronaux, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse, la Chambre des Métiers et de l'artisanat de Corse, ainsi que les services de l'Etat.

Dans le droit fil de son rapport « Cambià u Campà », adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du 26 octobre 2021, le Conseil économique, social, culturel et environnemental (CESEC) a contribué très activement à la réflexion engagée.

Il en a été de même avec l'Assemblea di a Ghjuventù, consultée le 13 juillet 2023.

C'est ainsi qu'au cours de l'année passée, une vingtaine de réunions bilatérales ou collectives ont eu lieu (annexe n°1), donnant lieu à autant de contributions écrites ou orales.

Dans la continuité de ces démarches, la Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement de l'Assemblée (CDENATE), s'est vue mandatée pour contribuer à enrichir la réflexion sur les politiques de soutien au travail et à l'emploi.

La Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement a ainsi mené ses travaux en les axant autour de

deux objectifs principaux :

- 1) La révision et la rationalisation des dispositifs de soutien à l'emploi et des problématiques de développement du recrutement tels qu'exposés,
- 2) L'impulsion de changements plus profonds de notre modèle économique, en mettant plus particulièrement l'accent sur l'attractivité de l'île et l'innovation.

Elle a ainsi consacré ses travaux à l'audition de professionnels reconnus au niveau international afin de définir dans un premier temps la notion d'attractivité économique, pour ensuite procéder à la présentation d'un diagnostic des forces et faiblesses de la Corse et enfin identifier les moyens d'attractivité spécifiques à la Corse, notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation.

La notion d'attractivité a bien sûr été interrogée en tant qu'opportunité de développement, mais également en ce qu'elle peut receler de dangers ou de risques, dans un contexte où la puissance publique corse dispose de peu de moyens pour orienter ou réguler les flux extérieurs (absence de pouvoir normatif permettant de réguler ou orienter les investissements, de limiter contre les phénomènes de concentration ou de spéculation ; difficultés d'accès à l'emploi etc...).

L'ensemble de ces consultations éclaire, en même temps qu'il le légitime, l'enjeu du débat sur le travail et l'emploi.

La situation en matière de travail et d'emploi est depuis longtemps une des principales préoccupations des Corses et, à ce titre, une priorité du Conseil exécutif de Corse.

Depuis 2016, ce dernier s'est fortement mobilisé dans ce domaine, à travers un ensemble de politiques publiques, de plans d'action ou de propositions adressées au gouvernement.

Le plan de lutte contre la pauvreté et la précarité, mis en œuvre après son adoption par l'Assemblée de Corse le..., marque un tournant par le fait de la volonté politique portée par le Conseil exécutif de se saisir d'une thématique clé de la cohésion sociale qui n'entre pas dans le périmètre des compétences de l'institution.

Dans un autre registre, à la suite des préconisations de la Conférence sociale pour le respect des droits fondamentaux des citoyens de la Corse dans le domaine économique et social, réunie sur ce thème en formation plénière les 23 mai et 24 juin 2022, le Conseil exécutif de Corse a formulé un certain nombre de propositions, en juillet 2022, dans le cadre du rapport portant propositions d'adaptations législatives et réglementaires relatif au projet de loi sur le pouvoir d'achat. Celles-ci ont été adoptées par délibération n°22/100 de l'Assemblée, et transmises au Gouvernement, afin que ce dernier puisse tenir compte des spécificités de la Corse ; force est de constater que les propositions suivantes sont restées sans réponse :

- augmentation de la valeur du chèque alimentaire à hauteur de 300€, et attribution à toute personne vivant en-dessous du seuil de pauvreté, sous forme de carte,
- maintien de la prime sur les carburants, majorée de 9 et 12 cm par litre pour le

SP95 et le gazole, correspondant au différentiel des prix pratiqués, dans l'attente de la mise en place d'un dispositif spécifique, et qu'intervienne un blocage des prix sur le segment de la chaîne en situation de monopole,

- indexation des retraites en Corse à hauteur de + 10 % pour tenir compte de la situation spécifique des retraités sur l'île,
- exonération du régime fiscal de l'indemnité de transport régionale de charges et cotisations sociales à hauteur de 300 €,
- publication du décret d'application de l'article 50 de la loi n° 2002-92 relative à la Corse (majoration des réductions de cotisations sociales et salariales pour les entreprises situées en Corse),
- adaptation spécifique de toute mesure consacrée par la loi sur le pouvoir d'achat, à la spécificité de la Corse.

L'Assemblée de Corse s'est également saisie à plusieurs reprises de ces enjeux, à travers notamment l'adoption, lors de sa session du 23 mai 2019, du rapport « *a Cartula Impiegu Lucale* (Charte de l'emploi local) », visant à favoriser, dans des conditions sécurisées sur le plan juridique, l'accès des Corses à l'emploi.

Signée par de nombreux partenaires, elle n'a pas connu à ce jour de mise en œuvre significative, pour des raisons sur lesquelles il convient de s'interroger, pour les corriger.

Par la suite, sur fond de conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire reposant avec force la question de l'opportunité et de la pertinence d'instaurer un système renforcé et innovant de protection sociale, l'Assemblée de Corse prendra acte par la délibération n° 20/072 AC du 30 avril 2020, du rapport du Président de l'Assemblée de Corse relatif à l'expérimentation d'un revenu universel en Corse.

Le coût considérable d'une expérimentation, fût-elle limitée, inassumable pour la seule Collectivité de Corse en l'état de ses ressources budgétaires et des dépenses sociales incompressibles, a constitué un obstacle dirimant à la concrétisation de l'expérience.

Enfin, dans le cadre des travaux de Corsica Pruspettiva, pilotés par la Présidente de l'Assemblée de Corse, la question du travail et de l'emploi a vocation à être étudiée du point de vue de ses mutations, en y intégrant le volet technologique (intelligence artificielle, numérisation de l'économie,...), et de ses impacts potentiels sur la structure socio-économique insulaire de demain.

L'ensemble de ces initiatives, qu'elles prennent la forme d'actions et de mesures opérationnelles ou de positionnements normatifs ouvrant à une réflexion politique sur l'évolution du travail, de l'emploi et plus généralement du contrat social, témoigne d'une volonté d'agir, d'expérimenter et d'innover portée par la Collectivité de Corse, dans un domaine où ses compétences restent pour l'heure très limitées, compétences étant essentiellement détenues par l'Etat et exercées uniquement par ses services.

Ainsi, notre institution se retrouve entravée dans sa capacité à déployer une politique

publique du travail et de l'emploi pleinement adaptée aux besoins et contraintes spécifiques du territoire.

Un exemple récent illustre cette situation : la loi dite « Plein emploi » et sa déclinaison prévue par la création de France Travail, pour laquelle, malgré des compétences acquises dans le domaine de la formation depuis plus de quarante ans, notre collectivité n'a pas été préalablement consultée par le Gouvernement.

Plus généralement, les structures économiques et sociales du territoire, du fait en partie de son caractère d'île montagne, sont soumises à des contraintes spécifiques très marquées : saisonnalité de l'emploi, faiblesse des rémunérations, sur-représentation des très petites entreprises (seules 4 % des entreprises ont plus de dix salariés), part importante de salariés non diplômés, etc ...

L'absence de prise en compte de ces spécificités dans le déploiement des politiques du travail et de l'emploi pilotées par l'État, et plus généralement des demandes d'adaptation portées par la Corse (institutions, acteurs,...) constitue non seulement une anomalie institutionnelle, mais également une source d'inefficacité.

Le rapport « Travail et Emploi » présenté ici a vocation, à partir d'un contexte socio-économique rappelé dans ses grandes lignes, à mettre en perspective deux catégories d'action.

La première se situe dans la temporalité de court terme. Il s'agit pour le Conseil exécutif de proposer une réorientation, discutée et travaillée depuis plusieurs mois avec les partenaires économiques et sociaux, de dispositifs et mesures existants. Sa portée est immédiatement opérationnelle : réforme de la prime à l'emploi, aide au retour des talents, « CDI » saisonnier, encouragement à la création de groupements d'employeurs, accompagnement de la transmission, « territoire zéro chômeur ».

Cette réorientation dessine une volonté d'infléchir dès à présent le cadre d'intervention de l'Agence de Développement Économique de la Corse¹ vers des objectifs plus en phase avec les besoins actuels et à venir de l'économie insulaire, tout en prenant en compte les modifications des aspirations et comportements individuels face au travail et à l'emploi.

L'impact budgétaire de ces décisions immédiates de réaménagement et de renforcement de dispositifs existants, ainsi que de l'activation de nouveaux leviers et partenariats, est estimé à environ 1,7 M€, financé dès le vote du BP 2024 sur le budget de l'ADEC.

La seconde catégorie d'actions se situe dans la temporalité de l'évolution institutionnelle de la Corse, actuellement centrée sur l'étape de révision constitutionnelle. Sa vocation est beaucoup plus politique : elle vise à intégrer la réflexion sur le travail et l'emploi dans le volet économique et social du statut d'autonomie et de la future loi organique.

À ce stade, le rapport propose un cadre général des échanges et travaux associant l'ensemble des acteurs et partenaires économiques et sociaux qui seront initiés à compter du mois de juin.

1

1 - Croissance et emploi : une tendance apparemment favorable, mais qui, au final, n'extrait pas la Corse de sa trajectoire de croissance appauvrissante

Malgré un environnement international profondément instable depuis 2022, en dépit des événements sanitaires, géopolitiques, climatiques, l'économie corse reste, si l'on en croit des indicateurs facialement rassurants, performante.

Par rapport à 2019, les entreprises enquêtées par la Banque de France en septembre 2023 confirment la bonne tenue des carnets de commande. En matière de dépenses d'investissement, la hausse se poursuit dans l'industrie et la production de biens et services, et sont réorientées vers la rénovation dans la construction. Les encours de crédits bancaires qui progressaient, portés par les crédits à l'habitat et à l'équipement, se retrouvent néanmoins bridés par l'inflation.

Au premier trimestre 2024, le taux de chômage en Corse est de 6,5 % de la population active contre 7,5 % à l'échelle française globale. Il s'agit du niveau le plus bas observé sur 40 ans de recensement.

Pour autant, malgré des éléments de conjoncture redevenus favorables et une tendance sur le marché du travail qui pourrait s'apparenter, sur certains territoires, à une situation de plein emploi, jamais atteinte, la situation socioéconomique de la Corse s'avère, dans les faits, beaucoup plus contrastée.

La crise sanitaire a en effet exacerbé la pénurie d'emplois dans nombre de secteurs déjà traditionnellement en tension. Aussi, et cela peut apparaître de prime abord paradoxal avec la dynamique d'emploi observée, les entreprises éprouvent les plus grandes difficultés à recruter sur de nombreux besoins en compétences, s'agissant notamment de la compétence numérique pour les entreprises de services, les compétences en gestion pour les entreprises du tourisme (30 % d'entre elles) et des services (29 %), les compétences commerciales pour le secteur du commerce (70 % des entreprises commerciales) et les évolutions du métier pour le BTP (60 % des entreprises) ².

La situation observée de quasi plein emploi participe évidemment des difficultés de recrutement remontées par les entreprises. Au 3^{ème} trimestre 2024, 2 300 offres d'emploi transitent par Pôle Emploi, soit une hausse de 4,5 % par rapport au précédent trimestre dont 61 % identifiés comme difficiles. S'agissant en particulier du BTP, les données publiées par Pôle Emploi font état de tensions au plus haut sur de nombreux métiers et compétences.

Au cours des 12 derniers mois, 38 900 offres sont publiées. Reflet d'une économie insulaire fortement tertiaisée, le secteur des services hors commerce est le principal pourvoyeur avec six offres sur dix. Deux offres sur dix concernent le commerce et une sur dix la construction. Au sein des services marchands, l'hébergement et la restauration concentrent un quart des offres.

Parmi l'ensemble des emplois offerts, 43 % sont proposés en CDI.

Ce retournement de situation fait que c'est désormais l'entreprise qui peine à recruter, alors que la difficulté marquante des décennies précédentes était l'accès à

² Focus sur les besoins en compétences (enquête inter-consulaire CCI-CMA - 2022)

l'emploi des salariés.

Par ailleurs, si la tendance de progression des emplois créés est soutenue et est en cohérence avec la typologie sectorielle de l'île (prédominance des activités tertiaires et sous-représentation de l'industrie et de la finance), ces créations ne concernent majoritairement que des postes d'employés (34 %) ou de professions intermédiaires (23 %).

2 - La problématique des salaires du secteur privé

En 2021, en Corse, les salariés du secteur privé perçoivent en moyenne 33 125 euros bruts par an en équivalent temps plein (EQTP), soit 2 760 euros bruts par mois (annexe N° 2 : dernière étude Corsica Statistica).

Les rémunérations des salariés insulaires apparaissent parmi les plus basses de France métropolitaine.

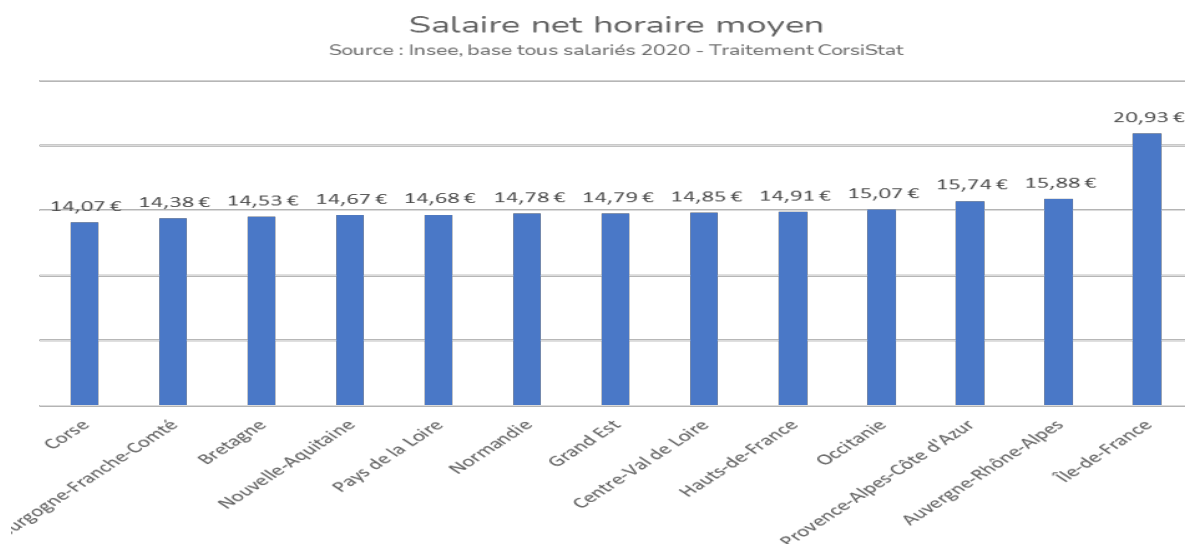
La valeur moyenne est la plus petite observée après la Bretagne (34 659 €).

De plus, 1 salarié sur 2 perçoit un salaire brut annuel inférieur à 28 282 euros. Cette valeur médiane est également la plus basse des régions métropolitaines.

Outre les disparités sectorielles, le salaire brut moyen augmente avec la taille de l'établissement. Il évolue ainsi en moyenne de 2 548 euros bruts mensuels dans les structures dont l'effectif est inférieur à 10 personnes à 3 046 euros dans ceux de plus de 50 personnes.

Enfin, le salaire croît avec l'âge. Alors qu'un salarié de moins de 26 ans perçoit en moyenne 2 106 euros bruts par mois, celui de plus de 50 ans gagne en moyenne 3 097 euros bruts par mois. Ce constat est à mettre en parallèle avec le fait que les jeunes sont moins souvent qualifiés. Ainsi, la part de cadres y est de 1,9 % en 2021 alors qu'elle atteint 14 % chez les plus de 50 ans.

Néanmoins, selon la dernière publication de l'INSEE Corse, seuls les jeunes ne profitent pas de l'embellie du marché du travail. En Corse, deux jeunes sur cinq âgés de 15 à 24 ans sont en emploi ou au chômage.



Est-ce la saisonnalité de l'activité économique et le poids des activités touristiques en particulier, la petite taille des entreprises et leur défaut de structuration, ou encore l'étroitesse du marché du travail qui confortent cette tendance ?

Les créations d'emplois demeurent en effet très largement marquées par l'influence des activités touristiques. S'ils ont souvent le mérite d'éviter, voire de casser, les situations de chômage de longue durée, ces emplois ne favorisent pas une insertion durable dans l'emploi et, par-là, la sécurisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte, la publication d'un récent rapport de France Stratégie et de la DARES sur les perspectives d'évolution du marché de l'emploi à l'horizon 2030 met en lumière l'accentuation de déséquilibres à laquelle la Corse va très prochainement être exposée. Toutes projections sectorielles confondues, les besoins de main d'œuvre des entreprises insulaires (départs à la retraite + création d'emplois) ne pourront être comblés par les ressources constituées des jeunes primo arrivants sur le marché du travail, faisant apparaître un solde négatif de - 15 %, soit très exactement le triple de la moyenne nationale.

Ces prédictions font très largement écho à ce que nous observons et partageons quotidiennement avec les chefs d'entreprises insulaires, l'étude précisant par ailleurs que, dans le régime actuel, « ce nouveau vivier de recrutement continuera à être alimenté par d'importantes arrivées de nouveaux travailleurs non-résidents ».

Au final, et c'est là tout le paradoxe de la situation observée, la dynamique d'activité objectivée par les indicateurs statistiques ne parvient pas à gommer (et ce malgré le soutien déterminant de la puissance publique durant la crise sanitaire) les dysfonctionnements du monde du travail et inégalités qu'ils génèrent.

L'INSEE lui-même, dans un dossier dédié paru en décembre 2021, relève une situation socioéconomique qui demeure des plus préoccupantes. Avec **18,5 %** des ménages vivant sous le seuil de pauvreté, la Corse est la région la plus touchée par la pauvreté monétaire ; les familles monoparentales, les jeunes de moins de 30 ans et les personnes âgées de plus de 75 ans étant logiquement les plus concernés.

Le niveau de vie médian annuel des personnes vivant dans un ménage en Corse s'établit à 20 670 €, soit **580 €** de moins qu'au niveau national. Plus grave encore, le niveau de vie médian des personnes en situation de précarité s'élève à **855 €** par mois en Corse, soit 19,6% de moins que le seuil de pauvreté établi à 1 063 €.

Or, en Corse, les prix à la consommation sont plus élevés qu'en moyenne nationale (Corsica Statistica), soit **+ 8,7 %** pour le seul poste de l'alimentaire qui représente 15 % des dépenses des ménages.

L'ensemble de ces éléments montre clairement que la Corse est engagée aujourd'hui, de manière structurelle, dans une trajectoire de **croissance appauvrissante**.

De plus, surtout depuis la crise COVID, s'est instauré, en Corse comme dans le reste de l'hexagone, un rapport au travail différent.

Selon une récente étude de l'Ifop, 84 % des salariés considèrent que leur travail est

“important” mais ils ne sont plus que 21 % à le décrire comme « très important ». Le travail semble donc perdre progressivement son statut de repère sociétal absolu et de facteur d’émancipation. La crise sanitaire a été une sorte de révélateur et d’accélérateur de tendances déjà à l’œuvre : crise du travail, remise en cause éthique quant au poids de la charge de travail dans la vie des actifs, forme croissante de « désacralisation » du rapport au travail.

Les aspirations et comportements traditionnels laissent la place à un rapport tendancielleme nt nouveau des salariés au travail et à l’emploi. D’où l’importance de pouvoir accompagner les entreprises à rationaliser leur espace de travail, à adapter les contraintes, à installer une culture de management beaucoup plus « horizontale et socialisante” et aussi à partager différemment les modes de rémunération.

3 - Les propositions opérationnelles de réorientation :

Au regard des évolutions économiques, sociales et sociologiques en cours, mais également du cadre réglementaire qui reste très contraint, il est difficile d’imaginer des mesures de soutien alternatives.

Aussi, la Collectivité s’est-elle efforcée de repenser ses dispositifs et de tenter de les adapter à ce nouveau contexte.

3.1 - Repenser notre politique de soutien à l’emploi.

Dans la réflexion engagée sur le changement de modèle de développement, ce rapport, en cohérence avec la révision du SRDEII, met en exergue la nécessité de traiter de façon articulée les enjeux croisés de soutien aux dynamiques sectorielles et territoriales, de formation et de qualification des personnes, de solidarité et de justice sociale.

Sur le front de l’emploi, il s’agit désormais d’agir avec force et coordination sur les problématiques de sensibilisation au monde du travail, de recrutements et d’emplois non pourvus qui pèsent sur l’activité des entreprises, sur les conditions d’emploi, de rémunération, de sécurisation des parcours professionnels, voire plus globalement sur la qualité de vie des salariés.

En ce qui concerne la sensibilisation des plus jeunes au marché du travail et de l’emploi, deux actions pédagogiques ont été menées au cours de ces dernières années : avec l’association Entreprendre pour apprendre (EPA) Corsica qui a pour objet de développer l’esprit d’entreprendre des jeunes Corses de 9 à 25 ans, et avec l’association ForIndustrie qui fait découvrir l’industrie, ses métiers, ses innovations aux jeunes collégiens et lycéens et aux personnes en recherche d’emploi.

En ce qui concerne l’adaptation des formations, l’expérimentation lancée par la Collectivité de Corse en mai 2022 au travers des comités locaux de formation s’inscrit pleinement dans cette logique d’action, avec l’ambition d’identifier, au plus près des territoires, les besoins en compétences des entreprises locales et de construire, sur la base d’un diagnostic partagé, une offre de formation adaptée aux besoins identifiés et conforme aux attentes des publics cibles, s’agissant des demandeurs d’emplois, des jeunes, mais également des salariés.

Dans un contexte de quasi plein emploi sur certains territoires, les entreprises

alertent en effet avec force sur leurs difficultés de recrutement, sur le nombre d'emplois non pourvus par défaut de compétences, voire sur le décalage encore trop souvent observé entre les compétences recherchées et les compétences disponibles.

Ce constat commande, et c'est bien là l'objet de la démarche envisagée, de travailler de façon soutenue et précise sur chaque bassin d'emploi (le Grand Bastia, le Pays Ajaccien, l'Ouest Corse, le Centre Corse, la Plaine Orientale, Castagniccia Mare à Monti, la Balagne et Taravu-Sartenais-Valincu, l'Extrême Sud-Alta Rocca, soit les 9 territoires de projet du PADDUC) pour identifier et faire émerger les besoins en compétences spécifiques ou transverses à différents secteurs (management, numérique) ; les typologies de publics à former en priorité ; le contenu des formations nécessaires pour assurer l'opérationnalité des publics ciblés, mais également sécuriser leur déroulé de carrière, participant ainsi de l'attractivité au poste à pourvoir et de sa fidélisation à l'entreprise.

La révision de nos dispositifs de soutien à l'emploi doit résolument s'inscrire dans cette logique d'action.

3.1.1 - Rappel sur les aides à l'emploi délivrées par l'ADEC

Les différents dispositifs déployés à compter de 2010 et ensuite fondus au travers d'une mesure unique, le Pattu Impiegu, avaient en effet pour objectif premier, dans un contexte de chômage marqué (notamment des jeunes), de favoriser le retour à l'emploi des personnes qui en étaient le plus éloignées.

C'est à ce titre que les mesures avaient été pensées dans le cadre d'un partenariat avec l'Etat et Pôle Emploi (dispositif Corse emploi) et que la condition d'accès aux mesures était, et demeure encore à ce jour, une inscription préalable du bénéficiaire dans les fichiers de Pôle Emploi.

Entre 2010 et 2015, pas moins de 26 dispositifs de soutien à l'emploi portés par la Collectivité de Corse ont coexisté, conférant peu de lisibilité de l'action publique, tant pour les entreprises que les bénéficiaires potentiels, et favorisant les effets d'aubaine et de concurrence entre dispositifs. 20 M€ de crédits (autorisations de programmes) ont été mobilisés sur la période en soutien à 1 698 créations d'emplois, soit un coût moyen par emploi de l'ordre de 11 800 €.

La rationalisation des différents dispositifs au sein d'une même mesure, avec un recentrage sur les demandeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus de 6 mois et un meilleur ciblage des publics, a offert une meilleure lisibilité du dispositif en même temps qu'une meilleure allocation des crédits mobilisés. Ainsi, entre 2016 et 2021, 5,6 M€ ont été individualisés pour soutenir la création de 738 emplois, ramenant ainsi le montant d'aide moyen octroyé par emploi à 7580 €.

Rationalisation ne signifie toutefois pas plus grande efficacité.

Sur la période considérée (2016-2021) qui était, jusqu'à la crise sanitaire, une période de croissance de l'activité et de l'emploi, il est en effet difficile d'évaluer l'impact et surtout le caractère incitatif du dispositif, d'autant qu'une approche par grands secteurs d'activités semble clairement décorréler la dynamique de création d'emplois de la mobilisation de la mesure.

Ainsi, dans le BTP, 148 emplois ont été aidés alors que dans le même temps 1 600 emplois étaient créés au sein du secteur. Dans l'industrie, ce sont 57 emplois qui ont été soutenus sur les 400 créés sur la même période pour un montant de crédits mobilisés de l'ordre de 370 K€. Même si l'industrie est sous représentée dans le tissu économique insulaire, le nombre d'emplois soutenus et de façon liée les montants de crédits mobilisés semblent clairement déconnectés de la dynamique observée du secteur, notamment dans l'industrie agroalimentaire.

Enfin, dans le tertiaire marchand, secteur dominant qui concentre plus de 70 % de l'emploi salarié privé de l'île, ce sont 542 emplois qui ont été aidés de 2016 à 2021 alors que, dans le même temps, 4 500 emplois étaient créés par la seule dynamique du secteur. Au final, le Pattu Impiegu aura soutenu sur la période d'observation entre **10 à 12 %** de l'emploi salarié privé créé, sans que l'on puisse démontrer une véritable « incitativité ».

La politique publique de soutien à l'emploi déployée doit donc nécessairement être refondée pour, d'une part, s'articuler et accompagner au mieux les initiatives visant à répondre aux besoins en compétences des entreprises (en l'état le dispositif ne génère qu'effet d'aubaine) et, d'autre part, participer à l'amélioration des conditions d'emploi, de rémunération et de consolidation des plans de carrières. Car, s'il est un fait avéré, c'est que l'actuelle prime à l'emploi n'a pas permis d'œuvrer en ce sens si l'on en juge le turnover important régulièrement observé des salariés primés.

3.1.2 - Une nouvelle approche de la prime à l'emploi « RIESCE » (Annexe 3)

En préambule, il importe de préciser que la logique de soutien de projets centrés sur la production locale de biens et services reste conformément au SRDEII révisé, la porte d'entrée pour accéder à un soutien financier, indépendant de toute intensité et bonification d'aide qui pourrait concerner certaines typologies de public cible.

Cette nouvelle approche vise à accompagner les entreprises qui s'engagent dans une démarche de responsabilité sociétale en entreprise (RSE) comme levier d'action pour répondre aux besoins de compétences et en même temps participer de l'attractivité au poste.

La situation de tension généralisée sur l'île touchant les projets de recrutement, couplée à la persistance de difficultés socioéconomiques, commande une inflexion radicale de méthode pour désormais soutenir les entreprises qui promeuvent la responsabilité sociétale.

Ainsi, pour soutenir, mais également encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, le soutien à l'emploi est désormais déterminé, y compris en intensité, au travers de l'appréciation de critères objectifs d'engagement dans :

- Un projet d'accompagnement renforcé vers l'emploi, notamment la promotion de l'alternance,
- La montée en compétences et la promotion par mobilité interne,
- L'attractivité du projet de recrutement, considérant le niveau de rémunération,
- La signature de la charte de l'emploi local,
- Le soutien du pouvoir d'achat des salariés,
- L'amélioration des conditions de travail.

L'intensité de l'aide est bonifiée lorsque l'entreprise considérée remplit un ensemble de critères (scoring) qui traduit son engagement dans une démarche de responsabilité sociétale en entreprise (RSE).

En terme méthodologique, l'ADEC travaillera principalement sous forme d'appels à projets permettant, d'une part, de sélectionner les entreprises qui répondent aux critères établis, d'autre part, de maîtriser l'enveloppe budgétaire prévue annuellement.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 1 million d'euros pour 2024

3.1.3 - Favoriser le retour des talents

Encourager le retour de la diaspora fait partie des stratégies à considérer pour les travailleurs corses qui expriment un fort sentiment d'appartenance à une communauté. Environ 33% des jeunes bacheliers corses migrent vers le continent ou à l'étranger, chaque année. Cette migration est souvent pérennisée par l'obtention d'un emploi en dehors de l'île.

Parallèlement, seuls 16 % des nouveaux arrivants en Corse sont originaires de l'île, comparativement à une moyenne de 23 % dans les autres régions de France, mettant ainsi en évidence le déficit de l'île dans l'attraction des membres de sa diaspora. Les obstacles rencontrés par la diaspora insulaire sont généralement l'absence d'une information rassemblant les typologies d'emplois et offres d'emplois disponibles sur l'île et le besoin des entreprises à être accompagnées dans leur processus d'embauche.

Dans un contexte de tensions généralisées sur le marché du travail, auquel se couple la nécessité d'encourager la diversification du tissu économique insulaire vers des secteurs / filières à haut potentiel de création de richesse et d'emplois (nouvelles technologies, numérique, agro-alimentaire, industries créatives et culturelles, silver économie, énergies renouvelables, économie bleue, etc...), le retour de talents exerçant leurs compétences sur le continent ou à l'étranger mérite désormais une attention toute particulière de la puissance publique.

Un constat partagé par la conclusion des travaux de la Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement qui préconise, dans une logique d'attractivité, de miser sur les champs de l'éducation et de la formation, qui constituent des leviers de premier ordre, à la fois pour former les publics aux métiers en lien avec les activités immatérielles de service à forte valeur ajoutée, mais également pour attirer des talents du continent et de l'étranger, qui pourront se fixer en Corse une fois les études terminées, notamment dans les domaines des nouvelles technologies et de l'ingénierie qui sont actuellement sous-représentés.

Il est ainsi proposé de compléter l'aide à l'emploi, ici révisée, par une aide forfaitaire additionnelle si l'entreprise recrute sur un emploi qualifié une personne ayant eu (à minima) son baccalauréat en Corse, puis ayant poursuivi ses études (bac +3 à bac +5) sur le continent ou à l'étranger (voire y occupant un emploi qualifié), participant ainsi directement au retour des talents en Corse.

Les propositions ci-après sont établies sur la base d'un benchmark réalisé auprès de territoires ou pays ayant engagé une action publique en ce sens.

La notion de talent

On définit usuellement un talent comme une personne détenant des compétences qui correspondent aux besoins exprimés du tissu économique.

Sont ainsi référencés les salariés qualifiés et les jeunes diplômés (Bac +3 minimum) ayant suivi un cursus dans une université ou une école supérieure. Un salarié peut également être considéré comme un talent même s'il ne détient pas un diplôme Bac +3, mais s'il a en revanche acquis une expérience professionnelle (éventuellement valorisée au travers d'une VAE) lui ayant donné accès à un emploi qualifié (poste pour lequel un niveau de diplôme Bac + 3 est requis au vu des fonctions afférentes).

Est ici également incluse la catégorie des entrepreneurs en lien avec une volonté de favoriser le retour dans l'île de chefs d'entreprises exerçant leur activité à l'extérieur. La création de l'emploi du chef d'entreprise devient alors éligible au soutien envisagé, à la condition que l'entreprise soit sous une forme juridique sociétale (ex. EURL, SARL, SAS, etc..) dans laquelle le chef d'entreprise est salarié.

Les profils ciblés

Il s'agit de toutes personnes ayant eu à minima leur baccalauréat (ou équivalent) dans un établissement scolaire en Corse, ayant poursuivi un cursus d'études supérieures ou occupé un emploi qualifié sur le continent ou à l'étranger pendant une période d'au moins 12 mois au cours des vingt-quatre derniers mois, à compter de la date de formalisation du contrat de travail dans une entreprise corse.

Les modalités d'intervention

La logique de soutien de projets centrés sur la production locale de biens et services reste, conformément au SRDEII révisé, la porte d'entrée pour accéder à un soutien financier, cible. Cette aide forfaitaire complémentaire à la prime à l'emploi d'un montant de 8 000 € pour tout recrutement durable (CDI) par une entreprise corse d'un profil pouvant être qualifié de talent au regard de l'acception présentée ci-dessus. Le forfait pourra être porté à 10 000 € si le recrutement est opéré par une entreprise évoluant dans un secteur / filière à haut potentiel de création de richesse (nouvelles technologies, numérique, industries créatives et culturelles, énergies renouvelables, économie bleue, etc.)

Afin de favoriser le recensement des offres d'emplois disponibles en Corse et faciliter la mise en relation avec les personnes qui souhaitent revenir en Corse pour un projet professionnel, l'ADEC proposera le déploiement et l'animation d'une plateforme d'échange dédiée, possiblement portée avec les partenaires impliqués au travers de programmes de coopération transfrontalière (type MARE), européenne et décentralisée.

Un appel à projets destiné aux entreprises corses sera émis par l'ADEC.

Dans une logique d'attractivité et de marketing territorial, l'ADEC promouvra aussi

toute action de sensibilisation auprès des associations corses, des universités (types association des alumni porté par la fondation de l'Université de Corse) concernant les opportunités offertes par les entreprises de l'île, l'organisation d'évènements festifs ou culturels auxquels les entreprises peuvent participer pour recruter, la communication sur les besoins des entreprises corses, la mise en valeur des atouts de l'île pour sensibiliser les Corses qui vivent à l'étranger.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 500 K€ pour 2024

3.2 - Soutenir l'expérimentation d'un CDI Tourisme en Corse

Avec 19 % de l'emploi salarié (hors agriculture), la Corse est la « région » de France où la proportion d'emplois saisonniers est la plus importante.

Cette proportion présente des risques pour la stabilité des entreprises des secteurs de la restauration, de l'hébergement et du commerce, et pèse sur leur activité, mais expose également fortement les salariés concernés, s'agissant des conditions salariales (hébergement, manque de stabilité, etc.), de la montée en compétences et plus globalement de la sécurisation de leurs parcours professionnels.

La pandémie a significativement renforcé les difficultés de recrutement du secteur et les entreprises peinent à recruter des saisonniers, même en améliorant les conditions de travail ou en abaissant leur niveau d'exigence. Elles doivent parfois envisager une activité réduite, voire une fermeture partielle. Un contexte qui par ailleurs génère une concurrence forte entre établissements sur certains profils et une difficulté supplémentaire à fidéliser les salariés durant la saison.

3.2.1 - L'objectif de l'expérimentation

Dans ce contexte, la CCI de Corse, l'UMIH de Corse, la DREETS, l'ATC et l'ADEC ont souhaité procéder à une expérimentation visant à étudier les conditions de mise en place d'un « CDI tourisme » en Corse.

Ce dispositif à expérimenter viserait à sécuriser les parcours de certains travailleurs saisonniers (notamment les profils les plus expérimentés) et de tester les conditions d'une annualisation de leur temps de travail, en vue d'une meilleure fidélisation auprès de leurs employeurs et d'une trajectoire stabilisée de progression en compétences.

L'objectif de concevoir et déployer un dispositif de CDI Tourisme répondrait à un double enjeu :

- Répondre aux besoins de fidélisation des employeurs sur certains profils spécifiques (cadres, postes stratégiques) pour sécuriser leur activité d'une saison sur l'autre, étant entendu que cela ne concerne que les établissements ouverts un minimum de 7 mois sur l'année. Il importe en effet d'avoir à l'esprit que ce n'est pas le CDI saisonnier qui va permettre l'étalement de la saison, mais bien l'inverse.
- Proposer une alternative économiquement attractive et juridiquement protectrice au couple « CDD saisonnier / période de chômage » pour les employés concernés, concourant ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel et situation personnelle (meilleur accès au crédit et au

logement). 76% des saisonniers consultés dans le cadre de l'enquête réalisée se déclarent en effet intéressés à l'idée de pérenniser leur travail auprès d'un employeur en particulier. Leurs deux principales attentes concernant un tel dispositif étant, prioritairement, la sécurisation de leur emploi (63 % des répondants) et une meilleure rémunération annuelle (61 % des répondants).

3.2.2 - Un scénario basé sur le mécanisme du repos compensateur de remplacement (RCR)

Le scénario privilégié qui se dégage des travaux conduits est le déploiement d'un CDI saisonnier mobilisant le dispositif de Repos Compensateur de Remplacement (RCR).

Les saisonniers seraient embauchés en CDI, une période de travail « normale » (avant et après le pic d'activité) à 39 h/semaine, une période de haute activité (pendant la saison) à 48 h/semaine et une période basse (hors saison) de repos réparti entre congés payés et de Repos Compensateur de Remplacement.

La rémunération serait lissée sur l'année et identique chaque mois. Le RCR remplacerait tout ou partie du paiement des heures supplémentaires (heures + majorations) réalisées sur la période haute par un repos compensateur équivalent, qui serait cumulé et pris effectivement sur la période basse, à la fin de la saison, par semaine entière.

L'avantage de ce dispositif est de permettre un allongement de la durée rémunérée sur la basse saison, en compensant presque intégralement les périodes sans activité par le report des heures supplémentaires réalisées en haute saison. Son inconvénient est qu'il ne permet pas de compenser le non-paiement effectif des heures supplémentaires et encore moins la suppression des indemnités de Pôle Emploi.

3.2.3 - L'attractivité du dispositif

Pour maintenir l'attrait et ainsi l'opérationnalité du projet de CDI saisonnier, en compensant notamment le manque à gagner correspondant à la « perte » des allocations chômage perçues aujourd'hui en saison basse, un mécanisme de compensation pourrait être mis en œuvre et articulé autour de deux dispositifs complémentaires :

- Une prime dégressive de « maintien dans l'emploi », versée au salarié directement par la puissance publique, laquelle « économise » le versement des allocations chômage, et s'estompant progressivement au fil du temps jusqu'à s'éteindre (au bout de 5 ans par exemple, sous réserve d'un maintien du travailleur dans les effectifs de l'établissement) :
- Une prime « CDI Tourisme expérimental » versée par l'employeur et exonérée de cotisations / charges sociales, prenant progressivement le relais de la prime versée par la puissance publique.

Ce mécanisme présenterait l'intérêt d'impliquer l'ensemble des acteurs dans la compensation à réaliser auprès du saisonnier : la puissance publique pendant une durée limitée et, conjointement les employeurs du tourisme qui s'engagent à

réévaluer les salaires au moyen de la prime d'ancienneté progressive.

Le chiffrage de l'expérimentation, sur 5 ans et pour 50 saisonniers, réalisé à date par le cabinet E&Y fait apparaître un surcoût total pour les employeurs de l'ordre de 500 k€, soit environ 2 k€ par salarié et par an en moyenne.

Afin de rendre la mesure soutenable pour les entreprises sur la durée de l'expérimentation, la Collectivité de Corse pourrait prendre en charge le surcoût employeur à hauteur de 50 % sur 5 ans, soit un total de 250 K€.

En effet, et il s'agit là d'un point d'attention crucial à considérer avant d'envisager tout travail d'élaboration d'un règlement d'aide de soutien par la Collectivité de Corse, l'administration centrale de l'État ne répond pas positivement au possible octroi, sur la durée de l'expérimentation, d'une prime dégressive de maintien dans l'emploi en compensation de la fin de versement des allocations chômage.

Dans ce contexte, par courrier en date du 11 mai 2023, cosigné par la Présidente de l'ATC et le Président de l'ADEC, a été adressé au Ministre du travail, Olivier DUSSOPT, pour lui demander de bien vouloir prêter une attention bienveillante au projet et ainsi permettre la réalisation de l'expérimentation considérée. Courrier appuyé par des envois complémentaires réalisés par la CICC, l'UMIH Corse mais également l'UMIH nationale.

Dans sa réponse en date du 7 juin 2023, le Ministre du travail, se prononce défavorablement concernant la création d'une « prime de maintien dans l'emploi différé » financée par l'Etat, car elle « *viendrait favoriser une situation d'inactivité prolongée des travailleurs saisonniers entre activités saisonnières, contraire aux orientations de la réforme de l'assurance chômage menée depuis 2019, qui vise à favoriser un retour vers l'emploi durable en luttant contre le phénomène dit de permittance, c'est-à-dire l'alternance durable de contrats courts et de périodes de chômage. L'objectif du gouvernement est au contraire de développer l'exercice d'autres activités rémunérées dans la période séparant deux emplois saisonniers et ainsi d'encourager la durée de travail annuelle* ».

Et de conclure qu'il est « *parfaitement possible de mettre en œuvre le dispositif tel que vous l'envisagez dans un cadre négocié, avec pour limite les règles nationales et européennes relatives aux durées maximales hebdomadaires de travail.* »

Considérant que le mécanisme de primes envisagé, et son articulation sur la durée de l'expérimentation, est indispensable pour l'attractivité et la soutenabilité du dispositif, et que la Collectivité de Corse ne saurait se substituer intégralement à l'État, par mobilisation de ses seuls crédits d'intervention, pour financer le dit mécanisme de primes, il est proposé :

- la saisine par la Collectivité de Corse de M. le Premier ministre pour le sensibiliser aux enjeux du projet et, au-delà si nécessaire, la sollicitation du droit à l'expérimentation,
- la prise en charge de 50 % du coût de l'expérimentation pour 50 salariés dans une limite de 1 000 € par an et par salarié sur 5 ans. Le choix des entreprises employeuses de ces cinquante salariés primés s'effectuant suite à un appel à manifestation d'intérêt lancé par l'ADEC.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 50 000 € pour l'année 2024

3.3 - Soutenir l'expérimentation Territoires zéro chômeur de Costa Verde pour construire une ingénierie de projets transposable à d'autres territoires

Initié par ATD Quart Monde, l'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) a pour ambition de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite un emploi à durée indéterminée, adapté à ses compétences et à temps choisi.

Les emplois sont sans surcoût pour la collectivité car ils sont financés par les coûts évités du chômage. Ils doivent répondre à des besoins non satisfaits du territoire sans entrer en concurrence avec les entreprises locales, et gravitent dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Pour participer à la réparation des conséquences économiques et sociales de la pandémie dans les territoires, le gouvernement a publié le 11 juin 2021 le cahier des charges support à une deuxième phase d'expérimentation (d'une durée de cinq ans) pour 50 nouveaux territoires.

Le cahier des charges permet aux territoires qui ont réalisé les travaux préparatoires, de candidater à l'habilitation en apportant la démonstration de leur engagement à l'insertion dans l'emploi durable des populations du territoire qui en sont privées.

Au 3^{ème} trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée (supérieure à un an d'inscription dans les fichiers de Pôle Emploi) s'établit en Corse à 5 140 personnes, soit 27 % du nombre total de DEFM de catégorie A, B et C.

Dans la continuité de la première expérimentation menée en Corse en 2017 dans la Communauté de communes Pasquale Paoli, et dans le cadre d'une gouvernance assurée par la commission ad hoc créée par délibération n° 18/301 AC du 2 février 2018, il est proposé de relancer l'expérimentation sur les territoires de Corse en soutenant dans un premier temps l'expérimentation portée par le territoire de Costa Verde.

Parce que les questions d'emplois et de chômage sont, dans les territoires, intimement liées à leur dynamisme économique et à l'impulsion de projets, individuels ou collectifs, visant à dynamiser le tissu entrepreneurial, l'ADEC, dans le cadre de la convention d'actions économiques en cours d'élaboration avec Costa Verde, souhaite accompagner en ingénierie de projets (travaux préparatoires) et financière la démarche du territoire.

En s'appuyant sur cette expérimentation, à date la plus avancée dans la cadre de la seconde génération de cahiers des charges couvrant la période 2021-2026, l'ADEC, pour le compte de la CdC, a pour objectif de construire et tester une ingénierie d'accompagnement transposable à d'autres territoires candidats.

Pour ce faire, en complément de l'aide du fonds Corsica Sulidaria, dont a bénéficié la communauté de communes pour recruter une chargée de mission, cheffe de projet Territoires zéro chômeur, l'ADEC propose une ingénierie de projet qui s'articule

autour de :

- La nomination d'un référent statistique au sein de Corsica Statistica pour accompagner le territoire dans la réalisation du diagnostic socioéconomique, indispensable à la crédibilité et soutenabilité de la candidature. Cette nomination, aujourd'hui effective, a permis à l'équipe dédiée de bénéficier un accès simplifié et d'un premier niveau d'analyse des données statistiques support à l'élaboration du diagnostic,
- La mobilisation du chargé d'affaire de l'Agence en responsabilité des relations avec le territoire pour formaliser, au sein de la convention d'actions territoriales en cours d'élaboration, l'accompagnement envisagé, incluant le soutien financier exceptionnel pour recruter, sur une période d'un an, une assistante indispensable à la soutenabilité calendaire (très contrainte) de la candidature,
- La mobilisation des règlements aides de la Collectivité de Corse, nationaux ou communautaires pour accompagner au mieux et sécuriser l'expérimentation. À ce titre il est d'ores et déjà envisagé, dans le cadre de la refonte du dispositif de soutien à l'emploi, une bonification des recrutements s'inscrivant dans le cadre de l'expérimentation Territoire zéro chômeur. De même, il est proposé une ingénierie de dispositif visant à soutenir de façon significative (jusqu'à 80 %) l'assiette d'investissement support à la création et déploiement des entreprises à but d'emploi (EBE) en s'adossant au règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission Européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis,
- La mise à disposition du service communication de l'ADEC pour donner une visibilité renforcée à la démarche et en relayer l'actualité à l'échelle territoriale, voire nationale auprès de nos réseaux et institutions partenaires.

L'objectif est ainsi d'apporter au territoire le soutien en ingénierie de projet indispensable à la soutenabilité de la candidature, dont le défaut est identifié par la littérature, consacrée comme la principale cause d'échec prématuré.

Dans son rapport *Cambià u Campà*, le CESEC insiste précisément sur ce risque et fragilité d'un dispositif identifié comme essentiel à l'insertion durable des demandeurs d'emploi de longue durée, pointant là encore les difficultés des territoires à répondre au cahier des charges imposé par l'habilitation et, par-là, l'importance à les accompagner en ingénierie de projet.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 30 000 € sur 2024

3.4 - Favoriser la transmission d'entreprises

Une récente étude de l'INSEE estime que 34 % des entreprises corses sont potentiellement transmissibles dans les prochaines années.

Dans le même temps, un rapport émanant de la chaire Mutations et innovations territoriales de l'Université de Corse, indique que la faible densité de la population de l'île et un vieillissement de la population sont considérés comme de sérieux

obstacles pour trouver les repreneurs potentiels.

Le domaine des services (28,7 %), du commerce et de la réparation (16,7 %), de la construction (15,7 %), de l'hébergement (15 %), mais aussi de l'agroalimentaire sont directement concernés par cette tendance.

Les recensements opérés par les chambres consulaires et BPI France indiquent par ailleurs que 154 entreprises s'étaient déclarées transmissibles pour la seule année 2022.

Ainsi, plus que toute région continentale, la Corse demeure exposée au risque de fermetures d'entreprises non cédées et à des déséquilibres structurels et territoriaux induits, s'agissant de la perte de savoir-faire, de compétences, et avant tout d'emploi.

Rappelée avec force à l'occasion des différents comités locaux de formation, la problématique de la reprise et transmission d'entreprise demeure ainsi un enjeu central pour la stabilité du tissu économique insulaire.

L'INSEE, dans un dossier dédié, estime ainsi que plus de 2 500 entreprises sont susceptibles d'être transmises d'ici dix ans dans un mouvement général, et plus marqué en Corse, de vieillissement de la population active. La problématique est en particulier importante pour 900 d'entre elles qui, si elles n'étaient pas reprises, conduiraient à la disparition d'au moins 3 600 emplois salariés, hors emploi du dirigeant. Des emplois concentrés à 62 % dans les trois grands secteurs de l'économie insulaire : commerce, hébergement-restauration et construction.

Dispositifs actuels

Anticiper et accompagner les transmissions d'entreprises est donc fondamental et nombre de dispositifs sont d'ores et déjà déployés dans cet objectif, au premier rang desquels le dispositif « Impresa Si » de la Collectivité de Corse qui sera prochainement révisé, les mesures nationales (le contrat de génération notamment), l'intervention des outils financiers de la plateforme « Fin'Imprese », sans oublier l'action au quotidien des Chambres consulaires.

Aussi important soit-il, le soutien financier nécessite très souvent un accompagnement renforcé du porteur de projet via un appui à l'ingénierie de projet, un soutien technique, voire une action de formation, notamment lorsque le projet de reprise est porté par des salariés désireux de maintenir leurs outils de travail, améliorer leurs conditions d'emploi et de rémunération, et sécuriser avant tout leur avenir.

3.4.1 - Un partenariat avec les experts comptables

La présence de l'expert-comptable est essentielle lors d'une opération de transmission d'entreprise, avant ou après la cession, notamment pour la gestion fiscale et patrimoniale de la cession ; mais aussi pendant la cession pour apporter des précisions techniques sur les comptes.

L'expert-comptable est sans conteste un des professionnels le mieux placé pour accompagner un dirigeant désireux de céder son entreprise. Il connaît très bien son client, il connaît son entreprise et il sait parfaitement ce qu'il y a dans les comptes, ce

qui lui donne toute la matière pour réaliser les diagnostics qualitatifs et financiers, mais aussi pour identifier et chiffrer les retraitements pour passer d'un résultat comptable à un résultat normatif.

Notre souhait à travers la convention aujourd'hui signée avec l'ordre des experts comptables (annexe n° 4) est que la profession soit plus présente dans les grandes phases opérationnelles des opérations de transmission : évaluation qualitative et quantitative, définition du profil de l'acquéreur, recherche d'acquéreur, négociation, documentation juridique, dossier de présentation pour les éventuels financeurs, participation à la lettre d'intention et au protocole...

Cette convention avec l'ordre des experts-comptables est désormais la base d'une communication précise auprès de la profession.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC: 50 000€ pour l'année 2024

3.4.2 - Un partenariat entre l'ADEC et la Délégation régionale des SCOP et SCIC de PACA et Corse

Le modèle coopératif se trouve être un point de rencontre entre l'entrepreneuriat « classique » et l'Économie Sociale et Solidaire. Les sociétés coopératives sont des entreprises commerciales s'appuyant sur des statuts juridiques « classiques », mais encadrées par des principes coopératifs et des valeurs différenciants, au premier rang desquels la pérennisation des emplois et des savoir-faire en Corse.

Dans ce contexte, les SCOP (Société Coopérative Ouvrière et de Production) sont un outil efficace de création et de transmission d'entreprise. Tout en étant des entreprises performantes, leurs statuts et leurs valeurs apportent des réponses aux nouvelles attentes des salariés comme des futurs entrepreneurs, s'appuyant notamment sur un sociétariat majoritairement porté par les salariés.

De la même façon, les SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) sont des sociétés qui s'inscrivent dans une dynamique de territoire avec le développement d'un projet social et économique, impliquant une pluralité de partenaires. Les SCIC sont ainsi caractérisées par leur multi-sociétariat et leur objet d'utilité sociale. Le statut n'est limité à aucune activité : transformation et distribution de produits agricoles, télémédecine, service à la personne, production et distribution d'énergie, préservation de l'environnement, préservation du patrimoine culturel, information, autopartage, habitat, formation, conseil et étude, etc. L'ancrage territorial, l'hétérogénéité des parties prenantes, la participation des collectivités territoriales, sont autant de raisons qui peuvent justifier ce choix.

La Délégation régionale des Scop et Scic de Sud PACA et Corse

La délégation régionale des SCOP et SCIC Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse est une association loi 1901 qui regroupe toutes les coopératives de production desdites régions. Animé par la Confédération Générale des SCOP et SCIC au plan national, le réseau des SCOP et SCIC est présent sur tout le territoire métropolitain avec neuf délégations régionales et trois fédérations de métiers : BTP, communication, industrie.

La Délégation régionale propose un accompagnement humain et technique à tous

les projets, toutes les nouvelles structures coopératives créées ainsi qu'aux structures existantes. Ce service vise à assurer la pérennité et le renforcement des entreprises créées. L'objectif est ainsi d'assurer au maximum le transfert des connaissances aux hommes et femmes des coopératives.

Par ailleurs, afin de sécuriser le projet de création ou de transmission d'entreprise sous format coopératif, et en même temps faciliter le tour de table financier, la Délégation régionale s'appuie sur le Fonds PARGEST, précisément dédié au financement des coopératives.

PARGEST est un fonds de prêts participatifs adossé à la Délégation régionale des SCOP et SCIC de Sud PACA et Corse qui intervient par prise de participation au capital des coopératives, créant ainsi un effet levier pour faciliter les financements bancaires.

Le fonds intervient sur tous les secteurs de la création-transmission : ex-nihilo, développement, reprise d'entreprise en dépôt de bilan et transmission saine dans le cadre du départ à la retraite du dirigeant. Elle intervient également sur les entreprises en difficulté restructurées, ainsi que sur les entreprises en développement.

Sont éligibles les SCOP et SCIC de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la Collectivité de Corse adhérentes à la CGSCOP et à l'URSCOP et à jour de leurs cotisations nationales et régionales

L'analyse et montage du dossier de financement sont assurés par le délégué régional Sud PACA et Corse.

Un cadre d'actions concertées

Une convention de partenariat pour les années 2024-2025 avec la Délégation régionale (annexe 5) traduira cette volonté d'actions concertées et de présence renforcée en Corse. Elle sera articulée autour des axes thématiques suivants :

- L'animation et la promotion des modèles SCOP et SCIC en Corse
- La formation des différents acteurs
- L'accompagnement à la transmission et reprise des entreprises
- La sensibilisation à l'impact environnemental.

Le public concerné par le cadre d'actions envisagé est composé à titre principal des cédants d'entreprise, des salariés en situation de reprise de leur entreprise (entreprise saine ou en difficulté), des porteurs de projets à portée collective, des porteurs de projets d'utilité sociale, environnementale ou territoriale, mais également des acteurs de l'accompagnement des entreprises et chambres consulaires, des collectivités locales.

Dans le cadre de la convention de partenariat 2024-2025 envisagée entre la CdC, l'ADEC et la Délégation régionale, un financement de la CdC via l'ADEC est prévu pour la mise en œuvre du plan actions concertées.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC pour 2024-2025 : 45 750 €

3.5 - Les groupements d'employeurs

Afin d'anticiper les besoins de très petites entreprises qui n'ont pas un besoin permanent de main d'œuvre ou qui sont confrontées à des difficultés de recrutement dans des filières à activité saisonnière mais aussi dans le but de consolider des emplois dans des secteurs répondant aux besoins des EPCI et de leurs habitants (le sport, la culture, la valorisation du patrimoine, le secteur sanitaire et social, les services à la personne...) les projets de groupement d'employeurs peuvent répondre efficacement à ces problématiques.

L'objet principal du groupement d'employeurs (GE) est de mettre à la disposition de ses adhérents, des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Le GE peut apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Pour les entreprises membres du groupement d'entreprises les avantages sont les suivants :

- Avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée sur des territoires ou dans des filières où existent des difficultés de recrutement ;
- Partager des salariés fidélisés et qualifiés dans des contextes de fluctuation ou d'intermittence de l'activité, ou de besoin de compétences très spécifiques
- Être sécurisées dans leurs recrutements et soutenues dans la gestion de la relation d'emploi tout en étant déchargées des tâches administratives afférentes ;
- Avoir une gestion maîtrisée des coûts liés à la gestion RH des salariés mis à disposition (recrutement, gestion du personnel en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre) ;
- Bénéficier d'aide ou de conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines (appui au recrutement, organisation du travail, GPEC etc.) ;
- Bénéficier de l'effet réseau (développement d'un marché interne au groupement) et de relations de proximité, via le GE, avec les acteurs socio-économiques du territoire (branches, membres du SPE, collectivités, services de l'État).

Pour les salariés du groupement d'employeurs les avantages sont aussi nombreux :

- Avoir une relation d'emploi avec un employeur unique doté de compétences en matière de gestion des ressources humaines, ce qui permet d'alléger la charge que peuvent représenter pour l'individu les situations de pluriactivité ;
- Bénéficier d'un meilleur accès aux droits via un contrat de travail unique (couverture sociale, formation professionnelle, prévoyance, convention collective, dispositifs d'intéressement et de participation) ;
- Sécuriser son emploi en bénéficiant de la répartition des effets des aléas économiques liée à l'existence d'un collectif d'entreprises ;
- Enrichir son parcours professionnel, les différentes expériences et la confrontation à des environnements de travail diversifiés favorisant l'acquisition de compétences transversales et donc transférables.

Afin de favoriser la création de groupements d'employeurs l'ADEC se propose d'émettre un appel à projets visant à favoriser les groupements d'employeurs sur la

base :

- De la réalité des besoins des entreprises adhérentes, l'objectif étant de mailler des emplois durables et de contribuer au développement économique de ses membres comme du territoire ;
- D'une gestion assurant un apport en trésorerie suffisant (apport pouvant être en partie subventionné) pour assurer un bon fonctionnement du GE, le développement de services aux adhérents, la constitution de réserves ;
- De l'implication des entreprises adhérentes dans la gouvernance du GE, notamment autour de son modèle d'affaires et de la qualité de l'emploi (accès à la formation, valorisation des compétences, accès au logement, à la santé...);
- Des ressources RH au sein du GE (pouvant être en partie subventionnées) pour le développement d'une fonction d'animation interne et externe qui permette de prospecter de nouveaux adhérents et de consolider ainsi l'ancrage territorial du GE. La professionnalisation des personnels permanents du GE doit assurer une offre de services de qualité aux adhérents au-delà de la simple mise à disposition de main d'œuvre : appui au recrutement et conseil RH, actions mutualisées pour l'accès des salariés à la formation professionnelle, actions de médiation pour l'emploi, pour l'insertion de personnes éloignées du marché du travail;
- L'inscription de l'activité du GE dans des stratégies déterminées par les acteurs sociaux et économiques du territoire, en cohérence avec les objectifs économiques des adhérents.

Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC pour 2024 : 50 000 €

4 - Intégrer la réflexion sur le travail et l'emploi dans le volet économique et social du statut d'autonomie et de la future loi organique

La deuxième phase du processus de discussion entre la Corse et l'Etat est désormais engagée.

Elle inclut deux volets complémentaires :

- D'une part la préparation du Congrès devant adopter le texte de la révision constitutionnelle ;
- D'autre part l'élaboration de la loi organique qui doit définir l'armature du statut d'autonomie.

Ce travail d'élaboration de la loi organique a une importance majeure, tant en termes de méthode que sur le fond des questions qu'il doit aborder :

- En termes de méthode, car il doit être l'occasion d'impliquer très largement l'ensemble des acteurs politiques, économiques, sociaux et culturels sur la définition du contenu concret du statut d'autonomie, y compris dans ses dimensions et perspectives économiques et sociales ;
- Sur le fond des questions qui seront abordées dans ce cadre : la révision constitutionnelle pose les grands principes et ouvre le champ des possibles ; un champ des possibles que vient concrétiser la loi organique.

C'est donc dans le cadre de cette deuxième phase désormais engagée que doit

prendre place la réflexion partagée sur le contenu opérationnel du statut d'autonomie, et notamment, mais non exclusivement, sur les points suivants :

- Compétences transférées à la Collectivité autonome de Corse ; c'est le cas du transfert du service public de l'emploi, demandé par délibération n° 20/058 AC de l'Assemblée de Corse portant adoption d'une motion en ce sens, confirmée par délibération n° 23/089 AC du 5 juillet 2023 : « Autonomia » ; le service public doit s'entendre au sens large, c'est-à-dire incluant la formation, l'accompagnement et l'insertion des demandeurs d'emplois et des ressources afférentes ;
- Périmètre du pouvoir de nature législative et du pouvoir réglementaire exercés par celle-ci, et transfert des ressources humaines et budgétaires y afférents ;
- Nouveau pacte budgétaire, fiscal et financier, y compris dans le domaine du statut fiscal et social ;
- Clauses de non-régression en matière sociale et environnementale, mais également en matière de protection sociale, de retraites, etc... la nomenclature validée à l'échelle de l'Union Européenne propose la typologie suivante des fonctions principales de la protection sociale : Maladie/soins de santé, Invalidité, Vieillesse, Survie, Famille/enfants, Chômage, Logement, Exclusion sociale...

C'est donc également en cette occasion que doit être engagée, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, la réflexion de fond sur les changements de paradigme nécessaires à l'émergence d'une véritable économie de production, créatrice de richesses, et sur les mécanismes de protection sociale, de solidarité et de redistribution concourant à l'équité entre les citoyens comme entre les territoires.

Il convient à cet égard de rappeler que le Conseil exécutif de Corse et l'Assemblée de Corse ont institué, au moment de la crise des gilets jaunes, une structure innovante et qui a joué un rôle positif dans la gestion des tensions économiques et sociales et la proposition de solution opérationnelles : la Conférence sociale pour le respect des droits fondamentaux des citoyens de Corse dans le domaine économique et social (cf. délibération n° 22/022 AC de l'Assemblée de Corse concernant la préparation de la Conférence sociale, et prenant acte de l'action de la Collectivité pour l'amélioration du pouvoir d'achat).

Il est donc proposé que ce soit dans le cadre de la conférence sociale que soit engagée cette réflexion ensemble, qui, par ailleurs, a vocation à intégrer dans ses travaux la question de la relance de la charte sur l'emploi local, laquelle pourrait acquérir, dans le cadre du statut d'autonomie, une valeur normative et opérationnelle. Il en est de même du thème de la valorisation de l'usage et de l'apprentissage de la langue corse (corsophonisation des emplois).

Tels sont les dispositifs et propositions que le Conseil exécutif a l'honneur de soumettre à l'Assemblée de Corse.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Liste des annexes

Annexe N°1 : Liste des réunions préparatoires

Annexe N°2 : Etude sur les salaires CORSICA STATISTICA
Etude DARES : Les métiers en 2030 fiche Corse

Annexe N°3 : Nouveau règlement des aides à l'emploi

Annexe N°5 : Convention de partenariat signée avec l'ordre des experts comptables

Annexe N°6 : Projet de convention avec la DR PACA SCOP/SCIC

Annexe 1 - Consultation organisée dans le cadre du rapport d'orientation sur la politique de soutien au Travail et à l'emploi

Pôle Emploi Corse / Christian Sanfilippo et Michel Castelli	5 décembre 2022
MEDEF / Jean-Louis Albertini	12 janvier 2023
CPME / Jean-André Miniconi	12 janvier 2023
CFDT / Marie-Jo Salvadori	13 janvier 2023
UMIH Corsica / Karina Goffi	13 janvier 2023
FO /Marcel Santini	16 janvier 2023
CGT / Charles Casabianca et Patrice Brossard	16 janvier 2023
STC / Jean Brignole	18 janvier 2023
U2P / Patrick Mias	2 février 2023
Réunion de restitution du projet de CDI tourisme devant les organisations syndicales et patronales	3 février 2023
DREETS / Isabel de Moura	20 mars 2023
Réunion avec les syndicats de salariés et organisations patronales	22 mai 2023
Séminaire de travail avec les Organisations syndicales, patronales, CESEC, ARACT, DREETS, support à la création d'une Accolta Sociale	8 juin 2023
CESEC	12 juin 2023
Soffiu Novu	13 juin 2023
Femu a Corsica	14 juin 2023
Réunion avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse (CICC)	6 juillet 2023
Réunion avec l'ordre des experts comptables	7 juillet 2023
Assemblea di a Giuventù	13 juillet 2023

ADEC

 L'identità
d'un ecunumia
CORSICA



#ADEC

**CORSICA
STATISTICA**

LES SALAIRES BRUTS DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN CORSE EN 2021

En 2021, en Corse, les salariés du secteur privé gagnent en moyenne 33 125 euros bruts par an pour un équivalent temps plein. Les salaires sont significativement inférieurs à ceux des autres régions métropolitaines (17 % de moins que la moyenne nationale).

Ces différences sont étroitement liées à la structure de l'emploi qui concentre dans l'Île moins de cadres et de professions intermédiaires mais beaucoup plus d'employés en proportion.

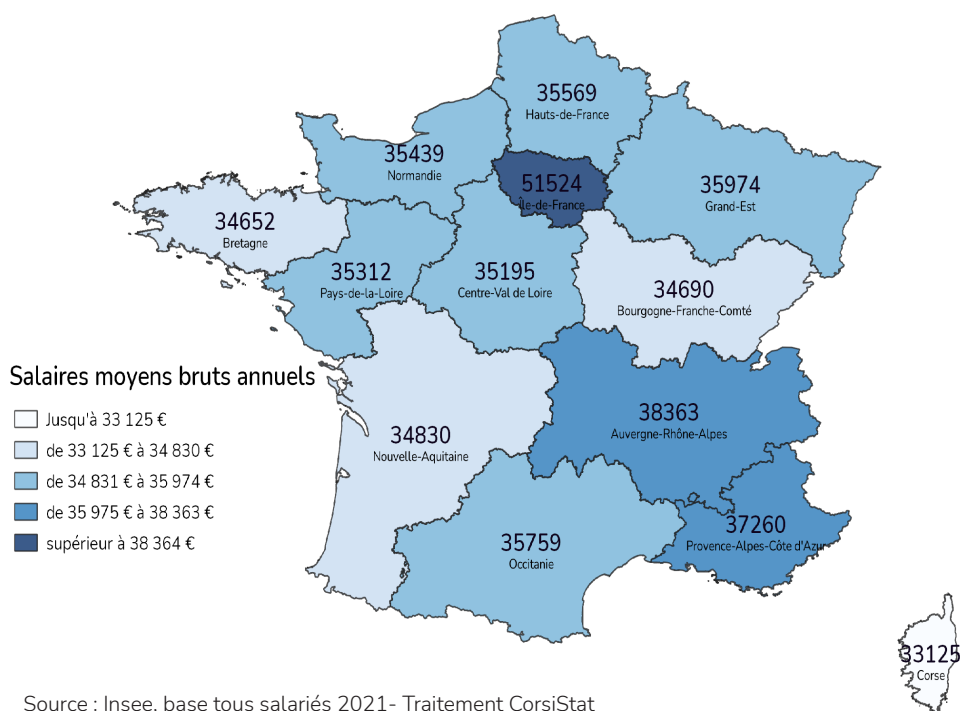
Elles sont également dues au fait que le tissu économique insulaire est peu industrialisé. Or, le secteur de l'industrie est l'un des plus rémunérateurs.

En 2021, le salaire brut en équivalent temps plein atteint en moyenne 33 125 euros par an; c'est le plus bas de France métropolitaine.

En 2021, en Corse, les salariés du secteur privé perçoivent en moyenne 33 125 euros bruts par an en équivalent temps plein (EQTP), soit 2 760 euros bruts par mois. Les rémunérations des salariés insulaires apparaissent parmi les plus basses de France métropolitaine. La valeur moyenne est la plus petite observée après la Bretagne (34 659 €). De plus, 1 salarié sur 2 perçoit un salaire brut annuel inférieur à 28 282 euros. Cette valeur

médiane est également la plus basse des régions métropolitaines. Enfin, les 10 % de salariés les mieux rémunérés gagnent plus de 50 214 euros par an quand les 10 % des salariés les moins rémunérés gagnent moins de 20 600 euros, soit 2,4 fois moins. Ce rapport est le plus bas de France (3,1). C'est-à-dire que les inégalités salariales sont moins marquées en Corse.

Les salaires bruts annuels moyens en France métropolitaine (euros)



En revanche, la région qui affiche les salaires les plus dispersés est l'Île-de-France. C'est aussi la région où la part de cadres est la plus élevée (39 % contre 13 % en Corse) en raison de la présence de nombreux centres de décision et sièges sociaux mais aussi de secteurs plus rémunérateurs (activités financières par exemple). Les différences de salaires avec les

autres régions de province sont très marquées. En termes horaires, le salaire brut moyen d'un salarié du secteur privé en Île-de-France s'élève à 27,9 euros soit 35 % de plus qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, qui est la région de province où les salaires sont les plus élevés. En Corse, le salaire brut moyen s'élève à 17,80 euros de l'heure en 2021.

Les femmes perçoivent un salaire inférieur de 13 % à celui des hommes en EQTP

En 2021, dans le secteur privé, le salaire en EQTP des femmes est inférieur de 13 % en moyenne : 30 883 euros contre 34 834 euros bruts pour les hommes soit un différentiel de 3 951 euros sur l'année. Ce différentiel est moins marqué qu'à l'échelle nationale (17%).

Cet écart est en partie lié à des différences de catégories socioprofessionnelles.

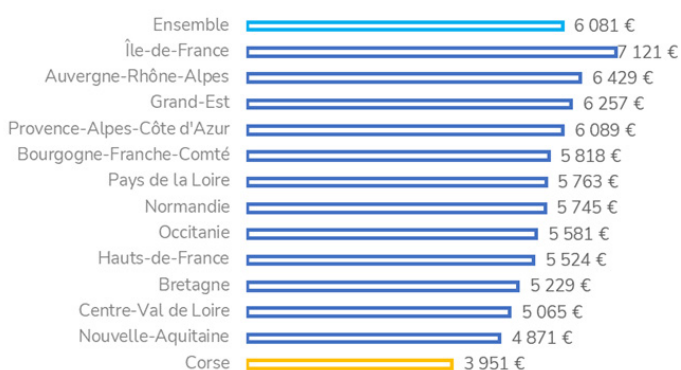
61 % des femmes sont employés, sachant que cette catégorie sociale est avec les ouvriers non qualifiés la moins rémunératrice (27 544 euros bruts par an en moyenne).

De plus, les femmes sont moins représentées parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (-4 points par rapport aux hommes) qui perçoivent le salaire le plus élevé (53 582 euros bruts annuel).

Les conditions d'emploi contribuent également à creuser cet écart puisque 22 % des femmes occupent un poste à temps partiel contre 10 % pour les hommes.

Différentiel Hommes-Femmes de salaires bruts annuels moyens

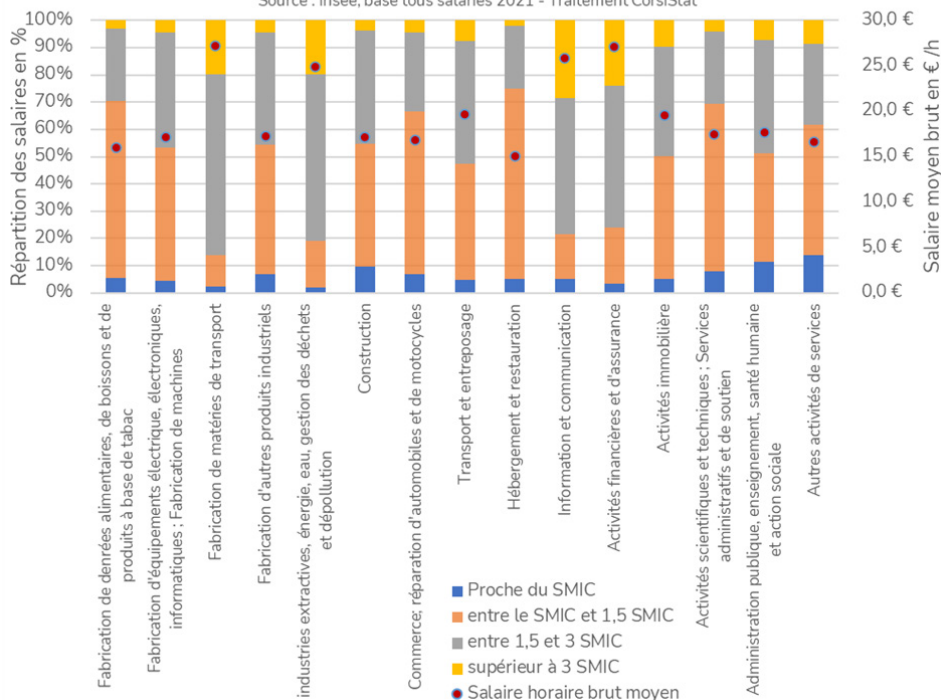
Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



Les salaires affichent une grande disparité selon les secteurs d'activités

Répartition des salaires selon le SMIC en 2021 en Corse et selon l'activité

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



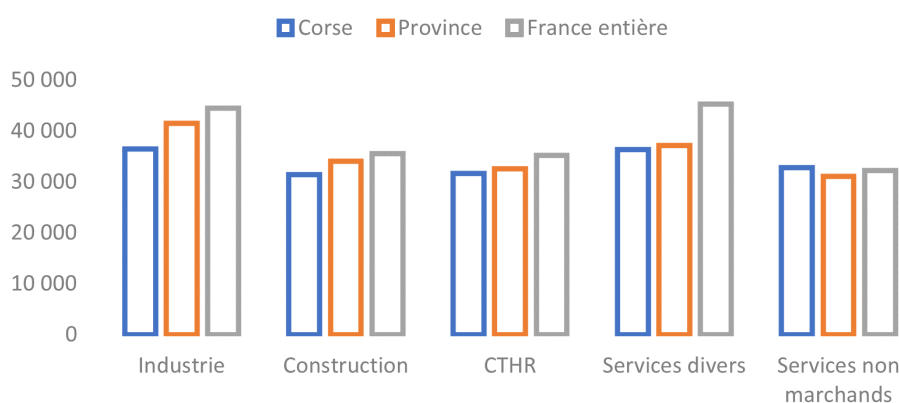
Les secteurs où les salaires sont les plus élevés sont l'industrie et les services marchands. En particulier, la fabrication de matériel de transport (principalement le Pôle des industries aéronautiques de Corse avec comme leader Corse Composites Aéronautiques), les activités financières et d'assurance, l'informatique et la communication ainsi que la production et distribution d'énergie sont les activités qui correspondent aux salaires les plus élevés notamment du fait d'emplois plus qualifiés (cadres et ouvriers qualifiés). Les salaires bruts moyens y varient de 3 873 euros par mois à 4 175 euros. Ce sont d'ailleurs les domaines d'activités où la part des salaires supérieurs à 3 fois le SMIC est la plus élevée (au minimum

20% alors qu'elle est inférieure à 10% dans les autres secteurs).

Inversement, l'hébergement et la restauration est caractérisé par un salaire brut mensuel moyen de 2 379 euros en EQTP en 2021. Une part réduite de cadres et une prépondérance d'employés expliquent en partie ce constat. La fabrication de denrées alimentaires arrive au second rang avec un salaire brut de 2 513 euros par mois en moyenne. Ce secteur est caractérisé par une main d'œuvre peu qualifiée et jeune (voir étude [l'agro-alimentaire, une place de choix au sein des industries corses](#) réalisée par l'Insee en partenariat avec l'Adec).

Salaires moyens bruts annuels selon le secteur d'activités

Source : Insee, base Tous salariés - Traitement CorsiStat



De la comparaison réalisée avec le niveau national, il ressort que c'est la situation atypique de la région Île-de-France (IdF) qui explique pour une grande part les différentiels de rémunération observés avec les autres régions, et notamment avec la Corse.

L'IdF présente en effet, des valeurs moyennes de rémunération toujours supérieures à celles des autres régions de province, à relier avec une forte concentration d'industries et de services marchands, notamment financiers. Dès lors, son inclusion dans les données nationales maximise l'écart de rémunération annuel moyen observé avec le territoire corse, précisément dans l'industrie (18 400 €) et les services marchands (23 000 €).

En revanche, hors IdF, les écarts à la moyenne salariale entre la Corse et le reste des régions de province existent toujours mais sont réduits parfois de façon notable.

Ainsi dans le secteur de l'industrie, les salariés corses perçoivent un salaire brut annuel inférieur de 12 % par rapport à la moyenne de province contre 18 % IdF incluse.

Dans les autres secteurs, les écarts à la moyenne de province sont de 8 % dans la construction, de 3 % dans les CTHR¹ et de 2 % dans les services marchands divers.

Enfin, les salariés des services non marchands sont en moyenne mieux rémunérés en Corse de 5 %.

¹ Commerce, Transport, Hébergement et Restauration

Outre les disparités sectorielles, **le salaire brut moyen augmente avec la taille de l'établissement**. Il évolue ainsi en moyenne de 2 548 euros bruts mensuels dans les structures dont l'effectif est inférieur à 10 personnes à 3 046 euros dans ceux de plus de 50 personnes.

Enfin, **le salaire croît avec l'âge**. Alors qu'un salarié de moins de 26 ans perçoit en moyenne 2 106 euros bruts par mois, celui de plus de 50 ans gagne en moyenne 3 097 euros bruts par mois. Ce constat est à mettre en parallèle avec le fait que les jeunes sont moins souvent qualifiés. Ainsi, la part de cadres y est de 1,9 % en 2021 alors qu'elle atteint 14 % chez les plus de 50 ans. Parallèlement, la catégorie

d'employés est surreprésentée chez les jeunes (54 % contre 35 % chez les plus de 50 ans).

Salaires moyens bruts annuels selon la taille de l'établissement

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



Les disparités salariales se gomment à catégories socioprofessionnelles équivalentes

Que ce soit en moyenne, en médiane et quelque soit le quantile considéré, **la Corse affiche systématiquement les valeurs les moins élevées de salaires en EQTP par rapport aux autres régions de métropole**.

Néanmoins, lorsque l'on isole cette fois les catégories socioprofessionnelles, il apparaît que c'est la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures qui affiche le différentiel le plus significatif : **un salarié cadre d'un établissement corse gagne 23 % de moins qu'en moyenne nationale en EQTP**. Une observation à relier, une nouvelle fois, à la situation atypique de l'IdF qui impacte à la hausse la moyenne nationale.

Sous représentée en Corse (13 %), la part des cadres s'établit à 22 % au niveau national et à 43 % en IdF qui concentre la majorité des cadres au sein de secteurs très rémunérateurs et de centres de décision.

En revanche, **dans toutes les autres catégories socioprofessionnelles, les salaires sont équivalents** malgré une sous-représentation des professions intermédiaires (16 % contre 21% au national) et une surreprésentation de la catégorie des employés (39 % contre 27 %

au national). L'écart entre les salaires devient alors inférieur à 2 % voire même s'annule si l'on exclue l'IdF du champ de comparaison.

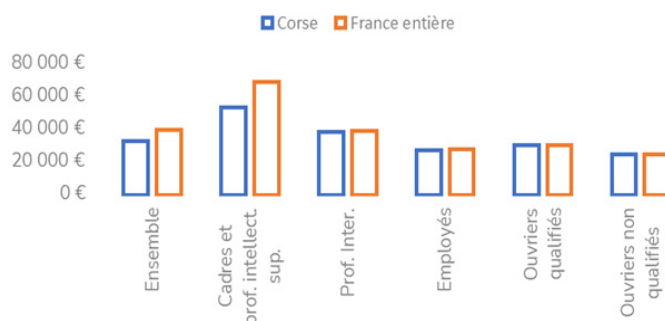
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Corse	France entière
Cadres et professions intellectuelles supérieures	13%	22%
Professions intermédiaires	16%	21%
Employés	39%	27%
Ouvriers qualifiés	22%	21%
Ouvriers non qualifiés	10%	9%

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat

Salaires bruts moyens annuels selon la catégorie socioprofessionnelle

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



DÉFINITION ET MÉTHODOLOGIE

Sources : Les données sont issues de la base Tous salariés qui est produite à partir des déclarations administratives des employeurs de l'ensemble des salariés. Une observation de salaire correspond à un poste salarié, soit un individu dans un établissement une année donnée.

Champ : Sont considérés les salariés du secteur privé au sens large à l'exception :

- des agents du secteur public, les salariés du secteur agricole et les salariés des particuliers employeurs
- des apprentis, des stagiaires
- des agriculteurs salariés
- des salariés ayant un nombre d'heures nul.

Salaire brut : il correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail avant toute déduction de cotisations et contributions salariales obligatoires.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : c'est un salaire converti à temps plein pendant toute l'année quel que soit le volume d'heures effectivement rémunéré. Pour le calculer, tous les postes y compris ceux à temps partiels sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré.



**Agence de Développement Économique
de la Corse**

Maison du Parc Technologique

ZA d'Erbajolo

20 600 Bastia

lena.serdjanian@adec.corsica

www.adec.corsica

Annexe 2 - Règlement des aides RIESCE

1. Préambule

Le dispositif RIESCE remplace l'actuel dispositif de soutien à l'emploi, le Pattu Impiegù.

2. Objectif

Le dispositif RIESCE est une mesure unique de soutien à la création d'emploi.

Elle vise à accompagner les entreprises qui s'engagent dans une démarche de responsabilité sociétale en entreprise (RSE), ici sur son volet social, comme levier d'action pour répondre aux besoins de compétences et en même temps participer de l'attractivité au poste.

La situation de tension généralisée sur l'île touchant les projets de recrutement, couplée à la persistance de difficultés socioéconomiques que traduisent le différentiel de salaire (emploi privé) observé avec l'ensemble des régions françaises, le niveau de vie médian des personnes vivant dans un ménage en Corse ou, plus préoccupant encore, le niveau de précarité et de pauvreté monétaire observé sur les territoires, commandent en effet une inflexion radicale de méthode pour désormais soutenir les entreprises qui promeuvent la responsabilité sociétale.

Ainsi, pour soutenir, mais également encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, le soutien à l'emploi est désormais déterminé, y compris en intensité, au travers de l'appréciation de critères objectifs d'engagement dans :

✓ Un projet d'accompagnement renforcé vers l'emploi, considérant en tout premier lieu les périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP) qui s'adressent aux travailleurs, privés ou non d'emploi, pour leur permettre de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences, découvrir l'environnement professionnel et plus globalement la qualité de vie au travail proposés (attractivité au poste). Sont également concernés tous dispositifs expérimentaux, tel que celui porté par la Collectivité de Corse et l'Afpa de Corse dans le cadre du PRIC, mais également les parcours emploi compétences (PEC) cofinancés par la Collectivité de Corse et dédiés aux bénéficiaires de minimas sociaux (RSA principalement).

✓ La promotion de l'alternance, et plus spécifiquement de l'apprentissage comme voie d'accompagnement privilégié vers l'emploi. Sera ainsi désormais primé tout contrat d'apprentissage signé en CDI, ou pérennisé à son terme, participant ainsi à l'augmentation du taux d'insertion durable dans l'emploi des jeunes apprentis insulaires.

✓ La montée en compétences et la promotion par mobilité interne. Le soutien à l'emploi concernera, dans l'inflexion de méthode envisagée, la mobilité interne de salariés vers des postes à plus hautes compétences, responsabilités et, logiquement, rémunération. Ainsi, l'entreprise confrontée à des problèmes de recrutement par défaut de compétences requises, qui fera l'effort de mobiliser l'offre de formation existante (notamment les actions qualifiantes de formation en situation d'emploi) pour permettre à un salarié d'évoluer vers un poste plus qualifié bénéficiera d'un soutien financier au poste ainsi créé/pourvu.

La validation des acquis par l'expérience (VAE) parce qu'elle permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation

de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, s'inscrit parfaitement dans cette logique de montée en compétences.

✓ L'attractivité du projet de recrutement, considérant notamment un niveau de rémunération significativement supérieur aux minimums conventionnels ou accords de branche / entreprise et/ou la valorisation d'emplois dans la secteur rural (zonage dit Salvezza).

Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée à la signature de la charte sur l'emploi local, pour favoriser, à compétences égales, l'accès des Corses aux opportunités d'emploi.

✓ Le soutien du pouvoir d'achat des salariés, considérant notamment ici l'octroi de périphériques de rémunération (titres de paiement, rémunération variable, participation directe à certaines dépenses privées, etc.) et/ou la conclusion d'un accord d'intéressement, d'un plan d'épargne salarial ou l'ouverture du capital de l'entreprise aux salariés.

✓ L'amélioration des conditions de travail, considérant notamment ici l'aménagement du temps de travail, l'accès régulier à la formation professionnelle, l'égalité professionnelle homme / femme.

✓ Toute autre initiative témoignant de la responsabilité sociétale de l'entreprise, considérant notamment ici les actions de valorisation de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise (type médaille du travail), la prise en charge d'abonnement ou de frais d'inscription à une activité sportive ou culturelle, ou encore le recours à un ergonome pour l'aménagement des bureaux.

Dans le même ordre d'idées, seront ici également primées les initiatives qui témoignent d'un engagement sociétal au-delà de la seule sphère de l'entreprise, comme par exemple les partenariats mis en œuvre avec les écoles ou Université de Corse pour favoriser le lien emploi formation, ou encore le sponsoring / mécénat d'associations caritatives ou culturelles.

3. Publics visés par le dispositif d'aide

Dans un contexte de taux de chômage historiquement bas, et afin d'accompagner au mieux les entreprises dans leur projet de recrutement, la condition préalable d'inscription à Pôle Emploi Corse du candidat à l'embauche est désormais levée.

Pour autant, l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle ne saurait être délaissé et fait l'objet, à ce titre, d'une convention spécifique de coopération entre Pôle Emploi et la Collectivité de Corse.

De la même façon, s'il n'est plus exclusif du dispositif de soutien à la création d'emploi ainsi révisé, le public en difficulté d'insertion demeure ciblé par la mesure et toute embauche durable sera bonifiée, s'agissant de toute personne :

- ✓ dont l'âge se situe entre 15 et 24 ans,
- ✓ Ou qui n'a pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (i.e. lycée) ni obtenu des qualifications professionnelles (Classification internationale type de l'éducation 3)
- ✓ Ou qui a achevé des études à temps plein depuis un maximum de deux ans et n'a pas encore exercé d'activité régulière rémunérée,
- ✓ Ou qui a plus de 50 ans,

- ✓ Ou ayant subi une période d'emprisonnement afin de faciliter sa réinsertion professionnelle,
- ✓ Ou en situation de handicap

Au regard des difficultés avérées des entreprises insulaires à recruter sur des emplois qualifiés, toute embauche sur des postes relevant de la catégorie des cadres et / ou requérant un niveau de qualification élevé (Bac +3 à Bac + 5) seront également primés, avec une attention toute particulière accordée aux jeunes diplômés (Jeunes de moins de 26 ans, d'un niveau minimum de qualification Bac + 2, recrutés dans un délai de 24 mois maximum consécutif à l'obtention de leur diplôme).

4. Conditions d'accès à l'aide

En conformité avec la délibération n° 21/177 AC du 28 octobre 2021 « approuvant un guide des aides instituant une évaluation qualitative des projets susceptibles d'être aidés par l'ADEC », la logique projet centrée sur la production locale de biens et services et, de fait la grille de sélectivité qui y est adossée, demeure la porte d'entrée pour accéder au dispositif de soutien financier, indépendamment de toute intensité et bonification de montant d'aide octroyées.

L'aide est accessible à toute entreprise TPE ou PME au sens communautaire du terme souhaitant recruter une personne privée ou non d'emploi.

L'aide ne peut être mobilisée par un micro-entrepreneur relevant de l'Entreprise Individuelle mais peut être mobilisée pour la création de l'emploi du chef d'entreprise à la condition :

- ✓ que celui-ci opte pour une activité sous la forme sociétale (par exemple EURL, SARL, SAS, etc.),
- ✓ ET qu'il dispose d'un contrat de travail distinct de son mandat social.

L'entreprise doit être à jour de ses cotisations fiscales et sociales, à défaut un plan d'échelonnement des dettes constatées sera demandé.

Dans le cadre d'un recrutement externe, l'embauche doit constituer une augmentation nette de l'effectif par rapport à la moyenne des 12 mois précédents.

Le ou les postes objet du recrutement doivent être devenus vacants en raison d'une création et/ou d'un départ volontaire, d'une incapacité de travail, d'un départ à la retraite, d'une réduction volontaire du temps de travail et en aucun cas ne saurait être la résultante d'une suppression de postes ou d'un plan de licenciement.

Le recrutement, ou la promotion par mobilité interne, doivent impérativement être effectués par voie de contrat à durée indéterminée (CDI). Cependant le CDI peut résulter de la transformation d'un CDD à la condition de respecter les conditions d'accès du présent règlement des aides.

L'entreprise éligible (plus de 11 salariés), doit témoigner de la mise en place effective d'un comité social et économique (CSE) ou, à défaut, produire un PV de carence.

L'entreprise éligible (plus de 50 salariés) doit témoigner de la mise en place effective d'un accord de participation.

L'entreprise éligible doit respecter son obligation de versement de l'ITRC.

Pour prétendre à un soutien public à la création d'emploi, la rémunération du poste considéré doit être supérieure au SMIC ou minima conventionnel, sans qu'il soit imposé au stade de l'éligibilité de la demande une intensité minimale. En revanche, toute rémunération objectivement supérieure au SMIC ou au minima conventionnel au regard d'un taux défini ci-après fera en revanche l'objet d'une bonification du montant d'aide octroyé.

En conformité avec l'article D. 8272 du Code du travail, l'entreprise sollicitant une aide publique de soutien à la création d'emploi ne doit pas être défavorablement connue des services de l'inspection du travail, entendu comme une condamnation pour travail dissimulé.

L'emploi bénéficiant de l'aide doit être maintenu au moins 3 ans. Si l'employeur venait à se séparer du salarié dont l'emploi est primé durant la période de référence des trois ans de maintien de l'emploi, celui-ci dispose d'un délai de 6 mois pour recruter un autre salarié de même catégorie. Il doit impérativement en informer les services de l'ADEC sauf à s'exposer à une demande de reversement de l'aide.

4.1 - Exclusions relatives à la nature de l'activité considérée

Sociétés Civiles Immobilières qui n'ont pas de lien avec une société d'exploitation susceptible d'être retenue au terme de l'évaluation, et plus généralement les sociétés dont l'objet social est exclusivement consacré aux opérations mobilières ou immobilières ; les entreprises relevant du secteur d'activité de l'hébergement ; les entreprises relevant sur secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; les professions libérales réglementées ; et plus globalement, les entreprises exerçant leurs activités dans un secteur exclu par la réglementation communautaire (houille, sidérurgie, etc.) et en dehors des champs d'activité de l'industrie, du commerce et des services.

4.2 - Exclusions relatives à la nature de l'activité considérée

Entreprises ne comptant pas d'établissement en Corse ; les grandes entreprises au sens de la définition par la Commission Européenne ; les entreprises en situation de difficulté avérée au sens de la Commission Européenne ; les entreprises non à jour de leurs cotisations fiscales ou sociales et qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un plan d'étalement à jour ; au moment du dépôt d'une demande, les entreprises n'ayant pas justifié une avance accordée et/ou n'ayant pas fait remonter, après relance, les éléments demandés pour un contrôle de service fait (CSF) sur un précédent dossier d'aide ADEC ; les entreprises ne respectant pas un engagement conventionnel de l'ADEC sur un précédent dossier (maintien des emplois ou des investissements, etc.), les entreprises soumises au dispositif interne de l'ADEC de contrôle, en application des conclusions ou des recommandations issues de ses rapports d'expertises.

5. Assise juridique de l'aide

Le Règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission Européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis

6. Coûts admissibles

L'aide est une aide forfaitaire.

7. Conditions d'octroi de l'aide

Le dispositif d'aide se conforme au processus d'individualisation et de paiement pour les aides relevant de la création et de l'extension des activités économiques conformément à la délibération n° 17/078 AC de l'Assemblée de Corse du 29 mars 2017.

L'entreprise dépose une demande d'aide publique, au moyen d'une fiche projet disponible sur le site internet de l'ADEC ou auprès des services de l'Agence. La demande doit impérativement être adressée avant l'embauche effective du salarié et l'engagement des dépenses si l'entreprise sollicite également un soutien pour un projet de développement d'activité.

En cas d'éligibilité au dispositif, l'entreprise est invitée à compléter à retourner à l'ADEC un Dossier Type (DT) et son annexe spécifique présentant les critères de scoring RSE sociale qui permettront de calculer l'intensité de l'aide possiblement octroyée.

L'examen des critères sociaux sera réalisé avec l'appui du chargé d'affaires en charge du dossier à l'occasion de la visite sur site.

En cohérence avec les autres dispositifs de soutien de la Collectivité de Corse, le potentiel du projet de développement porté plus globalement par l'entreprise, et dans lequel s'inscrit la (ou les) création(s) de poste(s), sera également pris en compte dans le calcul de l'aide.

À l'issue de cette évaluation globale, l'entreprise pourra bénéficier d'une aide forfaitaire dont l'intensité et le montant, compris entre 5 000 et 11 000 € maximum, seront établis selon des modalités opérationnelles présentées pour approbation au Conseil exécutif et régulièrement actualisées en fonction des retours d'expérience.

Enfin, l'aide pourra également être majorée forfaitairement d'un montant maximum de 10 000 € si l'entreprise recrute sur un emploi qualifié une personne ayant eu (à minima) son baccalauréat en Corse, puis poursuivi ses études (bac +3 à bac +5) sur le continent ou à l'étranger (voire y occupant un emploi qualifié), participant ainsi au retour des talents en région (voir aide spécifique).

Une absence de retour écrit de l'entreprise dans les 2 mois suivants la transmission du Dossier Type entraîne automatiquement le classement sans suite de la demande initiale.

En cas de dossier complet, le dossier est instruit par les services de l'ADEC.

La décision d'attribution de l'aide relève du Bureau de l'ADEC avec transmission des dossiers d'instruction à la Direction de la tutelle de la CdC et avec information du Conseil Exécutif de Corse.

Le Président de l'ADEC notifie la décision d'octroi de l'aide qui est matérialisée par un arrêté attributif de subvention ou une convention de paiement.

8. Appels à projet

Il est possible de déployer ce dispositif d'aide par Appels à Projets (AaP) afin de prioriser certaines typologies d'emplois, de qualifications, de territoires ou encore de publics, dans le respect des réglementations nationales et européennes.

9. Liquidation

Les modalités de liquidation de l'aide sont précisées dans l'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement entre le bénéficiaire et l'ADEC.

L'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement prévoit une période pour la réalisation de l'opération ou du projet et une période complémentaire pour la remontée des dépenses.

10. Contrôle

L'emploi bénéficiant d'une aide doit au minimum être maintenu 3 années suivant la décision définitive d'octroi de l'aide (date de délibération du Bureau de l'ADEC). Les services de l'ADEC peuvent procéder au contrôle des déclarations faites par les bénéficiaires.

Les bénéficiaires tiendront à disposition tous les éléments et pièces nécessaires au contrôle de l'ADEC qui a contribué au financement. Si l'entreprise ne maintient pas l'emploi durant trois ans, après contrôle par les services de l'ADEC, celle-ci s'expose au reversement de la totalité de l'aide.

11. Communication et conditions particulières

Tous documents de promotion et d'information relatifs aux opérations ayant bénéficié d'une aide régionale devront faire mention du partenariat de l'ADEC et de la CdC et comporter leurs logos.

12. Transparence des aides

Les décisions définitives d'octroi des aides publiques sont accessibles à tout citoyen et diffusées sur le site Internet de l'ADEC. Chaque année la liste détaillée des entreprises ayant bénéficié d'une aide au titre de chaque règlement sera consignée dans un rapport annexe au Rapport d'activité annuel de l'ADEC.

Plus généralement le dispositif est soumis aux dispositions de contrôle et de transparence telles que définies dans le SRDEII.

Les indicateurs d'évaluation de l'aide octroyée

Indicateurs / RSE sociale de l'entreprise

L'entreprise a signé la charte pour l'emploi local
Le recrutement s'effectue dans le cadre d'une mobilité par promotion interne ou à la suite d'une période en immersion (PMSMP, alternance, AFES, PEC...)
L'employeur propose au moins un périphérique de rémunération (Titres de paiement, tickets restaurant ou paniers repas, chèques vacances, chèques cadeaux, etc.)
Le recrutement concerne un public prioritaire : demandeur d'emploi de longue durée inscrit sur les listes de Pole Emploi Corse (dispositif TZCLD) ou public en difficulté d'insertion professionnelle (situation de handicap, jeune (moins de 25 ans), jeune diplômé, personne âgée de plus de 50 ans, période d'emprisonnement)
Le poste recruté relève de la catégorie des cadres et/ou requiert un niveau de qualifications élevé (Bac +3 : 2 points, Bac +5 : 3 points)
L'entreprise propose un accord d'intéressement dans lequel est prévu l'octroi d'une prime d'intéressement, <ul style="list-style-type: none">- et/ou l'entreprise met en place un plan d'épargne salariale,- et/ou l'entreprise met en place l'actionnariat salarié,- et/ou, l'entreprise propose le versement de la prime de partage de valeur (PPV).
L'entreprise propose une prime pour l'achat d'un véhicule électrique, et/ ou l'entreprise met à disposition des bornes de chargement électrique
L'index de l'égalité professionnelle est supérieur à 80 % (calcul obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés).
L'entreprise met en place des mesures de conciliation vie professionnelle vs vie personnelle (aménagement du temps de travail ou télétravail)
L'entreprise a proposé au moins une formation professionnelle à au moins l'un de ses salariés au cours des 12 derniers mois incluant une démarche de valorisation des acquis (VAE).
Les entreprises de moins de 20 salariés compte dans ses effectifs au moins un travailleur handicapé.
L'entreprise a mis en place un accord d'entreprise dans lequel est prévu un volet concernant la santé et sécurité au travail (sensibilisation, prévention, information, etc.)
L'entreprise est libre de valoriser des actions témoignant de son engagement en matière de conditions de travail et de politique sociale. L'opportunité de l'action, proposé sur la base de justificatifs produits par l'entreprise, seront à l'appréciation du chargé d'affaires. <i>Par exemple : Actions de valorisation de l'ancienneté des salariés , Sponsoring / Mécénat ou partenariats avec des associations caritatives ou</i>

*culturelles, Prise en charge d'un abonnement du salarié à la salle de sport,
Sollicitation d'un ergonome pour l'aménagement des bureaux*

Indicateurs / Projet de développement économique de l'entreprise

Le projet de l'entreprise prévoit des créations nettes d'emploi inférieures à 3 emplois à horizon 3 à 5 ans
Ou le projet de l'entreprise prévoit un nombre de créations d'emploi supérieur à 3 emplois à horizon 3 à 5 ans ou prévoit le maintien d'emplois menacés si le projet n'est pas mis en œuvre portant sur 5 à 10 emplois à horizon 3 à 5 ans (<i>anciennement : entre 2 et 3 emplois et supérieur à 3</i>)
Le projet de l'entreprise prévoit un déploiement commercial à l'échelle de l'ensemble de la Corse ou le projet est porté par une activité économique nouvelle (non présente en Corse) et ou complémentaire. Le projet vise à réduire le niveau de dépendance de la Corse au continent.
Ou le projet de l'entreprise a prévu un déploiement commercial à l'échelle de de l'ensemble de la Corse et sur des marchés extérieurs à la Corse à un horizon de 3 à 5 ans, avec des détails sur la démarche prévisionnelle de déploiement, une évaluation des marchés et une analyse des besoins en financements induits
Le projet est porté par une entreprise dont l'activité principale est située en zone rurale et/ou de montagne et/ou concerne le développement ou la création de l'activité en zone rurale et ou de montagne
Le projet est porté par une TPE

Convention de partenariat

Entre

Le Conseil régional de l'Ordre des Experts-Comptables de Corse,

représenté par Monsieur Jean-Pierre FABIANI, Le Président,

Ci-après dénommé « CROEC de Corse »,

d'une part,

et

L'Agence de développement économique de la Corse,

représentée par Monsieur Alexandre VINCIGUERRA, Le Président,

Ci-après dénommée « l'ADEC »,

d'autre part,

Conjointement désignés les « partenaires ».

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le tissu économique corse, composé majoritairement de TPE-PME, a été fortement impacté par les différentes crises qui sont survenues. La crise sanitaire (Covid-19) fut le premier bouleversement, puis la guerre en Ukraine et les tensions économiques sur les prix qui s'en sont suivies avec pour conséquence une inflation en hausse.

Pour autant, l'activité économique progresse et reste excédentaire en 2022 par rapport à son niveau d'avant crise jusqu'à la fin de l'année dans tous les secteurs.

En matière de dépenses d'investissement, la région poursuit un cycle haussier notamment dans l'industrie et la construction dans un objectif de modernisation et de mise aux normes des installations. Dans les filières liées au Tourisme (Hôtellerie-Restauration et transport), les budgets sont réduits après les importantes dépenses réalisées en 2021.

Enfin, l'emploi salarié insulaire retrouve un rythme de croissance de 1,8 % et le nombre de créations d'entreprises augmente fortement avec 6 090 nouvelles immatriculations en 2022 (dont 60% sont des microentreprises). Le nombre de demandeurs d'emplois décroît fortement et le chômage s'établit à 6,0 % de la population active, un taux historiquement bas. Cela a pour conséquence des tensions de recrutements dans tous les secteurs et les entreprises peinent à trouver des profils en adéquation à leurs demandes.

C'est dans ce contexte économique que les entreprises ont besoin d'un accompagnement renforcé afin de pérenniser leur activité et continuer leur croissance en termes d'investissements et de recrutements.

Article premier – Présentation

Les experts-comptables sont les conseillers privilégiés des entreprises au quotidien en matière d'accompagnement comptable, fiscal et social. Ainsi, au-delà de la seule tenue de la comptabilité de l'entreprise cliente et l'établissement de ses comptes annuels, les experts comptables accompagnent et conseillent les entreprises dans leurs choix de développement, de recrutements, de cession ou encore de transmission. A ce titre ils ont une vision objective et l'expertise des besoins des entreprises insulaires.

En miroir, l'ADEC, outil et opérateur de la Collectivité de Corse pour la mise en œuvre de sa politique territoriale d'intervention économique, conçoit des dispositifs de soutien financier et supervise la structuration d'une politique d'ingénierie financière qui permettent d'accompagner au mieux les projets de création, développement, recrutements, internationalisation, transmission, dès lors qu'ils s'inscrivent dans une logique de production locale de biens et services.

Article 2 – Objet de la convention

Dans ce cadre, et par un échange régulier d'informations, les parties conviennent d'un plan d'actions concertées visant, pour l'ADEC, à mieux identifier les besoins d'accompagnement financier des entreprises, s'agissant notamment des défaillances de marché, pour le CROEC, à être force de proposition et d'appropriation des dispositifs et outils financiers déployés.

Plus précisément, cette volonté d'actions concertées pourrait s'opérer et s'articuler autour des axes thématiques suivants :

- Présentation des dispositifs et de l'offre d'ingénierie financière portée par l'ADEC : l'ADEC présentera de façon régulière, via l'organisation de tables rondes thématiques ou tout autre format adéquat, ses différents dispositifs de soutien (règlements d'aide génériques ou appels à projets plus ciblés) et l'offre de financement proposée par les outils financiers (avances remboursables, prêts d'honneurs, garantie, trésorerie, etc.) dont elle assure la supervision.

L'ADEC communiquera régulièrement au CROEC les dispositifs et outils financiers déployés.

- Remontées de terrain : le CROEC de Corse transmettra régulièrement à l'ADEC, via les outils et le format jugés les mieux adaptés, toutes informations ou données permettant à l'agence d'appréhender les tendances ou mutations en cours, de capter les défaillances de marché afin d'y apporter les mesures de soutien appropriées, voire les risques auxquels pourraient être exposés les entreprises d'un secteur d'activité ou d'un territoire.
- Concertation pour la mise en place de nouveaux dispositifs ou outils financiers : L'ADEC sollicitera le CROEC et associera les ressortissants désignés à la conception de dispositifs et/ou d'outils financiers visant à accompagner en ingénierie de projet ou financière des entreprises insulaires.

Dans ce cadre, une attention toute particulière sera accordée à l'accompagnement à la transmission d'entreprise au regard de la situation tout à fait singulière de la Corse, exposée plus que toute autre région au risque de fermetures d'entreprises non cédées et aux déséquilibres structurels et territoriaux induits.

Ainsi, afin que la profession soit plus présente dans les grandes phases opérationnelles des opérations de transmission (évaluation qualitative et quantitative, définition du profil de l'acquéreur, recherche d'acquéreur, négociation, documentation juridique, dossier de présentation pour les éventuels financeurs, participation à la lettre d'intention et au protocole, etc.) l'ADEC pourrait agir sous forme d'une aide directe à l'accompagnement ; les modalités d'intervention et notamment d'intensité financière seraient à définir au sein d'un projet de règlement des aides à présenter pour approbation à l'Assemblée de Corse.

Cette approche pourrait être dupliquée, au-delà du seul enjeu de la transmission d'entreprise, sur l'ensemble des besoins d'accompagnement identifiés et partagés après concertation entre le CROEC et l'ADEC.

- Actions communes : l'ADEC et le CROEC conviennent d'organiser des actions de communication ou événements communs pour présenter leurs offres d'accompagnement respectives, l'actualité sur les dispositifs et mesures de soutien nationaux, ou appréhender une problématique thématique et sectorielle spécifique qui appellerait le déploiement d'une mesure d'accompagnement ciblée.

Article 3 – Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature des parties et est conclue pour une durée d'un an, avec possible et tacite reconduction.

Article 4 – Résiliation

La résiliation peut intervenir par déclaration unilatérale de volonté d'un partenaire

La dénonciation de la présente convention doit être notifiée par lettre recommandée électronique ou postale, avec accusé de réception adressée aux autres partenaires.

La résiliation prendra effet un mois après la date de réception de cette lettre.

Article 5– Modifications

Toute modification des dispositions de la présente convention fera l'objet d'un avenant dûment signé par les partenaires.

Article 6 – Litiges

Les partenaires conviennent de rechercher une solution amiable à tout différend qui pourrait survenir dans le cadre de l'interprétation ou de l'exécution de la présente convention.

À défaut d'un règlement amiable, tout litige sera soumis devant le Tribunal administratif.

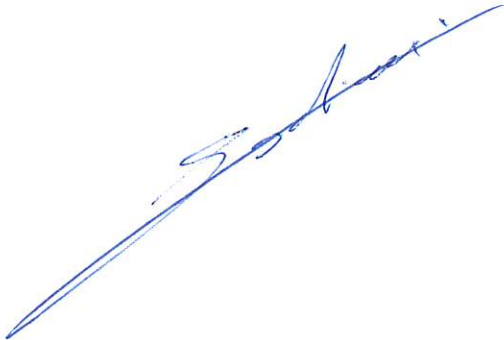
Fait, en 3 exemplaires originaux, à Bastia le

Pour le Conseil Régional de l'Ordre des
Experts-comptables de Corse,

Pour l'Agence de développement
économique de la Corse

**M. Jean Pierre FABIANI,
Président**

**M. Alexandre VINCIGUERRA,
Président**





**Convention de partenariat
Mise en œuvre des actions concertées 2024-2025 avec la
Délégation Régionale des Scop et des Scic de PACA et Corse**

Entre

La Collectivité de Corse,

Représentée par le Président du Conseil exécutif de Corse, **M. Gilles SIMEONI**,
ci-après dénommée « la CdC »

D'une part

L'Agence de Développement Economique de la Corse,

Représentée par son Directeur général, **M. Don Pierre ALESSANDRI**,
ci-après dénommée « l'ADEC »

D'autre part

Et

La Délégation régionale des Scop et Scic de PACA et Corse,

Représentée par M. Cyrille RODRIGUEZ, Délégué régional, ci-après dénommée
« la Délégation Régionale »

Visas

VU la délibération n° 24/XXX AC de l'Assemblée de Corse du XXX approuvant la mise en œuvre des actions concertées 2024-2025 avec la Délégation Régionale

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de la convention et axes de collaboration

L'objectif de la présente convention entre la CdC, l'ADEC et la Délégation Régionale est de définir les modalités de mise en œuvre d'actions concertées permettant renforcer le soutien au projet de création et de reprise d'entreprise par ses salariés sous forme de société coopérative et participative (Scop) ou de société coopérative d'intérêt collectif (Scic).

Cette volonté d'actions concertées et de présence renforcée sur le territoire Corse, s'articule autour des axes thématiques suivants :

- ✓ L'animation et la promotion des modèles Scop et Scic en Corse : approche directe d'entreprises afin de promouvoir le statut coopératif. Promotion auprès des structures et réseaux de l'accompagnement à la création, reprise, transmission.
- ✓ Actions de communication grand public par la participation à différents salons et événements de l'entrepreneuriat. Mobilisation du réseau Scop et Scic existant.
- ✓ La formation des différents acteurs des institutions locales, tels que l'ADEC, la Chambre de Commerce et d'Industrie et la Chambre des Métiers, Corse Active, experts-comptables, etc.
- ✓ L'accompagnement des Scop et Scic en création : appui à la création, suivis post-création, démarches de conseil et soutien à des Scop et Scic, formation des dirigeants et coopérateurs.
- ✓ L'accompagnement à la transmission et reprise des entreprises : appui au montage de dossier transmission et/ou reprise incluant l'appui au montage juridique, financier, fiscal et social, suivi post-transmission, démarches de conseil et soutien à des Scop et Scic en difficulté, formation des dirigeants. Mise en relation avec les partenaires bancaires, sollicitation du fonds dédié et de tout autre fonds ou outils financiers susceptibles de pouvoir intervenir dans le financement et la consolidation du projet de reprise.
- ✓ La sensibilisation à l'impact environnemental : impact des activités sur l'environnement auprès de tous les projets coopératifs suivis, démarche RSE et de Transition écologique (TE) au sein des coopératives adhérentes ; pratiques valorisables dans une telle démarche ; préconisations et orientations pour renforcer ces démarches.

Le public concerné par le cadre d'actions envisagé est composé à titre principal des cédants d'entreprise, des salariés en situation de reprise de leur entreprise (entreprise saine ou en difficulté), des porteurs de projets à portée collective, des porteurs de projets d'utilité sociale, environnementale ou territoriale, mais également des acteurs de l'accompagnement des entreprises et chambres consulaires, des collectivités locales.

Article 2 Engagements des parties

La Délégation Régionale s'engage à réaliser le programme d'actions économiques telles que décrites dans le tableau ci-après.

Actions 2024-2025	Nombre de jours	Commentaires
Créations	11	Accompagnement de 3 projets de création de sociétés coopératives
Transmissions / reprises	5	Accompagnement de 3 projets de transmission / reprise de sociétés coopératives
Animation du réseau	11	Dynamisation du réseau des coopératives et rencontre des partenaires
Suivi accompagnement et	21	1,5 jour de suivi par adhérent
Formation	6	3 formations de 2 jours
Transition écologique et RSE		½ journée d'accompagnement spécifique par adhérent
Total	61	

Pour soutenir ce plan d'actions, la CdC et l'ADEC s'engagent à apporter les financements nécessaires à la réalisation des actions identifiées et validées, fixées par la présente.

Sur la base d'un coût journalier de 750 €, intégrant les activités de conseil, animation et formation à destination des bénéficiaires finaux des actions, la CdC s'engage à verser à la Délégation régionale la somme de **45 750 €** à compter de la signature de la présente convention.

Pour ces crédits mobilisés par la CdC via l'ADEC, la réglementation des aides publiques qui s'applique relève du régime dit de l'intermédiaire transparent.

Le montant indiqué est intégralement dédié au financement des actions validées par les parties, en cohérence avec les axes de collaboration mentionnés à l'article 1^{er}, et représente une contribution maximale au prorata des dépenses qui seront engagées et présentées par la Délégation Régionale.

Les coûts éligibles concernent l'ensemble des dépenses rattachées à l'organisation des actions sur le territoire, incluant les frais de déplacement, d'hébergement, de restauration, de location d'espaces et toutes autres dépenses annexes directement rattachable aux actions.

Cette subvention est imputable sur les crédits inscrits aux :

Chapitre : XXX - XX

Article : XXXX

Sous-Programme : 2131
du Budget de la Collectivité de Corse.

L'ordonnateur est le Président du Conseil exécutif de Corse.

Les fonds seront versés annuellement en 2024 et 2025 avant le 31 décembre sur individualisation en Conseil exécutif et dans la limite des crédits de paiement disponibles inscrits aux chapitres, articles et sous-programmes susvisés.

Le versement s'effectuera au prorata des documents justificatifs fournis et certifiés par les services de l'ADEC.

La production de ces documents s'effectue conformément aux dispositions du décret n° 2001-899 du 1^{er} octobre 2001 portant abrogation des dispositions réglementaires relatives à la certification conforme des copies de documents délivrés par les autorités administratives.

Article 3 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour d'une durée d'un an à compter du 1^{er} juin 2024 et se termine le 30 mai 2025.

La Délégation régionale bénéficiera d'un délai porté au 31 octobre 2025 pour faire remonter à l'ADEC l'ensemble des dépenses rattachées à la mise en œuvre des actions prévues par à la présente convention.

La convention ne pourra en aucun cas être renouvelée de manière tacite

Article 4 **Modalités de mise en œuvre**

L'ADEC et la Délégation Régionale désignent les interlocuteurs opérationnels ci-dessous pour la mise en œuvre des activités de la Présente convention :

Cyrille RODRIGUEZ, Délégué Régional
Olivier MOSCONI, Directeur Général Adjoint et un(e) chargé(e) d'affaires à désigner

Article 5

Suivi et bilan du partenariat

Les deux parties se rencontreront au moins de fois par an pour effectuer le bilan des opérations en cours et faire le point sur leur coopération effective.

Le programme d'actions concertées fait l'objet d'un reporting annuel.

Article 6

Communication et respect des politiques territoriales

L'ADEC communiquera autour des actions et évènements associés, objet de la présente convention.

La Délégation régionale s'engage à faire systématiquement mention de la participation financière de la CdC, via l'ADEC, à son programme d'actions, dans toute communication qu'elle serait amenée à réaliser (y compris par voie de presse et des médias), toute interview ou reportage qu'elle serait conduite à accorder.

Cette obligation pèse également sur les publications qu'elle serait conduite à réaliser dans le cadre de son programme. Le non-respect de cette disposition peut entraîner la suspension voire la suppression des aides restant à verser ou le reversement des sommes déjà versées.

Par ailleurs, s'il apparaissait après évaluation que le programme d'actions réalisé n'a pas satisfait aux conditions prévues par la délibération de l'Assemblée de Corse correspondante, l'aide pourra être annulée et le bénéficiaire contraint à son remboursement.

Article 7

Révision de la convention

Toute révision ou modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant élaboré et signé par les parties.

Au vu des bilans intermédiaires ou des vérifications, notamment si l'objectif recherché ne peut manifestement pas être atteint ou si les crédits attribués sont utilisés à d'autres fins que celles prévues par la présente convention, la CdC se réserve le droit de réviser la présente convention et de demander le reversement des sommes indûment perçues

En l'occurrence, le soutien financier accordé ne pourra en aucun cas être mobilisé pour des actions et activités déjà financées par la Collectivité de Corse dans le cadre de partenariats avec d'autres opérateurs œuvrant à l'accompagnement et

au financement d'entreprises.

La réalisation du programme d'actions doit être achevée avant la date prévue, soit le 30 mai 2025.

Si l'échéance ou la ventilation des budgets prévus pour chaque action, sans pour autant excéder le budget total, devaient être modifiés, le dossier devrait être réexaminé par le Conseil exécutif de Corse qui décidera d'accorder un avenant de prorogation et/ou modification ou non, après avis de l'ADEC et à condition que le projet ne soit pas dénaturé.

Article 8 Résiliation

Le présent contrat peut être résilié de plein droit par l'une des Parties en cas d'inexécution par l'autre d'une ou plusieurs obligations contenues dans ses diverses clauses.

Cette résiliation ne devient effective que trois mois après l'envoi par la Partie plaignante d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant les motifs de la plainte, à moins que dans ce délai la Partie défaillante n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense par la Partie défaillante de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce, sous réserve des dommages éventuellement subis par la Partie plaignante du fait de la résiliation anticipée du contrat.

Article 9 Règlement amiable

Le présent contrat est soumis aux lois et règlements français.

En cas de difficulté liée à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention, quel qu'en soit la cause ou l'objet, il est expressément convenu, et ce avant tout recours contentieux, que les parties essaieront de régler l'affaire de façon amiable.

Pour ce faire, les parties s'obligent à entamer, sans délai et sans condition préalable, des négociations aux fins de résoudre tout différend.

Article 10 Litiges

Si dans un délai d'un mois à compter de la réception par l'une ou l'autre des parties des motifs de la contestation, aucun accord n'est trouvé, les parties ont la faculté de saisir pour tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du tribunal administratif.

Fait le à Aiacciu en 3 exemplaires,

Le Président du Conseil
exécutif de Corse

Le Directeur général de
l'ADEC

Le Délégué Régional des
Scop et Scic de PACA et
Corse

Gilles SIMEONI

Don Pierre ALESSANDRI

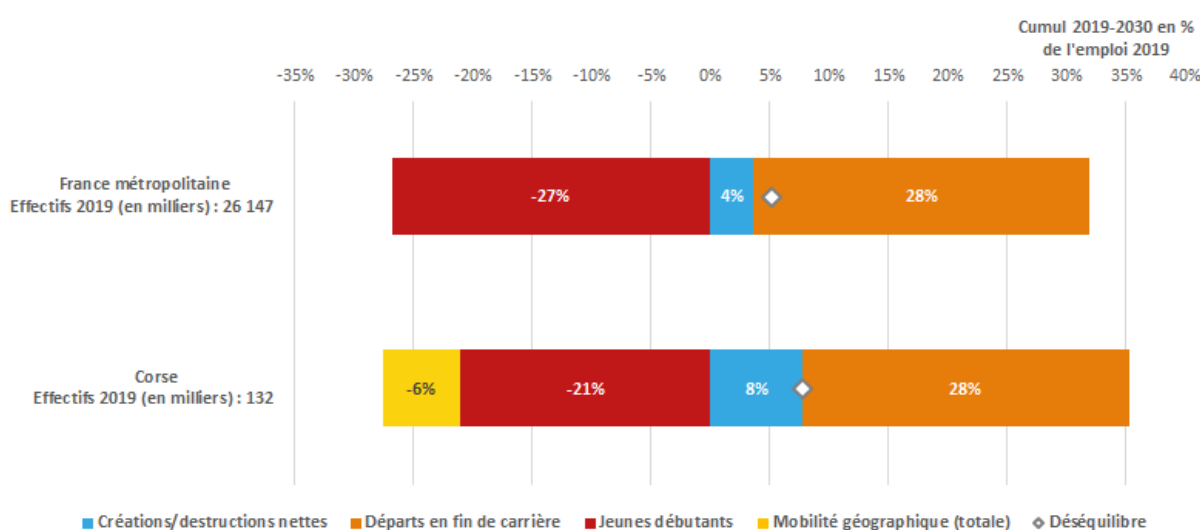
Cyrille RODRIGUEZ

Document de travail

Corse

En 2019, 132 000 personnes sont en emploi en Corse, soit 0,5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 36 % de l'emploi de 2019, une proportion bien supérieure à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Corse entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 36 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 8 % de créations nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (21 % de jeunes débutants et 6 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 132 000 emplois de la région en 2019.

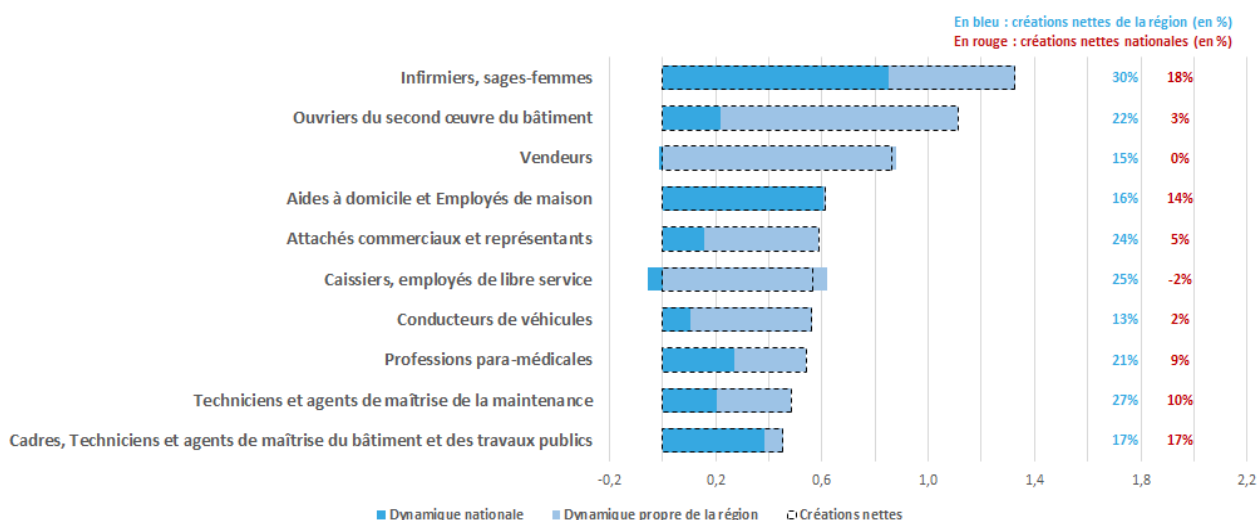
Source : projections France Stratégie/Dares

La Corse serait la région la plus dynamique en termes d'emplois : les créations nettes d'emplois augmenteraient dans la décennie à venir de 8 %, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient comparables à la moyenne métropolitaine (28 % de l'emploi de 2019). Ainsi, la Corse se hisse en troisième position des régions à forte proportion de postes à pourvoir. La part des jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors y serait la plus faible de l'Hexagone (21 % contre 27 % en moyenne métropolitaine). Ce vivier de recrutement serait accentué par d'importantes arrivées

nettes de nouveaux travailleurs résidents (6 % de l’emploi de 2019). Au total, 8 % des postes seraient non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin) et du commerce dominent le classement des métiers les plus créateurs d’emplois en Corse (Graphique 2). Les premiers sont également parmi les professions les plus créatrices d’emplois sur le territoire métropolitain. Les seconds sont plus dynamiques en Corse qu’en moyenne métropolitaine, en raison d’une forte activité touristique qui stimule le commerce dans la région¹. Cette spécialisation régionale s’est traduite, par le passé (2009-2018), par une part croissante de la Corse dans l’emploi des métiers de vendeurs, d’attachés commerciaux et de représentants et de caissiers, une tendance prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Corse entre 2019 et 2030 (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les cadres du BTP ont, ici, été regroupés avec les techniciens et agents de maîtrise du BTP.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 1 300 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Corse. Ces créations représentent 30 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les infirmiers et sages-femmes en France métropolitaine correspondent à 18 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 1 300 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Corse, 800 correspondent à la dynamique nationale du métier et 500 seraient liés à l’augmentation tendancielle de la part de la Corse dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

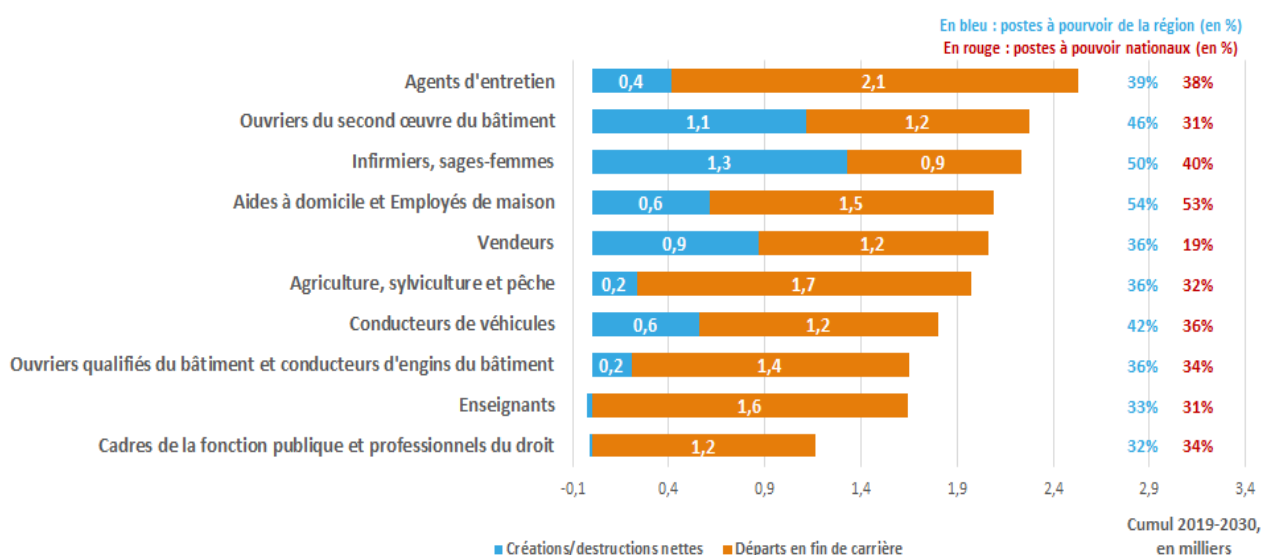
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Insee (2021), « La Corse en bref. Édition 2021 », Insee Dossier, n° 17, décembre.

La moitié des métiers qui affichent le plus de postes à pourvoir en Corse sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des infirmiers/sages-femmes.

Cinq professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Corse, attestant le caractère présentiel (ouvriers du bâtiment, infirmiers, vendeurs) de l’économie corse mais aussi la persistance d’une spécialisation agricole.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Corse (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les cadres de la fonction publique ont, ici, été regroupés avec les professionnels du droit ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d’engins du BTP ont également été regroupés.

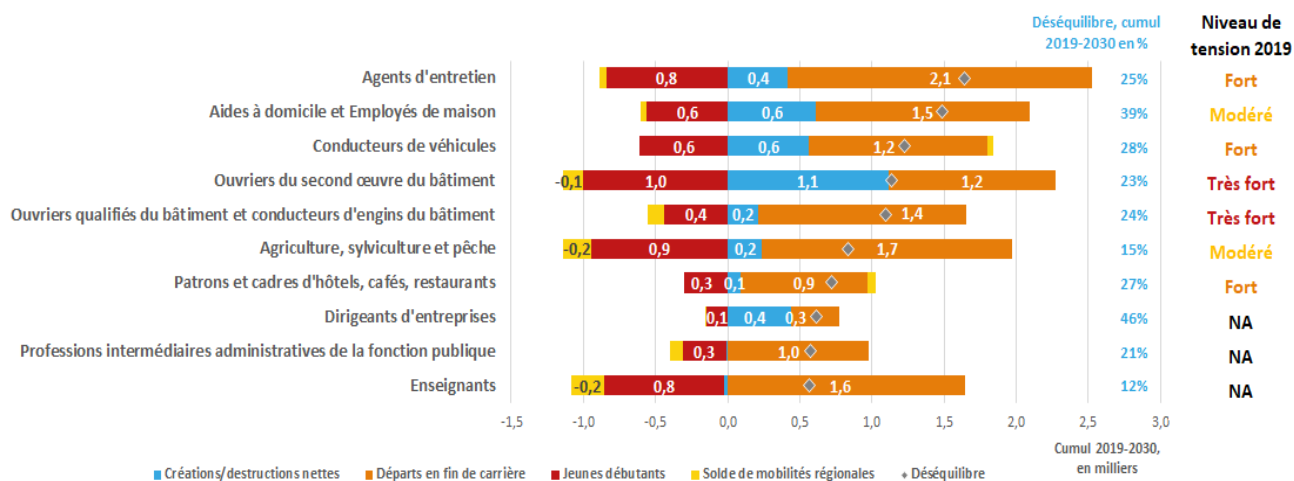
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 2 500 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 emplois créés. Ces postes à pourvoir représenteraient 39 % de l’emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l’emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les patrons et cadres d’hôtels, cafés, restaurants, les dirigeants d’entreprises et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Corse. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d’autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière (peu de jeunes débutants) qui pourront bénéficier de la montée en qualification des professionnels de leur domaine.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Corse (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d’engins du BTP ont également été regroupés ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

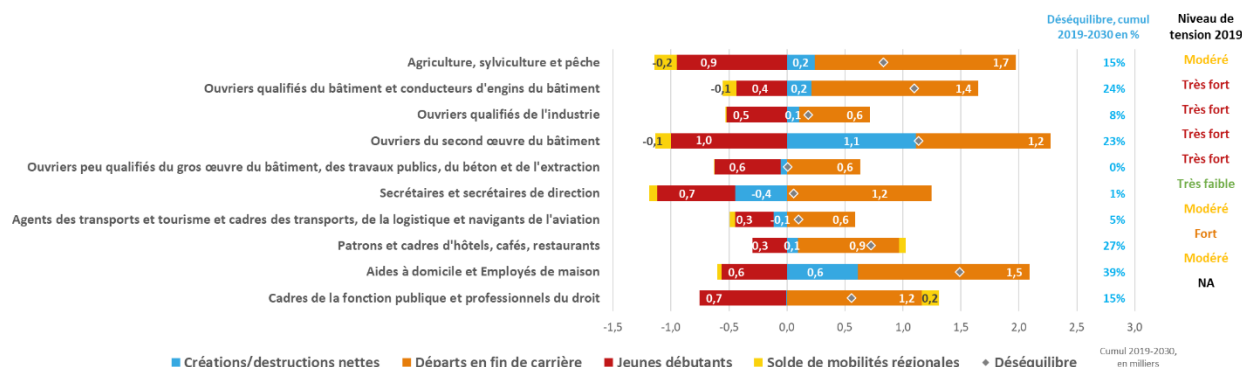
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d’entretien en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 2 500 besoins de recrutement (soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (800) serait de 1 500. Ces besoins non couverts représenteraient un quart des emplois de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s’accroître d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Graphique 5 – Les déséquilibres pour les dix métiers surreprésentés en Corse (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d'engins du BTP ont également été regroupés, de même que les cadres de la fonction publique et les professionnels du droit, et que les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigateurs de l'aviation ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, sylviculteurs et pêcheurs en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 1 900 besoins de recrutement (soit 1 700 départs en fin de carrière plus 200 créations nettes d'emplois) et les 1 100 viviers de recrutement (soit 900 jeunes débutants plus 200 entrées régionales nettes) serait de 800. Ces besoins non couverts représenteraient plus d'un emploi de 2019 sur dix de ce métier (15 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

D'autres professions ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension modéré à très faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030, à l'instar des aides à domicile et employés de maison.

Les métiers surreprésentés en Corse sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part sur le territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture¹ – notamment la viticulture et l'arboriculture – et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process*).

Les métiers du bâtiment et des travaux publics restent spécifiques à la Corse malgré une baisse de la construction de logements neufs depuis 2020. Ils sont marqués par des tensions très fortes en 2019 qui risquent de s'accroître pour les ouvriers qualifiés du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment comme pour les ouvriers du second œuvre du bâtiment. Elles pourraient se maintenir pour les ouvriers peu qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.

Enfin, le secteur du tourisme est particulièrement développé en Corse. La tension déjà forte pour les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants s'accroîtrait d'ici 2030 alors qu'elle resterait modérée pour les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.

¹ Insee (2021), « [La Corse en bref. Édition 2021](#) », *op. cit.*

Typologie des métiers en Corse en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Corse



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Corse.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares