



**DELIBERATION N° 24/094 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE  
APPROUVANT LE CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES  
FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (CPRDFOP)  
2024-2028**

**CHÌ APPROVA U CUNTRATTU DI PIANU REGIONALE DI SVILUPPU DI E  
FURMAZIONE È DI L'ORIENTAZIONE PRUFESSIUNALE (CPRDFOP) 2024-2028**

**SEANCE DU 25 JUILLET 2024**

L'an deux mille vingt quatre, le vingt cinq juillet, l'Assemblée de Corse, convoquée le 12 juillet 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, Véronique ARRIGHI, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Jean BIANCUCCI, Didier BICCHIERAY, Jean-Marc BORRI, Valérie BOZZI, Marie-Claude BRANCA, Paul-Joseph CAITUCOLI, Françoise CAMPANA, Angèle CHIAPPINI, 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, Marie-Thérèse MARIOTTI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Georges MELA, Jean-Martin MONDOLONI, Paula MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, Jean-Paul PANZANI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Véronique PIETRI, Anne-Laure SANTUCCI, Jean-Michel SAVELLI, Joseph SAVELLI, Julia TIBERI, Hervé VALDRIGHI, Hyacinthe VANNI

**ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :**

M. Jean-Félix ACQUAVIVA à M. Joseph SAVELLI  
M. Jean-Baptiste ARENA à Mme Serena BATTESTINI  
Mme Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS à Mme Danielle ANTONINI  
Mme Cathy COGNETTI-TURCHINI à Mme Marie-Anne PIERI  
Mme Santa DUVAL à Mme Christelle COMBETTE  
Mme Lisa FRANCISCI-PAOLI à Mme Eveline GALLONI D'ISTRIA  
M. Pierre GUIDONI à M. Jean-Michel SAVELLI  
Mme Sandra MARCHETTI à M. Don Joseph LUCCIONI  
M. Pierre POLI à M. Saveriu LUCIANI  
Mme Juliette PONZEVERA à M. Jean-Paul PANZANI  
M. Louis POZZO DI BORGO à Mme Véronique ARRIGHI  
M. Paul QUASTANA à Mme Marie-Claude BRANCA  
M. Jean-Louis SEATELLI à Mme Marie-Thérèse MARIOTTI

M. François SORBA à Mme Vannina CHIARELLI-LUZI  
Mme Charlotte TERRIGHI à M. Georges MELA

**ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.**

Vanina BORROMEI, Antoine POLI

**L'ASSEMBLEE DE CORSE**

- VU** la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et notamment à l'élaboration des Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP),
- VU** la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,
- VU** la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- VU** le Code général des collectivités territoriales, Titre II, Livre IV, IVème Partie,
- VU** le Code de l'Education, et notamment son article L. 214-13,
- 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° 22/101 AC de l'Assemblée de Corse du 1<sup>er</sup> juillet 2022 approuvant la révision du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),
- VU** la délibération n° 23/094 AC de l'Assemblée de corse du 27 juillet 2023 approuvant les grandes orientations du Contrat de Plan Etat-Collectivité de Corse 2021-2027,
- VU** l'avis favorable du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles réuni en Comité Plénier en date du 5 juin 2024,
- VU** la délibération n° 21/195 AC de l'Assemblée de Corse du 18 novembre 2021 adoptant le règlement budgétaire et financier de la Collectivité de Corse,
- VU** la délibération n° 24/035 AC de l'Assemblée de Corse du 28 mars 2024 adoptant le Budget Primitif de la Collectivité de Corse pour l'exercice 2024,
- VU** l'avis n° 2024-23 du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de Corse, en date du 23 juillet 2024,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse,

**SUR** rapport de la Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale et des Enjeux Sociétaux,

**SUR** rapport de la Commission des Finances et de la Fiscalité,

### **APRES EN AVOIR DELIBERE**

À l'unanimité,

#### **Ont voté POUR (55) : Mmes et MM.**

Jean-Félix ACQUAVIVA, Danielle ANTONINI, Jean-Baptiste ARENA, Véronique ARRIGHI, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Jean BIANCUCCI, Didier BICCHIERAY, Jean-Marc BORRI, Valérie BOZZI, Marie-Claude BRANCA, 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, Ghjuvan'Santu LE MAO, Jean-Jacques LUCCHINI, Don Joseph LUCCIONI, 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, Véronique PIETRI, Juliette PONZEVERA, Louis POZZO DI BORGO, Paul QUASTANA, Anne-Laure SANTUCCI, Jean-Michel SAVELLI, Joseph SAVELLI, Jean-Louis SEATELLI, François SORBA, Charlotte TERRIGHI, Hervé VALDRIGHI, Hyacinthe VANNI

#### **Se sont abstenus (6) : Mmes et MM.**

Jean-Christophe ANGELINI, Josepha GIACOMETTI-PIREDDA, Vanina LE BOMIN, Saveriu LUCIANI, Pierre POLI, Julia TIBERI

#### **ARTICLE PREMIER :**

**ADOPTE** le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2024-2028, tel qu'il figure en annexe à la présente délibération.

#### **ARTICLE 2 :**

**AUTORISE** le Président du Conseil exécutif de Corse à signer toutes les pièces relatives à la mise en œuvre de ce Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2024-2028 et les avenants y afférant.

**ARTICLE 3 :**

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

Ajacciu, le 25 juillet 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.

Marie-Antoinette MAUPERTUIS

# ASSEMBLEE DE CORSE

3 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2024

REUNION DES 25 ET 26 JUILLET 2024

RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

**ADUZIONE DI U CUNTRATTU DI PIANU REGIONALE DI  
SVILUPPU DI E FURMAZIONE È DI L'ORIENTAZIONE  
PRUFESSIUNALE (CPRDFOP) 2024-2028**

**ADOPTION DU CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE  
DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE  
L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (CPRDFOP) 2024-  
2028**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale  
et des Enjeux Sociétaux

Commission des Finances et de la Fiscalité

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2024-2028 est un document contractuel signé par la Collectivité de Corse, l'État et les partenaires sociaux. Le CPRDFOP a vocation à définir des priorités et des plans d'actions en matière d'orientation et de formation professionnelle (initiale et continue) pour une période de 5 ans afin d'anticiper et de répondre aux besoins en compétences des entreprises et des territoires.

Le CPRDFOP est élaboré en cohérence avec d'autres stratégies régionales relatives aux besoins et à l'évolution des compétences, notamment les objectifs révisés du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) inscrit au sein du document « ECUNUMIA 2023 » ainsi que ceux du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), décliné en Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) signé avec l'État.

Il constitue l'instrument central de définition, de planification et de coordination des politiques territoriales en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles.

Il vise d'une part à renforcer un réseau d'information, d'orientation et d'accompagnement performant, efficace et efficient afin d'aider les publics à effectuer un choix de formation et de carrière éclairé.

Il vise d'autre part à adapter l'ensemble des dispositifs de formation (voie scolaire, apprentissage, formation des demandeurs d'emploi et des salariés) aux réalités économiques et sociales de notre territoire afin :

- ✓ de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des femmes et des hommes ;
- ✓ d'apporter aux entreprises et aux territoires insulaires les compétences nécessaires à leur développement ;
- ✓ d'accompagner les dynamiques territoriales en développant une offre de formation sur l'ensemble de l'île.

### **1. La méthode d'élaboration du CPRDFOP**

**L'élaboration du nouveau CPRDFOP 2024-2028** s'est déroulée de façon partenariale et collaborative au sein du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle (CREFOP), l'instance consultative quadripartite Collectivité de Corse, État, Partenaires sociaux et Acteurs locaux. Une Commission *ad hoc* « CPRDFOP » du CREFOP, présidée par Mme Vaninna Chiarelli-Luzi, Conseillère à l'Assemblée de Corse, et co-présidé par M. Louis Ducreux,

Représentant CFDT a été chargée d'élaborer le CPRDFOP.

L'élaboration du nouveau CPRDFOP 2024-2028 s'est construite :

- ✓ à partir de l'évaluation du précédent CPRDFOP 2017-2022 ;
- ✓ mais aussi à partir de remontées de terrain et d'une large concertation à travers des ateliers de réflexion.

Les travaux ont été lancés le 7 juillet 2022 avec la présentation de la méthodologie de travail et ce sont poursuivis au cours de l'année 2023. La commande initiale était la suivante :

- ✓ réaliser un document co-construit qui soit le reflet des travaux menés par l'ensemble des partenaires ;
- ✓ ne pas se contenter d'un bilan quantitatif qui répertorie des indicateurs ;
- ✓ dresser un bilan qualitatif le plus exhaustif possible qui valorise les travaux et projets menés par l'ensemble des partenaires ;
- ✓ en extraire les atouts et faiblesses qui constitueront la priorité du prochain document.
- ✓ construire *in fine* un document de réflexion qui apporte une véritable plus-value et soit le point de départ du prochain CPRDFOP ;

Six ateliers thématiques, correspondant aux six objectifs opérationnels du précédent CPRDFOP ont été mis en place entre le 19 et le 26 septembre 2022.

- ✓ Atelier 1 : Renforcer l'observation régionale emploi-formation (lundi 19 septembre)
- ✓ Atelier 2 : Structurer l'orientation tout au long de la vie (mardi 20 septembre)
- ✓ Atelier 3 : Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation (mercredi 21 septembre)
- ✓ Atelier 4 : Favoriser l'individualisation des parcours (jeudi 22 septembre)
- ✓ Atelier 5 : Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse (vendredi 23 septembre)
- ✓ Atelier 6 : Faciliter le lien entre la formation et le monde économique (lundi 26 septembre)

Ces ateliers se sont tenus en visioconférence afin d'optimiser le taux de participation. Ce ne sont pas moins de 22 directions, services, associations ou structures qui ont été représentés, véritable gage de co-construction.

L'objectif de ces ateliers était d'analyser les actions réalisées et d'approfondir la réflexion sur la pertinence de reconduire les actions dans le nouveau CPRDFOP tout en relevant les enjeux et défis structurels futurs pour la Corse :

- ✓ défi démographique, la population corse devrait atteindre 371 000 habitants d'ici 2070 ;
- ✓ défi économique, quelles compétences pour les emplois de demain ?
- ✓ défi écologique, la transition écologique impacte le marché de l'emploi d'où l'importance croissante de consolider la soutenabilité de notre économie insulaire via le levier de la formation.

Pour rappel, les 6 objectifs opérationnels du CPRDFOP 2017-2022 étaient les

suivants :

- ✓ Objectif 1 : Renforcer l'observation emploi-formation ;
- ✓ Objectif 2 : Structurer l'orientation professionnelle tout au long de la vie ;
- ✓ Objectif 3 : Mieux coordonner les dispositifs les moyens autour de l'orientation et de la formation en optimisant l'offre de formation professionnelle ;
- ✓ Objectif 4 : Favoriser l'individualisation des parcours en améliorant l'adaptabilité de l'offre de formation.
- ✓ Objectif 5 : Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse.
- ✓ Objectif 6 : Faciliter le lien entre la formation et le monde économique.

Ces ateliers ont donc permis d'évaluer le précédent CPRDFOP avec ses points forts et ses points à améliorer et sur cette base, à engager une large concertation à travers des ateliers de réflexion permettant de dégager les priorités du nouveau CPRDFOP.



#### Points forts

- ✓ Un document coconstruit et partagé.
- ✓ Une instance de travail proactive dans le suivi, la construction et l'évaluation du CPRDFOP.
- ✓ Une coordination et une animation dynamique et réactive de la Direction de la Formation
- ✓ Une mise en synergie des acteurs de la formation et de l'orientation.
- ✓ Des actions innovantes et adaptées au tissu socio-économique.
- ✓ Des acteurs impliqués et engagés au service de l'action.



#### Points à améliorer

- ✓ Mieux identifier des pistes d'actions réalistes et réalisables.
- ✓ Veiller à l'opérationnalité des projets.
- ✓ Désigner un référent en charge du suivi et de l'évaluation pour chaque fiche.
- ✓ Réaliser des points d'étape réguliers au sein de la commission CPRDFOP.
- ✓ Proposer des indicateurs d'évaluation qualitatifs, plus adaptés aux objectifs du CPRDFOP.

Afin d'élaborer le CPRDFOP 2024-2028 les acteurs du CREFOP ont souhaité au préalable lors des concertations :

- ✓ une observation des impacts socio-économiques post-pandémie précisant l'état du marché du travail de l'emploi, des problèmes de recrutement dans certains métiers, des secteurs en déficit d'attractivité, des freins persistants à l'emploi et autres changements observés dans le rapport au travail. L'accélération du numérique et le poids croissant des contraintes écologiques imposant de nouvelles attentes en termes de compétences et de qualifications ;
- ✓ un programme de formations professionnelles (initiale et continue) qui intègre les objectifs du développement économique insulaire (SRDEII) eu égard aux



transitions énergétique et numérique et qui permette de ce fait aux publics concernés de sécuriser leurs parcours ;

- ✓ outre l'engagement attendu des publics ciblés, celui des entreprises au cours du processus de formation est aussi nécessaire à la réussite des politiques impulsées ;
- ✓ une lisibilité accrue des politiques d'orientation et de formation, nécessitant des dispositifs avec des procès plus simples et plus accessibles notamment en termes d'information. La proximité avec les publics ciblés étant une condition essentielle pour favoriser l'accès et/ou le maintien et/ou le retour en emploi.

Il est important de noter que le CPRDFOP s'est également nourri de remontées de terrain issues des CLF, les **Comités Locaux de Formation**. Ainsi, entre février 2022 et février 2023, près de 250 personnes ont participé à ces concertations territoriales **organisées** par la Collectivité de Corse et France Travail.

Quatre types de réunions ont été menées :

- ✓ des réunions territoriales sur les sept zones d'emploi abordant un ou plusieurs secteurs et permettant de recenser les besoins en compétences transversales tout en identifiant des problématiques emploi/ formation plus larges (7 CLF) ;
- ✓ des réunions complémentaires plus resserrées autour d'un secteur (2 CLF) ;
- ✓ des rencontres avec 3 OPCO : AKTO (sécurité), Uniformation (cohésion sociale), AFDAS (industries créatives, des médias, du sport, du tourisme, de la culture, des loisirs, du divertissement et de la communication) ;
- ✓ deux réunions territoriales. Une première réunion de lancement, une seconde de restitution.

Les CLF ont permis de faire émerger des besoins en compétences et en formation. À cette fin, un état des lieux des besoins exprimés a été dressé. Il permet d'avoir une visibilité, par territoires, des besoins en compétences et en formation.

Mais ces concertations ont également fait ressortir des problématiques emploi-formation de plusieurs ordres.

Tout d'abord des problématiques liées au contexte socioéconomique.

En effet, des éléments tels que la sortie de crise sanitaire avec des aspirations professionnelles remises en question ou encore un taux de chômage historiquement bas qui contraint les entreprises à déployer de nouvelles méthodes de recrutement, sont autant de changements qui influent sur le marché du travail. Le vieillissement des salariés dans certains secteurs est également un élément de contexte démographique à prendre en compte pour préparer l'avenir. À ce stade c'est un vrai besoin quantitatif de main d'œuvre qui a été exprimé.

D'autres problématiques plus récurrentes ont été abordées.

Parmi celles-ci, on retrouve :

- ✓ la nécessité d'un appareil de formation plus souple dans sa forme et son contenu, plus réactif qui réponde aux besoins des entreprises à court et moyen terme ;

- ✓ l'importance de veiller à la qualité des formations dispensées ;
- ✓ la promotion de l'individualisation des parcours ;
- ✓ une meilleure prise en compte des publics spécifiques (travailleurs handicapés, illettrés, jeunes) ;
- ✓ la manque d'appétence pour certains métiers qui recrutent ;
- ✓ des freins d'accès à la formation liés au transport ou à l'hébergement ;
- ✓ le manque de visibilité de l'offre de formation ;
- ✓ la fidélisation des employés.

Des questionnements liés à la forte ruralité ont également été cités comme le développement du télé-enseignement et la mise en place de tiers lieux, pour faciliter l'accès à la formation dans les zones rurales, ainsi que les problèmes liés au transport ou à l'hébergement.

Ces concertations ont abouti à un document de restitution élaboré par le cabinet MSC qui a accompagné la Collectivité de Corse et France Travail dans la mise en œuvre de cette expérimentation.

Ce document, étayé par l'évaluation du précédent CPRDFOP, a constitué la matière première dont la commission CPRDFOP s'est emparée afin de construire un document opérationnel et répondant aux besoins du terrain.

Pour y parvenir, tout en répondant à la nécessité de co-construction, la commission CPRDFOP a réuni les acteurs du champ emploi-formation lors d'une journée de travail à Corte le 13 juin 2023.

30 participants ont ainsi pu opposer leur expertise à travers 4 ateliers :

1. Comment mieux identifier et partager les besoins des entreprises et des territoires ?
2. Comment attirer les publics vers la formation ?
3. Comment améliorer l'entrée en emploi après la sortie de formation ?
4. Comment mieux prendre en compte la langue et la culture corse dans la formation professionnelle ?

À l'issue de cette journée de travail, 11 actions concrètes et réalisables ont vu le jour. Elles ont permis de définir les 4 défis retenus pour le nouveau CPRDFOP 2024-2028.

D'autres travaux viennent en complément du CPRDFOP et participent aux défis que devra relever notre système de formation, deux exemples peuvent être présentés.

L'interconsulaire régionale (CMAR et CCIR) s'est vu confier dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les compétences 2019-2023, la mise en place d'un **dispositif de collecte permanent des besoins en compétences et formation des entreprises** sous forme d'enquêtes et d'audits en face à face. Ce dispositif visait à caractériser les besoins en compétences des entreprises et à tester une nouvelle méthode pour y répondre en continue.

Il s'agissait notamment :

- ✓ de rendre le système plus agile pour faciliter la rencontre entre la demande et

- l'offre de compétences dans un contexte en forte évolution ;
- ✓ d'engager des actions ciblées sur des compétences qui vont fortement croître en lien avec les mutations technologiques, notamment les compétences sociales et émotionnelles et les compétences technologiques avancées,
  - ✓ d'engager des actions ciblées sur les secteurs d'avenir / marchés clés de notre économie.

**I scontri di a furmazione professionale**, les assises de la formation professionnelle organisées en octobre 2023 par la Collectivité de Corse, en partenariat avec les services de l'État.

Ces rencontres furent l'occasion de réunir tous les acteurs de la formation professionnelle autour de conférences, tables rondes et ateliers. Les objectifs de ces rencontres étaient :

- ✓ d'établir et partager un état des lieux de la situation de l'emploi en Corse avec les acteurs du monde socio-professionnel afin d'anticiper et préparer les évolutions du tissu économique insulaire ;
- ✓ de préparer l'évolution de la carte des formations pour répondre aux besoins en compétences des territoires et préparer l'avenir ;
- ✓ de renforcer les compétences, les qualifications et les possibilités d'insertion de nos élèves ;
- ✓ de faire connaître la formation professionnelle en Corse et ses acteurs comme une voie de réussite et d'excellence.

La mobilisation des membres du CREFOP tout au long du processus : de la saisie des problématiques (enjeux, besoins identifiés) à la formalisation des orientations a permis de faire émerger **4 défis et 11 objectifs opérationnels**, lesquels sont en cohérence avec les autres plans et schémas (PRIC, SRDEII).

## **2. Les orientations du CPRDFOP 2024-2028**

Afin d'assurer ses fonctions d'anticipation, de suivi et de réajustement des processus d'orientation et de formation, les quatre défis du CPRDFOP 2024-2028 s'inscrivent en lien avec les évolutions des données socioéconomiques. Dans cette intention, un diagnostic recensant les éléments conjoncturels majeurs de l'économie corse (Population, Activité économique, Emploi et Marché du travail, formation) a été réalisé ainsi qu'un diagnostic lié aux données insertionnelles issues des différents types de formations professionnelles (Apprentissage, Enseignement professionnel, Coursus professionnalisants du Supérieur, Programme Régional de Formation Professionnelle ou encore de l'Enseignement technique agricole).

L'opérationnalisation du CPRDFOP 2024-2028 repose sur **quatre défis** qui visent à encourager des approches novatrices qui s'ajustent aux publics, aux secteurs professionnels et au contexte socio-économique de la Corse.

Pour rappel, les quatre défis qui structurent les actions sont :

- ✓ Mieux identifier et partager les besoins des entreprises et des territoires
- ✓ Attirer davantage les publics vers la formation
- ✓ Améliorer l'entrée en emploi après la sortie de formation
- ✓ Mieux prendre en compte la langue et la culture corse dans la formation

professionnelle

Chaque défi se décompose en **objectifs à atteindre** qui constituent le cœur des actions à mettre en œuvre.

Des actions concrètes, réalisables et répondant à une volonté commune d'optimiser l'appareil de formation.

Sont également définis les cibles, le contexte, la finalité et la méthode d'action.

Chaque objectif est défini à travers :

- ✓ son pilotage ;
- ✓ les partenaires impliqués ;
- ✓ l'éventuel calibrage financier ;
- ✓ le territoire géographique ;
- ✓ et une description de l'action.

L'opérationnalisation du CPRDFOP est synthétisé par un tableau récapitulatif en annexe de ce rapport : défis, objectifs et problématiques associées et contexte.

Pour information, le projet de CPRDFOP 2023-2028 a été approuvé en plénier du CREFOP réuni le 5 juin 2024.

La Commission *ad hoc* « CPRDFOP » a vocation à assurer le suivi du CPRDFOP via des diagnostics. Les rendus sont présentés en Bureau du CREFOP en tant qu'instance consultative quadripartite et superviseur des travaux de la Commission, lequel mesure l'état d'avancement au regard des objectifs ciblés et propose si des ajustements doivent être opérés en fonction des changements conjoncturels ou contextuels constatés.

Le Bureau du CREFOP est autorisé, sur proposition du Plénier, à initier des éléments d'actualisation du CPRDFOP. Cette démarche permettant d'intégrer les évolutions légales, réglementaires et/ou de conjoncture socioéconomique susceptibles d'avoir des effets tangibles sur la réalisation des défis et objectifs préalablement établis.

Le suivi opérationnel des 4 défis et 11 objectifs opérationnels décliné en fiches actions s'effectuera via une mesure de l'état d'avancement des actions, où les points positifs, négatifs, insuffisants et propositions de résolutions seront établis.

Les ajustements proposés devront permettre d'atteindre les objectifs opérationnels annoncés et liés aux 4 défis stratégiques définis.

Toute modification potentielle du CPRDFOP sera soumise par le Bureau à l'avis du Plénier du CREFOP. Les signataires pourraient s'accorder sur une clause de revoyure en milieu d'exercice.

Enfin, en complément des annexes du CPRDFOP 2024-2028, plusieurs documents et études qui ont nourris son élaboration pourront être mis à la disposition des Conseillers à l'Assemblée de Corse qui le souhaitent. Il s'agit notamment :

- de diagnostics sur les dynamiques d'évolution des métiers en Corse, Un

- éclairage sur 5 secteurs (Agriculture, BTP, Commerce, HRT et Santé) à travers les métiers qui recrutent, les métiers en tension et les perspectives d'évolution (Production Carif Oref de Corse) ;
- de l'étude « Que deviennent les stagiaires formés dans le cadre du programme de formation professionnelle mis en œuvre 2020 ? (Production Carif Oref de Corse) ;
  - du rapport final concernant les Comité Locaux Formation (CLF).

Au regard du rapport et des différents documents présentés, il est donc proposé à l'Assemblée de Corse d'approuver le CPRDFOP Corse pour la période 2024-2028.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

# CPRDFOP

## CORSE

2024-2028

Contrat de Plan Régional pour le Développement  
de la Formation et de l'Orientation Professionnelles  
(CPRDFOP)



*La stratégie au service du développement, de l'orientation et de la formation pour la Corse*

# PRÉAMBULE

## QUELLE STRATÉGIE POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES POUR 2024 – 2028 ?

« L'Année européenne 2023 » a été consacrée aux compétences. Cette volonté souligne l'importance de la formation pour répondre aux besoins actuels – dont les difficultés de recrutement - et aux défis générés par les transitions démographiques, économiques et écologiques.

Face aux impacts liés au changement climatique, aux inégalités persistantes, à l'essor du numérique (intelligence artificielle) et au renouveau de la quête de souveraineté économique, le capital humain est plus que jamais un enjeu majeur des politiques publiques.

Dans cette intention, afin de sécuriser la compétitivité des économies, la « Stratégie européenne en matière de compétences » a fixé en 2020 des cibles fortes pour 2025 telles que : 50% des actifs de 25-64 ans soient en formation chaque année (contre 38% en 2016), notamment 30% parmi les moins qualifiés (18% en 2016) et 20% parmi les demandeurs d'emploi (11% en 2016). Dans cette intention le FSE+ va injecter 100 milliards d'euros de 2021 à 2027 tant au sein des plans nationaux que régionaux (le Programme Corse FEDER FSE + 2021-2027 a été adopté par la Commission Européenne le 2 décembre 2022) afin d'accompagner les réformes structurelles qui vont cibler spécifiquement l'éducation, les compétences et l'emploi (Axe 4).

Du fait de ces mutations exacerbées et de la nécessité de soutenir les publics situés à la périphérie sociale et économique la France a mobilisé 15 milliards d'euros depuis 2018 via le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). En 2019, la Collectivité de Corse a signé avec l'État le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) renforçant ainsi la stratégie territoriale en matière de formation professionnelle à destination des publics les plus vulnérables et favorisant la consolidation de son économie.





Il apparaît que la conjoncture économique corse post-covid de 2023 affiche une certaine résilience dans un contexte inflationniste : son taux d'emploi progresse et renoue avec son rythme pré-crise (+1.8%) et son taux de chômage, après une forte tendance baissière, se stabilise à un point bas (6.2%) puis se redresse à 6.5% en fin 2023 dans un contexte désinflationniste. Certains indicateurs sont préoccupants du fait de leurs effets persistants : un taux de chômage élevé des moins de 25 ans (18%), une importance des embauches en contrats courts et des difficultés de recrutement accrues alors que nombre de filières sont en tension.

À ce titre, les pénuries de main d'œuvre différant selon les secteurs d'activités et les métiers sont générées par des facteurs structurels (qualifications insuffisantes, conditions de travail difficiles, attractivité faible), lesquels sont intensifiés par l'exigence d'évolution des besoins en compétences.

Aussi la formation professionnelle, étant donné ses apports disciplinaires (Agriculture, Maritime, Construction...), doit nourrir les compétences individuelles au service d'objectifs globaux. Elle n'est donc pas qu'un outil pour l'insertion en emploi et la contribution aux performances des entreprises. La formation est aussi un outil pour répondre aux transformations observées et futures et ainsi relever les défis démographiques, économiques et écologiques qui s'imposent aux économies.

**Ces trois défis structurels**, inscrits au cœur des travaux de l'Onu via les « Objectifs de Développement Durable (ODD) », de la « Stratégie européenne en matière de compétences », du « Plan France 2030 » ou en Corse de « Ecumunia 2030 » (ou la révision du Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation - SRDEII) **posent la formation professionnelle des actifs - et notamment celle des jeunes - comme une réponse à ces enjeux via le renforcement du capital humain.**

Leur compréhension doit permettre d'impulser au sein de la sphère Orientation - Formation - Emploi des stratégies de court, moyen et de long terme essentielles non seulement à l'équité sociale mais aussi à la productivité et à la soutenabilité de nos entreprises.

**Dans cette intention, la Préfecture, le Rectorat et la Collectivité de Corse ont organisé les Assises de la formation professionnelle en Octobre 2023. L'objet a été d'appréhender un état de situation de l'emploi en Corse avec les acteurs socio-professionnels, les mutations du tissu économique, l'évolution des cartes de formations, le renforcement des compétences et des qualifications et une meilleure visibilité de la formation professionnelle en tant que voie d'excellence. De fait, en écho à la réforme de la voie professionnelle, ces stratégies d'attractivité et d'innovation liées à la formation professionnelle inscrites au sein du CPRDFOP doivent donc nourrir l'inclusivité et la durabilité de l'économie de la Corse.**



# LES SIGNATAIRES

Le Préfet de Corse

Le Président du Conseil Exécutif de Corse

Le Recteur de l'Académie de Corse

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Corse

La Directrice Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de la Corse

Le vice-Président du CREFOP représentant le collège des salariés

Le vice-Président du CREFOP représentant le collège des employeurs

# SUNTA

## SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>LES SIGNATAIRES</b>	<b>4</b>
<b>01 LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>6</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Définition du CPRDFOP</li><li>• Objectifs attendus du CPRDFOP</li><li>• Enjeux liés aux autres plans et schémas de stratégies territoriales</li><li>• Méthode d'élaboration</li><li>• Enjeux et défis structurels : la formation en tant que levier pour l'emploi au sein des transitions démographiques, économiques, et écologiques.</li></ul>	
<b>02 DIAGNOSTIC</b>	<b>16</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Population</li><li>• Économie - Emploi</li><li>• Marché du travail</li><li>• Formation Professionnelle</li></ul>	
<b>03 PLAN D'ACTION DU CPRDFOP</b>	<b>41</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Défi 1 : Mieux identifier et partager les besoins des entreprises et des territoires</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Objectif 1. Mettre en place une remontée de besoins dynamique et qualitative au plus près des territoires</li></ul></li><li>• <b>Défi 2 : Attirer les publics vers la formation</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Objectif 2. Mettre en place une observation du public et des territoires</li><li>- Objectif 3. Valoriser les métiers en tension ou émergents</li><li>- Objectif 4. Réaliser une cartographie des aides à la formation déployées sur le territoire</li></ul></li><li>• <b>Défi 3 : Améliorer l'entrée en emploi après la sortie de formation</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Objectif 5. Renforcer le lien entre la formation et l'entreprise</li><li>- Objectif 6. Construire un dispositif d'accompagnement permettant de lever les freins à l'emploi</li><li>- Objectif 7. Impliquer les entreprises dans le déroulement des formations</li></ul></li><li>• <b>Défi 4 : Mieux prendre en compte la langue et la culture corses dans la formation professionnelle</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Objectif 8. Augmenter le nombre d'heures d'enseignement de la langue corse dans les secteurs prioritaires</li><li>- Objectif 9. Poursuivre l'enseignement de la langue corse dans la formation professionnelle</li><li>- Objectif 10. Intégrer la langue corse dans les formations qualifiantes (certifiantes et diplômantes) afin de favoriser la pratique de la langue</li><li>- Objectif 11. Développer l'évaluation pour ajuster l'enseignement de la langue corse</li></ul></li></ul>	

# LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES



- **Définition du CPRDFOP** \_\_\_\_\_ 7
- **Objectifs attendus du CPRDFOP** \_\_\_\_\_ 7
- **Enjeux liés aux autres plans et schémas de stratégies territoriales** \_\_\_\_\_ 8
- **Méthode d'élaboration** \_\_\_\_\_ 9
- **Enjeux et Défis structurels** : La formation en tant que levier pour l'emploi au sein des transitions démographiques, économiques et écologiques \_\_\_\_\_ 12

# 01

# 01 LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES

## Définition du CPRDFOP

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) relève de l'article L.214-13 du Code de l'éducation tel que modifié par la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale, de la loi NOTre 2015-991 du 7 août 2015 et de la loi Avenir Professionnel 2018-771 du 5 septembre 2018.

Outil stratégique et contractuel signé par l'État, la Collectivité de Corse et les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels, le CPRDFOP a pour objet de fixer le cadre partenarial pour l'analyse des besoins à moyen terme du territoire en termes d'emplois, de compétences et de qualifications. Les problématiques concernent aussi les priorités liées à l'Orientation (information, conseil et accompagnement, VAE, SPTO). Le CPRDFOP sert à planifier les actions de

formation professionnelle (initiale et continue) destinées aux jeunes et aux adultes au regard de la conjoncture et des objectifs de développement économique du territoire (SRDEII). En l'occurrence, l'émergence de nouvelles filières économiques (numérique, écologique) et de nouveaux métiers est considérée.

Le CPRDFOP en tant que cadre structurant pour le territoire constitue la feuille de route des acteurs de la formation et de l'emploi. Le CPRDFOP est ainsi un espace matriciel où les différents acteurs de l'Education, de l'Orientation, de la Formation et de l'Emploi interagissent au sein d'un espace dédié : le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). Dans le cadre du CPRDFOP 2024-2028 l'opérationnalisation va porter sur 4 défis déclinés en 11 objectifs.

## Objectifs attendus du CPRDFOP

Afin d'élaborer le CPRDFOP 2024-2028 les acteurs du CREFOP ont souhaité au préalable lors des concertations :

- Une observation des impacts socio-économiques post-pandémie précisant l'état du marché du travail, de l'emploi, des problèmes de recrutement dans certains métiers, des secteurs en déficit d'attractivité, des freins persistants à l'emploi et autres changements observés dans le rapport au travail. L'accélération du numérique et le poids croissant des contraintes écologiques imposant de nouvelles attentes en termes de compétences et de qualifications.

- Un programme de formations professionnelles (initiale et continue) qui intègre les objectifs du développement économique insulaire (SRDEII) eu égard aux transitions énergétique et numérique et qui permette de ce fait aux publics concernés de sécuriser leurs parcours professionnels.

- Outre l'engagement attendu des publics ciblés, celui des entreprises au cours du processus de formation est aussi nécessaire à la réussite des politiques impulsées.

- Une lisibilité accrue des politiques d'orientation et de formation, nécessitant des dispositifs avec des procès plus simples et plus accessibles notamment en termes d'information. La proximité avec les publics ciblés étant une condition essentielle pour favoriser l'accès et/ou le maintien et/ou le retour en emploi.



## Enjeux liés aux autres plans et schémas de stratégies territoriales (PRIC, Enjeux et Révision du SRDEII intégrés dans ECUNUMIA 2030)

Le CPRDFOP s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des plans et schémas stratégiques de la Corse, tels que le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) 2019-2022/2023 et le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) 2022-2028 puisqu'ils ciblent tous la valorisation du capital humain.

En 2018, le **Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)** vise à « Édifier une société de compétences » via une logique de transformation.

Ce PIC, porté par la mobilisation conjuguée de l'État et des régions, a deux objectifs :

- 1. Accompagner et former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés**
- 2. Accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises grâce à des approches innovantes agiles et prospectives.**

Le PIC décliné en « Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences » (PRIC) 2019-2022 a été approuvé par l'Assemblée de Corse le 20 décembre 2018 (délibération n° 18/508 AC).

Ce PRIC, considéré comme un « accélérateur », a permis à la Collectivité de Corse de mettre en place des actions innovantes dans le cadre de sa politique de formation et d'orientation professionnelles telles que définies dans le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles de Corse 2017-2022 (approuvé par l'Assemblée de Corse le 26 octobre 2017, délibération n° 17/332 AC) et en cohérence avec sa politique de développement économique à travers le SRDEII (délibération n° 16/293 AC du 14 décembre 2016).

En 2020, le PRIC s'est articulé avec le volet « Salvezza » du « Plan Salvezza à Rilanciu » (Acte I) approuvé par l'Assemblée de Corse le 27 novembre 2020 (délibération n° 20/200 AC) à travers les mesures :

- 4.4 Réorienter des compétences vers les filières porteuses en Corse ;
- 4.5 Développer une offre et des outils de formation professionnelle à distance innovants et de qualité ;
- 4.6 Renforcer la prévention, le repérage et l'accompagnement des publics les plus fragiles, en particulier les décrocheurs et les demandeurs d'emploi de longue durée vers des formations qualifiantes.

Depuis la loi NOTRe (publiée au J.O le 8 août 2015) les régions disposent d'un rôle renforcé en matière de développement économique. De fait la Collectivité de Corse a en charge le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) qui fixe ses orientations pour 5 ans (délibération n° 16/293 AC de l'Assemblée de Corse du 14 décembre 2016) :

1. « Améliorer la compétitivité de l'écosystème par le biais des démarches collectives.
2. Encourager et soutenir les projets de développement qui contribuent à une économie de production plus durable.
3. Préserver l'économie de proximité en particulier en milieu rural pour une cohésion territoriale améliorée »

**La révision du SRDEII 2017-2022** (délibération n° 22/101 AC de l'Assemblée de Corse du 1er juillet 2022) s'inscrit au sein du document « **ECUNUMIA 2030** ». Ce dernier vise à renouveler les orientations stratégiques en un document plus opérationnel pour l'ensemble des acteurs du territoire. À ce titre, le SRDEII se base sur des principes directeurs tels que « la production locale, l'efficacité de l'action publique, la territorialisation des interventions et la priorité aux transitions sociale, écologique, énergétique et numérique ».

**Le CPRDFOP 2024-2028 prend en considération les objectifs révisés du SRDEII inscrits au sein du document « ECUNUMIA 2030 » ainsi que ceux de PRIC 2024-2028 et s'aligne sur les cibles identifiées relatives à l'équilibre des territoires.**

### Les objectifs plus particulièrement ciblés du CPRDFOP 2017-2022 étaient :

- Objectif 1 : Renforcer l'observation emploi-formation
- Objectif 2 : Structurer l'orientation professionnelle tout au long de la vie
- Objectif 3 : Mieux coordonner les dispositifs, les moyens autour de l'orientation et de la formation en optimisant l'offre de formation professionnelle
- Objectif 4 : Favoriser l'individualisation des parcours en améliorant l'adaptabilité de l'offre de formation.

## Méthode d'élaboration

### Gouvernance du CREFOP

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est construit de façon collaborative au sein de l'instance consultative quadripartite (État, Collectivité de Corse, partenaires sociaux et acteurs locaux) du CREFOP.

Le Bureau du CREFOP assure le pilotage, le suivi, et l'évaluation du document-cadre. A ce titre, il supervise l'adaptabilité du CPRDFOP aux enjeux émergents et aux réformes avant de le soumettre au Plénier pour avis. Enfin le CPRDFOP doit faire l'objet d'un examen à l'Assemblée de Corse.

Une Commission *ad hoc* CPRDFOP du CREFOP, en lien avec les 3 autres Commissions du CREFOP de Corse (Commission Formation, Commission Orientation et Commission Emploi), dont les missions ont été définies en juillet 2022, mène ses travaux d'élaboration et rend compte au Bureau.



### Suivi continu du CREFOP

La Commission CPRDFOP *ad hoc* assure le suivi du CPRDFOP via des diagnostics.

Les rendus sont présentés en Bureau en tant qu'instance consultative quadripartite et superviseur des travaux de la Commission, lequel mesure l'état d'avancement au regard des objectifs ciblés et propose si des ajustements doivent être opérés en fonction des changements conjoncturels ou contextuels constatés.

### Clauses de revoyure

Le Bureau du CREFOP est autorisé, sur proposition du Plénier, à initier des éléments d'actualisation du CPRDFOP.

Cette démarche permettant d'intégrer les évolutions légales, réglementaires et/ou de conjoncture socio-économique susceptibles d'avoir des effets tangibles sur la réalisation des défis et objectifs préalablement établis.

#### - La méthode d'élaboration du CPRDFOP en Corse est partenariale :

La mobilisation des membres du CREFOP tout au long du processus : de la saisie des problématiques (enjeux, besoins identifiés) à la formalisation des orientations traduits par 4 défis et 11 objectifs opérationnels, lesquels sont en cohérence avec les autres plans et schémas (PRIC, SRDEII).

#### - La conduite d'une large concertation via les Comités Locaux de Formation (CLF) ayant permis de recueillir les attentes des acteurs de terrain :

Les Comités Locaux de Formation (CLF) ont été impulsés en 2022 à l'initiative de la Collectivité de Corse et de Pôle Emploi afin d'identifier les besoins en compétences des entreprises insulaires à partir de diagnostics partagés par micro-territoires. A ce titre, des thématiques transversales et/ou spécifiques (secteur d'activités ou territoire) ont été analysées.

Les rencontres entre représentants des entreprises et des filières (offre d'emploi) et prescripteurs (demande d'emploi) ont permis d'échanger sur les besoins en compétences et/ou en formation déclinés par domaine de formation. Les informations recueillies ayant ensuite vocation à enrichir la stratégie d'orientation et de formation professionnelles en Corse.

Précisément le suivi opérationnel des 4 défis et 11 objectifs opérationnels décliné en fiches actions s'effectuera via une mesure de l'état d'avancement des actions, où les points positifs, négatifs, insuffisants et propositions de résolutions seront établis.

Les ajustements proposés devront permettre d'atteindre les objectifs opérationnels annoncés et liés aux 4 défis stratégiques définis.

Toute modification potentielle du CPRDFOP sera soumise par le Bureau à l'avis du Plénier du CREFOP. Les signataires pourraient s'accorder sur une clause de revoyure en milieu d'exercice.

## Le CPRDFOP 2024-2028 s'appuie sur un bilan étayé du précédent (document joint en annexe)

### Un bilan co-construit

Étape préalable indispensable dans l'élaboration du CPRDFOP 2024-2028, le bilan du précédent document a été réalisé dans le cadre de la commission du CREFOP.

Les travaux sont lancés le 7 juillet 2022 avec la présentation de la méthodologie de travail.

La commande initiale était la suivante :

- Réaliser un document co-construit qui soit le reflet des travaux menés ces 5 dernières années par l'ensemble des partenaires.
- Ne pas se contenter d'un bilan quantitatif qui répertorie des indicateurs.
- Dresser un bilan qualitatif le plus exhaustif possible qui valorise les travaux et projets menés par l'ensemble des partenaires.
- Construire in fine un document de réflexion qui apporte une véritable plus-value et soit le point de départ du prochain CPRDFOP.
- En extraire les atouts et faiblesses qui constitueront notre priorité pour le prochain document.

Dès lors, une méthode de travail en deux points s'est avérée être le cadre idoine pour parvenir aux objectifs.

Dans un premier temps, six ateliers thématiques, correspondant aux six objectifs opérationnels du précédent CPRDFOP ont été mis en place. Ces ateliers ont permis de recueillir les actions réalisées et d'approfondir la réflexion sur la pertinence de reconduire les actions.

Dans un second temps il a été nécessaire de capitaliser, dans un document unique partagé et co-construit, ce travail.

### Une évaluation riche d'enseignements

#### ↑ POINTS FORTS :

- Un document co-construit et partagé.
- Une instance de travail proactive dans le suivi, la construction et l'évaluation du CPRDFOP.
- Une coordination et une animation dynamique et réactive de la Direction de la Formation.
- Une mise en synergie des acteurs de la Formation et de l'Orientation.
- Des actions innovantes et adaptées au tissu socio-économique.
- Des acteurs impliqués et engagés au service de l'action.

#### ↓ POINTS À AMÉLIORER :

- Identifier des pistes d'actions réalistes et réalisables.
- Veiller à l'opérationnalité des projets.
- Désigner un référent en charge du suivi et de l'évaluation pour chaque fiche.
- Réaliser des points d'étape réguliers au sein de la commission CPRDFOP.
- Proposer des indicateurs d'évaluation qualitatifs, plus adaptés aux objectifs du CPRDFOP.

Ces derniers seront une des priorités du nouveau CPRDFOP.

### Les ateliers d'évaluation du CPRDFOP 2017-2022



La construction du CPRDFOP 2024-2028 au sein du CREFOP a aussi été alimentée par les enseignements tirés du bilan du CPRDFOP 2017-2022. A ce titre, les ateliers d'évaluation du document précédent ont été produits en septembre 2022.

Ils ont couvert la déclinaison des 6 ateliers thématiques liés aux 6 objectifs attendus :

- Atelier 1 : Renforcer l'observation territoriale emploi-formation
- Atelier 2 : Structurer l'orientation tout au long de la vie
- Atelier 3 : Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation
- Atelier 4 : Favoriser l'individualisation des parcours
- Atelier 5 : Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse
- Atelier 6 : Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

Réalisés en septembre 2022, ces ateliers ont réuni près de 25 participants.

## Le CPRDFOP 2024-2028 se nourrit aussi de remontées de terrains

### Les Comités locaux de formation (CLF)

Dès 2022, les Comités Locaux de Formation (CLF) sont lancés sur l'ensemble des territoires.

Ils visent à recueillir les besoins en compétences des entreprises afin de proposer une réponse formation sur mesure au sein du Programme Régional de Formation (PRF).

Ces concertations permettent également de faire émerger des problématiques emploi-formation de plusieurs ordres par les entreprises.

Tout d'abord des problématiques liées au contexte socio-économique.

En effet, des éléments tels que la sortie de la crise sanitaire avec des aspirations professionnelles remises en question ou encore un taux de chômage historiquement bas qui contraint les entreprises à déployer de nouvelles méthodes de recrutement, sont autant de changements qui influent sur le marché du travail actuel. Le vieillissement des salariés dans certains secteurs est également un élément de contexte démographique à prendre en compte pour préparer l'avenir. À ce stade c'est un vrai besoin quantitatif de main d'œuvre qui a été exprimé.

D'autres problématiques plus récurrentes ont ensuite été abordées. Parmi celles-ci, on retrouve :

- La nécessité d'un appareil de formation plus souple dans sa forme et son contenu, plus réactif qui réponde aux besoins des entreprises à court et moyen terme.
- L'importance de veiller à la qualité des formations dispensées.
- La promotion de l'individualisation des parcours.
- Une meilleure prise en compte des publics spécifiques (travailleurs handicapés, illettrés, jeunes).
- Le manque d'appétence pour certains métiers qui recrutent.
- Des freins d'accès à la formation liés au transport ou à l'hébergement.
- Le manque de visibilité de l'offre de formation.
- La fidélisation des employés.

Les résultats de ces CLF et plus particulièrement des problématiques emploi-formation ont été au cœur des réflexions qui ont conduit l'élaboration du CPRDFOP 2024-2028

#### ZOOM

### Les Comités Locaux de Formation

Entre février 2022 et février 2023, près de 250 personnes ont participé aux Comités Locaux de Formation.

Quatre types de réunions ont été menées :

- Des réunions territoriales sur les sept zones d'emploi abordant un ou plusieurs secteurs et permettant de recenser les besoins en compétences transversales tout en identifiant des problématiques emploi/ formation plus larges (7 CLF au total).
- Des réunions complémentaires plus resserrées autour d'un secteur (2 réunions).
- Des rencontres avec 3 OPCO : AKTO (sûreté), Uniformation (cohésion sociale), AFDAS (industries créatives, des médias, du sport, du tourisme, de la culture, des loisirs, du divertissement et de la communication).
- Deux réunions territoriales. Une première réunion de lancement, une seconde de restitution (le 9 février 2023).

Ces concertations ont abouti à un document de restitution élaboré par le cabinet MSC qui a accompagné la Collectivité de Corse et Pôle Emploi dans la mise en œuvre de cette expérimentation.

## Le dispositif Interconsulaire de collecte des besoins en compétences des entreprises

l'Interconsulaire régionale (CMAR et CCIR) s'est vu confier dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les compétences 2019-2023, la mise en place d'un dispositif de collecte permanent des besoins en compétences et formation des entreprises sous forme d'enquêtes et d'audits en "face à face".

Ce dispositif visait à caractériser les besoins en compétences des entreprises et à tester une nouvelle méthode pour y répondre en continu.

Il s'agissait notamment :

- de rendre le système plus agile pour faciliter la rencontre entre la demande et l'offre de compétences dans un contexte en forte évolution ;
- d'engager des actions ciblées sur des compétences qui vont fortement croître en lien avec les mutations technologiques, notamment les compétences sociales & émotionnelles et les compétences technologiques avancées ;
- d'engager des actions ciblées sur les secteurs d'avenir / marchés clés de notre économie.



## Enjeux et défis structurels

(Carif Oref de Corse)

### La formation en tant que levier pour l'emploi au sein des transitions démographiques, économiques et écologiques.

Sur le plan conjoncturel il apparaît que l'économie corse post-covid affiche sa résilience dans un contexte inflationniste : son taux d'emploi progresse et renoue avec son rythme pré-crise (+1.8%) et son taux de chômage, après une forte tendance baissière, s'est redressé pour se stabiliser à 6.5% . Certains indicateurs sont préoccupants du fait de leur effets persistants : un taux de chômage des moins de 25 ans toujours élevé (18%), une importance croissante des embauches en contrats courts (la part des demandeurs d'emploi de catégories B et C représentent le tiers des inscrits au 4T 2023 contre moins d'un quart au 2T 2019) et des difficultés de recrutement accrues alors que nombre de filières sont en tension. A ce titre, les pénuries de main d'œuvre différant selon les secteurs d'activités et les métiers sont générées par des facteurs structurels (qualifications insuffisantes, conditions de travail difficiles, attractivité faible), lesquels sont intensifiés par l'exigence d'évolution des besoins en compétences.

**D'où l'importance de mesurer les apports de la formation professionnelle afin de consolider notre économie.**

La formation professionnelle, en raison de ses contributions disciplinaires (Agriculture, Maritime, Construction, etc.), doit enrichir les compétences individuelles au service des objectifs globaux. Elle ne se limite pas à être un moyen d'insertion professionnelle ou de contribution aux performances des entreprises. La formation est également un instrument essentiel pour faire face aux évolutions actuelles et futures, permettant ainsi de relever les défis sociétaux, économiques et environnementaux.

### LES 3 DÉFIS MAJEURS

L'économie corse – à l'instar de toute économie – est confrontée à 3 défis structurels majeurs : la dynamique démographique, les inégalités économiques et le changement climatique. Leurs impacts élevés et persistants sont au cœur des enjeux des politiques publiques.

Leur compréhension doit permettre d'impulser au sein de la sphère Formation-Emploi des stratégies nécessaires non seulement à la compétitivité de nos entreprises mais aussi à l'inclusivité et à la durabilité de notre économie.

Ces 3 défis, inscrits au sein des travaux de l'Onu via les «Objectifs de Développement Durable (ODD)», du «Plan France 2030» ou en Corse de «Ecunomia 2030» (soit la révision du Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)) positionnent la formation professionnelle des jeunes - et plus largement de tous les actifs - comme un moyen de relever ces défis en renforçant le capital humain. En tant que levier des transitions (notamment écologiques) l'objet est d'élever les niveaux de qualification et de proposer des emplois durables afin de renforcer non seulement la productivité mais aussi le développement durable via les stratégies d'attractivité et d'innovation.

Comme le développement durable nécessite une interdépendance entre ces 3 défis, il faut qu'ils soient aussi coordonnés. D'où la nécessité de tendre vers ces équilibres multiples. Il ressort que face à ces défis deux conditions sont nécessaires à l'efficacité des politiques publiques impulsées : une opérationnalité plus interconnectée (plus de transversalités) mais sans ambition démesurée et une opérationnalité à très court terme car les couts économiques et sociaux afférents à l'insuffisance de formation se relèveraient non seulement encore plus élevés à long terme mais aussi plus complexes à gérer.

**Quid des principaux enjeux liés aux défis démographiques, économiques et écologiques afin de mesurer les effets attendus sur la formation et l'emploi ?**

### Défi démographique

La démographie via l'étude de sa dynamique permet l'anticipation des besoins et des enjeux liés au marché du travail. Selon l'Insee, la croissance démographique en Corse, malgré l'attractivité du territoire, ralentit et devrait davantage ralentir (+1.3%/an entre 1998 et 2018 et anticipation de +0.5%/an entre 2018 et 2030 puis +0.2% entre 2030 et 2050). Aussi, la population corse devrait atteindre 371 000 habitants d'ici 2070.

Alors que des générations du baby-boom ont commencé à quitter le marché du travail, avoir une lecture des modifications de la structure de la population active est stratégique pour anticiper les besoins en main-d'œuvre, en compétences et en termes de métiers attendus (silver economy, dépendance, santé).

Cette lecture permet aussi de prévenir les tensions sur le marché du travail et d'adapter l'environnement économique insulaire : politiques de formation et de qualification, impacts sur l'appareil de formation, conditions de maintien dans l'emploi des seniors, transfert de compétences inter et intragénérationnelles et gestion prévisionnelle des emplois.

Le fait marquant est que le vieillissement prononcé de la population active en Corse, en particulier dans des secteurs tels que la Construction, le Commerce et l'Hôtellerie, pose des défis pour la politique publique et nécessite des mutations organisationnelles accrues au sein des entreprises (conditions d'emploi, reconversion/qualification des actifs en fin de carrière, reconnaissance des handicaps et de la pénibilité).

À ce titre, en 2020, la Corse comptait 20 % de sa population âgée de 55 à 69 ans dont 38 % en emploi. Selon l'Insee, si de 55 à 59 ans, le taux d'emploi des seniors en Corse est moindre que celui de province (de 69% à 58% contre resp. 78% à 64%), le taux d'emploi des seniors corses de 60 à 69 ans y est plus élevé (de 53% à 5% contre resp. 46% à 3.5%). La situation du taux d'emploi post 60 ans en Corse relevant de l'importance conjuguée d'activités non salariées et d'un taux de pauvreté plus prégnant (25% en Corse contre 18% en France de province pour cette classe d'âge).

Par ailleurs, outre le vieillissement croissant de la population, il faut aussi appréhender une diminution du nombre de jeunes en Corse. Selon l'Insee, en 2070 la Corse enregistrerait 56 900 jeunes âgés de moins de 20 ans, lesquels représenteraient seulement 15 % de la population insulaire (ou la part la plus faible à l'échelle métropolitaine (20%) contre 70 000 en 2018, soit 21% de la population insulaire (24% en FM). Aussi, il pourrait y avoir d'ici 2070 une baisse conséquente du nombre de jeunes à former.

En l'occurrence, les changements démographiques, tels que le ralentissement de la croissance de la population active, auront des effets divers sur le marché du travail à court, moyen et à long terme.

À court et moyen terme, le niveau de chômage sera tiré à la baisse mécaniquement par le ralentissement de la population active. A long terme, si le dividende démographique est négatif, le poids fiscal sera d'autant accru afin de pallier l'effet haussier du financement des retraites et des dépenses liées à la dépendance et à la santé. De fait, ce marché des seniors deviendra prééminent et va impacter tous les secteurs de l'économie liés aux services à la personne, nécessitant ainsi la formation et la qualification de personnels dédiés.

## Défi économique

Quels sont les enjeux économiques liés à la formation des actifs ?

Il s'agit- à l'instar de l'Objectif 8 de l'ONU- de promouvoir une « croissance économique durable et inclusive, ainsi que l'emploi et un travail décent pour tous ».

L'objet est donc double : que l'appareil de formation au sein du système économique puisse anticiper les besoins de formation des actifs (étudiants, salariés, demandeurs d'emploi et travailleurs indépendants) et que l'appareil de formation soit toujours plus réactif et performant en termes de développement des compétences afin d'accompagner la diversification et renforcer l'attractivité de notre économie insulaire.

En tant qu'enjeu économique, l'investissement dans l'éducation et la formation est un impératif afin de doter les publics ciblés des compétences nécessaires pour répondre aux besoins présents et futurs du marché du travail. Afin de construire un sentier de croissance durable, innovant où l'emploi des actifs- et notamment l'autonomisation économique des femmes- sont mis en exergue, un appareil de formation toujours plus réactif et flexible aux mutations attendues doit être au cœur du système économique.

L'enjeu économique consiste aussi à prévoir les compétences requises pour les emplois futurs et de les adapter aux nouvelles filières et métiers émergents. Les mobilités professionnelles devant répondre des évolutions productives et organisationnelles au sein de nos activités économiques et des réallocations entre secteurs et entre métiers. Ces changements vont impacter les métiers du Soins (Care), des Transports, de l'Industrie, de l'Agriculture ou de la Construction.

Le défi pour les acteurs du champ Formation-Emploi est en termes de transitions professionnelles de pouvoir anticiper les changements majeurs dans la production économique, en particulier en lien avec les transitions écologique et démographique. A ce titre, le vieillissement de la population corse va favoriser une économie de services, où la dynamique de l'emploi sera élevée. Le défi sera de viser la mobilité des actifs des métiers en déclin vers ceux plus porteurs de l'économie afin d'accroître la compétitivité de l'économie corse et de renforcer son attractivité. Défi d'autant plus important que selon la DARES un déficit de main d'œuvre est attendu en 2030 qui correspondrait à 8% de l'emploi de 2019.

Précisément : « en Corse sur la période 2019-2030, 15 000 postes pourraient ne pas être pourvus malgré l'entrée sur le marché de jeunes débutants et de l'arrivée d'actifs de l'extérieur ».

Par ailleurs, sous l'effet de la demande de nouvelles compétences une polarisation des emplois est attendue. Alors que les emplois très qualifiés (cadres) et faiblement qualifiés (employés dans les services, vente, hôtellerie-restauration, action sociale et soins) seront croissants, les emplois « moyennement » qualifiés (ouvriers) subiront des destructions d'emplois sous l'effet conjugué de la modification structurelle de l'économie insulaire et de l'intégration de la technologie dans les modes productifs.

Aussi, dans un contexte de mutations rapides au sein du marché de l'emploi, un focus sur l'acquisition de compétences en matière technologique au sein des formations sera aussi un élément stratégique, et ce d'autant plus que la population sera vieillissante.

L'enjeu économique de l'investissement dans la formation est aussi un enjeu salarial. Même si le rendement de la formation diffère selon le niveau, le métier et le secteur d'activité, elle ne peut que favoriser l'élévation de la productivité et des revenus.

La formation répond donc d'enjeux économiques majeurs : amélioration de l'efficacité économique, du niveau de rémunération, d'accès à l'emploi et de bouclier face au chômage. La formation en tant que secteur à part entière se doit de rester performante au regard de ces transitions. Le défi économique étant de garantir des parcours professionnels sécurisés tout en soutenant la compétitivité des entreprises et nourrir une croissance économique durable.

## Défi écologique

La transition écologique impacte le marché de l'emploi d'où l'importance croissante de consolider la soutenabilité de notre économie insulaire via le levier de la formation.

Outre la question de l'impact sur le niveau de l'emploi (les effets sur les emplois directement impactés par cette transition représentent une part relativement limitée de l'emploi total), il faut aussi s'intéresser à la question de l'ajustement du marché du travail car les secteurs d'activités concernés le seront davantage à court terme. En l'occurrence, il faudra apprécier l'importance des changements tels que l'évolution des besoins en compétence attendus, les réallocations d'emplois et la modification de notre géographie économique afin d'accompagner les secteurs qui seront les plus touchés par la transition (Énergie, Agriculture, Construction, Transport et Industrie).

À moyen et long terme, les effets sur l'emploi dépendront de la prévisibilité des effets négatifs qui aura été établie à court terme, laquelle permettra non seulement de repenser la nature des emplois au sein des secteurs

mais aussi la réaffectation d'emplois vers des secteurs en croissance, porteurs de nouveaux marchés. D'où l'attente en termes de formations d'emplois actuels redéfinis (ajustements humains et techniques) et de nouveaux emplois au regard de l'écologisation des activités : Agriculture écologique, Alimentation durable, Industrie décarbonée, Mobilités actives, Economie bleue et Rénovation des bâtiments. Concernant ce dernier point, l'évolution de l'offre de formation vise à répondre aux enjeux liés à la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) (Cf. travaux de la Commission Formation du CREFOP avec l'AUE sur l'anticipation des besoins de formations dans la sphère de la rénovation énergétique liée au BTP).

Les créations d'emplois couvriront toute la distribution des qualifications. Parmi les métiers les plus porteurs : les ouvriers qualifiés du bâtiment, qui occupent une place médiane dans l'échelle des qualifications. Dans les secteurs de l'Industrie ou des Transports, lesquels seront davantage touchés par les redéfinitions d'emplois, les ouvriers comme les ingénieurs et les cadres seront concernés par les tensions exercées en matière de compétences afin de répondre aux attentes d'une économie durable.

Aussi, au sein des secteurs qui répondront du défi écologique, force est de constater que nombre de métiers qui souffrent déjà d'un problème de recrutement seront aussi contraints à la réallocation des emplois. La contribution de la Formation sera là aussi déterminante pour relever ce défi qui sera crucial.

En ligne conclusive, la Formation professionnelle en tant que clé pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et des territoires est une priorité au sein de notre économie corse.

Outre l'anticipation de ces besoins, il convient de garantir l'accessibilité de ces formations aux actifs et renforcer l'offre de formation pour les métiers notamment les plus demandés. L'objet étant de combler les écarts entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail en constante mutation. Répondre à ces besoins contribue donc à renforcer la capacité des filières à atteindre leurs objectifs économiques tout en appréhendant les enjeux et défis ici identifiés.

Enfin, la formation est aussi, au-delà de tout objet économique, un objet de transformation sociale pour l'individu.

## INNOVATION ET RECHERCHE

### NÉCESSITÉ D'ACCROÎTRE LES CAPACITÉS INNOVANTES POUR FORMER DE SOLIDES SENTIERS DE CROISSANCE

La Stratégie Europe 2020 (2010), et avant elle déjà la Stratégie de Lisbonne (2000), ciblait un objectif de dépense en Recherche et Développement (R & D) à au moins 3% du PIB car si « 3% de la richesse créée publique et privée est réinvestie en capital humain il y aura accélération de la croissance ».

Force est de constater qu'en 2022, les dépenses de R&D en France s'élèvent à 2.18% de son PIB, proche de la moyenne de l'Union européenne de 2.23% mais loin des 3% requis.

La Corse, quant à elle, occupe le dernier rang des régions métropolitaines et de la moyenne des DOM en termes de dépenses des entreprises en Recherche et Développement (R&D) avec un taux de « 0.1% du PIB par an en moyenne ». En valeur le montant de ces dépenses est « supérieur à 10 millions d'euros annuels et a crû ces dernières années » (CDC, Assemblée de Corse, Rapport n0 2023/E6/318, du 01/12/2023, p.4).

Même si les différences productives et structurelles entre les territoires n'autorisent pas des injections semblables, ces dernières permettent néanmoins de saisir l'orientation donnée aux innovations, donc in fine de mesurer leur importance. À défaut d'une forte impulsion de l'innovation technologique, l'innovation organisationnelle et/ou de marketing progresse en Corse. L'innovation sociale est aussi un moteur à privilégier.

Le renforcement des capacités innovantes doit continuer à être soutenu dans un contexte insulaire où la vulnérabilité de l'île peut contraindre l'innovation alors même que son marché du travail doit être fluidifié et que la quête de compétences accrues est attendue. La Formation doit donc répondre de ce positionnement compétitif minoré. Plus largement les R&D doivent répondre des défis et enjeux d'ordre structurels - démographiques, économiques et environnementaux - qui s'imposent à l'économie corse avec acuité.

# DIAGNOSTIC



- Population \_\_\_\_\_ 18
- Économie - Emploi \_\_\_\_\_ 20
- Marché du travail \_\_\_\_\_ 24
- Formation professionnelle \_\_\_\_\_ 30

# 02

# 02

## DIAGNOSTIC

### INTRODUCTION

Afin d'assurer ses fonctions d'anticipation, de suivi et de réajustement des process d'orientation et de formation, le CPRDFOP s'inscrit en lien avec les évolutions des données socio-économiques.

Dans cette intention, un diagnostic recensant les éléments conjoncturels majeurs de l'économie corse (Population, Activité économique, Emploi et Marché du travail) est ici renseigné ainsi qu'un diagnostic lié aux données insertionnelles issues des différents types de formations professionnelles (Apprentissage, Enseignement professionnel, Coursus professionnalisants du Supérieur, Programme Régional de Formation Professionnelle ou encore de l'Enseignement technique agricole).



## POPULATION



### CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

L'examen de la démographie est un élément déterminant pour appréhender les enjeux associés aux variations de taux d'activité, de taux d'emploi et de taux de chômage.

Entre 2014 et 2020, du fait d'un solde migratoire positif, la population insulaire a augmenté de 1% par an, soit à un taux 3 fois plus rapide que celui observé sur le plan métropolitain.

Aussi, en 6 ans, la population insulaire a enregistré près de 20 000 personnes supplémentaires et s'établit au 1er janvier 2020 à 343 700 habitants.

**Bien que la population démographique croisse de +1% chaque année il ressort que la population active (15-64 ans) ne s'accroît que de +0.87%. De fait, un déficit du dividende démographique (-0.13 pts) est observé.**

Comme la population en âge de travailler augmente moins vite que la population totale, le poids sur la structure économique est significatif et ce d'autant plus que le vieillissement de la population est croissant : **le ratio séniors/jeunes (i.e. ratio nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 jeunes de moins de 20 ans) est en 2020 de 117.4, soit le ratio le plus élevé de France.** Il devrait être de 240 en 2070.

Plus précisément, la population active voit sa dynamique haussière se ralentir : (+5,4% (2020/2014) contre +8% (2014/2009)) tandis que la dynamique de la population en emploi s'accélère (+7,8% (2020/2014) contre +6% (2014/2009)).

#### Quid de l'effet du freinage de la population active pour l'équilibre du marché du travail ?

- À court et moyen terme le ralentissement de la population active (bien que d'ampleur faible) est positif car il va favoriser la baisse du niveau du taux de chômage.
- À long terme le ralentissement de la population active sera négatif car l'importance du poids lié au vieillissement de la population insulaire va générer une perte de productivité, donc de revenu alors même que la fiscalité devra financer des besoins croissants (santé & dépendance).
- Le choc fiscal pose aussi plus généralement le problème des financements intergénérationnels tels les transferts nécessaires à l'équilibre des régimes sociaux, dont en particulier celui des retraites.
- Pour info, selon l'Insee (2023) : « En 2070, si les tendances démographiques se prolongeaient la Corse devrait comptabiliser 371 000 habitants dont 134 600 séniors – soit 36% de la population insulaire où la part de population la plus âgée à l'échelle métropolitaine et 57 000 jeunes - soit 15% de sa population ou la part la plus faible de toutes les régions métropolitaines. Du fait de cette polarité la part des actifs (20-64 ans) devrait diminuer à 179 500 contre 190 150 en 2018. De fait, le recul du taux d'activité serait alors de 46% contre 56% en 2018 ».

**L'objet est donc de renforcer la productivité via la montée en compétences. Il s'agit donc de mesurer les investissements productifs et en capital humain nécessaires pour nourrir de solides sentiers de croissance et de développement.**

### DÉMOGRAPHIE ET POPULATION ACTIVE 2014-2020

Sources : Insee, RP 2020



- Avec une population au 01/01/2020 de **343 700 habitants**, la variation moyenne de 2014-2020 est de 1%, soit **la plus forte des 13 régions** (FM : 0.3%) due au solde migratoire, le solde naturel étant de **-0.1, soit le déficit le plus élevé** (FM : 0.3%)



- Taux de croissance annuel moyen de la **population démographique : +1%** (de 324 212 à 343 701)



- Taux de croissance annuel moyen de la **population active** (15-64 ans) : **+0,87%**, (de 144 063 à 151 778)



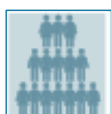
- **Écart négatif (-0,13pt)** entre la croissance de la population d'actifs (15-64 ans) et la croissance de la population totale : **déficit du dividende démographique**



- **Population en âge de travailler augmente moins vite que la population démographique** : Poids sur la structure économique car vieillissement de la population (i.e. augmentation de la population inactive : **48% de la population en âge de travailler en 2070 contre 56% en 2018**)



- Population corse vieillissante : en 2020 pour **100 jeunes de moins de 20 ans, 114 séniors de plus de 65 ans** et anticipation en 2070 de 240 séniors.



- **Population active et Population en emploi** : effectifs croissants mais 2 rythmes : Population active ralentit (+5,4% (2020/2014) contre +8% (2014/2009)) et Population en emploi accélère (+7,8% (2020/2014) contre +6% (2014/2009))

## AUTRE ÉLÉMENT CONTEXTUEL LIÉ A LA POPULATION : RISQUE DE FRAGILISATION DE LA COHÉSION SOCIALE DU FAIT D'UN TAUX DE PAUVRETÉ ÉLEVÉ

LA CORSE DETIENT LE PLUS HAUT TAUX DE PAUVRETÉ A 60% DU REVENU MÉDIAN AU NIVEAU MÉTROPOLITAIN : 18.3%

En 2020, le taux de pauvreté monétaire (à 60% du revenu médian) est de 18.3% en Corse et s'affiche comme le plus élevé de France métropolitaine (14.4%). La pauvreté affecte donc 63 000 personnes dont le niveau de vie mensuel est inférieur à 1120 euros (par unité de consommation) et même inférieur à 890 euros pour la moitié d'entre elles (Intensité de la pauvreté la plus élevée à l'échelle métropolitaine). Si les jeunes et les familles monoparentales sont autant concernés en Corse qu'en France métropolitaine par la pauvreté, les personnes âgées de plus de 75 ans sont spécifiquement surreprésentées dans l'île.

Cet état de pauvreté fait écho aux freins observés en termes d'accès à la Formation et au marché du travail. Cette pauvreté se traduit aussi - pour ceux qui sont en emploi — par de faibles rémunérations. En 2020 la Corse se classe ainsi au 12<sup>ème</sup> rang des 13 régions métropolitaines en termes de niveau de vie puisque 50% des insulaires ont un niveau de vie annuel inférieur à 21 500 euros (contre 22 320 euros au niveau France).

Ces écarts de revenus sont imputables à des effets de structure tels que la spécialisation sectorielle orientée vers des secteurs peu rémunérateurs (Construction, Commerce), la saisonnalité (HCR), une plus faible intégration professionnelle (notamment pour les femmes), la quasi-existence de TPE dans le champ entrepreneurial (lesquelles ont plutôt de faibles marges au sein de la valeur ajoutée pour la revalorisation salariale) et l'importance d'emplois faiblement rémunérés (structurellement moins de cadres en proportion que sur le continent au sein de la population en emploi).

Il ressort qu'en Corse aujourd'hui 75% de la population vit dans un territoire (EPCI) empreint d'au moins une vulnérabilité socio-économique recensée (faiblesse de la qualification, accès défavorable au marché du travail, difficultés familiales spécifiques, problèmes de logement, problèmes d'accès aux soins, distance aux aménités, problèmes de mobilité). Dans ce contexte, la Formation est l'un des leviers qui permet de s'attaquer à ces déterminants de la pauvreté et de s'extraire de ses effets persistants.



# ÉCONOMIE - EMPLOI

## ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

En 2021 le PIB de la Corse est de 10.1 milliards d'euros et occupe le 14<sup>ème</sup> rang derrière les 12 autres régions métropolitaines et la Réunion. Le PIB/habitant de 29 136 euros classe la Corse au 12<sup>ème</sup> rang des 13 régions métropolitaines et le PIB/Emploi, de 71 334 euros, la classe au dernier rang.

Au regard de ces résultats, il est essentiel dans le cadre du CPRDFOP, de mesurer la richesse par habitant afin d'appréhender surtout le sujet de la productivité en Corse.

**PIB/habitant =  
Productivité du travail (PIB/emploi) +  
Taux d'emploi (nombre d'Emploi par habitant)**

Le PIB/habitant ou « richesse par habitant » est un indicateur grossier car il n'intègre pas les transferts de revenus (minimas sociaux, retraites, indemnités de chômage). Il est donc un indicateur de « bien-être », de dynamique du niveau de vie qui permet de comparer des territoires en considérant l'activité économique par la productivité du travail et le taux d'emploi. En Corse, le PIB/habitant est passé de 24 751 euros en 2010 à 29 136 euros en 2021 et affiche un niveau inférieur de 8% vis-à-vis de la moyenne France métropolitaine hors Ile de France (31 741 euros), il occupe donc l'avant dernier rang à l'échelle métropolitaine avant les Hauts de France (29 115 euros).

### De l'importance de la productivité (PIB/Emploi)

**“En Corse un actif en emploi crée en moyenne  
71 334 euros de richesse contre 75 347 euros  
pour la moyenne France métropolitaine  
(hors Ile de France)”**

Alors que la population est composée de 343 700 habitants, la faiblesse du PIB/emploi (71 334 contre 75 347 euros en France métropolitaine hors Ile de France) s'explique par une productivité du travail plus faible et par un taux d'emploi - bien qu'ayant progressé à 64.5% (65.4% en France métropolitaine) demeure encore inférieur à la cible européenne de 75% pour 2020.

**La productivité reste encore insuffisante en Corse en s'affichant au plus faible niveau à l'échelle métropolitaine.**

Cette situation trouve sa justification dans des effets de structure : l'activité productive insulaire étant construite sur une économie plus intensive en emplois (Construction) et avec une main d'œuvre en proportion moins qualifiée par rapport au niveau national.

La faiblesse d'emplois à haute valeur ajoutée est alors manifeste et impacte défavorablement la productivité du travail.

Cette faiblesse de productivité trouve donc une explication par des effets de composition de la main d'œuvre dans un contexte où l'emploi a crû de près de 2% entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2023 (+ 1 868 salariés, de 127 198 à 129 066). Car si cet enrichissement de la croissance en emplois (2%) – supérieur à celle de la France métropolitaine (+1.3%) – a favorisé les nouveaux entrants sur le marché du travail cette situation réduit mécaniquement la productivité et les salaires.

Cette situation est aussi intensifiée par l'importance du nombre de métiers en tension. Le problème est que pour répondre aux besoins de main d'œuvre immédiats le niveau attendu de qualification n'est pas toujours exigé. Ce qui constitue un frein à la Formation. D'où la nécessité d'investir les politiques qui favorisent l'accumulation du capital humain afin d'accroître les profils de productivité des actifs insulaires.

Cette faiblesse de la productivité en Corse peut aussi être générée par des contraintes momentanées de production telles que des difficultés d'approvisionnement et/ou de difficultés liées au choc de l'inflation importée dans les procès de production. Elle peut être aussi générée par des éléments d'ordre plus structurel comme la transformation des activités productives en lien avec la transition énergétique (Construction, Industrie).

**Concernant l'impact de la faiblesse de la productivité du travail sur l'évolution des salaires, le salaire moyen par tête (SMPT) en Corse a crû de 2% au 1<sup>er</sup> trimestre 2023. Il atteint alors 2 422 euros mensuels mais affiche 461 euros de moins que le SMPT national.**

Le SMPT est variable selon le secteur. En Corse les SMPT suivants sont relevés : Hôtellerie-Restaurant (2 188 euros), Construction (2 190 euros) et Industrie (2 685 euros). Les disparités intra-sectorielles doivent aussi être signalées : alors que l'Industrie affiche le SMPT le plus élevé à 2 685 euros il ressort que 40% des effectifs de ce secteur travaillent dans la production agro-alimentaire et perçoivent moins que le SMPT insulaire (2 247 euros).

**D'où l'importance de renforcer les gains de productivité via la Formation non seulement pour accroître la compétitivité mais aussi pour accroître les salaires. Ces gains en termes de pouvoir d'achat permettant à leur tour de renforcer la consommation et la production insulaires.**

## EMPLOI

 Cibles

L'objectif de la Stratégie Europe 2020, lancée en 2010, était d'atteindre un taux d'emploi des 20-64 ans d'au moins 75% dans l'Union Européenne d'ici à 2020 (contre 70% en 2010 dans la Stratégie de Lisbonne). Or, il ressort qu'en 2020 le taux d'emploi est :

- En France de 65% : hommes (68%) et femmes (62%)
- En France métropolitaine de 65.4% : hommes (68.3%) et femmes (62.7%)
- En Corse de 64.5% : hommes (70.3%) et femmes (58.8%)

**Dont :**

- Taux d'emploi des 15-24 ans : 30% en Corse et 30.8% en FM
- Taux d'emploi des 25-54 ans : 77.5% en Corse et 80.7% en FM
- Taux d'emploi des 55-64 ans : 51.6% en Corse et 52.1% en FM

Zoom sur le Taux d'emploi des seniors en Corse et en France de province

- La Corse comptait en 2020 20 % de sa population âgée de 55 à 69 ans dont 38 % en emploi.
- Zoom sur le Taux d'emploi des hommes de 55-64 ans : en Corse 57,5% contre 54,1% France de province
- Alors que le taux d'emploi des 55 à 59 ans en Corse est inférieur à celui de France de province (de 69% à 58% contre resp. 78% à 64%), le taux d'emploi des 60 à 69 ans en Corse est plus élevé que celui de France de province (de 53% à 5% contre resp. 46% à 3.5%).
- La situation du taux d'emploi post 60 ans en Corse peut être imputée à l'importance des activités non salariées (problème de la non-transmission de l'outil de production, problème de montant de retraite minorée, taux de pauvreté de cette classe d'âge plus prégnant (25% en Corse contre 18% en France de province).

Les cibles européennes en termes de droits sociaux affichent la volonté d'avoir une Union européenne riche en emploi, en compétences et en inclusion sociale :

**STRATÉGIE EUROPE 2020**

- Trois objectifs sociaux de l'UE fixés pour 2020

1. Porter à 75 % le taux d'emploi des 20-64 ans d'ici 2020 en UE
2. Abaisser à moins de 10 % le taux de jeunes quittant prématurément l'école et porter à 40 % au moins la proportion des 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur
3. Réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale au sein de l'UE27

**LE PLAN D'ACTION SUR LE SOCLE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX D'ICI A 2030**

- Trois objectifs sociaux de l'UE à l'horizon 2030

1. Au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi.
2. Au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année .
3. Le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait diminuer d'au moins 15 millions, dont au moins 5 millions d'enfants, par rapport à 2019.

**Situation de l'emploi en Corse au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 : la dynamique des effectifs de la Corse est minorée vis-à-vis de celle des effectifs de la France hors Mayotte.**

- Entre le 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 l'emploi salarié s'est stabilisé avec une croissance de 0.1% en Corse contre +0.6% en France hors Mayotte. L'emploi salarié total est de 129 000 dont 94 200 emplois dans le secteur privé (- 0.2%) et 34 800 dans le secteur public (+0.1%).
- Structurellement, la Corse se caractérise par une présence plus prononcée des emplois dans les secteurs du Tertiaire marchand (59 300) - soit près d'un emploi salarié sur deux - et du Tertiaire non marchand (47 200). Ces deux secteurs affichant une stabilisation de leurs effectifs (respectivement -0.2% et +0.9%) entre les 4<sup>èmes</sup> trimestres 2022 et 2023.
- Au regard des heures rémunérées des salariés, de décembre 2022 à décembre 2023 un ralentissement est constaté dans les services marchands (-0.1%) et les services non marchands (-0.1%) ainsi qu'une stabilisation dans l'Industrie (+0.9%).
- Dans un contexte soumis aux incertitudes exacerbées par les tensions internationales (géopolitiques, parité euro/dollar) et les pressions inflationnistes – même si ces dernières sont à présent désinflationnistes - il ressort que l'emploi salarié a reculé de 0.3 pts entre le 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 (cf. tableau infra).
- Aussi il conviendrait d'appréhender - à l'instar de la situation nationale de 2022 - si ce ralentissement modéré du taux de croissance de l'emploi va s'ajuster avec un retard temporel à un ralentissement économique ? (À vérifier lorsqu'il y aura la publication des données PIB 2022 en Corse).



## Emploi salarié par secteurs

### EMPLOI SALARIÉ PAR SECTEURS (en milliers)

Sources : Insee, estimations d'emplois, Dares, Urssaf

Secteurs d'activité	Emplois Effectifs au 4T 2023	Emplois Effectifs au 4T 2022	Emplois Evolution en % 4T 2023/4T 2022		Emplois Effectifs au 4T 2019	Emplois Évolution 4T 2023/4T 2019	
	Corse	Corse	Corse	France (Hors Mayotte)	Corse	Corse	France (Hors Mayotte)
Agriculture	2.6	2.7	-3.7%	-0.3%	<b>2.3</b>	<b>+13%</b>	<b>+4.7%</b>
Industrie	7.6	7.4	+2.7%	+1.1%	<b>7.1</b>	<b>+7%</b>	<b>+2.8%</b>
Industrie agroalimentaire	2.9	2.8	+3.6%	+0.6%	<b>2.7</b>	<b>+7.4%</b>	<b>+6.5%</b>
Cokéfaction et raffinage, Energie, Eau, Déchets	2.6	2.5	+4%	+2%	<b>2.5</b>	<b>+4%</b>	<b>+6.1%</b>
Cokéfaction et raffinage, Energie, Eau, Déchets	2.6	2.5	+4%	+2%	<b>2.5</b>	<b>+4%</b>	<b>+6.1%</b>
Biens d'équipement	0.2	0.2	0%	+2%	0.2	<b>0%</b>	<b>+2.7%</b>
Matériels de transport	0.2	0.2	0%	+1.7%	<b>0.3</b>	<b>-33.3%</b>	<b>-1.6%</b>
Autres productions industrielles	1.8	1.8	0%	+0.5%	<b>1.6</b>	<b>+12.5%</b>	<b>+1.3%</b>
Construction	12.4	12.6	-1.6%	-0.7%	11.5	+7.8%	<b>+7.2%</b>
Tertiaire marchand	59.3	59.4	-0.2%	+0.4%	55.4	+7%	+6.7%
Commerce	19.6	19.7	-0.5%	+0.4%	18.3	+7.1%	+5.5%
Transport	7.3	7.2	+1.4%	+0.8%	7.1	+2.8%	+2.5%
Hébergement-Restauration	11.7	11.9	-1.7%	+1.4%	10.8	+8.3%	+8.2%
Information Communication	1.6	1.6	0%	0%	1.4	+14.3%	+13.5%
Services financiers	2.7	2.6	+3.8%	+1.4%	2.5	+8%	+5.7%
Services immobiliers	1.1	1.1	0%	-2.6%	1.1	0%	+5.2%
Interim	0.6	0.6	0%	-6.6%	0.5	+20%	-2.5%
Autres activités de services	5.7	5.6	+1.8%	+1%	5.1	+11.8%	+7.6%
Tertiaire non marchand	47.2	46.7	+1.1%	+0.9%	44.3	+6.5%	+2.8%
<b>Emploi total</b>	<b>129.1</b>	<b>128.8</b>	<b>+0.2%</b>	<b>+0.6%</b>	<b>120.6</b>	<b>+7%</b>	<b>+5%</b>

## TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS (A17 CSP) AU 4T2023 : DYNAMIQUE DES EFFECTIFS 4T2023/4T2022 ET DYNAMIQUE DES EFFECTIFS 4T2023/PRÉ-CRISE 4T2019



- **Agriculture** : 2600 salariés, soit 2% de l'emploi salarié corse, salariat en recul de 3.7% fin 2023 par rapport à la fin 2022 et dépasse de +13% les effectifs du 4T2019.



- **Industrie** : 7600 salariés, soit 6% du salariat insulaire, affiche une croissance de 2.7% entre fin 2022 et fin 2023 (Créations de microentreprises et reprise des procédures de défaillances) et dépasse de 7% les effectifs de fin 2019.

Dont :

- **Industrie agroalimentaire** : 2900 salariés, soient 38% des salariés de l'Industrie corse. En augmentation de 3.6% sur l'année 2022 et dépassant de 7.4% l'effectif de fin 2019.



- **Energie, Eau, Déchets...** : 2600 salariés, 2<sup>ème</sup> sous-secteur le plus important de l'industrie, affiche une croissance de 4% entre la fin 2022 et la fin 2023 et dépasse de 4% les effectifs de fin 2019.



- **Construction** : croissance en 2023 en repli (secteur atone i.e. faible stock de logements neufs) : le secteur affiche 12 400 salariés après un recul de -1.6% fin 2023 par rapport à la fin 2022 (i.e. repli 2 fois supérieur à celui du niveau national - 0.7%). Ces effectifs de 2023 dépassent de 7.8% ceux de fin 2019. Ils couvrent 10% du total salarié en Corse et affichent de fortes tensions en termes de recrutement.



- **Tertiaire marchand** : alors que ce secteur a toujours été créateur d'emplois, les effectifs se sont légèrement repliés entre fin 2022 et fin 2023 : en Corse (-0.2%). Tandis qu'au niveau national l'effectif augmente très faiblement (+0.4%). Les 59 300 salariés représentent 46% du total des emplois salariés insulaires et ces effectifs sont supérieurs de +7% de ceux de fin 2019.



Dont :

- **Commerce** : Avec 19 600 salariés (1/3 du secteur marchand), les effectifs se stabilisent en Corse (-0.5%) (+0.4% en Fr) et affichent +7.1% par rapport aux effectifs de 2019.



- **Transports** : 7 300 salariés, enregistrant +1.4% entre fin 2022 et fin 2023 (0.8% Fr). Les effectifs dépassent de +2.8% ceux de 2019.

- **Hébergement – Restauration** : 11 700 salariés, soit un repli de 1.7% entre fin 2022 et fin 2023 (contre +1.4% en Fr) et dépassent de 8.3% les effectifs salariés de 2019



- **Intérim** : une stabilisation autour de 600 intérimaires entre la fin 2022 et fin 2023, dépassant de +20% les effectifs de 2019.



- **Tertiaire non marchand** : 47 200 salariés, en très légère hausse (+0.2%) fin 2023 par rapport à la fin 2022 et aux effectifs dépassant de +7% ceux de fin 2019.

# MARCHÉ DU TRAVAIL

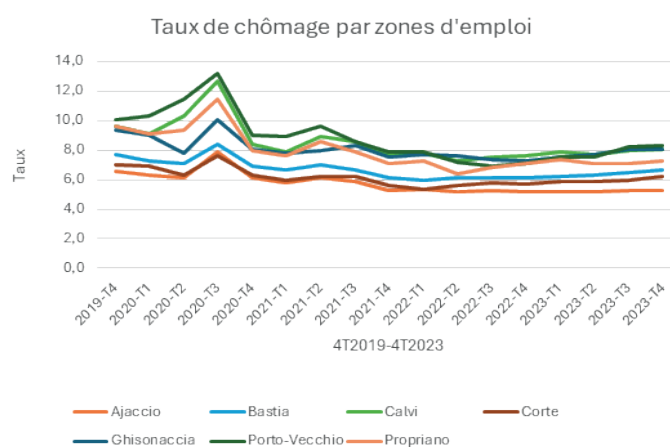
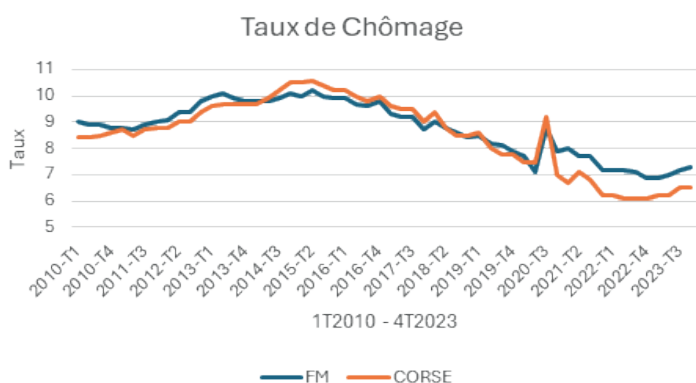


## TAUX DE CHÔMAGE AU 4 T 2023

En Corse, au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 le taux de chômage est de 6.5% de la population active contre 7.3% au niveau de la France métropolitaine. Même si ce taux de chômage insulaire se stabilise depuis le 3T2023 (6.5%) il suit une tendance haussière depuis le 4T2022 (à 6.1%) et emprunte la même trajectoire que celle du niveau métropolitain (de 6.9% à 7.3%).

### Évolution des taux de chômage trimestriels par zones d'emploi

À un niveau encore plus fin, les taux de chômage constatés au 4T 2023 au sein des 7 zones d'emploi : le plus faible étant de 5.3% à Ajaccio et le plus élevé de 8.3% à Porto Vecchio tandis que Corté affiche 6.2%, Bastia 6.7%, Propriano 7.3% et Calvi et Ghisonaccia 8.1%.

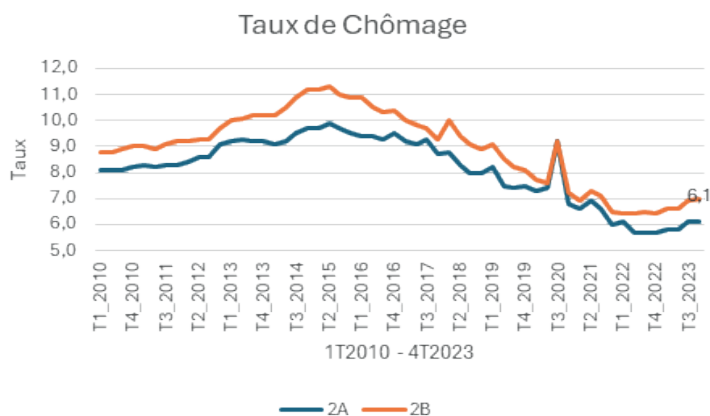


Avec ce taux de 6.5% la Corse occupe le 3<sup>ème</sup> meilleur rang parmi les 13 régions métropolitaines (de 5.9% en Pays de la Loire à 9.3% en Hauts-de-France). Pour autant ce taux de chômage diffère selon les territoires insulaires et les publics :

#### • Concernant le plan infra territorial

Évolution des taux de chômage trimestriels par départements :

Les tendances haussières sont observées et la géographie économique fait que la Haute Corse (7%) affiche un taux structurellement plus élevé que celui de la Corse du Sud (6.1%).



Les disparités infra-territoriales observées attestent de l'hétérogénéité des profils économiques, touristiques, métropolitains et agricoles. À l'instar des zones d'emploi du continent ces taux de chômage localisés différenciés attestent d'un marché du travail peu homogène.

Alors que l'écart important entre ces différents taux de chômage s'était réduit autour du taux moyen insulaire de 6.1% en 2022 (soit un écart de 0.94 pts de % en 2022 contre 1.91 pts de % en 2020) cet écart s'est à nouveau accru en 2023 avec un taux de 1.13 pts de %. Cette observation atteste qu'au sein de nos différents micro-territoires insulaires, la saisonnalité impacte davantage les zones d'emploi telles que Porto Vecchio, Calvi et dans une moindre mesure Propriano, lesquelles, dépendantes de la sphère présentielle du fait de leur activité cyclique, sont soumises aux forts aléas.

• **Concernant les publics**  
(Couverture des données pour 2022)

En 2022, le taux de chômage a été de 6.1% en Corse contre 7.1% en France métropolitaine (FM).

Le taux de chômage des femmes a affiché 6.6% en Corse (6.9% FM) et celui des hommes 5.7% (7.3% FM).

- Le taux de chômage des femmes affiche donc 0.9 pts de plus que celui des hommes en Corse et occupe le 6<sup>ème</sup> rang (sur 13) le plus élevé à l'échelle métropolitaine.

• **Concernant les 3 tranches d'âges**

Les demandeurs d'emploi de 15-24 ans affichent un taux de 18.1% (16.9% FM), ceux de 25-49 ans de 5.6% (6.4% FM) et ceux de 50 ans et plus de 4.2% (5% FM).

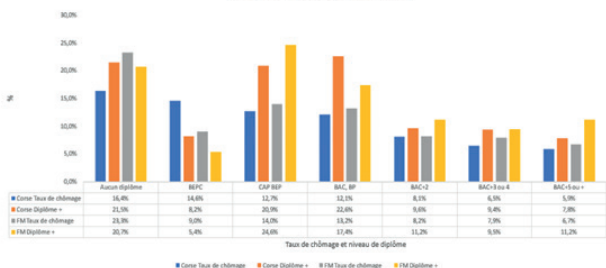
Les jeunes sont donc particulièrement impactés en Corse. D'ailleurs, parmi les 13 régions métropolitaines, la Corse affiche le 4<sup>ème</sup> taux le plus élevé de jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (18.1%) après les Hauts de France (22.7%), l'Occitanie (22.1%) et PACA (19.5%). Le plus faible étant observé en Bretagne (14%).

Le taux de chômage des 15-24 ans en 2022 est de 17.6% en Corse du Sud et de 18.7% en Haute Corse.

• **Concernant le rendement du diplôme**

Taux de chômage selon le niveau de diplôme  
Comparatif Corse – FM

Source : Insee RP2020, géographie au 01/01/2023



**Question de l'inclusion vis-à-vis du diplôme**

Il y a 5.9 % de demandeurs d'emploi parmi les bacs +5 en Corse (6.7% en FM), contre resp. 16,4 % et 23.3% chez les non-diplômés.

Le taux de chômage des non-diplômés est donc 2,7 fois supérieur à celui des diplômés d'un niveau supérieur à bac + 5.

Le diplôme favorise la probabilité d'insertion et de maintien en emploi. Donc les actifs sans qualification sont les plus exposés au chômage.

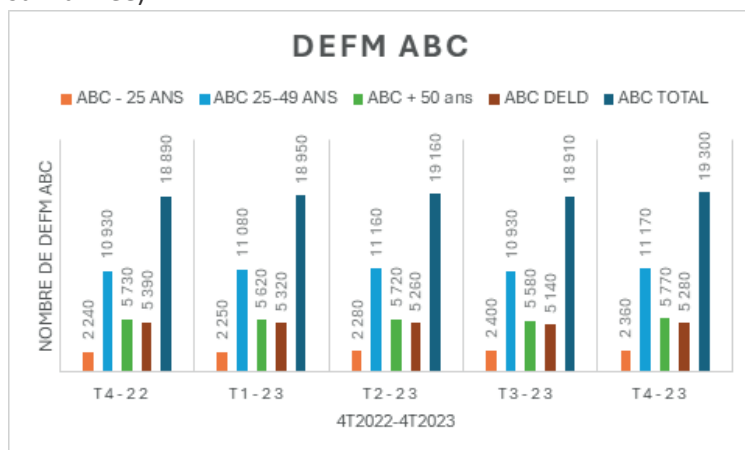
En Corse le niveau de diplôme le plus partagé est le Bac (22.6%), lequel est corrélé à un taux de chômage de 12%. Observation : en Corse le niveau CAP BEP (soit 20.9% de l'effectif total) affiche un taux de chômage de 12.7% alors qu'en France métropolitaine le niveau CAP BEP (soit 24.6% de l'effectif total) affiche un taux de chômage de 14%.

**DEMANDE D'EMPLOI AU 4T 2023 PAR RAPPORT AU 4T 2022**

• **Concernant la demande d'emploi**

Après une longue tendance baissière la Corse totalise au 4T 2023 19 300 demandeurs d'emploi (defm) en catégorie ABC (+2.2% sur le trimestre i.e. + 390 inscrits et +2.2% sur l'année i.e. + 410 inscrits) contre respectivement +1% et 0.4% en France métropolitaine.

Soient 10 580 defm ABC femmes (+0.5% sur le trimestre i.e. +60 inscrites et +1.5% sur l'année) et 8 720 defm ABC hommes (+0.4% sur le trimestre i.e. +330 inscrits et +0.3% sur l'année).



La demande d'emploi des jeunes de moins de 25 ans totalise 2 360 (-1.7% sur le trimestre i.e. – 40 inscrits mais + 5.3% sur l'année i.e. +120 inscrits).

La demande d'emploi des 50 ans se stabilise et s'établit à 5 770 (+3.4% sur le trimestre i.e. + 190 inscrits et +0.7% sur l'année i.e. + 40 inscrits).

La demande d'emploi des inscrits en longue durée est en repli à 5 280 (+2.7% sur le trimestre i.e. + 140 inscrits mais -2% sur l'année i.e. -110 inscrits).

**Observation**

Au sein des demandeurs d'emplois une attention doit être portée aux Catégorie B (ayant exercé une activité réduite courte, de 78 heures ou moins sur un mois) et aux Catégorie C (ayant exercé une activité longue, de plus de 78 heures sur un mois) car au 4T 2023 leurs progressions respectives sont respectivement de :

	CORSE		FM	
	DE CAT B	DE CAT C	DE CAT B	DE CAT C
4T 2022 - 4T 2023	+7.3%	+0.8%	+4.2%	+0.1%
3T 2023 - 4T 2023	+11.7%	+2.6%	+2.9%	+1.7%

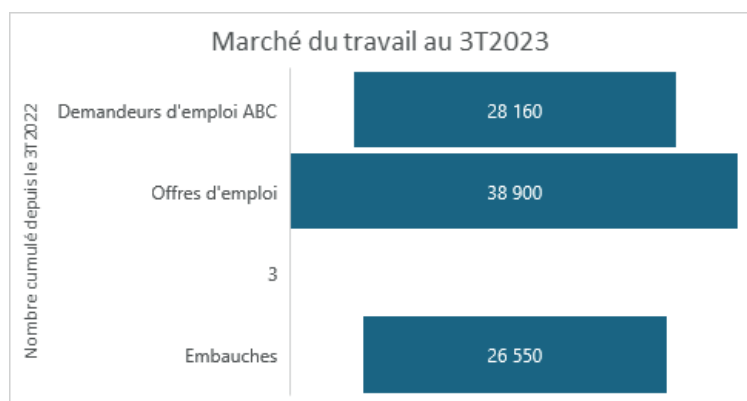
Outre les progressions croissantes il faut surtout mesurer qu'en Corse les demandeurs d'emploi de catégorie B et C représentent le tiers (34%) des inscrits au 4T 2023 (soient 6 510 defm) alors qu'ils étaient moins d'un quart (24%) au 2T 2019.

En France métropolitaine, les demandeurs d'emploi de catégorie B et C représentent 45% des inscrits au 4T 2023 contre 44.5% au 4T 2022 alors qu'ils étaient 39.5% au 2T2019.

**Cette importance croissante d'emplois occupés par les catégories B et C traduit une précarisation de l'emploi. Cet indicateur du précarité est à surveiller.**

## Demande d'emploi cat ABC et offres d'emploi

### • Recrutements

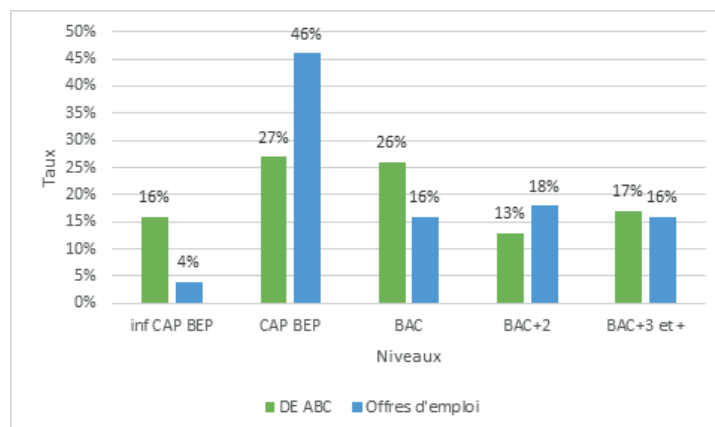


### Position au 3T 2023 :

Aux 28 160 demandeurs d'emploi de catégories ABC inscrits au cours des 12 derniers mois (-12% par rapport au 3T 2022) 38 900 offres d'emploi ont été publiées par France Travail sur la même période (-3.7% par rapport au 3T 2022) et 26 550 embauches ont été enregistrées, soit une contraction de 3.9% par rapport au 3T 2022.

Cette situation traduit une tension très élevée en termes de recrutement : les éléments les plus déterminants étant liés à l'intensité d'embauche, aux conditions de travail, à la durabilité de l'emploi, à l'inadéquation géographique, au manque de main d'œuvre et dans une moindre mesure au lien formation-métier.

### • Par niveau de diplôme :



### Il ressort au 3T 2023 que :

- près d'1 offre sur 2 est offerte aux titulaires de CAP BEP (46%) or seulement 27% des demandeurs d'emploi (DE) de cat ABC détiennent ce diplôme ;

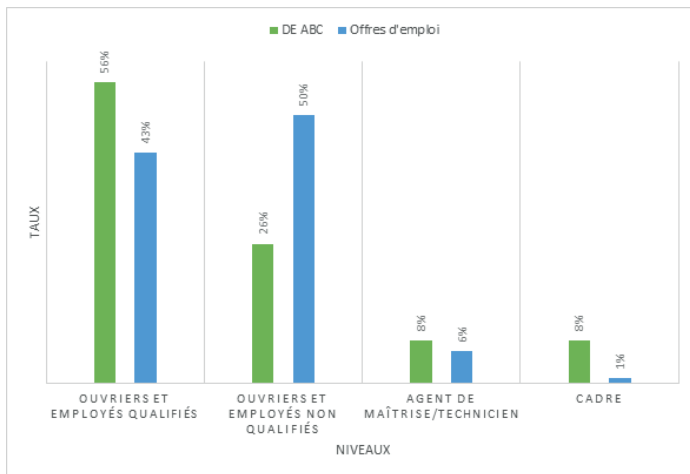
- l'offre étant aussi plus élevée que la demande pour les Bac+2 (18% contre 13%) ;

- 16% des demandeurs d'emplois ABC ne sont pas formés i.e. ont un niveau de formation inférieur à celui des CAP BEP et que seules 4% du stock des offres leurs sont proposées. Ce groupe d'actifs est donc une cible à prioriser.

### Effectifs

	DE ABC	Offres d'emploi
inf CAP BEP	2 740	210
CAP BEP	4 430	2 260
BAC	4 340	760
BAC+2	2 250	870
BAC+3 et +	2 890	770

### • Par niveau de qualification



#### Il ressort au 3T 2023 que :

- l'offre d'emploi est répartie pour 50% à destination des ouvriers et employés non qualifiés alors que ces derniers ne représentent que 26% des DE aux ouvriers et employés qualifiés et que très peu d'offres d'emploi (6% et 1%) sont ciblées pour les techniciens et les cadres alors que ces derniers représentent chacun 8% des demandeurs d'emploi de catégorie ABC ;

- en revanche, 43% de l'offre d'emploi est destinée aux ouvriers et employés qualifiés qui représentent plus de la moitié de l'effectif total des DE ABC (56%).

#### Effectifs

	DE ABC	Offres d'emploi
Ouvriers et Employés qualifiés	9 390	11 880
Ouvriers et Employés non qualifiés	4 320	13 780
Agent de maîtrise/Technicien	1 280	1 690
Cadre	1 310	380

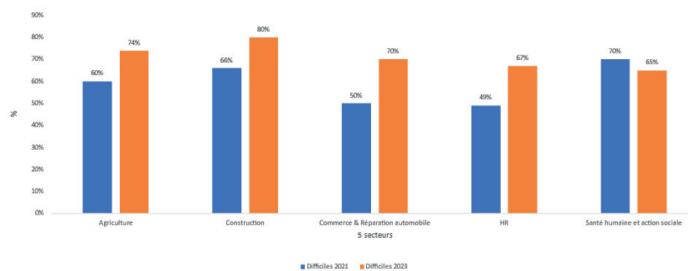
## LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU SEIN DES 5 SECTEURS LES PLUS EN TENSION

### Comparatif 2023/2021

• 70,5% des 16 430 projets de recrutement jugés difficiles en 2023

### 5 Secteurs les plus en tension Difficultés de recrutement Comparatif 2023/2021

Source : BMO, Pole emploi 2023



### Les 5 secteurs les plus en tension : difficultés de recrutement

- Agriculture 2023 : 2260 projets dont 74% difficiles et 86% saisonniers ; +14 pts de %/2021.
- Construction 2023 : 3430 projets dont 80 % difficiles et 5% saisonniers ; +14 pts de % /2021.
- Commerce & Réparation automobile 2023 : 360 projets dont 70% difficiles et 6% saisonniers ; + 20 pts de %/2021.
- Hébergement et Restauration 2023 : 8720 projets dont 67% difficiles et 78% saisonniers ; +28 pts de % /2021.
- Santé humaine et action sociale 2023 : 1670 projets dont 65% difficiles et 24% saisonniers, +5 pts de % / 2021.

Ces difficultés de recrutement sont d'ordre structurel puisque liées à l'inadéquation des compétences des demandeurs d'emploi aux besoins attendus des entreprises. Ce biais génère des freins (problème de satisfaction, de rémunération, d'utilisation des compétences, de stabilité dans l'emploi ...). Ce biais génère spécifiquement un ralentissement de la productivité du travail et mécaniquement affecte la croissance économique et les revenus.

Ces difficultés ont d'autant plus de poids que tous les secteurs qui composent le tissu productif insulaire sont impactés à des degrés divers par les modifications socio-économiques et environnementales. L'évolution des métiers (redéfinition des métiers et émergence de nouveaux métiers et de nouvelles compétences) devant répondre aux défis posés par les enjeux structurels.



## ZOOM SUR LES 5 SECTEURS LES PLUS EN TENSIONS EN CORSE

### TABLEAU : INFORMATIONS ESSENTIELLES (Production Carif Oref de Corse)

Secteurs	
Le secteur du Bâtiment, travaux publics	<p>Le secteur du Bâtiment, travaux publics est le deuxième secteur d'activité en emplois après celui de l'Administration publique, professions juridiques, armée et police, soient 15 500 emplois ou 12 % de l'emploi régional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il est confronté à des difficultés de recrutement tout au long de l'année et à des tensions élevées sur les métiers.</li> <li>• Ces tensions risquent de s'accroître à l'horizon 2030 pour les ouvriers qualifiés du bâtiment, les conducteurs d'engins du bâtiment et les ouvriers du second oeuvre du bâtiment et où pourraient se maintenir les ouvriers peu qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.</li> <li>• Il propose des emplois très majoritairement non saisonniers.</li> <li>• L'impact de la transition écologique est important sur le secteur, les métiers et les compétences vont évoluer afin de répondre à cette transition et aux enjeux liés à la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) 2019-2028.</li> </ul>
Le secteur de l'Hôtellerie, restauration, métiers de bouche	<p>Le secteur de l'Hôtellerie, restauration, métiers de bouche pèse près de 7 % de l'emploi régional, soit 8 800 emplois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le secteur est confronté à des difficultés de recrutement tout au long de l'année, à des tensions sur les métiers.</li> <li>• C'est le secteur qui affiche le plus de besoins en main d'oeuvre (32,2 %) et le plus d'emplois saisonniers (76 %).</li> <li>• L'évolution des compétences est liée aux enjeux d'un nouveau tourisme plus durable, de nouveaux critères du tourisme international, des changements de comportements de la clientèle de loisirs ou d'affaires et d'une concurrence internationale importante.</li> <li>• Les besoins en patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants s'accroîtraient d'ici 2030.</li> </ul>
Le secteur de l'Agriculture, marine, pêche	<p>Le secteur de l'Agriculture, marine, pêche pèse près de 4 % de l'emploi insulaire, soit 5 300 emplois et représente plus de 10 % des besoins en recrutement 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'inverse de la tendance nationale, le nombre d'exploitations ne baisse plus en Corse au cours de la dernière décennie et leur taille moyenne diminue légèrement.</li> <li>• Certains métiers sont confrontés à une tension très élevée : agriculteurs salariés ; maraîchers, horticulteurs salariés ; viticulteurs, arboriculteurs salariés et Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles.</li> <li>• Certains métiers ont des besoins en emplois très saisonniers (entre 90 et 100 %) : maraîchers, horticulteurs salariés ; viticulteurs, arboriculteurs salariés et marins salariés.</li> <li>• L'évolution des compétences est liée aux enjeux de la transition écologique, à la modification des régimes alimentaires ou encore à l'attention portée à la qualité de l'alimentation, lesquels impliquent des changements de pratiques de la part des entreprises.</li> </ul>
Le Commerce	<p>Le Commerce pèse pour plus de 11 % de l'emploi insulaire, soit 14 900 emplois et représente près de 11 % des besoins en recrutement 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certains métiers sont confrontés à une tension élevée, voire très élevée : employés de libre-service ; vendeurs en produits alimentaires ; vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels et attachés commerciaux.</li> <li>• Certains métiers ont des besoins en emplois saisonniers (entre 65 et 80 %) : caissiers ; employés de libre-service ; vendeurs en produits alimentaires.</li> <li>• À l'horizon 2030, les métiers du commerce dominent le classement des métiers les plus créateurs d'emplois en Corse.</li> </ul> <p>Ils sont plus dynamiques en Corse qu'en moyenne métropolitaine, en raison d'une forte activité touristique qui stimule le commerce.</p> <p>Cette spécialisation s'est traduite, par le passé (2009-2018), par une part croissante d'emplois liés aux métiers de vendeurs, d'attachés commerciaux et de représentants et de caissiers. Une tendance prolongée en projection.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De nouvelles compétences sont attendues en matière de reconditionnement et d'approvisionnement en produits d'occasion, ainsi qu'en matières premières, avec une dimension locale et responsable, des opportunités de revalorisation des circuits de proximité et des petits producteurs.</li> </ul>
Le secteur Santé, action sociale, Services à la personne	<p>Le secteur Santé, action sociale, Services à la personne pèse 12,4 % de l'emploi insulaire, soit 17 000 emplois et représente 7 % des besoins en recrutement 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un secteur aux besoins grandissants (démographie) et fortement impacté par les modifications sociétales : soins à domicile, médecine prédictive, impact sur les activités lié aux big data et l'IA.</li> <li>• De fortes tensions sur le marché du travail actuel et qui devraient le rester pour les métiers d'infirmiers et de sage-femmes à l'horizon 2030.</li> <li>• Les aides à domicile et employés de maison qui sont en « moyenne tension » aujourd'hui pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement à 2030.</li> </ul>

## SYNTHÈSE D'ÉLÉMENTS DE FRAGILISATION : UNE DYNAMIQUE CROISSANTE DE CONTRATS COURTS

En synthèse, il apparaît :

- Une importance croissante du nombre des contrats courts (CDD)

Ces tendances haussières traduisent un mode de gestion des entreprises pour lesquelles les contrats courts sont des variables d'ajustement (la crainte d'une conjoncture défavorable et/ou l'impact de la saisonnalité freinent le recrutement en CDI).

Observation : au sein des demandeurs d'emplois une attention doit être portée aux DEFM B et C :

- Catégorie B (ayant exercé une activité réduite courte, de 78 heures ou moins sur un mois) et
- Catégorie C (ayant exercé une activité longue, de plus de 78 heures sur un mois)
- Poids : En Corse, les demandeurs d'emploi B et C représentent le tiers (34%) des inscrits au 4T2023 alors qu'ils étaient moins d'un quart (24%) au 2T2019
- Progression : du 4T2022 au 4T2023 : + 7.3% en Corse pour la catégorie B (contre +4.2 % au niveau métropolitain)

et +0.8% en Corse pour la catégorie C (contre +0.1% au niveau métropolitain)

• Une importance croissante d'emplois à temps partiel subis occupés par les catégories B notamment traduit une précarisation de l'emploi

- DPAE : Déclarations préalables d'embauches : au 4T2023/4T2022

- Tendances : Les embauches sont en repli de 5.7% (à 14 633 embauches au 4T 2023)
- Tendances : les 4 classes d'âges sont en repli
- Âge : Le nombre des embauches des moins de 25 ans à 3 563 au 4T 2023 accuse le plus fort repli (-8.2%) sur un an.
- Âge : Les DPAE sont surtout captés par les 35-49 ans.
- Âge : Les CDI sont surtout captés par les 25-34 ans.
- Genre : 54.7% des embauches en CDI sont enregistrées par les hommes.
- Taille : les embauches n'augmentent que dans les entreprises de 50 à 249 salariés.
- Secteurs : celui de l'Industrie est le seul qui ait enregistré une faible hausse de ses embauches alors que celui de la Construction affiche le recul annuel le plus élevé.

## PROSPECTIVE MÉTIERS QUALIFICATION À L'HORIZON 2030

DARES, France stratégie (2023). « Les métiers en 2030 | DARES (travail-emploi.gouv.fr) »

En 2030, les métiers du "care" et du commerce dominant le classement des métiers les plus créateurs d'emploi en Corse.

Les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d'emploi que par des départs en fin de carrière, à l'instar des infirmiers et des sage-femmes.

Certains métiers qui affichent le plus de postes à pourvoir en Corse, comme les agents d'entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicule sont peu dynamiques en termes d'emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir.

Les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants, les dirigeants d'entreprises et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (cat. B et assimilés) afficheraient un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d'autres régions (fort déséquilibre positif), en raison d'un afflux de jeunes débutants qui n'est pas suffisant dans ces métiers en Corse. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière.

D'autres professions ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension de modéré à très faible) et pourraient

connaître des difficultés nouvelles de recrutement à 2030, à l'instar des aides à domicile et employés de maison.

La Corse se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture (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 et les ouvriers du second œuvre du bâtiment, ou qui 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, comme indiqué précédemment, alors qu'elle resterait modérée pour les agents des transports et tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.

## Formation professionnelle



### PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN CORSE

#### Formation professionnelle initiale

Voie scolaire

Apprentissage

Enseignement supérieur

#### Formation continue des demandeurs d'emploi

Formations financées par la CDC

Formations financées par Pôle emploi

Formations financées par d'autres financeurs  
(Etat, Agefiph, OPCO...)

Formations financées par le demandeur d'emploi (CPF)

#### Formation continue des salariés

Formations financées par les OPCO et Transition Pro

Formations financées par les entreprises

Formations financées par le salarié (CPF)

VAE - Validation des Acquis de l'Expérience

## ORGANISMES DE FORMATION

- 389 Organismes de Formation déclarés dont 156 sont certifiés Qualiopi.
- 21 organismes sont habilités à dispenser une offre de formation en apprentissage.

Pour rappel, 9 Centres de Formation des Apprentis «historiques».

## OFFRE DE FORMATION RÉFÉRENCÉE EN CORSE AU 2 MAI 2023

	Nombre de sessions référencées au 02/05/2023
Apprentissage	159
Formation conventionnée	123
Formation initiale scolaire/étudiant	289
Formation EDOF (RNCP + RS) Moncompteformation	893

Source : Carif Oref de Corse – Corsica Orientazione

## LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Sur un an (période octobre 2022 – septembre 2023), **4 660 demandeurs d'emploi ont été formés en Corse.**  
Sur la période précédente (octobre 2021 – septembre 2022), **5 270 demandeurs d'emploi ont été formés.**

Sur la dernière période (octobre 2022 – septembre 2023), **18 % des formations ont été financées par France Travail, 44 % par la Collectivité de Corse et 28 % par le Compte Personnel de Formation (CPF).**

Sur la période précédente (octobre 2021 – septembre 2022), 17 % des formations ont été financées par France Travail et 38 % par la Collectivité de Corse. La part du financement par le CPF était beaucoup plus importante : 40 %.

Sur la dernière période (octobre 2022 – septembre 2023), **21 % des demandeurs d'emploi ont été formés dans le domaine du Développement personnel et professionnel, 13 % dans le domaine des Transports et 5 % en Langues.**  
Ces proportions sont relativement similaires sur la période précédente.

## SCOLAIRE/ÉTUDIANT FORMATION GÉNÉRALE, TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE

- À la rentrée 2023, on comptabilise **9014 élèves de niveaux Bac/infra Bac et 5756 étudiants dans le Supérieur.**

## Apprentissage



## CHIFFRES CLÉS 2023 DE L'APPRENTISSAGE

Source : DARES, DEPP enquête SIFA, Pôle emploi - Traitement Carif Oref de Corse

## Évolution du nombre de contrats d'apprentissage depuis 2019

De janvier 2019 à décembre 2023 l'évolution du nombre d'apprentis en Corse a été multiplié par 1.8 (de 1782 à 3162 apprentis) et multiplié par 2.3 (de 425 675 à 995 149 apprentis) en France métropolitaine.

Il apparait deux rythmes différenciés autour du pic Covid (août 2020) :

- de janvier 2019 à juillet 2020 : +6.5% pour la Corse et +5% pour la France métropolitaine (FM) ;

- de juillet 2020 à décembre 2023 : +66% pour la Corse et +123% pour la France métropolitaine.

Dès 2020, les tendances haussières et changements de rythmes sont imputables à la mise en place de mesures pro-actives post-covid (aides à l'embauche).

L'apprentissage est majoritairement porté par les hommes puisque 60.5% des apprentis sont des hommes. Ce phénomène se retrouve aussi au niveau national (57.5%).

En Corse, alors que le niveau correspondant au cycle secondaire – niveaux 3 et 4 – est prépondérant avec un poids de 56.5% de tous les effectifs en apprentissage, les hommes y sont les plus nombreux affichant 77.5% des effectifs de niveau 3 (infra bac) et 64% de ceux du niveau 4 (bac).

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus la représentativité des femmes est importante : les femmes occupent 57,5% des niveaux 7 et plus.

## NOMBRE D'APPRENTIS

au 31/12  
2023

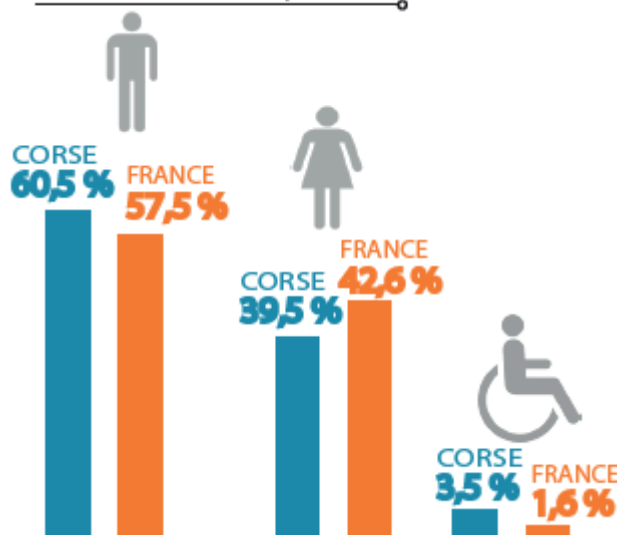
3162 apprentis embauchés par une entreprise en Corse

995 149 apprentis embauchés par une entreprise en France métropolitaine

## ÉVOLUTION DE 2019 À 2023

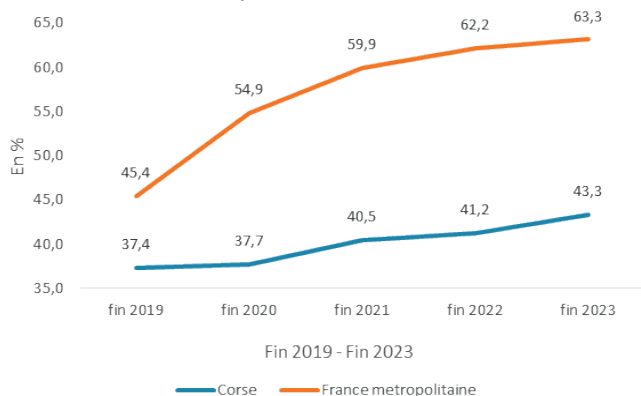
x 1,8 en Corse  
x 2,3 en France

## RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



## Évolution du niveau Supérieur depuis 2019

Fin 2023, le supérieur représente 43.3% de tous les effectifs en Corse et 63.3% en France métropolitaine, contre respectivement 37.4% et 45.4% fin 2019, soit un accroissement de 5.9 pts de % en Corse et de 17.9 en FM.



## Situation de l'apprenti avant la signature de son contrat

En Corse comme en France métropolitaine, l'apprentissage s'inscrit dans la continuité d'un parcours scolaire puisque la moitié des effectifs étaient déjà dans le système éducatif avant leur contrat d'apprentissage :

- 24% des apprentis étaient scolarisés dans le secondaire
- 17% étaient dans le supérieur
- 7% étaient en formation dans un CFA

## Répartition des apprentis selon les secteurs d'activités (débutés en 2022)

Il apparaît que les secteurs d'activités se répartissent en 5 groupes distincts :

- Un 1<sup>er</sup> groupe « Commerce – Réparation d'automobiles et motocycles et Construction » où l'apprentissage est le plus prisé (22% et 19%) affichant ainsi 41% de l'effectif total.
- Alors que les contrats d'apprentissage dans la Construction représentent 19% de l'effectif total en Corse ils ne représentent que 11% en France métropolitaine.
- Cette forte concentration est suivie par un 2<sup>ème</sup> groupe : « Autres activités de service et Administration publique, Enseignement, Santé et Action sociale » où l'investissement est aussi supérieur en Corse (15%) par rapport à sa part en France métropolitaine (8%).
- Un 3<sup>ème</sup> groupe se distingue regroupant les « Activités scientifiques et techniques et les autres activités de service » et les « Industries manufacturières et autres industries » qui affichent les proportions en Corse (8%) et en France métropolitaine (15%).
- Un 4<sup>ème</sup> groupe d'activités intégrant les « Activités financières, Hébergement et Restauration » témoigne aussi des mêmes proportions en Corse (5%) et en France métropolitaine (6%).
- Enfin un 5<sup>ème</sup> groupe d'activités regroupant les « Transports et Entreposage, Agriculture – sylviculture et Pêche » affiche aussi les mêmes faibles proportions en Corse et en France métropolitaine (resp. 2% et 3%). Le secteur « Information et Communication » affichant aussi de faibles effectifs en Corse (2%) et en France métropolitaine (5%).

### Répartition selon le secteur public/privé



Secteur privé

**CORSE**  
**93,8 %**

**FRANCE**  
**96,7 %**



Secteur public

**CORSE**  
**6,2 %**

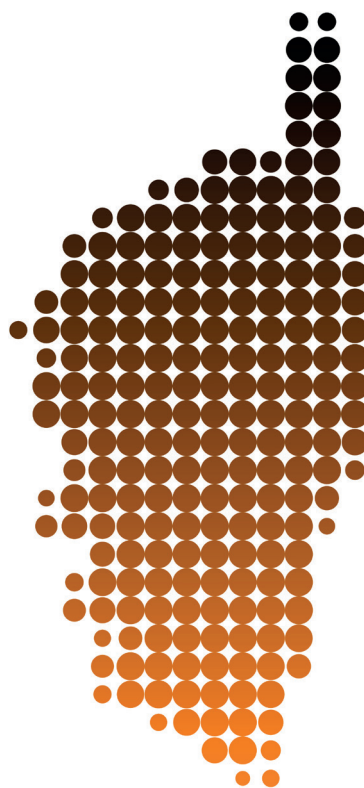
**FRANCE**  
**3,3 %**

Taux de rupture des contrats à 6 mois commencés		
	2021	2022
<b>Corse</b>	18%	19.5%
<b>France métropolitaine</b>	15%	16%

En Corse, 19.5% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 ont été rompus avant le 6<sup>ème</sup> mois contre 16% en France métropolitaine, soient respectivement +1.5 pts et 1pt par rapport à 2021.

Les ruptures de contrats à 6 mois sont plus fréquentes quand le niveau de diplôme est de niveau 3 : 27% en Corse contre 23% en France métropolitaine.

En revanche les ruptures sont moins observées aux niveaux les plus élevés : 9% et 8% pour les niveaux 6 et 7 en Corse (contre 12% et 9% en France métropolitaine).



## DONNÉES INSERTION

### Apprentissage



## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS SORTANTS EN 2021 ET 2022

Source : Dares-Depp-Inserjeunes - Production Carif-Oref de Corse

### 60% de ces apprentis sont en emploi salarié contre 66,5% au niveau national.

En cumulant les effectifs des années 2020-2021 et 2021-2022, 1956 apprentis sont inscrits en dernière année d'un cycle d'études de niveau 3 à 5.

37% d'entre eux sont toujours en formation l'année scolaire suivante.

Parmi ceux qui ne poursuivent pas de formations, 60% sont en emploi salarié (66,5% au niveau national) en janvier 2021 et janvier 2022, soit 6 mois après leur sortie de formation.

Comparativement aux données relevées en Corse en janvier 2021 et janvier 2022, il apparaît une évolution positive de 5 points (60% contre 55%). L'écart avec le niveau national se réduit également, 6,5 points en dessous de la moyenne établie en France métropolitaine + DROM (60% contre 66,5%) alors qu'il était de 8 points pour la cohorte précédente (55% contre 63%) et de 14 points 2 ans auparavant (47% contre 61%).

Les apprentis s'insèrent mieux sur le marché du travail après une dernière année de Brevet Professionnel (68,5%) ou de BTS (66%). A contrario les apprentis sortants du niveau CAP ne sont en emploi qu'à 57%.

Taux de poursuite et taux d'emploi\* des apprentis, 6 mois après leur sortie en 2021 et 2022, selon le diplôme et le genre.

Diplôme préparé	CORSE					FRANCE MÉTRO + DROM	
	Inscrits en dernière année(1)	Toujours en formation l'année suivante	Nombre de sortants(2)	Nombre de sortants en emploi(3)	Taux d'emploi des sortants à 6 mois	Taux d'emploi des sortants à 6 mois	
Femmes	<b>Ensemble(4)</b>	702	40%	424	259	61%	64%
	dont CAP	214	34%	142	73	51%	54%
	dont Bac pro	30	33%	20	12	60%	60%
	dont BP	99	27%	72	52	72%	76%
	dont BTS	156	43%	89	58	65%	68,5%
	dont Autres niveau 5	124	60%	50	33	66%	65,5%
Hommes	<b>Ensemble(4)</b>	1254	36%	805	479	59,5%	68%
	dont CAP	688	38%	425	252	59%	62%
	dont Bac pro	87	29%	62	37	60%	69,5%
	dont BP	93	6,5%	87	57	65,5%	77%
	dont BTS	148	37%	93	62	66,5%	72%
	dont Autres niveau 5	74	61%	29	16	55%	67,5%
Total Femmes/Hommes	<b>Ensemble(4)</b>	1956	37%	1229	738	60%	66,5%
	dont CAP	902	37%	567	325	57%	60%
	dont Bac pro	117	30%	82	49	60%	67,5%
	dont BP	192	17%	159	109	68,5%	77%
	dont BTS	304	40%	182	120	66%	70,5%
	dont autres niveau 5	198	60%	79	49	62%	67%

(1) Cumul des années 2020-2021 et 2021-2022.

(2) Cumul des sortants de dernière année en 2021 et en 2022.

(3) Cumul des sortants en emploi en janvier 2022 et janvier 2023.

(4) Inclus les mentions complémentaires des niveaux 3 et 4 ainsi que les « Autres niveaux 3 et 4 ».

Source : Dares-Depp-Inserjeunes- Traitement CARIF-OREF

\*Taux d'emploi : ratio entre l'effectif des sortants en emploi à 6 mois et l'effectif des sortants.

Note : sont considérés comme sortants les apprentis qui ne sont pas en formation l'année scolaire suivante.

## DONNÉES INSERTION

Voie scolaire



### L'INSERTION DES LYCÉENS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SORTANTS EN 2021 ET 2022

Source : Données « InserJeunes » (Niveaux 3 à 5) - Production Carif-Oref de Corse

**40% de ces lycéens sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie de formation contre 45% au niveau national.**

En cumulant les effectifs des années 2020-2021 et 2021-2022, 1735 lycéens sont inscrits en dernière année d'un cycle d'études professionnelles de niveaux 3 à 5.

Pratiquement 1 lycéen sur 2 (49%) est toujours en formation l'année suivante.

Parmi ceux qui ne poursuivent pas de formations, 40% de ces lycéens sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie de formation (45% au niveau national).

Diplôme préparé		CORSE				FRANCE MÉTRO + DROM	
		Inscrits en dernière année <sup>(2)</sup>	Toujours en formation l'année suivante	Nombre de sortants <sup>(2)</sup>	Nombre de sortants en emploi <sup>(3)</sup>	Taux d'emploi des sortants à 6 mois <sup>(1)</sup>	Taux d'emploi des sortants à 6 mois
Femmes	Ensemble*	682	46%	348	1225	36%	45%
	dont CAP	96	46%	59	14	24%	24%
	dont Bac pro	432	47%	202	65	32%	40%
	dont BTS	154	45%	87	46	53%	61%
Hommes	Ensemble*	1053	46%	526	225	43%	45%
	dont CAP	219	38%	126	41	33%	29%
	dont Bac pro	598	51%	286	127	44%	42%
	dont BTS	228	42%	114	57	50%	57%
Total Femmes/Hommes	Ensemble*	1735	49%	881	350	40%	45%
	dont CAP	315	41%	185	55	30%	27%
	dont Bac pro	1030	53%	488	192	39%	41%
	dont BTS	382	47%	201	103	51%	59%

(1) Taux d'emploi : ratio entre l'effectif des sortants en emploi à 6 mois et l'effectif des sortants.

(2) Cumul des années 2021 et 2022

(3) Cumul des sortants en emploi en janvier 2022 et janvier 2023

(\*) Inklus les Mentions Complémentaires des niveaux 3 et 4.

Note : sont considérés comme sortants les élèves qui ne sont pas en formation l'année scolaire suivante.

Les % sont arrondis à l'unité près

Source : Dares-Depp-Inserjeunes,

Traitement : Carif-Oref - Culletività di Corsica



## DONNÉES INSERTION

Voie scolaire



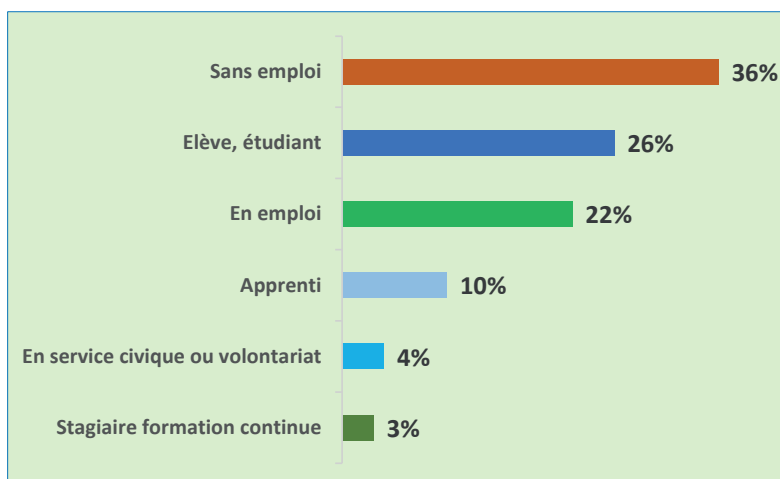
### L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES LYCÉENS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE (FORMATION INITIALE)

Source : Service Régional de la Formation et du Développement-DRAFF de Corse

Enquête nationale réalisée en 2022 (7 mois après la sortie) relative à l'insertion professionnelle à court terme des sortants 2021 de la formation initiale scolaire de l'Enseignement Technique Agricole.

Résultats pour la Corse (70 répondants sur 75 enquêtés) :

Situation au moment de l'enquête



Taux d'emploi

**34,1%**

Le taux d'emploi (TE) correspond au nombre de sortants en emploi divisé par le nombre de sortants en emploi, en service civique ou volontariat, stagiaires de la FPC et sans emploi.

### L'activité professionnelle



**24 % des répondants en emploi ont un CDI (dont fonctionnaires ou engagé.es dans l'armée)**

**0 % des répondants sont indépendants (dont aides familiaux agricoles)**

#### Les principaux secteurs d'activité des répondants en emploi

Productions agricoles et services annexes, chasse, pêche	28%
Commerce de produits agricoles et alimentaires	18%
Administration publique et enseignement	18%

#### Les principales catégories professionnelles des répondants en emploi

Employé	59%
Profession intermédiaire (technicien, dessinateur, VRP, agent de maîtrise)	22%
Ouvrier (dont ouvrier agricole, ouvrier paysagiste)	19%

## DONNÉES INSERTION

Enseignement supérieur

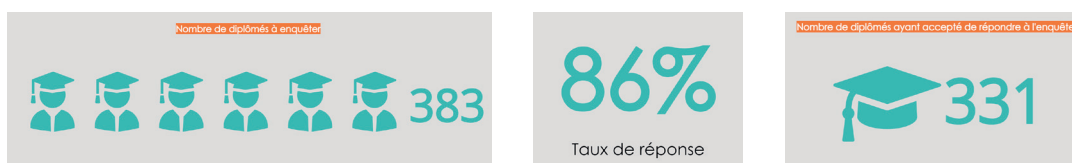


### L'INSERTION DES ÉTUDIANTS DES CURSUS PROFESSIONNALISANTS DE L'UNIVERSITÀ DI CORSICA

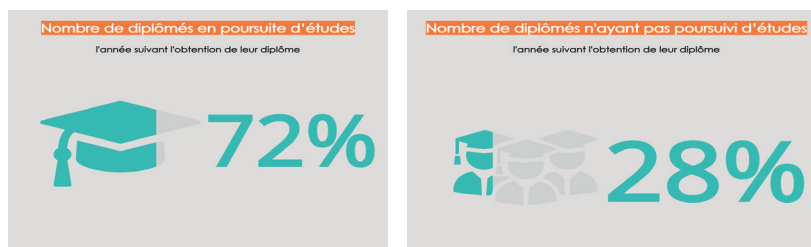
Sources : Service Pilotage de l'Offre de Formation, CFA Univ , Università di Corsica Pasquale Paoli

- DUT, DEUST et Licence professionnelle
- CFA UNIV

#### Bilan de la collecte des données auprès des diplômés 2020 de DUT, DEUST et Licence Professionnelle

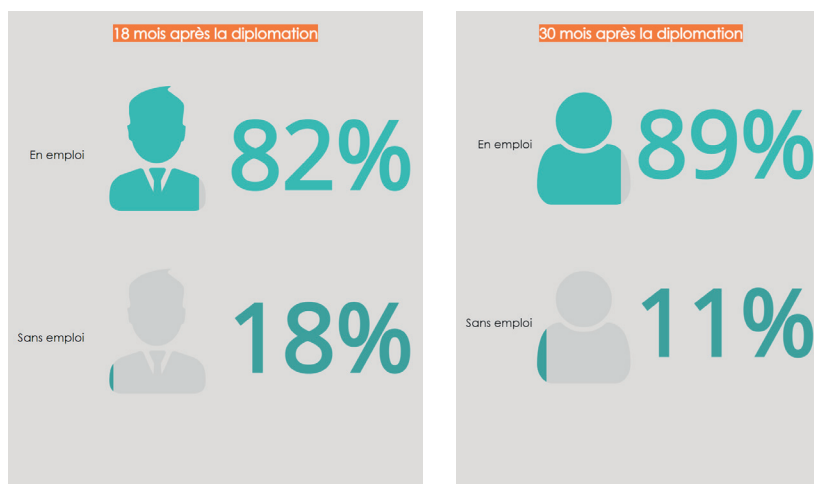


#### Devenir des diplômés 2020 de DUT, DEUST et Licence Professionnelle



#### Situation professionnelle des diplômés 2020 de DUT, DEUST et Licence Professionnelle

Diplômés n'ayant pas poursuivi d'études l'année suivant l'obtention de leur diplôme



## DONNÉES INSERTION

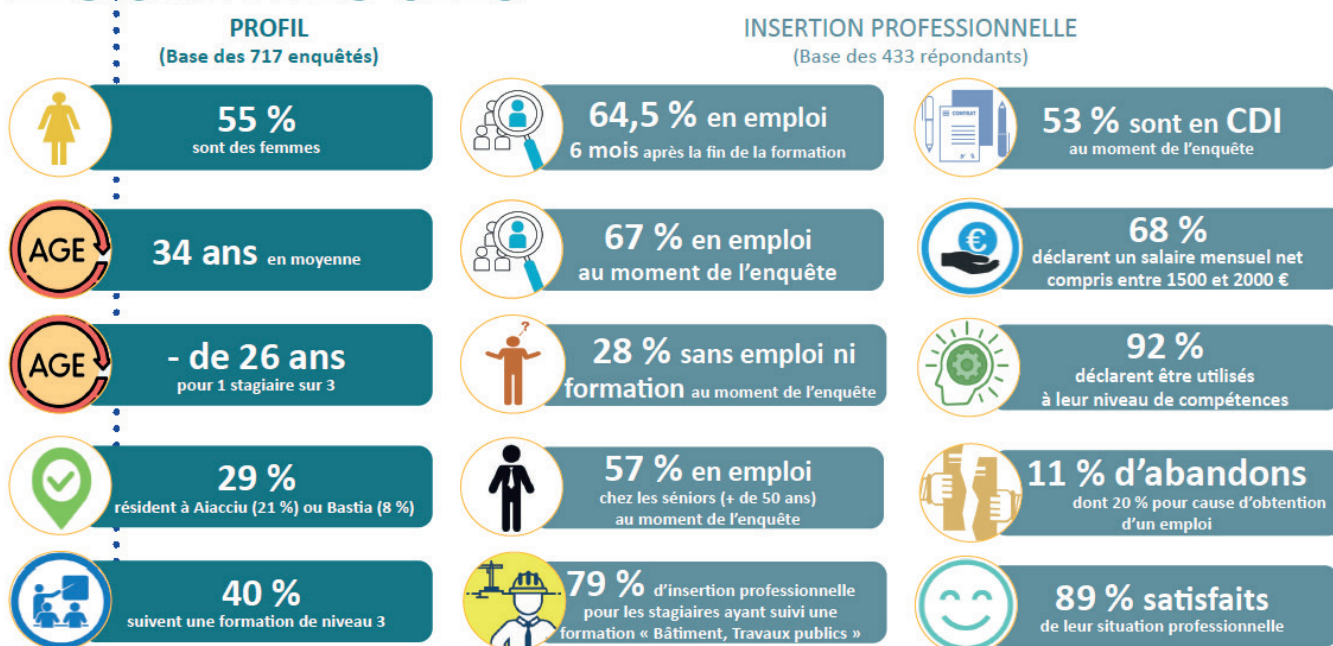
Formations financées par la CDC

### L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES DU PRFP SORTANTS EN 2021

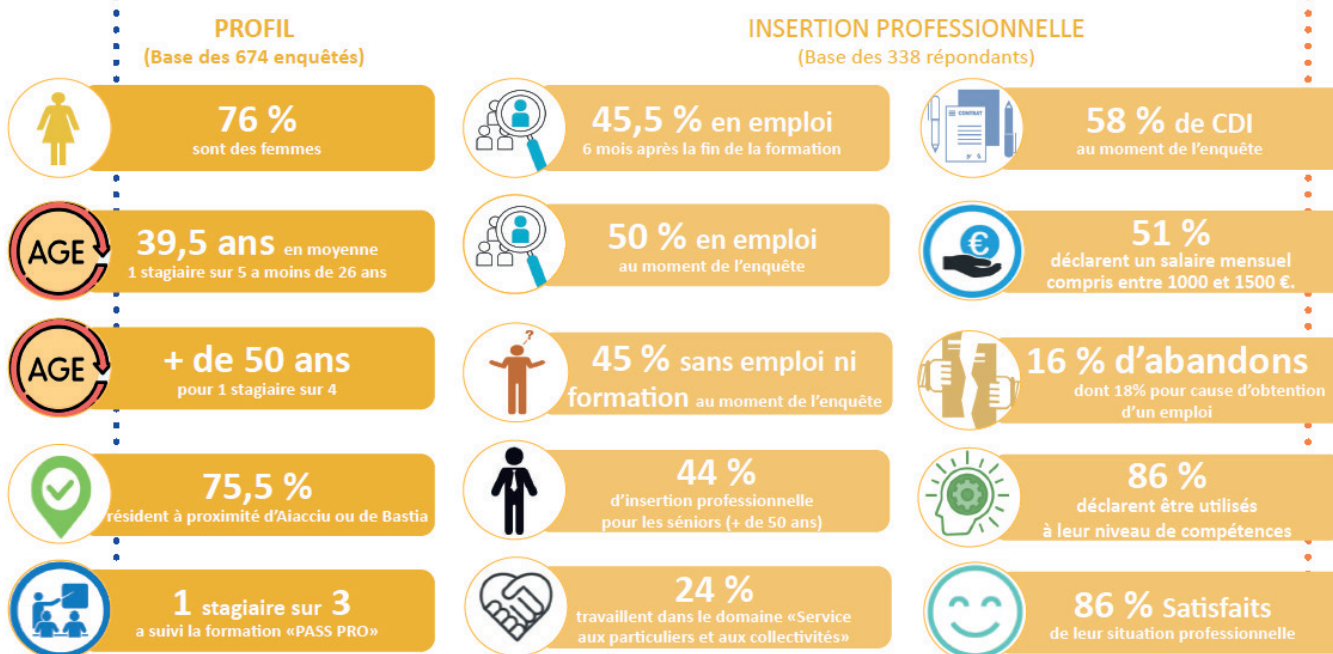
Source : « QUE DEVIENNENT LES STAGIAIRES FORMÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE SORTIS EN 2021 ? » Production Carif-Oref de Corse

La Collectivité de Corse finance dans le cadre de son Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP) des formations visant l'insertion professionnelle et la promotion sociale des personnes les plus en difficultés. Principalement destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, un plus large public peut également en bénéficier.

## FORMATIONS QUALIFIANTES OU PRÉPARATOIRES LES CHIFFRES CLÉS



## FORMATIONS INSERTIONNELLES LES CHIFFRES CLÉS



## LES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

« La Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, titres II et III et plus spécifiquement, les articles 53 à 55, et 73, introduit le transfert de compétences à la Collectivité de Corse, notamment au titre de la programmation des formations sanitaires et sociales.

La politique initiée par la Collectivité de Corse vise à répondre, au mieux, aux besoins des usagers, plus précisément leur permettre de trouver un emploi au plus près de leur lieu de vie, créer du lien social, et ce, tout en favorisant le développement économique.

L'évolution sociétale de la Corse, marquée par un vieillissement de la population, cumulée par l'impact de la crise sanitaire touchant la totalité des publics, nécessite la formation de professionnels capables de prendre en charge les problématiques identifiées.

Dans ce contexte, en complément des formations dispensées sur Ajaccio et Bastia, le développement de formations délocalisées, au plus près des territoires, a déjà été engagé dans le domaine sanitaire, avec la mise en œuvre d'une formation d'aides-soignants sur Sartè en septembre 2021 et sur Corti en 2022.

De plus, lors de la session du 18 novembre 2021, l'Assemblée de Corse a approuvé, à l'unanimité, le projet de formations délocalisées (délibération n°21/189 AC). Ainsi, il est aujourd'hui proposé de poursuivre :

- la mise en place de formations (renouvelées et nouvelles) sur Ajaccio et Bastia,
- de procéder à la phase opérationnelle de délocalisation des formations sur le champ social.

La ventilation de formations par microrégions, permettra de dispenser des formations qualifiantes au plus près des réalités des territoires en donnant l'accès au plus grand nombre et en évitant par ailleurs des déplacements coûteux sur les grands centres urbains.

Concernant les formations nouvelles et renouvelées sur Ajaccio et Bastia.

Seront déployées à partir du mois de septembre, des formations d'assistant de service social (DEASS), d'éducateur spécialisé (DEES), et d'accompagnant éducatif et social (DEAES) sur les sites d'Ajaccio et Bastia.

Les sites de formations sont :

- Ajaccio, éducateur spécialisé (DEES), assistant de service social (DEASS), formations renouvelées et accompagnant éducatif et social (DEAES) formation nouvelle ;
- Bastia, éducateur spécialisé (DEES) et assistant de service social (DEASS), formations renouvelées.

Concernant les nouvelles formations délocalisées.

Seront donc déployées à partir du mois de septembre, des formations d'accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES), d'éducateurs jeunes enfants (DEEJE), de travailleurs en insertion sociale et familiale (TISF), de moniteurs éducateurs (DEME) sur les sites de Calvi, Prupia-Vighjaneddu, Portivechju et Corti, en complément des formations déjà dispensées et nouvelles à venir, sur Ajaccio et Bastia.

Les sites de formations délocalisées dans le domaine social sont plus précisément :

- Calvi, éducateurs jeunes enfants (DEEJE), travailleurs en insertion sociale et familiale (TISF), moniteur éducateur (DEME), assistant de service social (DEASS) ;
- Portivechju : accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES), travailleurs en insertion sociale et familiale (TISF), moniteurs éducateurs (DEME), éducateurs jeunes enfants (DEEJE) ;
- Corti, accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES), pour cette formation la recherche d'un lieu d'enseignement est toujours en cours ;
- Prupia-Vighjaneddu, accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES).

De fait, et comme indiqué ci-après (Évolution de la carte des formations à la fois sanitaires et sociales en Corse (2020-2022)), la majorité du territoire est couvert par une offre de formation accessible à tous.

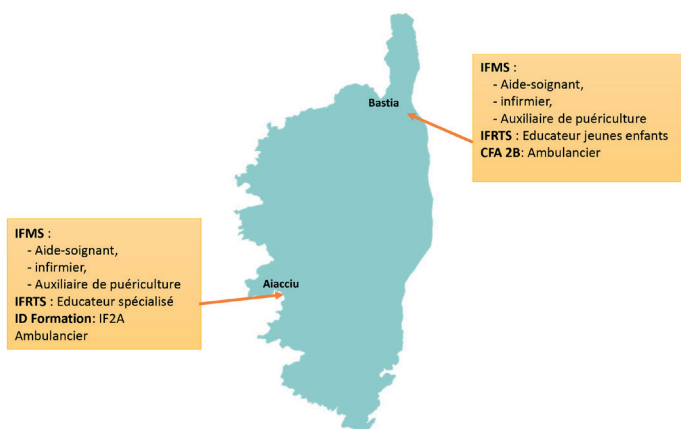
Il est important de préciser, qu'outre les voies de formations traditionnelles (formation initiale classique et formation professionnelle continue), la voie de l'apprentissage sera également ouverte, il s'agit d'une « voie d'excellence », jusqu'à présent peu développée en Corse, et qui aura pour objectif de faciliter l'attractivité des métiers en tension.

Cette volonté du « aller vers » s'inscrit dans la stratégie volontariste de notre collectivité, et qui se veut une réponse aux attentes de nos partenaires institutionnels, des structures associatives, publiques et privées, ainsi que de la population sur l'ensemble du territoire. »(\*)

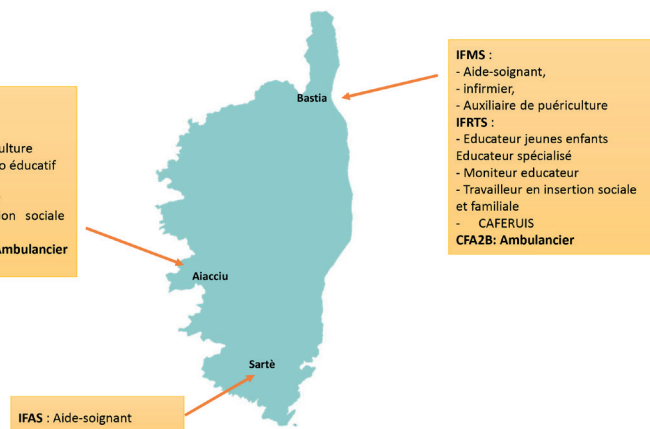
(\*) Extrait de la délibération n° 21/189 ac de l'Assemblée de Corse approuvant le projet de développement de formations sociales délocalisées au plus près des territoires

# Évolution de la carte des formations sanitaires et sociales en Corse

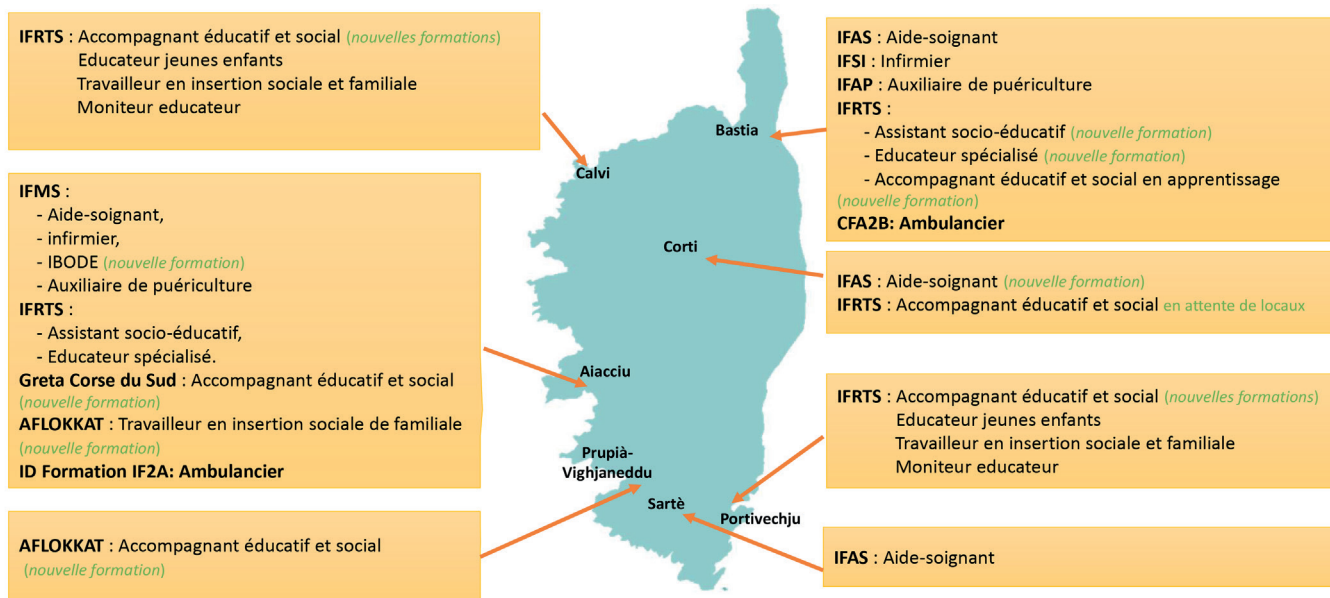
2020



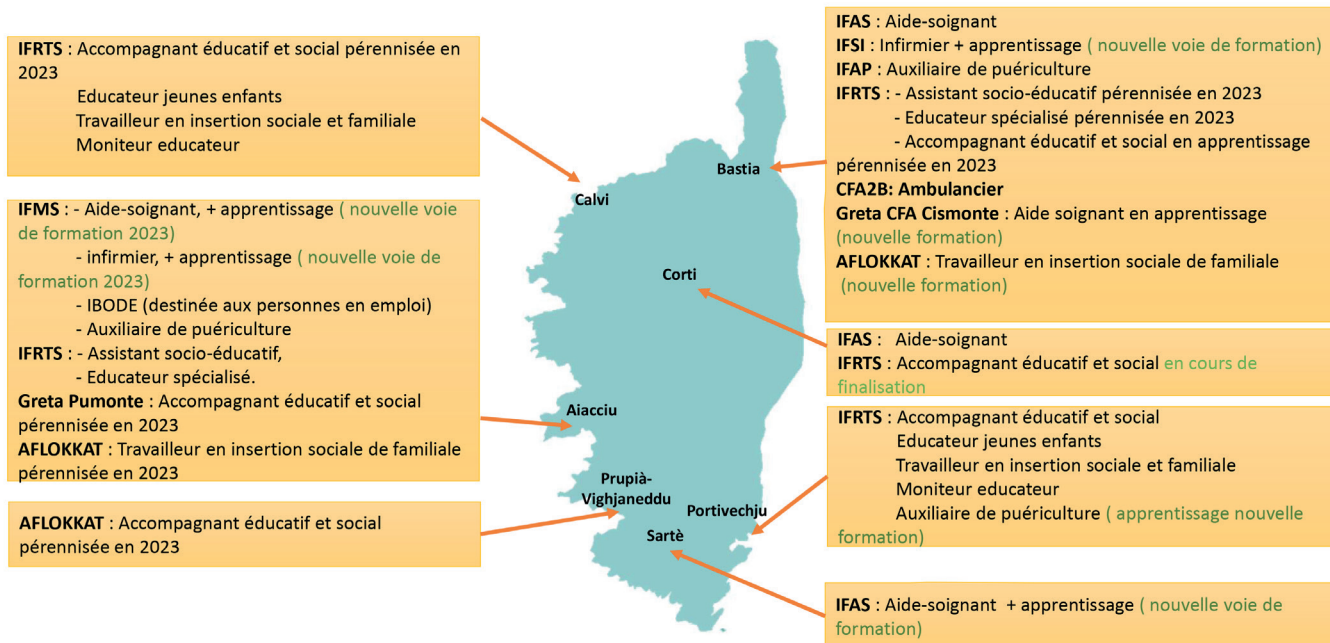
2021




2022



2023



# PLAN D'ACTION DU CPRDFOP

- 
- **Défi 1 :**  
Mieux identifier et partager les besoins des entreprises et des territoires \_\_\_\_\_ 44
  - **Défi 2 :**  
Attirer les publics vers la formation \_\_\_\_\_ 47
  - **Défi 3 :**  
Améliorer l'entrée en emploi après la sortie de formation \_\_\_\_\_ 50
  - **Défi 4 :**  
Mieux prendre en compte la langue et la culture corses dans la formation professionnelle \_\_\_\_\_ 53

# 03

## 03

# PLAN D'ACTION DU CPRDFOP

## L'opérationnalisation du CPRDFOP à partir de 4 défis.

Ces défis visent à encourager des approches novatrices qui s'ajustent aux publics, aux secteurs professionnels et au contexte socio-économique de la Corse.

L'objectif est de construire des solutions adaptées aux besoins exprimés, d'attirer les publics en valorisant les métiers en tension et émergents, de favoriser l'insertion professionnelle en impliquant davantage l'entreprise dans le parcours et de faciliter une meilleure intégration de la langue et culture corses au sein de la Formation.

## Défis, objectifs et problématiques du CPRDFOP

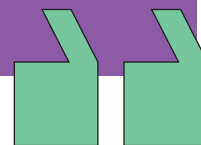
L'opérationnalisation du CPRDFOP est ici synthétisée par un tableau récapitulatif : défis, objectifs et problématiques associées.

DÉFIS	OBJECTIFS	PROBLÉMATIQUES
DÉFI 1 : Mieux identifier et partager les besoins des entreprises et des territoires	1. Mettre en place une remontée de besoins dynamique et qualitative au plus près des territoires	<p>Comment mieux identifier les besoins des entreprises et des territoires dans la continuité des CLF ?</p> <p>Comment mieux identifier au fil de l'eau les secteurs/ métiers prioritaires/ métiers en tension afin d'apporter une réponse formation rapide et adaptée ?</p> <p>Comment mobiliser les OPCO pour faciliter la remontée de besoins ?</p> <p>Comment faire remonter les besoins de formation liés aux grandes orientations stratégiques ? (rénovation énergétique par exemple)</p>
DÉFI 2 : Attirer les publics vers la formation	<p>2. Mettre en place une observation du public et des territoires</p> <p>3. Valoriser les métiers en tension ou émergents</p> <p>4. Réaliser une cartographie des aides à la formation déployées sur le territoire</p>	<p>Comment renforcer l'appétence des publics pour les formations pourvoyeuses d'emploi ?</p> <p>Comment lever les freins d'accès à la formation ?</p> <p>Comment éviter que des formations ne puissent démarrer faute de public ?</p> <p>Comment améliorer l'image des métiers peu attractifs ?</p> <p>Comment rendre l'offre de formation plus visible, notamment pour les formations « délaissées » ?</p> <p>Comment aller vers les territoires les plus enclavés ?</p>
DÉFI 3 : Améliorer l'entrée en emploi après la sortie de formation	<p>5. Renforcer le lien entre la formation et l'entreprise</p> <p>6. Construire un dispositif d'accompagnement permettant de lever les freins à l'emploi</p> <p>7. Impliquer les entreprises dans le déroulement des formations</p>	<p>Comment combler les écarts entre les compétences des stagiaires en sortie de formation et les compétences attendues sur le terrain ?</p> <p>Comment mieux adapter les contenus de formation au monde professionnel ?</p> <p>Comment améliorer la qualité des formations ?</p> <p>Comment développer le lien avec les entreprises ?</p> <p>Quel accompagnement proposer aux organismes de formation dans cette démarche ?</p> <p>Comment mesurer l'efficacité des formations pour mieux les adapter ensuite ?</p> <p>Comment faciliter le tremplin entre sortie de formation et recrutement ?</p> <p>Comment mettre en lien les stagiaires formés et les entreprises ?</p>
DÉFI 4 : Mieux prendre en compte la langue et la culture corses dans la formation professionnelle	<p>8. Augmenter le nombre d'heures d'enseignement de la langue corse dans les secteurs prioritaires</p> <p>9. Poursuivre l'enseignement de la langue corse dans la formation professionnelle</p> <p>10. Intégrer la langue corse dans les formations qualifiantes (certifiantes et diplômantes) afin de favoriser la pratique de la langue</p> <p>11. Développer l'évaluation pour ajuster l'enseignement de la langue corse</p>	<p>Comment développer l'enseignement de la langue corse dans les formations ?</p> <p>Comment sensibiliser à la culture et aux pratiques traditionnelles dans l'offre de formation ?</p>





## **DÉFI 1 : MIEUX IDENTIFIER ET PARTAGER LES BESOINS DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES**



### **OBJECTIF À ATTEINDRE**

#### **1. Mettre en place une remontée de besoins dynamique et qualitative au plus près des territoires**

Répondre de ce défi nécessite de prendre en considération les besoins des acteurs et des territoires à partir de diagnostics partagés et d'éléments de prospective. Ces derniers vont permettre d'ajuster l'offre de formation professionnelle aux besoins en compétences attendus et des enjeux stratégiques par filière.

Du fait de la diversité des acteurs et des attentes hétérogènes, les besoins doivent être priorisés afin d'optimiser la stratégie de qualification.

La collecte effectuée dans le cadre des Comités Locaux de Formation (CLF) en partenariat (Collectivité de Corse, Etat, partenaires sociaux, Opco et entreprises) sur les micro-territoires insulaires a permis d'obtenir des informations de terrain et de saisir les besoins locaux de formation par secteurs et filières.

Ces travaux seront articulés avec d'autres instances dans le domaine de l'Orientation, de la Formation et de l'Emploi. L'analyse des données recueillies, croisées avec les diagnostics de territoires existants, permettra une lecture fine des besoins et des ressources, favorisant ainsi l'attractivité économique à l'échelle territoriale.



### **CIBLES**

- Comment mieux identifier les besoins des entreprises et des territoires dans la continuité des remontées des CLF ?
- Comment mieux identifier en continu les secteurs, métiers prioritaires, métiers en tension afin d'apporter une réponse formation rapide et adaptée ?
- Comment faire remonter les besoins de formation liés aux grandes orientations stratégiques ? (Rénovation énergétique)
- Comment mobiliser les OPCO pour faciliter la remontée de besoins ?

## CONTEXTE

Bien que l'emploi salarié reste dynamique, des problèmes de recrutement restent préoccupants dans de nombreux secteurs : Hôtellerie-Restauration, BTP... Outre ces tensions, de nouveaux besoins (métiers émergents, métiers porteurs et compétences transversales) issus des défis structurels (défi démographique, défi économique et défi écologique (cf. Partie Enjeux et Défis) appellent de nouvelles compétences qui doivent être identifiées.

## FINALITÉ

L'ajustement de ces nouveaux besoins de compétences attendus nécessite une lisibilité accrue et constante entre l'appareil de formation et les acteurs économiques. D'où la nécessité d'une identification partagée des besoins des entreprises (emplois, compétences, volumes de recrutements) et des territoires qui favorise les modifications au sein de l'appareil de formation (voie initiale, apprentissage et voie continue) tant dans son périmètre que dans ses contenus et méthodes pédagogiques.

## MÉTHODE

Dans cette intention, il convient de faire un lien constant entre les acteurs de la formation et ceux du monde économique. L'objectif est d'avoir un plan de formation doublé d'un plan de communication. L'objet étant de valoriser ces métiers via des chantiers existants afin de favoriser davantage l'attractivité auprès des jeunes et d'accroître la lisibilité aux entreprises.

• **Afin d'être pragmatique et opérationnelle, la «Commission Formation du Crefop» a mené en 2023 des travaux sur :**

- L'accompagnement des entreprises en termes de besoins en compétences.

L'objet étant de travailler sur la méthode d'accompagnement au regard des besoins nouveaux. Notamment en lien avec le recensement des nouveaux grands chantiers structurants comme la Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE) : la rénovation (logements sociaux et établissements scolaires) interroge le sujet des métiers en tension et stratégiques et l'anticipation de nouvelles formations, notamment dans l'emploi des nouvelles technologies et matériaux.

- La « Cartographie de l'offre de formations existante et l'évolution de l'offre dans 4 domaines :

- BTP
- Tourisme
- Agriculture, Pêche, Aquaculture
- Langue corse

ainsi que sur « l'offre de formation au regard des grands chantiers structurants ».

L'objet étant de travailler sur les contenus existants de formation qui demandent une réadaptation par rapport aux besoins des territoires. La démarche opérationnelle devant permettre un apport aux acteurs de la formation.

- Une démarche sectorielle du recensement des besoins de formation : production de fiches, déclinées en sous-chapitres par secteur proposé (BTP, Tourisme, Agriculture, Langue Corse).

• **Par ailleurs, les Comités Locaux de Formation (CLF) ont été impulsés en 2022 afin d'identifier les besoins en compétences des entreprises insulaires à partir de diagnostics partagés par micro-territoires.**

Les rencontres entre représentants des entreprises et des filières (offre d'emploi) et prescripteurs (demande d'emploi) ont visé à échanger sur les besoins en compétences et/ou en formation déclinés par domaine de formation. Les informations recueillies ayant ensuite vocation à enrichir le Programme Régional de Formation (PRF) à destination des demandeurs d'emploi, programme ayant pour visée leur intégration professionnelle.

De la co-construction à l'opérationnalité? ce nouveau mode de recueil des besoins auprès des entreprises au sein des différents territoires a été positif. Cette collecte de données vient compléter les diagnostics produits par les autres services tels les diagnostics sectoriels des filières stratégiques produits par le Carif Oref de Corse. Ces derniers constituent des outils d'aide à l'actualisation de l'offre de formation.

Cette méthode devrait être pérennisée au sein d'un comité technique afin d'appréhender les secteurs et territoires à prioriser et impulser les ajustements nécessaires. L'entrée « territoriale » sera privilégiée pour l'identification des métiers en tension et porteurs.

## DÉFI 1 : MIEUX IDENTIFIER ET PARTAGER LES BESOINS DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES

### 🎯 OBJECTIF À ATTEINDRE

#### 1. Mettre en place une remontée de besoins dynamique et qualitative au plus près des territoires

- **Pilotage de la fiche :** CDC - Direction de la formation
- **Partenaires :** CDC, État, MEDEF, OPCO, Branches pro, Opérateurs CEP Référent du groupe «Métiers en tension »
- **Calibrage financier :** Sans
- **Territoire :** Corse

#### Action

##### • Description de l'action

La CDC a bénéficié de l'expertise d'un prestataire extérieur en 2022 pour l'accompagner dans la mise en œuvre des Comités Locaux de Formation.

De la co-construction à la réalisation opérationnelle, ce nouveau mode de recueil des besoins a montré de nombreux atouts qu'il s'agira de consolider dans l'édition 2023.

Grace à un comité technique dynamique et partenarial, il est proposé de pérenniser cette méthode de recueil des besoins en s'attachant à identifier les secteurs et/ou territoires à consulter prioritairement et à prendre en compte les résultats en mettant en place des actions adaptées et pertinentes. Le point de vue territorial sera toujours l'angle privilégié pour ces différents travaux qui devront prendre en compte les métiers porteurs et en tension

Des livrables de synthèse seront réalisés et permettront d'apporter la visibilité et le partage nécessaire pour une meilleure prise en compte des résultats.





## DÉFI 2 : ATTIRER LES PUBLICS VERS LA FORMATION



### OBJECTIFS À ATTEINDRE

2. Mettre en place une observation du public et des territoires
3. Valoriser les métiers en tension ou émergents
4. Réaliser une cartographie des aides à la formation déployées sur le territoire

Répondre de ces objectifs nécessite d'améliorer l'efficacité des échanges entre les publics et les entreprises en diversifiant les modes de mise en relation (Comités Locaux de Formation) et en organisant ces interactions de manière plus opérationnelle. Il s'agit donc de renforcer la connaissance des métiers en tension ou émergents et plus généralement de renforcer l'attractivité des entreprises et des filières. Il est aussi essentiel de connaître les territoires pour répondre à leurs besoins, d'où une prise en compte de leurs spécificités au sein d'un diagnostic territorial partagé.

### CIBLES

- Comment renforcer l'appétence des publics pour les formations pourvoyeuses d'emploi ?
- Comment lever les freins d'accès à la formation ?
- Comment éviter que des formations ne puissent démarrer faute de public ?
- Comment améliorer l'image des métiers peu attractifs ?
- Comment rendre l'offre de formation plus visible, notamment pour les formations « délaissées » ?
- Comment aller vers les territoires les plus enclavés ?

### CONTEXTE

Les difficultés de recrutement sont persistantes. Les facteurs explicatifs sont liés aux conditions d'emploi, de travail, de rémunération mais aussi de la méconnaissance du terrain. Les entreprises qui ont un problème de métiers en tension souffrent pour la plupart d'un déficit d'image. Aussi pour renforcer leur attractivité, ces entreprises – souvent des TPE – ont besoin d'être accompagnées pour mesurer leurs situations et anticiper leurs trajectoires. Par ailleurs, les défis numériques et écologiques ouvrent la voie à des métiers émergents, lesquels nécessitent d'être couverts en termes de besoins.

### FINALITÉ

L'objet est d'accroître la connaissance des métiers et des filières, notamment les compétences attendues, les formations correspondantes mais aussi les trajectoires d'emplois et les conditions de travail. D'où la nécessité de favoriser une garantie d'offre coordonnée des actions et dispositifs. L'identification des freins à la formation et des dispositifs existants pour lever ces obstacles participent aussi du diagnostic territorial et des plans d'actions à cibler. L'attractivité de l'offre de formation passe donc par ces actions et dispositifs plus lisibles et mieux répartis sur les territoires insulaires.

## MÉTHODE

Sur le plan opérationnel, il convient de renforcer les outils d'information (dont aides existantes) et d'accompagnement en collaboration avec les partenaires. Il convient de favoriser la découverte des métiers (notamment ceux en tension et émergents) au sein des entreprises et/ou des plateaux techniques des centres de formation. Dans cette intention le déficit d'image doit être renversé via des initiatives innovantes auprès des publics. L'instauration de tiers lieux notamment dans le rural peut aussi favoriser l'accès à la formation des publics à faible mobilité.

A ce titre, la « Commission Orientation du Crefop » a mis en exergue via son :

- **« Atelier Information sur les métiers et les formations »** : des actions menées dans le cadre d'une convention entre l'État (Rectorat, Préfecture, Maritime et Agricole) et la Collectivité de Corse (signée le 10 mai 2021), permettant de définir les périmètres d'actions de chacun des partenaires en matière de diffusion de l'information sur les métiers et sur les formations auprès des publics scolaires, universitaires, des apprentis et de leurs familles (Loi du 5 septembre 2018), comme par exemple l'organisation des salons d'orientation « E STRADE DI L'ORIENTAZIONE » et « E STRADE DI L'AVVENE ».

**“Pour rappel, alors que l'État définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur, la Collectivité de Corse se voit confier un rôle stratégique et renforcé en qualité de coordinateur de l'orientation, à l'échelle de son territoire, pour tous les publics (Loi du 5 mars 2014)”.**

La Collectivité de Corse organise donc le Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO) tout au long de la vie et coordonne sur son territoire :

- Les actions des organismes participants au SPTO
- La mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

- Assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- La lutte contre le décrochage scolaire

Sur notre territoire, le Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO), créé en juillet 2015 (Délibération AC), est piloté par la Direction de l'Orientation Tout au Long de la Vie de la Collectivité de Corse.

Par ailleurs, la Collectivité de Corse via son site CORSICA ORIENTAZIONE (lancé en septembre 2020) :

- Elabore et diffuse des guides en orientation (post Bac, post 3<sup>ème</sup> et apprentissage) et des « Boîtes à outils » à la découverte des métiers et des formations / Retours d'expériences. L'objet étant de délivrer une information relative à l'orientation tout au long de la vie, de qualité sur l'ensemble du territoire, en proposant une liste exhaustive de formations et de métiers en tenant compte des données socio-économiques de notre île. À cet effet, 800 métiers et plus de 2300 formations sont disponibles sur cette plateforme d'information.

- Met à disposition un numéro vert 0800 100 126 afin que les publics puissent obtenir des informations en matière d'orientation tout au long de la vie.

- **« Atelier Orientation professionnelle »** : les outils relatifs à la VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) : Informations sur les Points d'informations au niveau des territoires (PIT VAE), Mise en place du dispositif « Chèque Accompagnement VAE » et outils relatifs aux CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) : Coordination du réseau des CEP et Actions de professionnalisation.

- **« Atelier Décrochage scolaire et obligation de formation des 16-18 ans »** : Coordination des actions via les outils suivants : cartographie associée, PSAD.

## DÉFI 2 : ATTIRER LES PUBLICS VERS LA FORMATION

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

#### 2. Mettre en place une observation du public et des territoires

- **Pilotage de la fiche :** ARML/ Pôle Emploi/ CARIF OREF/ Transition Pro
- **Partenaires :** Membres définis par le Comité de Pilotage
- **Calibrage financier :** Coût éventuel d'un prestataire
- **Territoire :** Corse

Action

##### • Description de l'action

Avant de mettre en place des actions visant à attirer les publics vers la formation, il est nécessaire de disposer d'un constat de terrain étayé.

La proposition d'action consiste donc à réunir les acteurs et partenaires idoines afin :

- de mettre en place un diagnostic territorial affiné et partagé
- de porter des actions adaptées en fonction des cibles identifiées

Le modèle de l'étude réalisée par les missions locales de Bourgogne-Franche-Comté semble être un exemple de réalisation aboutie qui apporte un éclairage sur les freins rencontrés. Ce type de travail permet ainsi de mettre en oeuvre des actions adaptées.

#### 3. Valoriser les métiers en tension ou émergents

- **Pilotage de la fiche :** CDC (Direction de la Formation et Direction de l'Orientation)
- **Partenaires :** CARIF-OREF, OPCO, Prescripteurs, Rectorat, DREETS
- **Calibrage financier :** Sans
- **Territoire :** Corse

Action

##### • Description de l'action

Mise en place d'un groupe de travail réunissant les acteurs idoines et mise en oeuvre d'une stratégie co-construite et innovante pour la valorisation des métiers en tension ou émergent.

Lien avec le groupe « métiers en tension ».

#### 4. Réaliser une cartographie des aides à la formation déployées en région

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** Services et Directions concernés de la CDC, CARIF-OREF, ensemble des partenaires proposant des aides
- **Calibrage financier :** Sans
- **Territoire :** Corse

Action

##### • Description de l'action

Réaliser un état des lieux des aides existantes sur le territoire et dresser un bilan quantitatif et qualitatif permettant d'ajuster les mesures aux besoins des publics cibles. Lien avec le groupe « métiers en tension ».

## DÉFI 3 : AMÉLIORER L'ENTRÉE EN EMPLOI APRÈS LA SORTIE DE FORMATION

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

5. Renforcer le lien entre la formation et l'entreprise
6. Construire un dispositif d'accompagnement permettant de lever les freins à l'emploi
7. Impliquer les entreprises dans le déroulement des formations

### CIBLES

- Comment développer le lien avec les entreprises ?
- Comment mettre en lien les stagiaires formés et les entreprises ?
- Comment faciliter le tremplin entre sortie de formation et recrutement ?
- Quel accompagnement proposer aux organismes de formation dans cette démarche ?
- Comment combler les écarts entre les compétences des stagiaires en sortie de formation et les compétences attendues sur le terrain ?
- Comment mieux adapter les contenus de formation au monde professionnel ?
- Comment améliorer la qualité des formations ?
- Comment mesurer l'efficacité des formations pour mieux les adapter ensuite ?

### CONTEXTE

Compte tenu de la multiplicité des formes d'emploi et de parcours professionnels moins linéaires que par le passé, l'acquisition des compétences constitue un capital nécessaire non seulement pour les publics mais aussi pour l'attractivité du territoire. Il facilite l'insertion et/ou les transitions professionnelles et plus largement permet une adaptation à un environnement très évolutif.

### FINALITÉ

La formation est un levier pour bénéficier des opportunités générées par les transformations de l'emploi et pour réduire le gap entre l'offre et la demande d'emploi via l'acquisition de compétences. Mais il ne s'agit pas de rechercher un adéquationnisme mais plutôt une situation de convenance où davantage de publics puissent faire valoir leurs avantages compétitifs sur le marché du travail.

Il s'agit de favoriser l'intégration professionnelle en levant les freins qui entravent leur accès à l'emploi : que ce soient des freins internes à l'entreprise

(rémunération, qualité de vie au travail, formation dans l'entreprise, faible attractivité de certains métiers...), externes (logement, mobilité, niveau de vie, niveau de formation-qualifications-compétences, problèmes liés au handicap, au logement, à la mobilité, à la garde d'enfants, au manque d'accès au numérique...), ou encore des freins plus inobservables (manque de confiance en soi, problème d'orientation...).

Les dispositifs existants pour lever ces obstacles participent aussi du diagnostic territorial et des plans d'actions à cibler. L'attractivité de l'offre de formation passe donc par ces actions et dispositifs plus lisibles et mieux répartis sur les territoires insulaires.

### MÉTHODE

Afin d'accélérer ce procès, l'implication des entreprises dans la mise en œuvre de l'offre de formation continue et leur engagement croissant dans la mutualisation des pratiques actuelles et futures (ingénierie pédagogique, acculturation professionnelle et formation des formateurs) sont attendues.

## DÉFI 3 : AMÉLIORER L'ENTRÉE EN EMPLOI APRÈS LA SORTIE DE FORMATION

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

#### 5. Renforcer le lien entre la formation et l'entreprise

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** CDC, Organismes de formation
- **Calibrage financier :** À définir
- **Territoire :** Corse

Action

##### • Description de l'action

Afin de développer le lien entre les stagiaires et le monde entrepreneurial, il est préconisé de :

- Mettre l'accent sur les périodes en entreprise lors des formations
- Développer l'alternance

Ces périodes permettent aux stagiaires de tester leur appétence au métier pour lequel ils se forment. Ce sont également des moments de partage d'expérience et de développement de compétences sociales primordiales pour une insertion réussie.

#### 6. Construire un dispositif d'accompagnement permettant de lever les freins à l'emploi

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** Acteurs de l'insertion, de l'emploi et du logement
- **Calibrage financier :** À définir
- **Territoire :** Corse

Action

##### • Description de l'action

Imaginer un dispositif d'accompagnement qui propose une large gamme de solutions aux publics en formation.

Ce dispositif individualisé permettra de limiter les abandons en cours de formation et permettra aux personnes en formation de trouver des réponses adaptées à leur problématique.

Il proposera également un accompagnement permettant de lever les freins au logement et à la mobilité et des mises en relation stagiaires-entreprises.



## DÉFI 3 : AMÉLIORER L'ENTRÉE EN EMPLOI APRÈS LA SORTIE DE FORMATION

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

#### 7. Impliquer les entreprises dans le déroulement des formations

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** Entreprises, OPCO
- **Calibrage financier :** Sans
- **Territoire :** Corse

#### Action

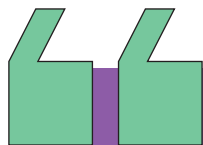
##### • Description de l'action

Afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, il est nécessaire de les impliquer davantage dans leur déroulement, tant en amont que pendant les formations.

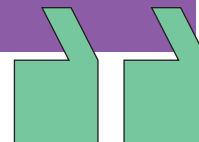
En amont dans le but de construire au mieux des contenus de terrain afin de faciliter et de développer les terrains de stage pour les personnes formées.

Les entreprises ne doivent plus uniquement être consultées en amont des formations pour connaître leur besoin en recrutement. Elles doivent être de véritables collaborateurs qui interviennent tout au long du processus de formation.





## DÉFI 4 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA LANGUE ET LA CULTURE CORSES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE



### OBJECTIFS À ATTEINDRE

8. Augmenter le nombre d'heures d'enseignement de la langue corse dans les secteurs prioritaires
9. Poursuivre l'enseignement de la langue corse dans la formation professionnelle
10. Intégrer la langue corse dans les formations qualifiantes (certifiantes et diplômantes) afin de favoriser la pratique de la langue
11. Développer l'évaluation pour ajuster l'enseignement de la langue corse

### CIBLES

- Comment développer l'enseignement de la langue corse au sein des formations ?
- Comment sensibiliser à la culture et aux pratiques traditionnelles dans l'offre de formation ?

### CONTEXTE

La Formation et l'Education étant des socles au développement économique, à l'insertion professionnelle mais aussi à la cohésion sociale, la langue et de la culture corses s'inscrivent au sein de ce projet sociétal.

### FINALITÉ

Compte tenu des liens inextricables entre la langue et le patrimoine (culturel, artisanal, gastronomique), la pratique de la langue corse et la transmission de la culture permettent la sauvegarde des savoirs et des savoir-faire. Cette politique linguistique et plus largement culturelle génère donc une plus-value professionnelle en sus du renforcement du lien social. En tant que facteur d'intégration professionnelle et sociale, la connaissance de la langue et culture corses est donc un atout pour les actifs, et notamment pour ceux qui sont en contact avec le public. D'où un renforcement des compétences linguistiques au sein des dispositifs de formation professionnelle via des modules dédiés.

### MÉTHODE

Actuellement, 60 heures d'enseignement de langue corse sont dispensées au sein des formations qualifiantes du Programme Régional de Formation (PRF) quel que soit le contenu de la formation ou le diplôme visé. D'où l'objectif d'accroître le volume d'heures d'enseignement au sein des secteurs prioritaires.

## DÉFI 4 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA LANGUE ET LA CULTURE CORSES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

#### 8. Augmenter le nombre d'heures d'enseignement de la langue corse dans les secteurs prioritaires

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** CDC
- **Calibrage financier :** À définir
- **Territoire :** Corse

##### Action

#### • Description de l'action

Identifier les secteurs dans lesquels la langue corse a un intérêt :

- Métiers de bouche
- Agriculture
- Services à la personne
- Personnels soignants

- Culture/ audiovisuel
- Commerce
- Tourisme

Mettre en place de formations de 100h adaptées aux secteurs

#### 9. Poursuivre l'enseignement de la langue corse dans la formation professionnelle

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** CDC
- **Calibrage financier :** À définir
- **Territoire :** Corse

##### Action

#### • Description de l'action

- Poursuivre la mise en place de modules d'initiation et de sensibilisation à la langue corse de 60heures
- Rendre obligatoire la certification
- Mettre en place des tests de positionnement Construire un référentiel avec du contenu en langue corse sur les attendus

## DÉFI 4 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA LANGUE ET LA CULTURE CORSES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

#### 10. Intégrer la langue corse dans les formations qualifiantes (certifiantes et diplômantes) afin de favoriser la pratique de la langue

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** CDC
- **Calibrage financier :** À définir
- **Territoire :** Corse

**Action**

##### • Description de l'action

Mettre en place des formations avec :

- soit un formateur corsophone bilingue qui introduit naturellement la langue corse dans ses enseignements
- soit un formateur en langue corse en plus du formateur de spécialités

#### 11. Développer l'évaluation pour ajuster l'enseignement de la langue corse

- **Pilotage de la fiche :** CDC
- **Partenaires :** CDC
- **Calibrage financier :** À définir
- **Territoire :** Corse

**Action**

##### • Description de l'action

Evaluer en aval et en amont de la formation :

- En amont : Identification des corsophones à l'entrée en formation
- En aval : Mesurer les acquis grâce à la formation

## LEXIQUE

**Alternance** : L'alternance permet de se former à un métier et à s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. C'est une véritable passerelle pour l'emploi et l'insertion professionnelle. L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

**Apprentissage** : L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. L'apprentissage permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire), un diplôme de l'enseignement supérieur (brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.) ou encore un titre professionnel homologué ou certifié.

**Certification** : Reconnaissance officielle des compétences et des connaissances. Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. Elles sont également constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

**Formation professionnelle** : La formation professionnelle permet d'acquérir des compétences tout au long de la vie, facilitant l'insertion sur le marché du travail, le maintien dans l'emploi, la promotion ou la reconversion professionnelle. Elle peut donner lieu à la délivrance d'un titre professionnel ou d'un diplôme. Elle comprend les formations initiales et continues à finalité professionnelle.

**Formation professionnelle initiale** : La formation professionnelle initiale est délivrée notamment au sein des lycées professionnels et de l'enseignement supérieur. Elle comprend l'apprentissage, qui permet d'alterner formation et activité professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail.

**Formation professionnelle continue** : La formation professionnelle dite « continue » est destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

**L'indice de vieillissement de la population** : est le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus pour 100 personnes âgées de moins de 20 ans. Il permet de mesurer le degré de vieillissement de la population. Plus l'indice est élevé, plus le vieillissement est important.

**Qualification** : La qualification professionnelle est la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé. Elle est censée dépendre de la formation et des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales.

**SPTO** : L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. L'article L.6111-3 du code du travail affirme que « toute personne dispose d'un droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle ». L'article 22 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale consacre l'existence d'un Service public régional de l'orientation (SPRO, SPTO en Corse : Service public territorial de l'orientation) et confie la coordination des actions des organismes participant au Service public régional de l'orientation à la Région, « sans substitution aux réseaux d'appartenance de chacun de ces organismes ». Le service public territorial de l'orientation est un service global qui s'appuie sur une collaboration étroite entre l'Etat et la Collectivité de Corse, fondée sur les compétences respectives de chacun et dont les conditions de leur coordination sont actées dans une convention.

**Taux d'intensité de la pauvreté** : mesure l'écart (gap) entre le revenu médian de la population « pauvre » et le seuil de pauvreté (lequel est défini à hauteur de 60% du revenu médian national).

Formule du gap :  $[(\text{seuil de pauvreté} - \text{niveau de vie médian de la population pauvre}) / \text{seuil de pauvreté}] * 100$ .

Cet indicateur permet d'évaluer dans quelle mesure le revenu de la population « pauvre » est éloigné du seuil de pauvreté i.e. y est bien inférieur. Cet indicateur permet de mesurer les disparités de revenus entre les individus.

**Taux de pauvreté monétaire à 60% du revenu médian (%)** : Part d'individus dont le revenu disponible par unité de consommation est en dessous du seuil de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible médian national (après transferts sociaux).

**Taux de demandeurs d'emploi de longue durée** : Demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) au 31/12/N-1 en pourcentage de la population active totale au 01/01/N

VAE : Depuis 2002, la Validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification en relation avec les compétences développées au travers de son parcours. Aucune exigence de formation n'est requise dans cette démarche. La VAE est un droit individuel inscrit dans la loi, confirmé depuis par la réforme de la formation professionnelle de 2014 et par la Loi Travail de 2016. Elle constitue une autre voie d'accès aux certifications, en reconnaissant l'expérience.

## SOURCES

Démographie	Insee, RP 2013 et RP 2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.
Diplôme	Insee, RP 2018 et RP 2013
Activité économique (données)	Insee, RP 2013 et RP 2018 Insee, Conjoncture Corse, n°40, Juillet 2022 ; 2023 ; 2024 Insee, comptes régionaux Insee Conjoncture Corse, 02/04/2024
Activité économique (stratégie)	CDC « Ecnunia 2030 » Revisione di u Schema Regionale Di sviluppu Economicu, d'Innuvazione e d'Internazionalizzazione /Révision du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation
Activité économique (secteurs économiques)	Banque de France, Tendances régionales en Corse, Aout 2023/ Janvier 2024 Insee Conjoncture Corse, n° 45, Juillet 2023 Insee Conjoncture Corse, Bilan économique 2022, n° 44, Juin 2023
Structure de l'emploi (emploi total : public, privé, salarié et non-salarié)	Insee, RP 2013 et RP 2018 Eurostat, Commission Européenne, Indicateurs Stratégie Europe 2020, Socle pour 2030
Dynamique de l'emploi (emploi salarié privé)	Acosse Urssaf 2019-2022 – 2023 Urssaf, Stat'ur Conjoncture Juin 2023 – n°53 /Février 2024 - n° 59 / Mars 2024 - n°61 Insee Conjoncture Corse, n° 45, Juillet 2023
Dynamique de l'emploi (d'ici 2030)	Dares, PMQ 2030
Marché du travail (Besoins en main d'œuvre «BMO»)	Pôle emploi 2023, Base Open data_2023, France Travail BMO 2024 <a href="https://dataemploi.pole-emploi.fr/panorama/REG/94">https://dataemploi.pole-emploi.fr/panorama/REG/94</a>
Marché du travail (demandeurs d'emploi)	Pôle emploi-Dares, STMT, chômage et demandeurs d'emploi - données CVS-CJO, Dreets, 2023
Marché du travail (offres d'emploi)	Pôle emploi 2022-2023 France Travail 2024 <a href="https://dataemploi.pole-emploi.fr/panorama/REG/94">https://dataemploi.pole-emploi.fr/panorama/REG/94</a>
Marché du travail (Taux de chômage localisés)	Insee, Dares, 2022-2023-2024 Insee, taux de chômage localisés et Pôle emploi-Dares, STMT (2022,2023,2024)
Précarité (Revenus, taux de pauvreté)	Insee (octobre 2023), Panorama de la pauvreté 2023, Filosofi 2022-2023 Observatoire des inégalités
Formation initiale	Rectorat de Corse, Université de Corse, Draaf de Corse
Formation continue	Collectivité de Corse

## AUTRES SOURCES

Programme Corse FEDER FSE + 2021-2027	DOMO – PROGRAMME FEDER-FSE+ CORSE 2021- 2027
Apprentissage	Carif Oref de Corse Dares DEPP, Direction de l’Evaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) Ministère de l’Education Nationale Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Pôle Emploi
Recherche et Développement (R&D)	Eurostat, Insee, MESR, Gecodia
Indice de vieillissement de la population	Insee
Plan d’action sur le socle européen des droits sociaux	COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS
Evaluation des progrès concernant les réformes structurelles	DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION Rapport 2020 pour la France accompagnant le document : COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL EUROPÉEN, AU CONSEIL, À LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE ET À L’EUROGROUPE Semestre européen 2020: évaluation des progrès concernant les réformes structurelles, la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, et résultats des bilans approfondis au titre du règlement (UE) n° 1176/2011
Objectifs de Développement Durable (ODD)	<a href="https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/development-agenda">https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/development-agenda</a>
Plan France 2030	<a href="https://www.economie.gouv.fr/france-2030">https://www.economie.gouv.fr/france-2030</a>
Ecunomia 2030	<a href="https://www.isula.corsica/assemblea/docs/rapports/2022E3181-annexe.pdf">https://www.isula.corsica/assemblea/docs/rapports/2022E3181-annexe.pdf</a>

# ANNEXES

ANNEXE 1 - Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle en Corse (CPRDFOP) : bilan des actions 2017-2022

ANNEXE 2 - Prospectives Métiers Qualifications (PMQ) d'ici 2030 en Corse



# CPRDFOP

CORSE

2024-2028

Contrat de Plan Régional pour le Développement  
de la Formation et de l'Orientation Professionnelles  
(CPRDFOP)

- ANNEXE 1 - Contrat de Plan Régional de Développement  
de la Formation et de l'Orientation  
Professionnelle en Corse (CPRDFOP) :  
bilan des actions 2017-2022 Page 3
- ANNEXE 2 - Prospectives métiers qualifications (PMQ)  
d'ici 2030 en Corse Page 62









**2017 - 2022** **Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle en Corse (CPRDFOP) : bilan des actions**



NOVEMBRE  
2022

## OBJECTIFS OPÉRATIONNELS :

INTRODUCTION	• P.04
 1- RENFORCER L'OBSERVATION EMPLOI-FORMATION	• P. 05
 2 - STRUCTURER L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE	• P.11
 3 - MIEUX COORDONNER LES DISPOSITIFS ET LES MOYENS AUTOUR DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION	• P.19
 4 - FAVORISER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS	• P.33
 5 - APPORTER UNE PLUS-VALUE PROFESSIONNELLE GRÂCE À LA LANGUE CORSE	• P.39
 6 - FACILITER LE LIEN ENTRE LA FORMATION ET LE MONDE ÉCONOMIQUE	• P.43
CONCLUSION	• P.48
ANNEXES	• P.49

## INTRODUCTION

L'évaluation du CPRDFOP 2017-2022 constitue la première étape dans l'élaboration du futur document stratégique. En effet, il paraît nécessaire de s'appuyer sur une évaluation fine et détaillée du réalisé afin de proposer des axes de développement pertinents s'inscrivant dans une logique de continuité.

Il s'agira, à partir de cette évaluation, de faire émerger les forces et faiblesses de cet outil d'orientation en vue de l'améliorer. L'objectif étant, *in fine*, de parvenir à un rendu opérationnel, stratégique et co-construit.

La période 2017-2022 a été marquée par de profondes mutations d'ordre organisationnelles (Collectivité Unique), sociales (COVID), législatives (Loi pour choisir son avenir professionnel...), économiques et climatiques. Ces changements, tant structurels que conjoncturels, ont largement impacté notre société et ont marqué le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle.

C'est pourquoi les objectifs qui étaient assignés au CPRDFOP sur la période 2017-2022 doivent être évalués sous le prisme de la cohérence et du bon sens. Il ne s'agit pas d'évaluer pour évaluer. Il s'agit d'évaluer pour apporter qualité, réflexion et pertinence à l'action.

Réalisé entre septembre et novembre 2022, ce bilan bénéficie de plusieurs points forts. Il a tout d'abord été conduit dans le cadre d'une instance idoine quadripartite. Que ce soit sous l'intitulé de Comité Technique ou de Commission du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle (CREFOP), ce ne sont pas moins de 22 directions, services, associations ou structures qui ont été représentés, véritable gage de co-construction.

Le portage réalisé par Madame Vaninna Chiarelli Luzi, Conseillère à l'Assemblée de Corse, Présidente de la Commission CPRDFOP, et Monsieur Louis Ducreux, Représentant CFDT, Co-Président de la Commission CPRDFOP a d'ailleurs été un levier considérable dans la mise en œuvre de ce travail d'évaluation.

De plus, ce document est le résultat d'un travail collaboratif. Chaque acteur a montré une réelle implication et un souhait de travailler dans un objectif commun pour parvenir à ce support riche dans son contenu et dense dans ses enseignements. Le dernier point fort de cette évaluation est sans conteste son contenu extrêmement innovant et solide. Il y répertorie des initiatives et des projets qui répondent aux problématiques locales en y opposant des expérimentations concrètes.

Cependant, le travail mené a permis de dégager des faiblesses dont il s'agira de s'affranchir dans la version 2023-2028. En effet, les changements d'interlocuteurs, le manque de coordination et la présence d'indicateurs trop réducteurs seront des points qui devront attirer toute notre vigilance.

Plus que la détermination de l'atteinte, ou non, des objectifs fixés, ce document marque le commencement d'un nouveau cycle de travail. Il révèle un véritable dynamisme insulaire dans les domaines de l'orientation et de la formation amplifié par une énergie vive des acteurs locaux. Des composants déterminants dans l'efficacité de l'action.

# **OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1**

**Renforcer l'observation  
emploi-formation**





# OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

## Renforcer l'observation emploi-formation

### Fiche action 1.1 :

**Identifier et analyser les enjeux en termes de métiers et de compétences dans les plans stratégiques**

#### • Constat

- Visibilité insuffisante des différents projets sur le territoire porteurs d'emploi et générateurs de formation
- Besoins de coordination entre le volet stratégique et le volet formation
- Besoins de déclinaison en termes de métiers et compétences

#### • Objectifs à atteindre

- Renforcer le lien entre les 4 directions de la CTC, les Agences et Offices et l'OREF
- Obtenir une déclinaison opérationnelle en termes de métiers et compétences des différents plans stratégiques

### Actions

#### • Bilan des actions

Afin de formaliser le lien avec les Agences et Offices de la Collectivité de Corse, ceux-ci ont été intégrés aux Comités Locaux Formation (Voir zoom). Cela permet de maintenir le lien en ayant connaissance de leur vision stratégique des secteurs/ filières.

En ce qui concerne la déclinaison opérationnelle en termes de métiers et compétences, une veille réglementaire sur l'évolution des compétences est réalisée par le CARIF OREF.

De plus, pour repérer de manière concertée les métiers concernés par les secteurs ou filières d'activité à développer, la Commission Formation du CREFOP a été créée et plus précisément l'atelier « remontée des besoins ». Des travaux y sont menés sur la liste des métiers en tension qui ouvrent droit, par arrêté préfectoral, à une rémunération de fin de formation pour les demandeurs d'emploi en fin de droits. (voir Annexe1)



# OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

## Renforcer l'observation emploi-formation

### Fiche action 1.2 :

#### Fiabiliser et partager les diagnostics et préconisations

##### • Constat

- Dispersion des sources d'information détenues par les différents institutionnels et socio-professionnels
- Divergences d'interprétation des données.
- Manque de partage des données entre les différents acteurs

##### • Objectifs à atteindre

- Parvenir à un diagnostic emploi-formation partagé sur une filière, un public ou un territoire.

### Actions

#### • Bilan des actions

Afin de parvenir à un **diagnostic emploi-formation partagé** sur une filière, un public ou un territoire, plusieurs expérimentations ont été lancées. Celles-ci ont pour but de répondre à la problématique d'identification des besoins en compétences.

Le **dispositif interconsulaire** permet de recueillir les besoins des entreprises du territoire ; compétences de base, comportementales, numériques ou compétences métiers. Les données sont issues :

- d'enquêtes flash (Ex : enquête post covid; enquêtes sectorielles/compétences) ;
- d'audits individuels des entreprises.

Le panel correspond aux ressortissants CCI et CMA, soit environ 20 000 entreprises dont 19 000 TPE sur toute la Corse, entreprises de l'Artisanat, du Commerce, de l'Industrie et des Services.

Les **Comités Locaux de Formation** ont également constitué un outil de recueil des besoins en compétences des entreprises sur les micro-territoires afin de mieux adapter l'offre de formation. Ce dispositif innovant par son format a vocation à être pérennisé afin de disposer annuellement des données actualisées.

Le croisement des approches : statistiques / remontées de terrains/ dires d'experts constitue toujours un impératif qui doit être développé au-delà de l'atelier « remontée des besoins » car l'utilisation d'un même langage est une nécessité pour l'opérationnalité des diagnostics.

Afin d'avoir une vision pluri thématique, des diagnostics sectoriels sont également réalisés par le CARIF OREF (Voir Annexe 2). Ils mettent en avant des filières stratégiques au sein de documents d'aide à la décision :

- La filière Bois
- La filière Maritime
- Portrait du secteur de la Formation
- Le secteur HCR
- Cartographie de l'offre de Formation des filières stratégiques du Plan de relance
- Le secteur du Numérique
- Agriculture
- Zoom sur l'Agroalimentaire
- Le Bâtiment, travaux publics

Ces diagnostics sont alimentés par une veille permanente des études prospectives réalisées au niveau hexagonal et des évolutions règlementaires et technologiques.

Plusieurs groupes de pilotage ont été constitués afin de fiabiliser et partager ces diagnostics :

- Commission Formation du CREFOP : Atelier « remontée des besoins » ;
- Travaux sur la carte des formations professionnelle scolaire - apprentissage (CdC - Rectorat) en 2022 ;
- Etude Apprentissage (DREETS, CARIF OREF, Rectorat).

### Fiche action 1.3 :

#### Produire un état des lieux actualisé de l'offre de formation

##### • Constat

- Cloisonnement de l'offre de formation selon les 3 voies de formation et manque d'une vision globale
- Manque d'outils statistiques proposant une vue globale de la carte des formations

##### • Objectifs à atteindre

- Alimenter la réflexion sur la carte des formations
- Permettre une photographie de l'existant à l'instant T

### • Bilan des actions

Le CARIF OREF réalise en continue une collecte de l'offre :

- L'offre de formation conventionnée et en apprentissage
- L'offre de Formation initiale scolaire via le flux IDEO (Mission Carif - DOTLV - DFTLV).

- Des sites permettent désormais de consulter l'offre de formation :

- <https://orientazione.isula.corsica>
- <https://www.intercariforef.org>

- Les enquêtes d'insertion sont des outils supplémentaires pour améliorer la vision des décideurs sur l'offre proposée sur le territoire. A ce titre, plusieurs actions sont menées :

- La collecte annuelle des effectifs auprès de chaque établissement ;
- Les enquêtes d'insertion des stagiaires du PRF ;
- L'exploitation des données «InserJeunes».

- La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>(1)</sup> qui assouplit le système de formation en apprentissage en simplifiant notamment l'ouverture de nouveaux CFA peut entraver la visibilité de l'offre.

<sup>(1)</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2018/09/06/0205>





# OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

## Renforcer l'observation emploi-formation

### Fiche action 1.4 :

#### Traduire les besoins identifiés en préconisations de formation

- **Constat**

- Difficultés à mettre en oeuvre une démarche prospective sur les métiers.
- Documents d'études trop peu opérationnels en termes de préconisations.
- Les documents de cadrage produits privilégient trop souvent les analyses en termes de «secteurs d'activité» au détriment de l'approche « métiers ». Il en résulte que les préconisations de formation qui en découlent restent généralistes.

- **Objectifs à atteindre**

- Formuler des préconisations de formation.
- Produire des cadres annuels d'intervention en matière de formation.

#### Actions

- **Bilan des actions**

La mise en place des Comités Locaux de Formation répond à l'objectif de **formuler des préconisations de formation**. En effet, le but de ces rencontres thématiques territoriales est le recueil des besoins en termes de métiers et de compétences pour une traduction formation optimale. (Voir Zoom Comités Locaux de Formation)

### Fiche action 1.5 :

#### Mettre en place une instance de coordination des travaux d'études et d'analyses

- **Constat**

- Connaissance non partagée des travaux et études réalisés au niveau régional par l'ensemble des acteurs, susceptibles d'alimenter la réflexion sur l'emploi et les compétences.
- Défaut d'articulation et de coordination des commandes d'études.

- **Objectifs à atteindre**

- Disposer d'une information exhaustive des études menées sur le territoire.
- Éviter les redondances dans les commandes.
- Partager les travaux réalisés et à venir

#### Actions

- **Bilan des actions :**

Le bureau du CREFOP du 29 mai 2017 crée une commission «études, observation» afin de répondre à cet objectif opérationnel.

Cependant celle-ci ne sera pas réunie. Il pourra être intéressant d'interroger la pertinence de sa mise en place dans le prochain CPRDFOP

## LES COMITÉS LOCAUX DE FORMATION (CLF)

Les CLF ont été actés par la convention de partenariat entre la Collectivité de Corse (CDC) et Pôle emploi, signée le 01/07/2019. Leurs objectifs : identifier les besoins en formation des entreprises et des publics sur les territoires afin :

- d'établir régulièrement un diagnostic sur les besoins des publics et l'évolution économique des bassins : analyse des besoins et des demandes locales dans un objectif d'identification des actions de formation les plus pertinentes au regard des objectifs de retour à l'emploi visés ;
- de croiser ces besoins avec l'offre de formation globale existante et les dispositifs mobilisables et renforcer ainsi la coordination régionale ;
- d'élaborer et transmettre au comité de pilotage, des propositions argumentées de programmation ;
- d'être en veille sur le territoire à partir des analyses locales des acteurs ;
- de mettre en place des temps de concertation avec les acteurs économiques des territoires ;
- d'instaurer des échanges avec les équipes de direction des prescripteurs de formation : Pôle emploi, Cap emploi, Missions Locales et opérateurs du CEP ;
- de collecter et analyser les informations produites par les différents acteurs (partenaires opérationnels et institutionnels) ;
- de prendre en compte les questions d'ajustement des réponses formation en fonction des évolutions de l'environnement.

Le cabinet MSC a été choisi pour accompagner la CDC dans la mise en œuvre des comités locaux formation. Une réunion de lancement s'est tenue le 04 mai, à l'université de Corse. Celle-ci avait pour objet d'informer et d'impliquer l'ensemble de nos partenaires sur cette démarche et son organisation.

Dans la continuité, des déclinaisons territoriales sont prévues :

- Pays Ajaccien (20/05)
- Grand Bastia (10/06)
- Centre Corse (8/07)
- Extrême Sud (14/10)
- Plaine Orientale (21/10)
- Balagne (21/11)
- Valincu-Sartenais (17/11)

Des déclinaisons sectorielles sont également programmées :

- L'industrie (26/09)
- Le transport (3/10)

Enfin, des entretiens individuels finiront d'enrichir l'analyse et les remontées de terrain.

Ces comités locaux de formation auront pour but non seulement de mieux cerner les besoins en compétences à l'échelle du territoire à partir d'un diagnostic, mais également de contribuer à la problématique de l'emploi, en proposant un appareil de formation adapté aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

A l'occasion de ces comités locaux de formation, des ateliers de travail (sous la forme de tables rondes) sont organisés afin de débattre plus finement de ces problématiques notamment par secteurs d'activités. Chaque acteur a été invité à apporter sa contribution, lors des ateliers, grâce à son expertise et à sa connaissance éclairée.

# **OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2**

**Structurer l'orientation  
tout au long de la vie**





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

### Structurer l'orientation tout au long de la vie

#### Fiche action 2.1 :

##### Garantir l'accessibilité de l'offre de service du SPTO sur tout le territoire

###### • Constat

- L'Accueil, l'Information et l'Accompagnement en Orientation sont réalisés par différentes structures hétérogènes très performantes mais qui constituent un paysage difficilement accessible surtout pour les publics les plus en difficulté.
- Le Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO) dont l'objectif est la mise en réseau de ces institutions, la mutualisation de leurs ressources dans le cadre d'un service public bien identifié, doit permettre un maillage complet du territoire en orientation pour tous les publics, tout au long de la vie.

###### • Objectifs à atteindre

- Faire connaître le SPTO et son offre de service.
- Mettre à jour la cartographie des points d'accueil en orientation et leurs offres de service.
- Organiser l'accès à l'offre de service du SPTO dans les « zones blanches ».
- Créer un site internet (Cf. fiche 2.3).
- Créer une plateforme téléphonique.

#### Fiche action 2.2 :

##### Garantir la qualité de l'AIOA sur le territoire

###### • Constat

- À l'heure actuelle, les différentes structures de l'Accueil, Information, Orientation, Accompagnement (AIOA) proposent une offre de service spécifique à leurs publics cibles.

- Afin de garantir à tous, une égale qualité de service, il convient de constituer un véritable réseau de partenaires, capable d'offrir aux personnes un service homogène sur l'ensemble du territoire.

###### • Objectifs à atteindre

- Constituer un réseau des partenaires du SPTO ;
- Optimiser le conseil en évolution professionnelle.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

### Structurer l'orientation tout au long de la vie

#### Fiche action 2.3 :

#### Améliorer la visibilité de l'offre d'orientation, de formation et d'emploi

##### • Constat

À l'heure actuelle, l'information sur l'orientation, la formation, les métiers et l'emploi, est pléthorique et dispersée ce qui la rend peu lisible et peu accessible.

##### • Objectifs à atteindre

###### Grand public :

- Informer tous les publics sur l'offre d'orientation de formation et d'emploi.
- Orienter l'utilisateur vers un CEP en fonction de son profil.
- Assurer l'accès à la qualification tout au long de la vie, sécuriser les parcours.
- Réduire les freins périphériques à l'emploi grâce l'information sur les dispositifs mis en place par la région (aides à la mobilité, hébergement...).

###### Espace professionnel :

- Garantir la qualité de l'AIOA sur le territoire.
- Garantir l'accessibilité de l'offre de service du SPTO.
- Garantir l'accès à une information de qualité et actualisée.
- Favoriser les échanges de pratiques et la mutualisation.
- Favoriser la montée en compétence des acteurs.

#### Actions

##### • Bilan des actions

La loi du 5 mars 2014<sup>(2)</sup>, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confirme le droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation et crée un Service Public Régional d'Orientation à compétences partagées entre l'État et les régions.

Elle clarifie les rôles respectifs de l'État et de la Collectivité de Corse :

L'État définit au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur.

- Il met en œuvre dans ces établissements les conditions de réussite de tous
- Il impulse une politique éducative de l'orientation

La Collectivité de Corse se voit confier un rôle stratégique et renforcé en qualité de coordinateur de l'orientation, à l'échelle de son territoire, pour tous les publics.

Depuis 2019, le CREFOP est structuré en trois commissions : Formation, Emploi, Orientation ». Cette nouvelle organisation a été reconduite par le bureau du CREFOP en date du 15/02/2022. La commission «Orientation» dispose de trois ateliers : «informations métiers et formations», «décrochage scolaire», «orientation professionnelle ». Lors de ce même bureau, il a été ajouté deux autres commissions : «CPDRFOP» et «obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18ans» les deux étant transversales, ce qui implique que la commission «OF 16-18» soit dissociée de la commission «Orientation» et animée par la Direction de l'Orientation Tout au Long de la Vie de la Collectivité de Corse.

<sup>(2)</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2014/03/06/0055>



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

### Structurer l'orientation tout au long de la vie

#### Actions

La Collectivité de Corse organise le Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO) tout au long de la vie et coordonne sur son territoire :

- Les actions des organismes participants au SPTO
- La mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- Assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- La lutte contre le décrochage scolaire

Dans le cadre du Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO) la Direction de l'Orientation Tout au Long de la Vie a organisé de nombreuses actions :

- Convention triennale de lutte contre le décrochage scolaire (2015-2017) entre l'État et la Collectivité Territoriale de Corse.
- Coordination du réseau des CEP avec des actions de professionnalisation.
- Travail en atelier pour concevoir le portail internet CORSICA ORIENTAZIONE<sup>(3)</sup>.
- Marché public pour créer le site CORSICA ORIENTAZIONE et rapatriement sur ce portail de l'appliquatif FIORE sur lequel est répertorié toute l'offre de formation de Corse (PRF et Privée).
- Marché public pour la création d'une identité visuelle, d'un slogan, d'un logo et de supports de communication.
- La Charte Régionale du Service Public Territorial de l'Orientation tout au long de la vie a été signée le 21 septembre 2017 à la Collectivité de Corse en présence de tous les partenaires.
- Diffusion d'une campagne de communication afin de promouvoir le SPTO-CORSICA ORIENTAZIONE
- Lancement officiel du site CORSICA ORIENTAZIONE (septembre 2020).

La loi du 5 septembre 2018<sup>(4)</sup> renforce les compétences initiales de la Collectivité de Corse et lui confère, en outre, la compétence de diffuser l'information sur les formations et sur les métiers auprès des publics scolaires, universitaires, des apprentis et de leurs familles afin de leur donner la vision la plus exhaustive et plus pertinente possible sur les choix en orientation qui s'offrent à eux, en tenant compte des données socio-économiques du territoire.

Dès lors, une restructuration de la direction de l'orientation tout au long de la vie a été nécessaire et s'est déclinée comme suit :

#### 1 - Orientation Scolaire, universitaire et des actions de lutte contre le décrochage scolaire

Diffusion de l'information sur les métiers et sur les formations (Mise à disposition d'outils à destination des équipes éducatives : guides en orientation, films de promotion et de valorisation des métiers et des formations, boîte à outils...)

- Coordination des actions de lutte contre le décrochage scolaire.
- Coordination du dispositif relatif à l'obligation de formation des 16-18 ans.

Une convention entre l'État (Rectorat, Préfecture, Maritime et Agricole) et la Collectivité de Corse, qui a été signée le 10 mai 2021, permet de définir les périmètres d'actions de chacun des partenaires dans le cadre de cette diffusion de l'information sur les métiers et sur les formations auprès des publics scolaires, universitaires, des apprentis et de leurs familles. (Loi du 5 septembre 2018).

<sup>(3)</sup> <https://orientazione.isula.corsica/>

<sup>(4)</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2014/03/06/0055>



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

### Structurer l'orientation tout au long de la vie

#### Actions

#### Actions menées

- Organisation du Salon des formations et des métiers (Biguglia octobre 2022)
- Projet d'organisation du Salon des formations et des métiers (Ajaccio mars 2023)
- Organisation d'une conférence sur le décrochage scolaire (animée par Madame WEIXLER)
- Pilotage du Printemps de l'orientation par un COPIL composé de la région académique de Corse, la Collectivité de Corse, l'Université de Corse, la CCI de Corse et le MEDEF de Corse. La CDC met à disposition de ce temps de l'accompagnement à l'orientation des élèves de seconde et de première, des ressources de sa plateforme CORSICA ORIENTAZIONE.
- Réunion (septembre 2020) sur la « Convention territoriale entre l'État et de la Collectivité de Corse relative à la mise en œuvre de leurs compétences en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, apprenti et étudiant »  
entre la Secrétaire Générale de la région académique de Corse, le Directeur Général Adjoint en charge de l'enseignement de la Collectivité de Corse, le CSAIO et échanges pendant l'année 2020 et 2021 entre le Rectorat et la Collectivité de Corse en vue de finaliser cette convention
- Participation de la direction de l'orientation de la Collectivité de Corse à la commission académique des formations post-bac avec l'ensemble des responsables de formation de l'enseignement supérieur de Corse.
- Ambassadeurs des métiers (projet émission TV)
- Création d'une boîte à outil opérationnelle (2 thématiques : 1- A la découverte des métiers et des formations / 2- Retour d'expérience)
- Mise à disposition de films sur les métiers et sur les formations à destination des EPLE (3 formats)
- Mise à disposition de films sur l'apprentissage à destination des EPLE (1 format)
- Mise à disposition de casques immersifs sur les métiers à destination des EPLE
- Mise à disposition de guides en orientation à destination des EPLE et des structures partenaires du SPTO
- Réunion sur l'OF 16-18 avec la Rectrice de la région académique de Corse, l'IA-DASEN de Corse du-Sud, le CSAIO côté rectorat, la Conseillère Exécutive en charge du patrimoine, de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche, le Directeur Général Adjoint chargé de l'enseignement, le Directeur de l'orientation de la Collectivité de Corse côté CDC (01/2020)
- Coordination du dispositif OF 16-18 (schéma opérationnel, fiche de liaison ASE - ARML, charte de fonctionnement et organisation des PSAD (Participation de la DOTLV en tant que direction organisationnelle et de l'ASE en tant que direction opérationnelle), répertoire de l'offre de solution territorialisée et évolution de l'application CORSICA ORIENTAZIONE...)
- Séminaire permanent pendant l'année 2020-2021 (9 réunions) destiné aux directions des missions locales et des CIO sur le rôle et la coordination des missions locales et des CIO dans le cadre de l'OF des 16-18
- Coordination actions de lutte contre le décrochage scolaire (2 études, convention triennale à produire, charte de fonctionnement et organisation des PSAD, lettre de mission des directions des missions locales et des directions des CIO chargées de l'animation des PSAD (Participation de la DOTLV en tant que direction organisationnelle et de l'ASE en tant que direction opérationnelle, gestion des accès utilisateurs à RIO suivi).
- Réalisation de 2 IMPIEGU avec Corse Matin (Compétences de la CDC en matière de formation et d'orientation et VAE)
- Projet de réalisation d'un IMPIEGU avec Corse Matin sur la Voie Professionnelle et l'Apprentissage (parution fin septembre 2022)
- Participation à des forums, salons et journées portes ouvertes au sein des différentes structures partenaires (EPL, EPLA, CFA...)



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

# Structurer l'orientation tout au long de la vie

### Actions

#### 2 - Orientation Professionnelle et de l'accompagnement des publics

- Coordination du réseau de la VAE.
- Coordination du réseau des CEP.
- Coordination du SPTO.
- Financement des 4 missions locales et de l'ARML.

#### Actions menées

- Mise en place des PIT VAE (expérimentation de 1 an à consolider)
- Mise en place d'un nouveau dispositif CHÈQUE VAE (avec Pôle Emploi)
- Mise en place d'actions de professionnalisation des CEP ; ce sont par exemple 3 heures de formation qui sont dispensées à tous les conseillers Pôle Emploi
- Signature de la charte du SPTO (dernière signature le 21 septembre 2017)
- Suivi du conventionnement prévu entre notre collectivité (DFTLV) et la caisse des dépôts et des consignations, dans le cadre de l'abondement du CPF
- Mise en place d'une convention cadre pluriannuelle entre la CdC, missions locales et l'ARML, ainsi que de conventions annuelles d'application par directions
- Animation et participation du dispositif PARCOURS PLUS (actions de prescription) à destination des publics non scolarisés sans proposition sur Parcours Sup. On recense 326 jeunes sans proposition pour la rentrée 2022/2023
- Mise à disposition d'un numéro vert 0800 100 126, dédié à l'orientation.

#### 3 - Diffusion de l'information

- Gestion et animation du site CORSICA ORIENTAZIONE
- Gestion et animation des réseaux sociaux (TWITTER, INSTAGRAM, FACEBOOK)
- Référencement et saisie de l'offre de formation (Offre privée, initiale et continue)
- Actions de communication (campagnes...)

Ce portail internet dédié à l'orientation ainsi que les réseaux sociaux du dispositif CORSICA ORIENTAZIONE sont des outils indispensables et incontournables, fortement suivis, pour les tous les publics et pour les professionnels du secteur. De plus, toutes les aides attribuées par la Collectivité de Corse, sont répertoriées, afin de permettre aux publics concernés d'avoir accès à ces informations primordiales en matière de choix en orientation tout au long de la vie. Afin de répondre au mieux aux problématiques liées à la crise sanitaire, le site CORSICA ORIENTAZIONE a évolué avec, notamment, l'accès et la diffusion de formations à distance.

#### Actions menées

- Échanges avec l'ONISEP sur l'accès et l'exploitation des données transmises par l'Office à chaque région dans le cadre des nouvelles compétences de la Collectivité de Corse en matière d'information sur les métiers et les formations.
- Évolution site CORSICA ORIENTAZIONE (maintenance corrective, évolutive et adaptation du langage LHEO) qui sera effective au 1er septembre 2022 (pour 1 période de 1 an).





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

### Structurer l'orientation tout au long de la vie

#### Actions

##### Actions menées

- Réalisation, suivi technique et diffusion (site CORSICA ORIENTAZIONE et réseaux sociaux) guides en orientation (avec la mission prospective)
- Publicité de CORSICA ORIENTAZIONE et lien avec la plateforme sur les documents académiques remis à chaque élève de terminale dans le cadre des campagnes Parcoursup (phases d'information et des vœux de la procédure)
- Présentation du site dans le cadre d'un séminaire académique de formation des professeurs principaux de 3e
- Campagne de communication PIT VAE (réalisée)
- Campagne de communication SPTO (septembre 2022)
- Campagne de communication réseau des CEP (décembre 2022)
- Campagne de communication Salon des formations et des métiers 2022
- Réalisation, suivi technique et diffusion de films sur les métiers et sur les formations sur le site CORSICA ORIENTAZIONE et sur les réseaux sociaux (3 formats)
- Réalisation, suivi technique et diffusion de films sur l'apprentissage sur le site CORSICA ORIENTAZIONE et sur les réseaux sociaux (1 format)
- Mise en place de la V2 du référencement de l'offre de formation (INTRANET) depuis le 21 novembre 2021
- Mise en place de la V2 (espace dédié aux professionnels et partenaires du SPTO) du site CORSICA ORIENTAZIONE (EXTRANET) programmée pour 2023.

#### • Bilan des actions de Pôle Emploi

##### Accessibilité de l'offre de Service : Etat des lieux Pôle emploi Corse

- Accueil et information de 1er niveau : L'accueil et l'information de 1er niveau sont mis en œuvre à travers différents canaux de contact (Flux accueil en agence; Flux Accueil au téléphone).

16 857 bénéficiaires pour le 1er semestre 2022 :

- 5 771 en accueil physique et
- 11 086 en accueil téléphonique.

- Diagnostic : Pôle emploi réalise dans ce contexte des diagnostics personnalisés :

4 933 Demandeurs d'emploi ont bénéficié, pour l'année 2021, d'un Diagnostic Personnalisé et Approfondi

##### La mise en œuvre du CEP à Pôle emploi Corse et son optimisation

- 12 554 demandeurs d'emploi ont bénéficié, en 2021, du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) réalisé par Pôle emploi.

- 4 764 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un CEP pour le 1er semestre 2022.

Les CEP réalisés ont permis un accompagnement sur les champs suivants :

- 57 % d'aide à l'élaboration du projet professionnel,
  - 22% d'appui pour faire le point sur sa situation professionnelle,
  - 21% d'accompagnement pour la reconnaissance ou l'adaptation des compétences.
- La professionnalisation des conseillers Pôle emploi en 2021 :



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

### Structurer l'orientation tout au long de la vie

#### Actions

Tous les conseillers en accompagnement de Pôle emploi (74 participants) ont bénéficié d'une action de formation interne, d'une demi-journée, dédiée au CEP.

La session intitulée « OPTIMISER LE CEP - Posture & Formalisation » a permis d'aborder les champs suivants :

- La réappropriation du contexte et du périmètre de mise en œuvre du CEP (Enjeux, attendus).
- Le niveau 1 du CEP et les supports socles.
- La connaissance des autres acteurs du CEP et de leur offre de service en région.
- La présentation du CEP au demandeur d'emploi. La posture de facilitateur du conseiller (écoute active et alliance de travail).
- La mobilisation de l'offre de service, la formalisation du CEP.
- La coordination avec les autres opérateurs du CEP/SPTO.

#### La satisfaction du demandeur d'emploi

Pôle emploi mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement. (Indicateur ACO2). Cet indicateur vise à mesurer la qualité perçue de l'accompagnement afin d'apporter des réponses plus personnalisées aux demandeurs d'emploi. L'enquête est réalisée sur un échantillon de demandeurs d'emploi en portefeuille, inscrits depuis plus de 3 mois et dans la même modalité depuis au moins 2 mois. Pour l'année 2021 le taux de satisfaction est de 89,7%.

Pôle emploi, via la page Région Corse de PE.fr, assure la visibilité des informations à destination des demandeurs d'emploi.

Cela s'est traduit, pour l'année 2021, par :

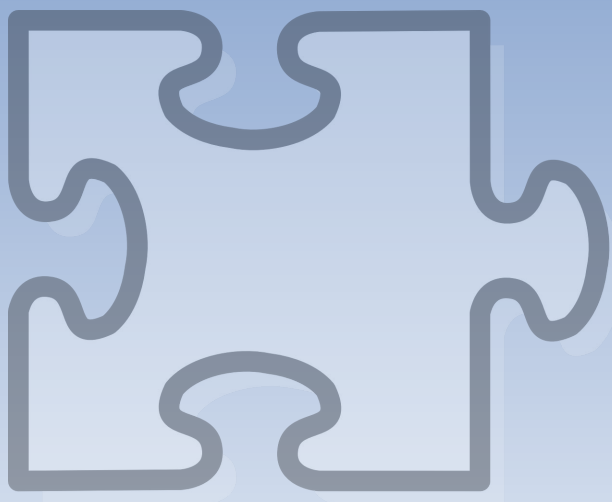
- 176 209 visites sur PE.fr-Corse,
- Un volume total annuel de 262 969 pages visitées.

De janvier à mi-septembre 2022 :

- le nombre de visites de 180 836 présente une augmentation de + 56,1% par rapport à la même période l'année précédente.
- Le nombre de pages visitées, sur la période est de 268 662. Il est également en forte augmentation par rapport à 2021, avec une consultation de + 60,5%.

# **OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3**

**Mieux coordonner les  
dispositifs et les  
moyens autour de  
l'orientation  
et de la formation**





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Fiche action 3.1 :

#### Optimiser l'offre de formation professionnelle

##### • Constat

- Articulation insuffisante des trois voies de formation : initiale sous statut scolaire/ apprentissage / continue (Pratiques et modalités d'intervention...). Pas de réflexion transversale suffisante pour apporter une réponse concertée aux besoins de formation.
- Visibilité de l'offre globale de formation insuffisante.
- Offre de proximité réduite sur certains territoires enclavés, en particulier pour les publics fragiles et peu mobiles.
- Langages différents pour appréhender les besoins en compétences (filière Vs secteur).

##### • Objectifs à atteindre

- Toiletter la carte des formations en s'appuyant sur un état des lieux actualisé de l'offre de formation initiale et continue selon les trois grandes voies : statut scolaire, / apprentissage / continue en direction des demandeurs d'emploi (voir objectif opérationnel 1).
- Rechercher un équilibre entre l'impératif de proximité, trop souvent premier déterminant de l'orientation, et la nécessité de constituer des pôles de compétences.
- Intégrer la logique de parcours.
- Adapter la carte des formations aux besoins socio-économiques des territoires.
- Prendre en compte les publics les plus vulnérables (personnes handicapées...).

#### Actions

##### • Bilan des actions

La création du site « Corsica Orientazione » apporte une meilleure visibilité de l'offre de formation. Il s'agit donc désormais d'entamer un travail d'analyse de cette offre et de fiabiliser les remontées de données sur l'apprentissage.

De plus, dès 2023, la Direction de la formation tout au long de la vie se dote d'un nouveau processus de passation des marchés avec l'objectif de rendre l'appareil de formation plus souple et plus réactif au regard des besoins identifiés.

Ce nouveau procédé va concerner les actions d'insertion sociale et professionnelle et des actions qualifiantes à destination des demandeurs d'emploi.

- En mettant en place cet accord cadre, la Direction répond à un impératif de souplesse et d'adaptabilité en matière d'achat de formation ; à un besoin identifié, une réponse formation.

- Pour ce faire, elle a souhaité élargir son offre afin d'aller au plus près des territoires. Ce sont en effet 34 lots qui sont concernés afin de couvrir l'ensemble de l'île et offrir la possibilité aux publics d'intégrer un parcours de formation pertinent qui réponde à des besoins de qualification mais également aux besoins de compétences des entreprises.

Ce souhait de territorialisation a été accentué par le déploiement des délocalisations de certaines formations, notamment dans le domaine du sanitaire et social.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Actions

En effet :

« La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, titres II et III et plus spécifiquement, les articles 53 à 55, et 73, introduit le transfert de compétences à la Collectivité de Corse, notamment au titre de la programmation des formations sanitaires et sociales.

La politique initiée par la Collectivité de Corse vise à répondre, au mieux, aux besoins des usagers, plus précisément leur permettre de trouver un emploi au plus près de leur lieu de vie, créer du lien social, et ce, tout en favorisant le développement économique.

L'évolution sociétale de la Corse, marquée par un vieillissement de la population, cumulée par l'impact de la crise sanitaire touchant la totalité des publics, nécessite la formation de professionnels capables de prendre en charge les problématiques identifiées.

Dans ce contexte, en complément des formations dispensées sur Aiacciu et Bastia, le développement de formations délocalisées, au plus près des territoires, a déjà été engagé dans le domaine sanitaire, avec la mise en œuvre d'une formation d'aides-soignants sur Sartè en septembre 2021 et sur Corti en 2022.

De plus, lors de la session du 18 novembre 2021, l'Assemblée de Corse a approuvé, à l'unanimité, le projet de formations délocalisées (délibération n°21/189 AC). Ainsi, il est aujourd'hui proposé de poursuivre :

- la mise en place de formations (renouvelées et nouvelles) sur Aiacciu et Bastia,
- de procéder à la phase opérationnelle de délocalisation des formations sur le champ social.

La ventilation de formations par microrégions, permettra de dispenser des formations qualifiantes au plus près des réalités des territoires en donnant l'accès au plus grand nombre et en évitant par ailleurs des déplacements coûteux sur les grands centres urbains.

Concernant les formations nouvelles et renouvelées sur Aiacciu et Bastia.

Seront déployées à partir du mois de septembre, des formations d'assistant de service social (DEASS), d'éducateur spécialisé (DEES), et d'accompagnant éducatif et social (DEAES) sur les sites d'Aiacciu et Bastia.

Les sites de formations sont :

- Aiacciu, éducateur spécialisé (DEES), assistant de service social (DEASS), formations renouvelées et accompagnant éducatif et social (DEAES) formation nouvelle ;
- Bastia, éducateur spécialisé (DEES) et assistant de service social (DEASS), formations renouvelées.

Concernant les nouvelles formations délocalisées :

Seront donc déployées à partir du mois de septembre, des formations d'accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES), d'éducateurs jeunes enfants (DEEJE), de travailleurs en insertion sociale et familiale (TISF), de moniteurs éducateurs (DEME) sur les sites de Calvi, Prupia-Vighjaneddu, Portivechju, et Corti, en complément des formations déjà dispensées et nouvelles à venir, sur Aiacciu et Bastia.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Actions

Les sites de formations délocalisées dans le domaine social sont plus précisément :

- Calvi, éducateurs jeunes enfants (DEEJE), travailleurs en insertion sociale et familiale (TISF), moniteur éducateur (DEME), assistant de service social (DEASS) ;
- Portivechju : accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES), travailleurs en insertion sociale et familiale (TISF), moniteurs éducateurs (DEME), éducateurs jeunes enfants (DEEJE) ;
- Corti, accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES), pour cette formation la recherche d'un lieu d'enseignement est toujours en cours ;
- Prupia-Vighjaneddu, accompagnants éducatifs et sociaux (DEAES).

De fait, et comme indiqué dans le zoom (Évolution de la carte des formations à la fois sanitaires et sociales en Corse (2020-2022)), la majorité du territoire est couvert par une offre de formation accessible à tous.

Il est important de préciser, qu'outre les voies de formations traditionnelles (formation initiale classique, et formation professionnelle continue), la voie de l'apprentissage sera également ouverte, il s'agit d'une « voie d'excellence », jusqu'à présent peu développée en Corse, et qui aura pour objectif de faciliter l'attractivité des métiers en tension.

Cette volonté du « aller vers » s'inscrit dans la stratégie volontariste de notre collectivité, et qui se veut une réponse aux attentes de nos partenaires institutionnels, des structures associatives, publiques et privées, ainsi que de la population sur l'ensemble du territoire. »<sup>(5)</sup>

<sup>(5)</sup> Extrait de la délibération n° 21/189 ac de l'Assemblée de Corse approuvant le projet de développement de formations sociales délocalisées au plus près des territoires

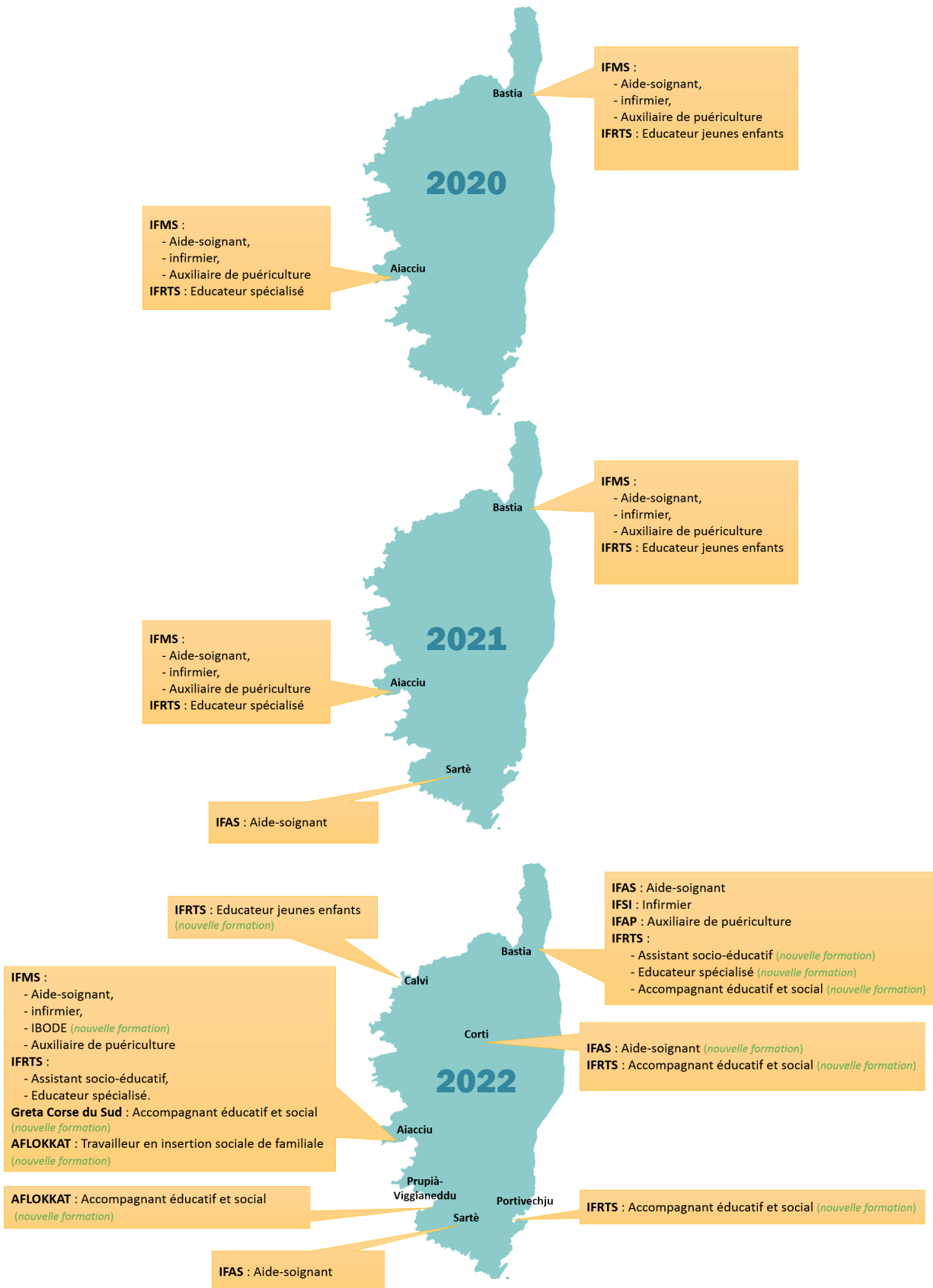


# OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

## Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

ZOOM

### Évolution de la carte des formations sanitaires et sociales en Corse





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Actions

Bien que les formations présentes dans le Programme Régional de Formation soient déjà délocalisées, avec une offre recouvrant l'ensemble du territoire, les accord cadre viendront accentuer ce mouvement.

Concernant la prise en compte des publics vulnérables, de nombreuses actions ont vu le jour notamment à destination des publics en situation de handicap ou des publics possédant des difficultés d'insertion plus générales.

#### À destination des publics en situation de handicap

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venu accentuer un mouvement déjà bien entamé en préconisant aux organismes de formations la mise en place d'un référent handicap.

Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié des personnes en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien.

Il apporte des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation.

Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenant dans son parcours de formation et vers l'emploi.

Dans le cadre de la professionnalisation des acteurs de la formation, un partenariat entre la Collectivité de Corse et l'AGEFIPH, a permis la mise en place d'une première étape du plan de formation des référents handicap.

En effet, afin d'accompagner au mieux les centres de formation dans leur rôle de référent handicap, le module « Devenir référent handicap » a permis aux bénéficiaires, salariés des organismes de formation, d'acquérir un premier niveau de culture sur le handicap et de comprendre les attendus du rôle de «réfèrent handicap».

Éléments du contenu de la formation :

- Appréhender la notion de handicap et son environnement
- Lever les représentations sur le handicap
- Se familiariser avec le contexte réglementaire
- Identifier les acteurs : Qui fait quoi ? Les aides possibles ?
- Connaître les missions du référent handicap
- Comment communiquer au sein de sa structure sur la plus-value de la fonction «réfèrent handicap» pour un meilleur accompagnement et suivi des personnes en situation de handicap ?
- Poser une réflexion sur le développement d'un réseau de «réfèrents handicap» en Corse pour permettre la mise en place d'actions coordonnées, d'échanges de bonnes pratiques et favoriser la fluidité des parcours.

Il s'agit, à travers cette action de professionnalisation, de rendre concrète l'inclusion des personnes handicapées en formation.

En 2020, 3 sessions de formation en distanciel ont été mises en place.

Formation en 2020 : 35 personnes, salariés des organismes de formation, ont été formées.

En 2021, 2 sessions ont été programmées à Bastia et Ajaccio.

- Ajaccio, le 08 et 09 novembre, et 9 participants
- Bastia, le 29 et 30 novembre et 11 participants

Lors de la visite en Corse du Haut-Commissaire aux Compétences, Madame Carine SEILER, il a été relevé que la Corse avait le taux de personnes en situation de handicap formées, le plus élevé.

L'agefiph et la CDC ont réuni lors d'un séminaire qui a eu lieu en juin 2022, tous les référents handicaps afin d'amorcer le réseau des référents handicaps en Corse.





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

# Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

### Actions

La Ressource Handicap Formation<sup>(6)</sup> a été créée. Elle contribue à un meilleur accompagnement des publics en situation de handicap qui souhaitent intégrer une formation. (Voir zoom)

L'enseignement agricole a, de son côté, mis en place ces référents handicap et a entamé une formation à destination des enseignants

### ZOOM

#### LA RESSOURCE HANDICAP FORMATION (RHF)

Il s'agit d'une offre de services à destination des organismes de formation (OF) et des centres de formation des apprentis (CFA). Elle s'appuie sur deux instances de pilotage portées par des acteurs institutionnels régionaux du champ de l'emploi, de la formation et de la santé et une coordination effectuée par l'Agefiph.

Un comité de pilotage stratégique composé de : l'Etat, la Collectivité de Corse et l'Agefiph. Un comité de pilotage opérationnel composé de : l'Etat, la Collectivité de Corse, l'Agefiph mais également Pôle Emploi, Cap Emploi Corse et l'ARML (Association Régionale des Missions locales).

Cette offre de services vise à :

- Permettre aux acteurs de la formation, de l'emploi et du handicap de travailler ensemble pour mieux sécuriser les parcours de formation.
- Accompagner les OF et CFA à penser et organiser leur accessibilité, physique et pédagogique. Cela concerne également la conception de leurs actions de formation.
- Soutenir le référent handicap pour lui permettre de proposer des parcours aménagés de formation.

La Ressource Handicap Formation contribue à renforcer l'égalité des chances dans la formation en assurant une meilleure prise en compte de la diversité des besoins des apprenants et permet aux formations professionnelles d'être inclusives.



<sup>(6)</sup> <https://rhf-corse.fr/>



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

# Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

### Actions

#### À destination des publics possédant des difficultés d'insertion plus générales

Le Programme Régional de Formation intègre une offre dite « insertionnelle » s'adressant à des demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi. Cette offre permet d'apporter les pré-requis nécessaires pour une entrée en formation qualifiante ou une insertion sur le marché de l'emploi. Ses contenus visent une remise à niveau dans les disciplines de base mais également une acquisition de « compétences douces » qu'elles soient comportementales, sociales ou humaines.

#### À destination des primo arrivant

Le Diplôme d'Etat de Langue Française propose à un public de primo arrivant un enseignement des compétences de base en langue française qui prend en compte son niveau de départ. Il représente une première étape dans le parcours d'insertion des publics.

### ZOOM

#### **LES FORMATIONS INSERTIONNELLES DU PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION**

Les formations insertionnelles font partie intégrante du Programme Régional de Formation. Elles représentent des solutions sur mesure aux publics les plus éloignés de l'emploi en ciblant plus particulièrement le développement de « compétences douces » ou « soft skills ».

En 2021, les formations concernaient les thèmes suivants :

- Maitriser ses écrits professionnels ;
- Optimiser son potentiel professionnel ;
- Valorisation atouts compétences retour emploi ;
- Valorisation atout compétences ;
- Diplôme d'Etat de Langue Française (DELF).

Ces formations sont dispensées sur l'ensemble du territoire, à savoir Aiacciu, Bastia, Portivechju, Munticellu, Ghisunaccia, Sartè, L'isula, I Prunelli di Fiumorbu.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Fiche action 3.2 :

#### Favoriser la mutualisation des outils : Plateaux techniques/ outils pédagogiques

On entend par outils : l'outil pédagogique, à savoir un système, une méthode, qui permet de comprendre et d'apprendre un domaine de connaissance, mais aussi des plateaux-techniques, bâtiments, salle, informatique, internat, machines, ...

Les outils permettent d'informer, de former, de perfectionner les publics et de favoriser l'acte de formation.

#### • Constat

- une méconnaissance de l'existant par les partenaires et les apprenants ;
- une difficulté à mobiliser et à fédérer les outils ;
- des contraintes pédagogiques et organisationnelles ;
- des contraintes financières.

#### • Objectifs à atteindre

- Remettre le public et ses besoins au centre du dispositif et permettre au plus grand nombre d'accéder aux outils les plus efficaces et les plus proches du lieu de formation.
- Instaurer une dynamique des acteurs de la formation, favoriser une mise en synergie.
- Permettre de réaliser des économies d'échelle.

#### Actions

#### • Bilan des actions

Au regard des objectifs fixés, il apparaît que les actions envisagées n'aient pas été réalisées.

Il sera nécessaire d'actualiser les objectifs en vue de les rendre plus opérationnels.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Fiche action 3.3 :

#### Favoriser le mixage des publics et des parcours dans toutes les voies de formation

##### • Constat

Par mixité des publics, on entend le regroupement dans une même séquence de formation d'élèves ou d'apprentis en formation initiale sous statut scolaire ou par apprentissage et /ou de stagiaires de la formation continue. Par mixité des parcours, on entend le changement de statut en cours de cycle de formation (1 an sous statut scolaire, puis 2 ans en apprentissage ou 2+1). Celle-ci s'inscrit pleinement dans la rénovation de la voie professionnelle, en particulier dans la mise en place des passerelles avec l'apprentissage.

##### • Contexte

Contexte européen et national : réaffirmation du droit à la formation tout au long de la vie (pour les actifs oblige les employeurs à favoriser la formation de leur personnel et nécessite la présence d'une offre de formation diversifiée pour répondre aux besoins des individus et des entreprises).

Contexte régional : la faible démographie, des territoires cloisonnés, le peu de mobilité des publics, le tissu économique constitué de TPE nécessitent dans certains secteurs de pouvoir offrir une offre de formation plus complète et ce, avec des publics différents.

À ce jour, le mixage des publics est réalisé à minima en Corse.

##### • Objectifs à atteindre

- Entreprendre un travail d'ingénierie pédagogique, organisationnelle et financière (modularisation, individualisation des parcours, annualisation, etc...) afin de s'adapter aux contraintes réglementaires (dates d'entrées, dates d'examen, volumes horaires, etc...).
- Sécuriser financièrement des formations peu attractives mais qui sont pourvoyeuses d'emplois (Cf. mixage de parcours, lutte contre le décrochage en cours de cursus).
- Sécuriser les parcours.
- Enrichir les parcours respectifs de publics très différents.
- Résoudre les problèmes de seuil.

#### Actions

##### • Bilan des actions

Pour la DRAAF, le mixage des publics se fait dans les 3 voies de formation (FIS : formation initiale scolaire, FIA formation initiale par apprentissage, FC Formation continue).

Au niveau du mixage apprentis/élèves, il ne s'effectue pour l'instant que dans les formations de niveau 5 (BTSA). Les étudiants en formation initiale scolaire sont largement majoritaires et concernent plus de 85% des promotions.

Le choix de débiter la mixité sur un public post-bac a été motivé par une demande du territoire et la relative autonomie des publics postbac.

Il a fallu former les équipes enseignantes à la pédagogie de l'alternance et à la qualité, organiser les emplois du temps pour que les apprentis soient présents 35 heures semaine (horaires de travail), alors que les élèves sont présents seulement 32 heures par semaine. Les 3 heures de différentiel sont utilisées pour faire le retour d'expérience en début de semaine.

Les réunions de concertation pédagogiques ont été nombreuses afin de construire un TSFA (Tableau Stratégique de la Formation par Alternance) cohérent et des outils de suivi facilitants pour les périodes en entreprise.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Actions

#### • Bilan des actions

Ce mixage entraîne des difficultés organisationnelles. Ces difficultés se portent sur :

1. Emplois du temps des enseignants difficiles à organiser car les enseignants interviennent sur un rythme hebdomadaire régulier, alors que les formateurs travaillent en annualisation du temps de travail et leur emploi du temps sont plus flexibles et plus adapté à l'apprentissage;
2. Calendrier biannuel difficile à organiser car le calendrier des vacances scolaires n'est disponible que pour une année. La projection sur les 2 années reste donc compliqué;
3. Nombre faible d'apprenants rend difficile l'insertion de ceux-ci dans le groupe classe.

Mixage des publics apprentis/ Stagiaires

Le mixage des publics de la formation continue et de l'apprentissage se fait depuis longtemps dans les centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) et centres de formation d'apprentis (CFA) des deux entreprises publiques locales (EPL). Cette mixité est présente principalement dans une formation.

Débutée au départ pour des raisons de mutualisation de moyens (peu de public en apprentissage). Les établissements ont poursuivi pour des raisons diverses.

Pour certains, le mixage permet toujours de répondre aux difficultés de recrutement en apprentissage.

Pour d'autres, les effectifs ont vite augmenté, mais la poursuite du mixage et donc de la mutualisation des moyens permet d'offrir un panel de modules de «territorialisation» et de spécialités plus larges.

A noter que dans les formations de niveau 3 (CAPa) le mixage des publics rencontre des problèmes spécifiques.

Ces problèmes sont dus à un manque de maturité et des comportements inadaptés des apprentis. Ces 2 variables ont fait échouer régulièrement les tentatives de mixité que ce soit avec des publics en contrat de professionnalisation ou de stagiaires de la formation continue venus suivre de «blocs de compétences».

Une 3e forme de mixité se pratique depuis toujours dans nos établissements, quel que soit le centre, il s'agit de la mixité de diplômes. En effet, pour avoir une carte de formation variée répondant au besoin, nous regroupons les publics sur la partie commune des diplômes, en organisons des espaces d'individualisation pour la contextualisation. Ils sont séparés durant les enseignements spécifiques.

En conclusion le mixage des publics, que ce soit de voies de formation ou d'options de diplôme, demande un engagement et un investissement important des équipes, mais permet des échanges riches entre publics et développe une nouvelle dynamique de groupe.

Cependant des difficultés de montages financiers demeurent car les financements de parcours nominatifs ne peuvent être mutualisés. En effet, dans le cadre des marchés de la Collectivité de Corse, les heures de formation sont allouées pour des parcours nominatifs et non sur des volumes d'heures à utiliser (ce qui n'a rien à voir avec un retour à l'heure groupe).

Des formes pédagogiques innovantes (AFEST : Action de Formation En Situation de Travail) ont tout de même pu être mises en œuvre, en accord avec la Direction de la Formation tout au long de la vie de la CDC, afin d'individualiser les parcours tout en respectant le cadre de la loi sur les marchés publics.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Actions

- **Bilan des actions**

Cependant il est difficile de faire entrer les centres dans un processus d'ingénierie pédagogique plus poussé, nécessaire à la mise en place de cette flexibilité pédagogique, sachant qu'elle ne pourra être valorisée dans la mise en place de parcours.

La contrainte de ce cadre juridique relative au mixage des publics peut représenter un frein à la mise en œuvre de cette action pourtant pertinente. Il sera proposé de retravailler cette fiche de manière plus opérationnelle lors de l'actualisation du CPRDFOP.

Il en est de même concernant la sécurisation des formations pourvoyeuses d'emploi. En effet si des efforts considérables ont été entamés sur le repérage des besoins des entreprises et sur la mise en œuvre de formations adaptées, la problématique de recrutement des publics sur des formations pourvoyeuses d'emplois doit désormais être une priorité.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Fiche action 3.4 :

#### Coordonner et optimiser la prise en charge des décrocheurs dans le cadre du SPTO

##### • Constat

La déficience de l'évaluation du décrochage.

Données partielles du système interministériel d'échange d'information (SIEI) permettant le recensement des décrocheurs : pas d'interconnexion avec les données inexistantes du ministère de la Défense, des CFA et des missions locales.

##### • Objectifs à atteindre

- Repérer et accompagner les décrocheurs dans le cadre du SPTO.

#### Actions

##### • Bilan des actions

Une charte de fonctionnement des PSAD (plateforme de soutien et d'appui aux décrocheurs) est prête à 98%, en attente de validation définitive. Aussi, ce qui suit n'aura jusqu'à validation effective qu'une valeur indicative...

La PSAD est une instance qui a vocation à répondre aux besoins spécifiques des jeunes ne remplissant pas l'obligation de formation et/ou étant en situation de décrochage scolaire. Ainsi, les jeunes sortis du système éducatif sans diplômes ou certifications professionnelles, ou avec un cycle incomplet d'achèvement de leur diplôme ou certification, seront accompagnés vers l'insertion sociale et professionnelle par le biais d'une solution personnalisée et d'un suivi spécifique.

La Direction de l'Orientation de la Collectivité de Corse est chargée d'animer la PSAD et de coordonner l'action de ses intervenants. En cas de besoin, la Direction de l'Orientation pourra inviter, parmi les membres du SPTO (Service public territorial de l'Orientation) ou d'autres directions de la Collectivité de Corse, les personnes dont elle jugera l'avis nécessaire, afin d'apporter des éléments complémentaires sur l'étude des situations des cibles dans le but d'améliorer l'analyse des prescriptions proposées.

La Direction de la Protection de l'Enfance interviendra dans les PSAD pour apporter une expertise sur des profils qui le nécessitent :

- Jeunes sous-mains de justice ou bénéficiant d'un accompagnement par un service social ou médico-social (Aide Sociale à l'Enfance, Maison Départementale des Personnes Handicapées),
- Mineurs Non Accompagnés (MNA).

Il est prévu que deux idées majeures guident l'organisation en Corse des PSAD :

1) On distingue généralement les PSAD traitant du décrochage scolaire des PSAD traitant de l'obligation de formation. Or, les publics et les acteurs institutionnels sont souvent très proches, voire les mêmes. En outre, les flux de remontées sont relativement modestes en Corse. Il a par conséquent été jugé opportun qu'il y ait une instance de PSAD unique en Haute Corse et l'autre en Corse du Sud. Lors de cette instance, les problématiques relevant traditionnellement des deux catégories de PSAD seront tour à tour traitées et solutionnées. La distinction se fait uniquement sur les attributions de certains acteurs qui sont différentes selon que le public traité est mineur ou majeur.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

### Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

#### Actions

2) L'offre de solution sera territorialisée (4 zones que sont les territoires d'action des 4 missions locales de Corse) en actionnant l'exhaustivité des offres de solutions

Il est envisagé de dresser un état des lieux de l'offre locale de solutions aux jeunes décrocheurs en recensant les solutions disponibles sur le territoire de chaque plateforme et en identifiant le nombre de places qu'elles proposent. Des réunions ponctuelles peuvent être organisées afin que les différents réseaux de partenaires puissent présenter leur offre de solution.

Une réflexion doit être portée à l'échelle de chaque territoire en tenant compte des données socioéconomiques mais également en proposant des solutions visant à lever les freins à l'inclusion sociale et professionnelle :

- Mobilité ;
- Offre de solution à distance ;
- Hébergement.

Cette démarche s'inscrit dans un objectif de mutualisation des moyens et des ressources en favorisant l'émergence de passerelles entre les territoires et les PSAD afin de répondre aux exigences d'un service public de qualité.

Des critères d'évaluation sont également prévus pour être renseignés périodiquement afin de mesurer l'efficacité de l'action menée et éventuellement y apporter des améliorations.



# **OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4**

**Favoriser  
l'individualisation des  
parcours**





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4

### Favoriser l'individualisation des parcours

#### Fiche action 4.1 :

#### Améliorer l'adaptabilité de l'offre de formation

##### • Constat

- Absence d'outils pédagogiques innovants permettant l'accès à une formation adaptée et correspondant à une logique de parcours individualisé.
- Manque de lien entre l'appareil de formation et le monde économique (calendriers notamment).
- Initiatives pédagogiques isolées et non diffusées.
- Absence d'un espace de collaboration avec l'ensemble des acteurs régionaux de la formation professionnelle pour faire de la veille et innover en matière d'ingénierie de formation.
- Actions de formations relatives à la professionnalisation des formateurs peu développées et adaptées

##### • Objectifs à atteindre

- Rendre l'appareil de formation plus souple et plus dynamique pour répondre à la demande des publics.
- Proposer un plan de formation individualisé.
- Prendre en compte la problématique du handicap dans l'appareil de formation.

#### Actions

##### • Bilan des actions

Pour la CDC, la mise en place des Comités Locaux de Formation et d'un nouveau mode d'achat des formations répondent à la nécessité de rendre l'appareil de formation plus souple et plus dynamique. L'étude sectorielle initiée par le collectif interfinanceurs sur les organismes de formation en Corse répond également à cet objectif. En effet, identifier les besoins des OF contribue à leur apporter des outils visant à renforcer leur professionnalisation. (voir Annexe 3)

La période de confinement a pu être l'occasion de rendre l'appareil de formation plus réactif en proposant une offre de formation uniquement à distance.

Ce sont des actions avec la spécificité d'une modalité « 100 % à distance » qui a été innovante avec un marché national lancé en mars 2020, en pleine crise sanitaire, permettant de couvrir le besoin en formation et de répondre aux contraintes du confinement. Ces formations 100% FOAD (avec un catalogue initial de 150 formations dès son démarrage en 2020) ont constitué un levier supplémentaire pour le développement des compétences des demandeurs d'emploi durant la période de confinement.

Sur la problématique de l'individualisation des parcours, la DRAAF et Transition Pro soulèvent le travail qui a été accompli sur des modules de formation à distance qui ont permis de mettre en place des parcours sur mesure.

Les travaux à venir sur la rénovation des diplômes offrira un cadre plus propice à la mise en œuvre de cette action.

Consacrée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et le décret du 2 octobre 2014, la notion de blocs de compétences est désormais intégrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'ensemble des ministères en charge de la formation doivent avant 2024, mettre en conformité leurs diplômes professionnels sous la forme de blocs de compétences, s'ils souhaitent continuer d'émerger au crédit du CPF. Ces blocs de compétences concernent une partie du «métier et/ou des compétences transversales».

La mise en place de blocs de compétences permet l'entrée dans une logique de parcours : destiné à «sécuriser les parcours professionnels dans le cadre de la formation tout au long de la vie et d'accéder à une diversification des voies d'accès» : VAA (Validation d'Acquis Académique), VAP (Validation des Acquis de l'expérience; université seulement) VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) réacquis, ...



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4

### Favoriser l'individualisation des parcours

#### Actions

Il s'agit donc de mettre en place une agilité pédagogique permettant de réduire ou d'allonger les parcours en fonction du profil des bénéficiaires.

De son côté, Pole Emploi poursuit son financement de parcours individuels et les enrichit notamment avec des formations inclusives.

Pour exemple le marché AFC Numérique. Ces formations ont pour objet d'élargir et diversifier le recrutement dans les métiers du numérique aux demandeurs d'emploi qui y sont moins représentés. Les publics cibles sont les suivants : les demandeurs d'emploi femmes, quel que soit leur niveau de diplôme à l'entrée en formation ;

- Demandeurs d'emploi résidant dans un QPV ou une ZRR, ou en bordure d'un QPV ou d'une ZRR, quel que soit leur niveau de diplôme à l'entrée en formation ;
- Les publics peu ou pas qualifiés (bac/infra bac), y compris les publics jeunes (18 – 26 ans).

La spécificité est l'adaptation des modalités de soutien et d'accompagnement pendant la formation, pour accueillir et faire réussir des publics peu représentés dans ces métiers/formations. L'individualisation de la formation se traduit par la mise en place d'un parcours personnalisé comprenant, en fonction du besoin identifié, une phase de remise à niveau (pouvant aller jusqu'à 20 % de la durée totale de la formation), d'une phase de coaching adapté, d'un appui pédagogique/soutien personnalisé.

Ces éléments d'individualisation de la formation s'ajoutent aux 3 autres blocs socles du parcours : la formation professionnelle en centre, la période de formation en entreprise, un module dédié aux techniques de recherche d'emploi. (Voir Annexe 4).

La mise en place de l'AFEST concourt également à l'individuation des parcours. En effet, la formation en situation de travail est une modalité pédagogique qui permet l'élaboration d'un parcours individualisé, construit « sur mesure » ; il permet un apprentissage de meilleure qualité et de meilleures chances d'intégration durable dans l'emploi. Le positionnement du demandeur d'emploi permet de cibler les compétences déjà acquises et celles à acquérir pour occuper l'emploi. Les critères de l'AFEST permettent la mise en place d'un parcours rigoureux, avec des étapes clés, favorisant un développement individualisé des compétences.

Les publics bénéficient d'un accompagnement renforcé et le parcours peut comporter, en cas de besoin, une période de formation dans un organisme externe, en complément des modules d'AFEST au sein de l'entreprise. (Voir Annexe 5)

De son côté, la CDC travaille à la mise en place d'une plateforme digitale « [formazione.corsica](http://formazione.corsica) » qui répond aux besoins de la formation 100% à distance et/ou en multimodalité, accessible à partir de lieux différenciés (en centre, en entreprise, à domicile).

Cette plateforme sera mise à disposition de tous les organismes de formation répondant au Programme Régional de Formation de la CDC.

Concernant la prise en compte du handicap, des avancées législatives ont eu lieu, notamment la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Celle-ci prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail).

De surcroît, depuis le 1er janvier 2019, tous les CFA ont l'obligation de nommer un référent handicap. Il accueille les apprentis en situation de handicap et les accompagne sur leur lieu d'emploi pendant toute la durée de la formation. Il les aide à sécuriser leur parcours de formation et travaille en lien avec les formateurs, éducateurs, maîtres d'apprentissage, structures médico-sociales.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4

### Favoriser l'individualisation des parcours

#### Fiche action 4.2 :

#### Organiser et promouvoir le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le parcours de formation

- **Constat**

- Le dispositif VAE est peu connu et sous utilisé.
- L'information sur le suivi du dispositif est difficile à collecter.

- **Objectifs à atteindre**

- Faciliter l'accès à la VAE dans les parcours de formation.

#### Actions

- **Bilan des actions**

#### Bilan de la Direction de l'orientation tout au long de la vie

1) Au premier chef, le site Corsica Orientazione a vu le jour et il consacre une partie de ses informations à ce qu'est une VAE, quelles en sont les étapes successives, quels sont les différents certificateurs qui ont un rôle essentiel en tant qu'interlocuteurs obligatoires et qui sont répertoriés dans un annuaire inséré sur une page du site.

2) Par ailleurs, depuis le 15 décembre 2021, ont été mis en place de 9 points d'information territoriale sur la VAE.

Les 9 implantations pour un accueil fixe du public sont les suivantes :

- Chambre de métiers et de l'artisanat d'Aiacciu
- Chambre de métiers et de l'artisanat de Portivechju
- Chambre de métiers et de l'artisanat de Prupia
- Chambre de métiers et de l'artisanat de Bastia
- Pôle Méditerranéen d'Hébergement et de formation d'Aiacciu
- Institut consulaire de formation d'Aiacciu
- Institut consulaire de formation de Borgu
- Institut consulaire de formation de Corti
- Institut consulaire de formation de l'Isula

Au sein de ces points, les usagers bénéficient de divers types de prestations gratuites qui sont les suivantes :

\*Obtenir un premier niveau d'information (Qu'est-ce qu'une démarche VAE ; l'éligibilité ; les étapes ; les différents certificateurs de la VAE en Corse par secteur d'activité).

\*Déterminer avec le candidat à une VAE le bon diplôme ou la bonne certification du RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

\*Explorer avec le candidat à une VAE l'exhaustivité des pistes de financements susceptibles d'être utilisés et l'orienter vers l'organisme certificateur approprié.

L'adresse mail générique où prendre directement Rdv avec un conseiller est la suivante : pit-vae@isula.corsica



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4

### Favoriser l'individualisation des parcours

#### Actions

La page dédiée du site internet Corsica Orientazione est la suivante : <https://orientazione.isula.corsica/definir-mon-projet/evolution-professionnelle/les-points-dinformation-territoriale-en-validation-des-acquis-de-lexperience-pit-vae/>

Des campagnes de communication presse, radio, tv, réseaux sociaux sur PIT VAE ont eu lieu pour diffuser largement l'information de l'ouverture des PIT.

Un numéro vert destiné, entre autre à aiguiller les usagers vers les PIT VAE a aussi vu le jour.

3) Enfin, un règlement des aides chèques accompagnement VAE ainsi qu'une convention avec Pôle emploi régional sont en cours de finalisation en vue notamment de favoriser la VAE auprès de publics fragiles socialement mais également pour diriger prioritairement les aides à des candidats souhaitant valider des VAE sur des métiers définis par le CREFOP comme des métiers en tension sur l'île.

#### Bilan des autres structures :

Des progrès quant à l'information sur le dispositif de la VAE ont été réalisés permettant une augmentation de l'utilisation de ce mode d'accès à la qualification.

A ce titre :

- La DRAAF rappelle que 20% des installations ont été menées par la voie de la VAE
- Transition Pro a pu financer 12 VAE et constate un accroissement des demandes.
- Pôle Emploi met en avant un partenariat renforcé qui a permis d'aboutir à 40 VAE par an mais constate un manque de demandes de la part du public malgré la présence de personnes ressource sur site.

#### Fiche action 4.3 :

##### Lever les freins administratifs

#### • Constat

L'impératif d'inscription à Pole Emploi comme préalable à l'entrée en formation peut être considéré comme lourd pour certains publics, notamment les jeunes en demande d'insertion.

#### • Objectifs à atteindre

Adapter les démarches administratives pour faciliter l'accès des publics à la formation.

#### Actions

#### • Bilan des actions

Une véritable avancée a été réalisée dans le cadre de cette action. En effet, désormais les conseillers de la Mission Locale peuvent inscrire un jeune en formation même si celui-ci n'est pas inscrit. Il dispose alors d'un délai pour réaliser son inscription mais est assuré de sa place en formation.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4

### Favoriser l'individualisation des parcours

#### Fiche action 4.4 :

#### Lever les freins à la mobilité : Hébergement / Transport

##### • Constat

La géographie de l'île-montagne, fortement rurale, marquée par le cloisonnement de certaines microrégions, génère en elle-même des contraintes multiples pour doter toute partie du territoire d'une offre de formation permettant d'accéder facilement à une qualification moyenne de niveau IV.

Il est fait le constat latent du peu d'appétence à la mobilité pour se former ou compléter une formation sur un autre site, ce qui représente un frein notable à la qualification et constitue un facteur aggravant de sorties prématurées sans diplômes.

Quand ils sont motivés, les publics de la formation professionnelle particulièrement les jeunes et les demandeurs d'emploi rencontrent souvent des difficultés liées à l'hébergement et aux transports. Par conséquent, la plus ou moins grande capacité à être mobile géographiquement pèse sur le choix d'orientation, de formation et d'emploi.

Absence de coordination et de mutualisation des moyens de transport pour les apprenants

##### • Objectifs à atteindre

Faciliter l'accès des publics à la formation.

#### Actions

##### • Bilan des actions

Concernant les aides diverses accordées aux élèves, étudiants et stagiaires de la formation, la CDC a souhaité apporter cohérence et lisibilité. Au delà d'un clivage par publics ou par thématique la CDC a travaillé en transversalité pour réaliser ce document opérationnel.

C'est ainsi qu'elle publie en 2019 son schéma d'aide à la réussite, à la vie étudiante, à la formation professionnelle et à l'apprentissage 2019-2023<sup>(7)</sup>.

Il s'agit d'un document unique proposant une offre de 34 mesures visant à accompagner les publics dans leur parcours de formation sur et à l'extérieur de l'île.

Par ailleurs, la mise en place des accords cadre et de la territorialisation de l'offre vont dans le sens de cette fiche. Il s'agit en effet d'amener l'offre de formation au plus près du public au sein des territoires.

Pour autant, il sera nécessaire de poursuivre les travaux visant à faciliter l'accès des publics à la formation.

<sup>(7)</sup> [https://www.isula.corsica/Aides-a-la-vie-etudiante\\_r88.html](https://www.isula.corsica/Aides-a-la-vie-etudiante_r88.html)

# **OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5**

**Apporter une plus-value  
professionnelle grâce à la  
langue corse**





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5

### Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse

#### Fiche action 5.1 :

**Établir un état des lieux linguistique du public formé**

- **Constat**

- Aucun outil ne permet de connaître le niveau réel du public.
- Les locuteurs sous-évaluent souvent leur niveau linguistique : ils ne sont pas toujours conscients de leurs compétences.

- **Objectifs à atteindre**

- Connaître le public et ses besoins linguistiques.
- S'assurer de l'adéquation entre les compétences déjà acquises et les formations proposées.

#### Fiche action 5.2 :

**Intégrer une formation de langue corse dans les formations professionnelles**

- **Constat**

Le plan lingua 2020, tel qu'adopté le 5 décembre 2014, prévoit, entre autres objectifs :

- de « ...permettre à chacun d'apprendre le corse, quels que soient son âge, sa situation professionnelle ou ses origines » ;
- d'« ...offrir à chaque locuteur un maximum d'opportunités d'usage de la langue corse » ;
- de « ...créer les conditions de l'offre de services bilingues par les organismes publics et privés »... (Rapport 2014/E4/189, p. 41).

De fait, la langue devient un facteur d'intégration sociale et professionnelle et s'inscrit dans la pratique professionnelle à venir de l'apprenant.

- **Objectifs à atteindre**

- Permettre à chaque formé d'être capable d'assurer au moins une conversation simple avec un client, un collègue ou un prestataire (présentation d'une personne ou d'une entreprise, prise de rendez-vous, ...).
- Permettre à chaque formé d'améliorer ses compétences de manière progressive tout au long de sa formation professionnelle.
- S'assurer de l'adéquation entre les compétences déjà acquises et les formations proposées.

#### Fiche action 5.3 :

**Favoriser la mise en place de formations où la langue corse sera langue d'apprentissage**

- **Constat**

Le plan lingua 2020, tel qu'adopté le 5 décembre 2014, prévoit, entre autres objectifs :

- de « ...permettre à chacun d'apprendre le corse, quels que soient son âge, sa situation professionnelle ou ses origines » ;
- d'« ...offrir à chaque locuteur un maximum d'opportunités d'usage de la langue corse » ;
- de « ...créer les conditions de l'offre de services bilingues par les organismes publics et privés »... (Rapport 2014/E4/189, p. 41).

De fait, la langue devient un facteur d'intégration sociale et professionnelle et s'inscrit dans la pratique professionnelle à venir de l'apprenant.

Certains secteurs ou certaines situations sont particulièrement propices à une formation en langue corse du geste et de la pratique professionnels.

- **Objectifs à atteindre**

- Permettre la formation à une pratique professionnelle en langue corse dans tous les domaines qui s'y prêtent.
- Décomplexer l'usage du corse par une utilisation normalisée de la langue dans la relation de travail et dans la prestation de service.





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5

# Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse

Actions

### • Bilan des actions

#### Bilan des actions de la Direction de la langue Corse

La Collectivité de Corse, par ses compétences, conçoit et met en œuvre des actions dans le domaine des politiques sectorielles relatives à l'Éducation, la Culture, le Patrimoine et la Langue Corse.

Le document de planification de la politique linguistique de la Collectivité de Corse « Plan Lingua 2020 », affirme l'importance de la langue corse comme lien social, patrimoine et également ressource de développement. A ce titre, de nombreuses actions sont déployées et notamment dans le cadre de la formation professionnelle.

**Au sein du Programme Régional de Formation**, 60 heures de formation en langue corse sont dispensées aux stagiaires qui intègrent une formation qualifiante.

Ces 60h ne sont pas suffisantes afin d'exercer son métier en langue corse. Ceci étant elles peuvent faire office de déclencheur dans la découverte de la langue et du patrimoine et donner des éléments de base afin d'avoir une discussion simple dans le cadre de son métier ou à l'extérieur.

Il sera pertinent d'intégrer des questions sur ce sujet dans les enquêtes d'insertion menées auprès des stagiaires afin d'obtenir un retour qualitatif plus affiné.

**Dans les formations du secteur social et médico-social**, 70 heures de formation en langue corse sont intégrées « afin notamment de maintenir le lien transgénérationnel » en faisant de la langue un vecteur social et culturel.

Des actions ciblées ont par conséquent été mises en place afin de déployer l'utilisation et la consolider la maîtrise de la langue par les professionnels.

- Actions de formation à destination des salariés du secteur de l'aide à la personne
- Création d'un outil pédagogique à destination des professionnels de la petite enfance « O Chjù »
- Création d'un référentiel d'évaluation qui recense chaque compétence acquise afin de certifier les auxiliaires de puériculture

La Direction de la langue corse a également créé des actions de formation au moyen de partenariats :

- Avec l'Université de Corse et l'École Supérieure de Journalisme de Montpellier

Ce partenariat a engendré la création du « DU Journalisme et corsophonie » avec l'objectif d'offrir une formation journalistique dans l'île et de favoriser la diffusion de la langue corse.

Une formation « sur-mesure » conçue spécifiquement pour répondre aux attentes des médias insulaires.

Afin d'aller plus loin dans le déploiement d'actions de promotion de la langue et culture corse, la Direction de la langue corse est à l'initiative d'une charte, « A cartula di a lingua corsa ».

A destination des Collectivités, des entreprises ou des associations, cette charte propose un accompagnement linguistique et pédagogique sur mesure et adapté aux besoins des signataires. A ce titre, plusieurs actions ont pu être menées :

-Formations des salariés

- Accompagnement à la traduction (signalétique, site internet...)

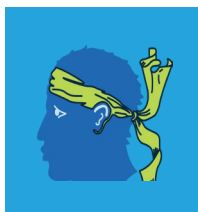
A travers ces actions, il s'agit de promouvoir et d'améliorer la visibilité de la langue qui est une valeur qui se partage.

Au 25 juillet 2022, la charte regroupait des collectivités, des entreprises privées, des associations sportives et culturelles et également des médias insulaires.

Toujours dans le but de proposer une offre de formation linguistique au plus près des besoins, une enquête sur l'utilisation de la langue a été menée sur le territoire.

Cette étude s'appuie sur un échantillonnage représentatif et solide puisqu'il s'appuie sur pas moins de 1500 personnes interrogées.

A paraître fin 2022, cette étude sera riche d'enseignements qu'il conviendra d'analyser en vue du prochain CPRDFOP.



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5

# Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse

ZOOM

### GUIDE « O GHJÙ »

Dans une volonté d'accroissement de la pratique et de la visibilité de la langue corse dans la société, la Collectivité de Corse a notamment inscrit dans le plan stratégique « Pianu Lingua 2020 » un projet d'accompagnement des acteurs du secteur de la petite-enfance afin de développer l'usage de la langue corse dans les crèches et structures d'accueil de la petite-enfance. Ce projet a pour ambition de faire bénéficier à l'enfant d'un éveil précoce à la langue corse et favorise un lien affectif et naturel avec la langue corse pour tous, avant même la scolarisation.

C'est dans ce cadre qu'est apparu le besoin de se doter d'un outil référentiel en la matière. Ainsi, le CANOPE de Corse a proposé et édité un guide « O Chjù » avec le soutien de la Collectivité de Corse. Ce livret inédit regroupant lexiques, comptines, expressions nécessaires à une bonne pratique du corse autour d'un imagier spécifique aux rituels de la journée des tout-petits s'adresse aux professionnels de la petite-enfance, mais aussi aux élèves des filières des lycées professionnels, aux centres de formation des apprentis de Corse (CFA) ainsi qu'aux étudiants auxiliaires de puériculture pour soutenir la mise en œuvre du « bain linguistique » dans leur métier à venir.



Cet ouvrage à vocation pédagogique mais également professionnelle contribue au processus engagé de coofficialisation, cette dernière constituant une étape fondamentale dans la construction d'une société bilingue, voire plurilingue.

En effet, un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés des nombreuses études relatives au plurilinguisme : d'une part, les études montrent qu'il est bénéfique de proposer de manière précoce, deux langues ou même davantage aux jeunes enfants ; d'autre part, on y démontre que l'existence d'un environnement riche et stimulant l'apprentissage dans une seconde langue, en l'occurrence le corse, conforte et optimise les acquisitions langagières dans les deux langues. La petite-enfance s'avère donc être une période idéale au « bain linguistique » et les structures de la petite-enfance ont par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'éveil à la langue corse.

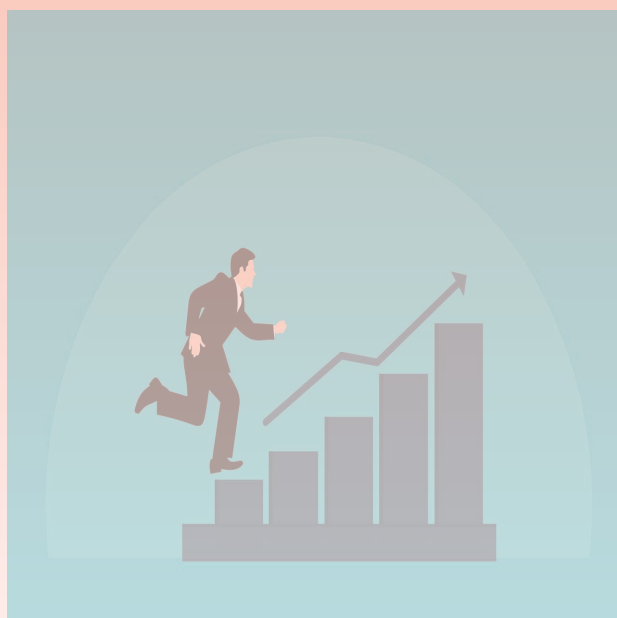
Pour que l'imprégnation linguistique soit pérenne, l'enfant doit percevoir la langue comme un réel outil de communication. Ainsi, la langue doit avoir une existence concrète et régulière dans son espace de vie. Outre la présence de la langue corse dans la signalétique de la structure, le rôle du personnel s'avère donc essentiel dans la création de l'environnement corsophone au sein duquel l'enfant va baigner et s'émanciper.

Ce personnel a besoin d'être soutenu, encouragé et valorisé dans la pratique de la langue corse dans son activité professionnelle, y compris s'il est corsophone.

De ce fait, et dans le but d'un accompagnement efficient et optimal des professionnels, une formation à l'utilisation de l'outil « O Chjù » est proposée aux personnels de la petite-enfance afin de les aider à multiplier et à améliorer les moments en langue corse dans leurs structures auprès des enfants.

# OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6

**Faciliter le lien entre la  
formation  
et le monde économique**





## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6

# Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

### Fiche action 6.1 :

#### Renforcer les partenariats OF/ Acteurs socio économiques

##### • Constat

En dehors des manifestations départementales annuelles type Forums Métiers, Forum Alternance au cours desquelles des entreprises font connaître leurs métiers, proposent des offres d'emploi, le lien entre les OF et les acteurs socio-économique au profit de l'insertion des stagiaires de la formation professionnelle continue n'est pas généralisée.

Les entreprises sollicitées pour des événements sont souvent les mêmes alors que notre tissu économique repose principalement sur des TPE-PME peu sollicitées par les stagiaires et/ou les formateurs.

Il convient de rappeler que + de 70% des offres d'emploi à pourvoir appartiennent au « marché caché ».

Malgré l'accompagnement par les prescripteurs, beaucoup reste encore à faire pour mieux faire connaître aux stagiaires de la formation professionnelle les entreprises et les postes à pourvoir en Corse.

##### • Objectifs à atteindre

- Proposer régulièrement durant la formation des échanges avec le monde économique : présentation de l'entreprise, du métier, manifestations conviviales (type Boss Invitent les Jeunes).
- Organiser avant toute fin d'action de formation des job dating.
- Améliorer la connaissance par les futurs stagiaires des emplois-postes de travail/ avantages/ contraintes.
- Identifier les habiletés professionnelles et sécuriser l'accès à l'emploi.
- Prendre davantage en compte les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### Actions

##### • Bilan des actions

Création d'une application co-construite en 2021 par Pôle emploi et le MEDEF, la bonne compétence professionnelle<sup>(10)</sup> a pour but de permettre aux entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement d'avoir rapidement accès aux stagiaires qui se forment aux métiers / compétences qu'elles recherchent.

Un objectif : répondre plus vite et en proximité aux besoins de compétences des entreprises.

LBCP permet aux chefs d'entreprise de géolocaliser en 3 clics les formations qui préparent des demandeurs d'emploi à leurs métiers et d'entrer en contact avec leurs futurs candidats.

Trois enjeux pour accroître l'impact des formations :

- Mieux informer les entreprises sur les formations de demandeurs d'emploi en cours, récemment terminées ou démarrant sous peu ;
- Mettre facilement en contact les entreprises, les organismes de formation et les demandeurs d'emploi qui sont en cours de formation ou viennent de terminer leur parcours ;
- Recueillir en temps réel les besoins de formation des entreprises et monter avec elles l'ingénierie de financement adaptée.

Les parties prenantes :

- Les entreprises en recherche de compétences qui manquent sur le marché du travail ;
- Les organismes de formation en capacité de former sur les métiers recherchés ;
- Les chercheurs d'emploi qui se forment avec les financements PIC, Région, Pôle emploi.

Le travail entrepris sur cette application doit être reconduit et envisagé de manière transversal afin de le rendre plus efficient.

Par ailleurs le MEDEF a mis en place une action de job dating innovante : Job et sport (Voir zoom).



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6

### Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

ZOOM

#### ACTION JOB & SPORT PILOTÉE PAR LE MEDEF

##### Objectif

Répondre aux besoins en recrutement des entreprises

##### Enjeux

- Valoriser l'image d'un secteur, d'une entreprise ou autre (alternance, insertion) en Corse à travers un événement sportif
- Promouvoir l'image et les valeurs de l'entreprise
- Réaliser un événement sportif de type tournoi découverte des sports dans une structure sportive accueillante.
- Découvrir des valeurs sportives qui sont retrouvées en entreprise : cohésion, partage, solidarité, performance, esprit d'équipe.
- Le sport est vecteur de liens entre les différents partenaires de l'emploi, de la formation et de l'entreprise.

##### Modalités de la journée

9h30 10h : accueil café

10h12h30 : Sport

12h30 13h30 : pause Déjeuner

13h30 : présentation entreprise et métiers

14h 14h30 : présentation dispositifs Pôle Emploi PMSMP AFPR+aides handicap

14h30 16h : Entretiens de recrutement

16h fin de journée :

##### Partenaires

- Pôle emploi Corse
- Délégation aux droits des femmes et à l'égalité
- Ambassadeurs du sport de la Collectivité de Corse
- Entreprises adhérentes participantes à l'action

##### Actions réalisées en 2022

- 07/04/2022 Advance emploi/CCA - Ajaccio

- 09/06/2022 Advance emploi/Groupe Brandizi - Bastia

- 27/06/2022 Eureka interim - Bastia

- 19/07/2022 journée découverte partenaires - Ajaccio

- 19/09/2022 Alternance - Ajaccio

- 15/12/22 Industrie agroalimentaire - Ajaccio

+ 2 dates Pôle emploi :

- 13/10/22 Du stade vers l'emploi en collaboration avec une fédération sportive

- 08/12/22 Job & sport Pôle emploi/Actual avec un club sportif

**JOURNÉE  
JOB & SPORT**

RESTEZ DANS LA COURSE, NE RESTEZ PAS SUR LA TOUCHE !

DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6

### Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

#### Actions

#### • Bilan des actions

Pôle Emploi propose en outre un accompagnement après la formation : L'accompagnement «post formation» est réalisé à partir d'un entretien individuel du demandeur d'emploi sortant de formation avec son conseiller référent. Cet entretien se situe dans le mois suivant la date de fin de formation.

Il a pour objectif de (d') :

- Accompagner le demandeur d'emploi pour ajouter les nouvelles compétences acquises durant le parcours de formation dans son profil (mise à jour de son dossier ; définition des axes de travail) ;
- Actualiser et valider la cible emploi en lien avec celle déterminée au sein du projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi et selon les caractéristiques actées (métier, nature, zone géographique, salaire..) ;
- Prescrire éventuellement des prestations courtes : un atelier conseil pour préparer sa candidature ;
- Informer le demandeur d'emploi sur les événements à venir, les abonnements aux offres ;
- Le guider dans la mobilisation des outils de recherche d'emploi ;
- Promouvoir son profil auprès des employeurs et mobiliser les aides à l'embauche ;
- Faire les mises en relation et transmettre le CV à l'équipe entreprise. Le conseiller Entreprise de Pôle emploi intervient sur de la promotion de profil ou des mises en relation ciblées.

Enfin, Pole Emploi a pu déployer le dispositif PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel. (Voir zoom).

#### ZOOM

#### PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

L'accueil en entreprise pour réaliser une immersion professionnelle est possible dans le cadre d'un dispositif prévu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et sous certaines conditions : il s'agit de la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Elle permet de bénéficier d'une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier ou un secteur d'activité ; confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail ; initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou dans le cadre d'une reconversion.

L'immersion professionnelle se déroule dans une structure d'accueil (entreprise, association..), au sein de laquelle la personne est accompagnée par un tuteur.

Sont concernées les personnes qui bénéficient d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle emploi), adhérent à un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), jeune suivi dans le cadre d'un CIVIS ou de la Garantie jeunes, allocataire du RSA, salarié en contrat aidé (Contrat Unique d'Insertion y compris en emploi d'avenir) pour lesquelles l'organisme qui les accompagne a prescrit cette immersion.

Pour aller plus loin : <http://plmpl.fr/c/rhUGd>



## OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6

### Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

#### Fiche action 6.2 :

#### Développer l'expérimentation

##### • Constat

- Difficultés de mise en relation entre l'offre d'emploi et la demande.
- Taux d'insertion faible dans certaines formations.
- Offres d'emploi non pourvues.
- Des expérimentations encore trop peu nombreuses pour répondre à des besoins immédiats des employeurs.

##### • Objectifs à atteindre

- Faire remonter au sein d'une structure adhoc les besoins en compétences, les projets de recrutement, de mobilité, de transition . d'innovation pédagogique ...etc.
- Mobiliser les différents acteurs potentiels : les cofinanceurs (CTC-PE- Partenaires sociaux -OPCA-OPACIF), les prescripteurs pour le sourcing, les entreprises pour l'insertion.
- Rédiger les appels d'offre et sélectionner les intervenants.
- Suivre la réalisation.
- Evaluer l'impact de l'expérimentation.

#### Actions

##### • Bilan des actions

Sur cette fiche, la Direction de la Formation de la CDC a travaillé à la mise en oeuvre d'un dispositif d'accompagnement renforcé vers l'entreprise.

Financé par la CDC via la programmation AFPA, ce projet répond également aux exigences du PRIC. Il est programmé pour l'année 2023.

## — Pour conclure —

À l'issue de cette première phase d'évaluation, si certaines actions réalisées ont répondu aux besoins des territoires, différentes pistes de réflexion et d'actions doivent être envisagées afin d'améliorer, de consolider ou de développer le travail qui sera réalisé dans de cadre de l'élaboration du prochain CPRDFOP.

### Points forts

- Un document Co-construit et partagé
- Une instance de travail proactive dans le suivi, la construction et l'évaluation du CPRDFOP
- Une coordination et une animation dynamique et réactive de la Direction de la Formation
- Une mise en synergie des acteurs de la formation et de l'orientation
- Des actions innovantes et adaptées au tissu socio-économique
- Des acteurs impliqués et engagés au service de l'action

### Points à améliorer

- Identifier des pistes d'actions réalistes et réalisables
- Veiller à l'opérationnalité des projets
- Désigner un référent en charge du suivi et de l'évaluation pour chaque fiche
- Réaliser des points d'étape réguliers au sein de la commission CPRDFOP
- Proposer des indicateurs d'évaluation qualitatifs, plus adaptés aux objectifs du CPRDFOP





# Annexes

- 1 - Arrêté relatif à la liste des emplois ouvrant droit à la rémunération de fin de formation
- 2 - Exemple de diagnostic sectoriel : la filière bois en Corse
- 3 - L'étude sectorielle sur les organismes de formation en Corse
- 4 - Formations inclusives aux métiers du numérique
- 5 - L'action de formation en situation de travail

# ANNEXES

## Annexe 1 :

### Arrêté relatif à la liste des emplois ouvrant droit à la rémunération de fin de formation



DIRECTION RÉGIONALE  
DES ENTREPRISES,  
DE LA CONCURRENCE,  
DE LA CONSOMMATION,  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

**ARRETE** N° *20-2020-05-18.001* en date du *18/05/2020*  
relatif à la liste des emplois ouvrant droit à la rémunération de fin de formation

**Le Préfet de Corse, Préfet de la Corse-du-Sud,**

- Vu le Code du travail, notamment son article L. 6314-1 ;
- Vu la délibération n°2011/44 du 16 novembre 2011 du conseil d'administration de Pôle Emploi relative à la rémunération de fin de formation modifiée par la délibération n°2019-27 du 21 mai 2019 ;
- Vu le décret du Président de la République du 15 janvier 2020 portant nomination du Préfet de Corse, préfet de la Corse-du-Sud – M. ROBINE (Franck) ;
- Vu l'arrêté préfectoral n° R20-2017-06-21-001 du 21 juin 2017 relatif à la liste des emplois ouvrant droit à la rémunération de fin de formation ;
- Vu l'avis du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 11 mars 2020 ;

#### **ARRETE :**

- ARTICLE 1 :** A compter de sa date de publication, les emplois susceptibles d'ouvrir droit à la rémunération de fin de formation sont fixés dans la liste annexée au présent arrêté.
- ARTICLE 2 :** L'arrêté n° R20-2017-06-21-001 du 21 juin 2017 relatif à la liste des emplois ouvrant droit à la rémunération de fin de formation est abrogé.
- ARTICLE 3 :** Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Bastia, chemin Montepiano, 20200 Bastia, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.
- ARTICLE 4 :** Le Secrétaire Général pour les Affaires de Corse, la Directrice Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, le Directeur Régional du Pôle Emploi et le Directeur Régional de l'Agence de Services et de Paiement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au recueil des actes administratifs de l'Etat en Corse.

**Franck ROBINE**

Palais Lantivy – Cours Napoléon – 20188 Ajaccio cedex 9 – Standard : 04 95 11 12 13  
Télécopie : 04 95 11 13 39 – Adresse électronique : sgac@corse.gouv.fr

**LISTE DES EMPLOIS OUVRANT DROIT A LA REMUNERATION DE FIN DE FORMATION**

Entretien des espaces naturels	A1202	Management du personnel de cuisine	G1601
Aménagement et entretien des espaces verts	A1203	Personnel de cuisine	G1602
Aide agricole de production fruitière ou viticole	A1401	Personnel polyvalent en restauration	G1603
Arboriculture et viticulture	A1405	Fabrication de crêpes ou pizzas	G1604
Horticulture et maraîchage	A1414	Réception en hôtellerie	G1703
Matélot pont	A1415	Café, bar brasserie	G1801
Polyculture, élevage	A1416	Management du service en restauration	G1802
Boucherie	D1101	Service en restauration	G1803
Boulangerie - viennoiserie	D1102	Conduite d'équipement de production alimentaire	H2102
Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	D1104	Assemblage d'ouvrage en bois	H2201
Relation technico-commerciale	D1407	Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois	H2202
Mise en rayon de libre-service	D1507	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	H2206
Conduite de travaux du Btp	F1201	Réalisation de meubles en bois	H2207
Conduite d'engins de terrassement et de carrière	F1302	Ajustement et montage de fabrication	H2901
Réalisation - installation d'ossatures bois	F1503	Maintenance des bâtiments et des locaux	I1203
Application et décoration de plâtre	F1601	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	I1306
Électricité bâtiment	F1602	Maintenance telecom	I1307
Installation d'équipements sanitaires et thermiques	F1603	Maintenance électrique	I1309
Montage d'agencements	F1604	Maintenance informatique et bureautique	I1401
Montage de réseaux électriques et télécoms	F1605	Installation et maintenance en nautisme	I1601
Peinture en bâtiment	F1606	Mécanique automobile et entretien de véhicules	I1604
Pose de fermetures menuisées	F1607	Mécanique marine	I1605
Pose de revêtements rigides	F1608	Réparation de carrosserie	I1606
Pose et restauration de couvertures	F1610	Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	I1607
Réalisation et restauration de façades	F1611	Conduite de véhicules sanitaires (Ambulancier)	J1305
Taille et décoration de pierres	F1612	Soins d'hygiène, de confort du patient	J1501
Travaux d'étanchéité et d'isolation	F1613	Accompagnement médico-social	K1301
Construction en béton	F1701	Services domestiques	K1304
Maçonnerie	F1703	Nettoyage des espaces urbains	K2305
Préparation du gros oeuvre et des travaux publics	F1704	Revalorisation de produits industriels	K2304
Canalisateur	F1705	Comptabilité	M1203
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	G1203	Etudes et développement informatique	M1805
Éducation en activités sportives	G1204	Magasinage et préparation de commandes	N1103
Management d'hôtel-restaurant	G1402	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	N4101
Personnel d'étage	G1501	Conduite de transport en commun sur route	N4103
Personnel polyvalent d'hôtellerie	G1502	Courses et livraisons express	N4104
Management du personnel d'étage	G1503	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	N4105

# — ANNEXES —

## Annexe 2 :

### Exemple de diagnostic sectoriel : la filière bois en Corse



Assises de la forêt  
Commission Formation

# La filière bois en Corse

(Métiers et formations associées)

CARIF OREF DE CORSE

# ANNEXES

## Annexe 3 :

### L'étude sectorielle sur les organismes de formation en Corse



**Séminaire d'informations et d'échanges**

2 décembre 2021

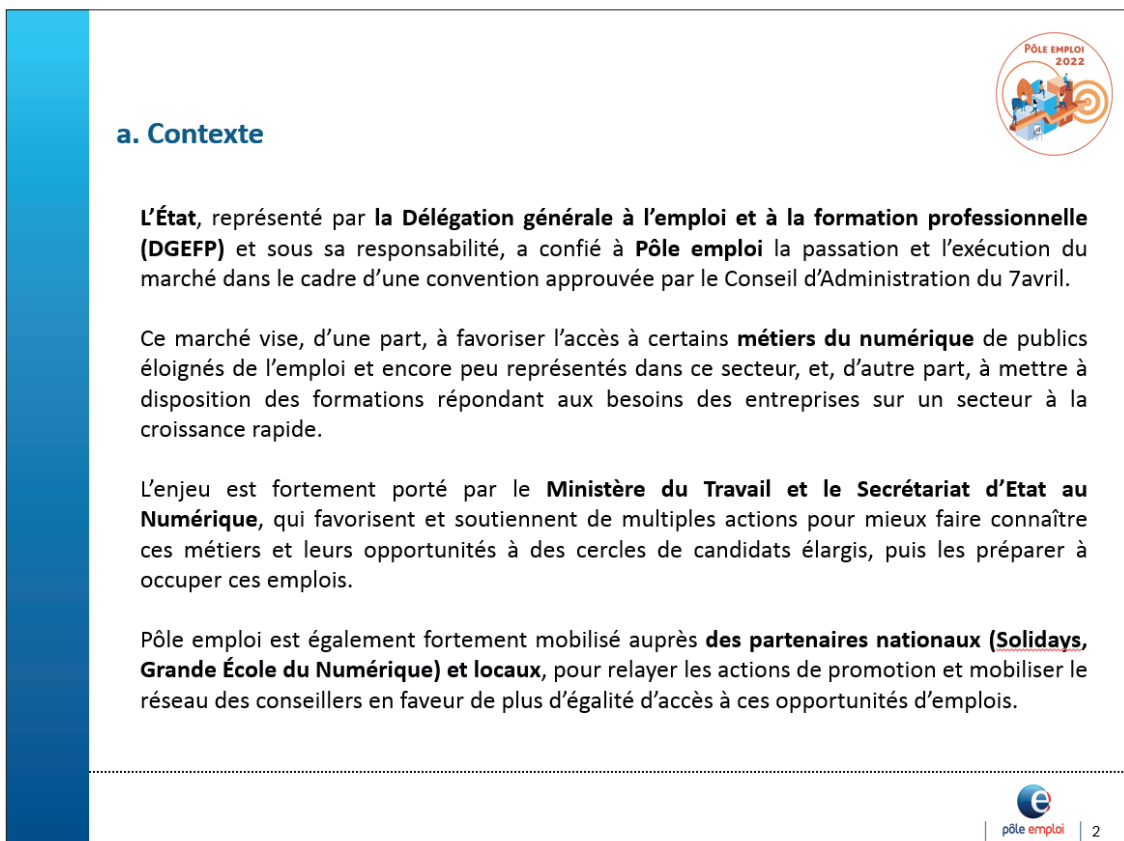
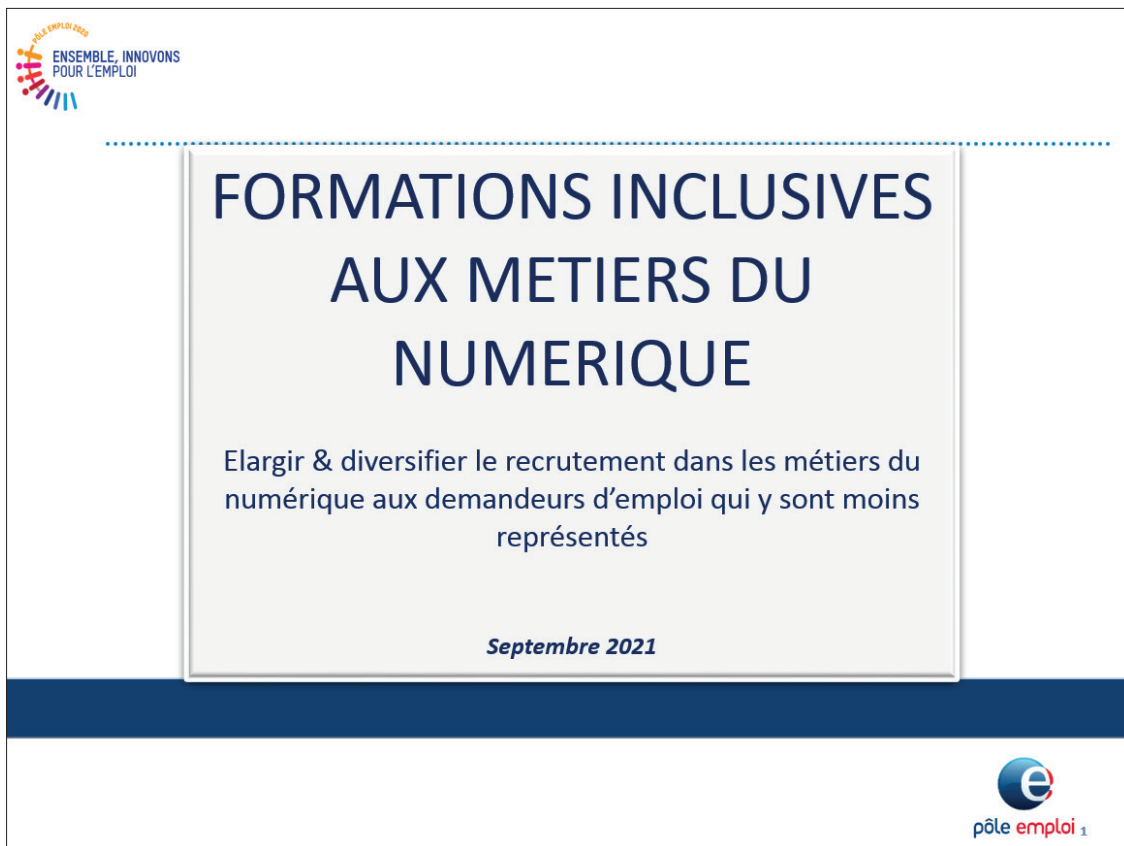
## Au programme

1. Introduction
2. Restitution de l'Etude sectorielle des organismes de formation en Corse : *Rapport de prospective sectorielle et prospective sur les emplois et les métiers*
3. Présentation par le Collectif du Plan d'actions prévisionnel
4. Présentation de la nouvelle procédure de référencement de l'offre de formation par la Collectivité de Corse
5. Point sur la certification Qualiopi
6. Point sur la Ressource handicap formation et l'action « Devenir Référent handicap en OF/CFA » par l'Agefiph et la CdC
7. Apprentissage : tableau de situation accrochage SI OPCO – SI CFA

# ANNEXES

## Annexe 4 :

### Formations inclusives aux métiers du numérique



## b. Les formations inclusives aux métiers du numérique : se former pour bénéficier des opportunités d'emploi offertes par les métiers du numérique



- Le numérique est toujours un secteur **en forte tension de recrutement**, avec des sortants de formation initiale et continue en nombre insuffisant (ex: développeur full stack, tech lead)
- Le numérique s'impose comme un **secteur à la croissance rapide** et **pourvoyeur massif d'emplois**, avec près de 151 000 emplois créés en 10 ans\*
- La crise sanitaire a vu émerger de **nouveaux besoins**, (ex : e-commerce), et l'accélération de besoins déjà identifiés
- Les besoins en compétences numériques s'accroissent avec **l'accélération de la digitalisation de l'économie**, quels que soient le secteur ou la taille des entreprises
- Les employeurs ouvrent progressivement leurs recrutements à des **profils moins « traditionnels » (ESN, grands groupes français et internationaux)**

\*Source : Syntec numérique, <https://syntec-numerique.fr/actu-informatique/combien-secteur-numerique-cree-t-il-emplois>



pôle emploi | 3

## d. Pour quels publics ?



Demandeurs d'emploi **femmes**, quel que soit leur niveau de diplôme à l'entrée en formation

Les publics peu ou pas qualifiés (**bac/infrabac**), y compris les publics jeunes (18 – 26 ans)

Demandeurs d'emploi résidant dans un **QPV** ou **une ZRR**, ou en bordure d'un QPV ou d'une ZRR, quel que soit leur niveau de diplôme à l'entrée en formation



pôle emploi | 4



## a. Les règles de consultation & domaines



**Allotissement** : Le lot correspond à un domaine de formation et à un territoire. Le marché est conclu avec 1 attributaire (mono-attribution).

### 5 DOMAINES FONCTIONNELS A MINIMA

Développement, intégration et tests

Réseau, infrastructure numérique, maintenance et sécurité

Interface, graphisme et création

Support

Métiers du numérique



### Allotissement :

✓ Un allotissement régional en lien avec la couverture géographique des opérateurs du secteur

### Maillage territorial :

✓ 1 lieu obligatoire imposé, correspondant au chef-lieu de Région pour les lots sans plateau technique, ainsi que des lieux additionnels proposés et notés sur la base de l'adaptation aux besoins en compétences des territoires.

✓ Pour favoriser l'accessibilité aux publics ciblés, les lieux des formations devront se situer à proximité d'un QPV.



**Durée** : 2 ans fermes correspondant au financement de l'Etat, puis 2 périodes de reconduction d'1 an, conditionnées à l'extension de la durée des financements et à la qualité des prestations mises en œuvre par les titulaires. La date de démarrage des sessions est fixée au 1er septembre 2021.

Lot 17	METIERS DU NUMERIQUE- REGION CORSE	Organisme AFLOKKAT
--------	------------------------------------	--------------------



pôle emploi | 5

## a. Des formations inédites et différenciantes / CCFT



. **Dimension inclusive renforcée** dans le **sourcing** et les modalités de soutien et d'accompagnement pendant la formation, pour accueillir et faire réussir des publics peu représentés dans ces métiers/formations

. **Pas de prérequis techniques** et académiques liés aux métiers/formations pour intégrer une formation

. « **Apprentissage adaptatif** » permettant au stagiaire de s'essayer à tous les exercices de difficulté croissante

. Valorisation et **développement des soft skills\*** (savoir-être professionnels) les plus demandés sur les métiers du numérique (référentiel PE et analyse issue des offres d'emploi), par des situations pédagogiques propices

. Exigence renforcée de vérifier la **présomption de recrutements par les entreprises** à l'issue de la formation, avant de confirmer la commande d'une session, en particulier concernant les publics historiquement peu représentés

Via le **développement d'un réseau d'entreprises** et d'une **collaboration renforcée** au long cours avec la **GEN, Syntec**

. Les sessions de formation seront commandées sur la base de présomption forte concernant l'existence d'entreprises **prêtes à recruter dans les 4 mois** qui suivent la fin de la formation, et ouvertes au recrutement de stagiaires jusqu'ici peu représentés dans les métiers du numérique.

. Proposition de **parcours « en grade », par blocs de compétences**, permettant un parcours individualisé

\*Annexe 1



pôle emploi | 6



## b. Des parcours de formation individualisés



### Parcours individualisé



### Parcours individualisé Approfondi

#### Organisation n°1



#### Organisation n°2



## Les savoir-être exigés dans le marché : chaque formation du marché a les savoir-être attendus par les métiers visés



### LES SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS



Les savoir-être professionnels sont l'ensemble des manières d'agir et d'interagir dans un contexte professionnel. Ils ne sont pas subjectifs et ils peuvent être illustrés ou démontrés par un exemple concret de situation professionnelle. Ils ont pour but de compléter la description du profil attendu dans les offres d'emploi, de valoriser les candidats via leur profil et leur CV, ainsi que de faciliter les échanges lors des entretiens d'embauche.

#### Capacité d'adaptation :

Capacité à s'adapter à des situations variées et à s'ajuster à des organisations, des collectifs de travail, des habitudes et des valeurs propres à l'entreprise.

#### Gestion du stress :

Capacité à garder le contrôle de soi pour agir efficacement face à des situations limitantes, imprévues ou stressantes.

#### Travail en équipe :

Capacité à travailler et à se coordonner avec les autres au sein de l'entreprise en confiance et en transparence pour réaliser les objectifs fixés.

#### Capacité à fédérer :

Capacité à mobiliser une équipe/des interlocuteurs et à les entraîner dans la poursuite d'un objectif partagé.

#### Sens de la communication :

Capacité à transmettre clairement des informations, échanger, écouter activement, recevoir des informations et messages et faire preuve d'ouverture d'esprit.

#### Autonomie :

Capacité à prendre en charge son activité sans devoir être encadré de façon continue.

#### Capacité de décision :

Capacité à faire des choix pour agir, à prendre en charge son activité et à rendre compte, sans devoir être encadré de façon continue.

#### Sens de l'organisation :

Capacité à planifier, prioriser, anticiper des actions en tenant compte des moyens, des ressources, des objectifs et du calendrier pour les réaliser.

#### Rigueur :

Capacité à réaliser des tâches en suivant avec exactitude les règles, les procédures, les instructions qui ont été fournies sans réaliser d'erreur, et à transmettre des informations avec exactitudes.

#### Force de proposition :

Capacité à initier, imaginer des propositions nouvelles pour résoudre les problèmes identifiés ou améliorer une situation. Être proactif.

#### Curiosité :

Capacité à aller chercher au-delà de ce qui est donné à voir, à s'ouvrir sur la nouveauté et à investiguer pour comprendre et agir de façon appropriée.

#### Persévérance :

Capacité à maintenir son effort jusqu'à l'achèvement complet d'une tâche quels que soient les imprévus ou les obstacles de réalisation rencontrés.

#### Prise de recul :

Capacité à faire preuve d'objectivité, à prendre de la distance pour analyser les faits, les situations et les interactions avant d'agir ou de prendre une décision.

#### Réactivité :

Capacité à réagir rapidement face à des événements et à des imprévus, en hiérarchisant les actions, en fonction de leur degré d'urgence / d'importance.



## Région Corse



NUMÉRO DU LOT	INTITULÉ DU LOT	PÉRIMÈTRE DU LOT (DOMAINE FORMACODE)	MÉTIER(S) OBLIGATOIRE(S)	LIEU D'INTERVENTION
17	METIERS DU NUMERIQUE REGION CORSE	31089 : programmation application mobile 31090 : programmation web 46261 : site internet pour mobile 46242 : intégration web 30854 : langages informatiques 31008 : système information 31032 : système exploitation informatique 31006 : sécurité informatique 31081 : gestion parc informatique 24231 : réseau informatique 24254 : télécommunication 22892 : fibre optique 46003 : infographie 46272 : maquettage site internet 46262 : multimédia	Développeur web (formation certifiante ou en cours de certification)	<b>Lieu obligatoire</b> <b>Communauté d'agglomération du Pays Ajaccien</b>  <b>Lieux complémentaires (autres bassins)</b>

# ANNEXES

## Annexe 5 :

### L'action de formation en situation de travail



# L'Action de Formation en Situation de Travail

**Présentation de l'AFEST**  
*Définition - Contenu - Spécificités*



**DEFINITION AFEST**

**L'Action de formation en situation de travail (AFEST)** est une **modalité pédagogique** introduite par la loi du 5 septembre 2018 pour la **liberté de choisir son avenir professionnel**.

Sa spécificité réside dans le fait que l'apprenant se forme **directement dans l'entreprise** avec un **formateur** qui encadre et évalue les activités. En tant que modalité pédagogique, l'AFEST comporte un « **droit à l'essai / à l'erreur** ».

**La loi 2018 précise les conditions de mise en œuvre de l'AFEST :**

- 1. l'analyse de l'activité de travail** pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
- 2. la désignation préalable d'un formateur** pouvant exercer une fonction tutorale
- 3. la mise en place de phases réflexives**, distinctes des mises en situation de travail
- 4. des évaluations spécifiques** des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

# AFEST



	DÉFINITION	ACTEURS ASSOCIÉS
1. Analyse de l'activité de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des activités qui pourront faire l'objet de mises en situation de travail en AFEST, en analysant les référentiels métiers et compétences qui décrivent les situations de travail</li> <li>Sélection des situations de travail pour lesquelles l'AFEST est pertinente et sécurisée</li> <li>Lister des aménagements nécessaires pour adapter l'activité à des fins pédagogiques : organisation de l'équipe, matériel utilisé, rythme de production...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organisme de formation ou cabinet-conseil, en tant qu'expert AFEST, est responsable de cette analyse</li> <li>L'entreprise d'accueil y contribue à travers sa connaissance du contexte propre à l'entreprise</li> </ul>
2. Désignation d'un formateur	<p>Le rôle de formateur est assuré par un binôme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le tuteur : salarié de l'entreprise qui détient les compétences métier visées par la formation. Il connaît les activités / attentes spécifiques à l'entreprise.</li> <li>L'intervenant pédagogique : salarié de l'organisme de formation, professionnel du développement des compétences. Il forme le tuteur à la pédagogie AFEST.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'entreprise d'accueil désigne le tuteur</li> <li>L'organisme de formation ou cabinet conseil conseille l'entreprise dans le choix du tuteur et désigne un intervenant pédagogique qui va former le tuteur, et animer avec lui les séquences réflexives et évaluations</li> </ul>
3. Mise en place de phase réflexive	<ul style="list-style-type: none"> <li>La mise en situation de travail permet à l'apprenant de mettre en application des activités sous la supervision d'un formateur.</li> <li>La phase réflexive est un entretien de retour d'expérience sur la mise en situation de travail, réalisé en « dehors » du temps de production. Cette étape permet la prise de recul : le formateur transmet au stagiaire les clés d'analyse de son action et la compréhension de ce qui a fonctionné ou moins bien fonctionné.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le tuteur de l'entreprise d'accueil supervise la mise en situation de travail</li> <li>L'intervenant pédagogique de l'organisme de formation anime les séquences réflexives, en binôme avec le tuteur, et réalise un bilan.</li> </ul>
4. Evaluations des acquis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des évaluations des acquis doivent être mises en place dans le cadre de l'AFEST pendant et / ou à la fin de la formation.</li> <li>Ces évaluations visent à mesurer la progression de l'apprenant et l'atteinte des objectifs fixés.</li> <li>Elles permettent à l'apprenant de prendre conscience de sa progression et des compétences qui restent à développer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'intervenant pédagogique anime les évaluations et formalise un bilan car il détient la méthode pédagogique.</li> <li>Le tuteur de l'entreprise d'accueil participe à l'évaluation car il détient les compétences métier à évaluer.</li> </ul>

POURQUOI L'AFEST ?

## L'AFEST une opportunité pour les demandeurs d'emploi et les entreprises ...

Pour les demandeurs d'emploi

- S'engager dans une formation grâce à une méthode concrète et opérationnelle
- Acquérir, développer ou consolider rapidement des compétences
- Etre encadré par un tuteur
- Valoriser ces nouvelles compétences
- Bénéficier d'un parcours d'intégration dans emploi
- S'insérer dans des secteurs d'activité avec un fort potentiel d'embauche
- Accéder à l'opportunité d'un emploi durable

Pour les entreprises

- Trouver une réponse aux besoins en recrutement par une nouvelle modalité d'apprentissage *in situ*
- Agir sur la performance et la productivité en formant un demandeur d'emploi aux process et aux besoins de l'entreprise
- Faire acquérir rapidement des compétences opérationnelles aux stagiaires par la mise en situation
- Bénéficier d'un accompagnement par un organisme de formation/cabinet expert
- Former les salariés au rôle de référents pédagogiques en AFEST
- Réussir l'intégration d'un salarié opérationnel sur son poste et garantir son insertion durable dans l'entreprise
- Faire évoluer ses pratiques en termes d'intégration et de formation et contribuer à la qualité de vie au travail



CULLETTIVITÀ DI **CORSICA**  
COLLECTIVITÉ DE **CORSE**

## Prospectives métiers qualifications (PMQ) d'ici 2030 en Corse

### Ladémarcheprospectivenationale... ..et sa déclinaison régionale

En mars 2022 paraissait *Les Métiers en 2030*, le quatrième exercice de prospective des besoins et des difficultés de recrutement attendus dans les dix ans à venir. Les besoins de recrutement des employeurs (demande) sont mis en regard du vivier de jeunes qui débiteront leur carrière professionnelle à l'horizon de la projection (offre), afin de mettre en évidence des déséquilibres potentiels sur lesquels les pouvoirs publics pourront agir. Les 83 professions analysées dans cet exercice sont identifiées à partir de la nomenclature des Familles professionnelles (Fap) qui associe la nomenclature Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee et le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle Emploi.

Les besoins de recrutement (ou postes à pourvoir) par métiers recouvrent les créations nettes d'emplois et les départs en fin de carrière. Ces deux flux constituent le coeur de la demande de travail dans l'exercice.

Sur la base d'un scénario macroéconomique tendanciel, des projections d'emploi sont d'abord modélisées à partir d'un modèle macro-sectoriel qui fournit des projections détaillées d'emploi par secteurs. Ces projections d'emploi sont ensuite déclinées par métiers en tenant compte de la dynamique d'emploi des secteurs qui les recrutent : certains métiers sont transverses ou bien spécifiques aux activités. La deuxième composante des besoins de recrutement sont les départs en fin de carrière – soit les postes laissés vacants par les seniors qui quittent le marché du travail. Ils sont projetés par l'Insee à partir d'un modèle de micro-simulation qui tient compte des comportements passés de départ des actifs en emploi et des réformes des retraites en vigueur.

Pour chacun des 83 métiers analysés, ces besoins de recrutement (demande de travail) sont ensuite confrontés au vivier de jeunes débutant en emploi (offre de travail) ce qui permet de mettre en évidence des déséquilibres à moyen terme. Ces derniers sont qualifiés de partiels car ils ne tiennent pas compte de l'ensemble des flux sur le marché du travail (personnes en emploi qui changent de métier, chômeurs, inactifs, solde migratoire) qui pourraient les accentuer ou les réduire.

Depuis les années 1990, la prospective des métiers est réalisée à l'échelle nationale. Si certains observatoires régionaux de l'emploi ont pu par le passé décliner régionalement ces exercices nationaux, aucun panorama ne permettait jusqu'à présent de comparer les territoires entre eux, à partir d'une méthode et d'une projection macro-économique cohérentes. C'est désormais chose faite avec la régionalisation des *Métiers en 2030*. Cette régionalisation des projections est néanmoins limitée à la France métropolitaine, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la robustesse des simulations dans les territoires ultra-marins.

Comme dans la projection nationale, les besoins de recrutement résultent de la dynamique des activités qui créent de nouveaux postes pour certains métiers et en détruisent pour d'autres, auxquels viennent s'ajouter les remplacements occasionnés par les départs définitifs des seniors du marché du travail. Ces départs seront très nombreux dans la décennie à venir car les dernières cohortes des générations du baby-boom vont partir en retraite et représenteront neuf postes à pourvoir sur dix d'ici 2030. Ces emplois créés ou laissés vacants par les seniors seront partiellement occupés par les jeunes qui sortiront de formation initiale et débiteront en emploi. Or les nouveaux entrants sur le marché du travail seront globalement moins nombreux que les seniors le quittant définitivement, un déséquilibre particulièrement marqué dans les métiers où les seniors sont nombreux ou qui sont très dynamiques en termes d'emploi. Il pourrait en résulter des difficultés potentielles de recrutement si les actifs déjà en poste dans d'autres professions ne s'y reconvertissent pas ou si les chômeurs ne les rejoignent pas. Ces difficultés potentielles seront accentuées ou atténuées par les migrations inter-régionales des travailleurs. Les régions côtières sont ainsi particulièrement attractives et les professionnels qui s'y installent pourvoient une partie des postes. Ces mobilités géographiques sont, à l'inverse, un manque à gagner pour les territoires d'origine, à commencer par l'Île de France, dont les difficultés de recrutement seront accentuées par ces départs.

En dehors des départs en fin de carrière simulés d'emblée au niveau régional, les créations nettes d'emploi et les flux de jeunes débutants par métiers issus de la projection nationale ont été répartis en fonction de leur part dans la région. Si cette méthode assure une cohérence macro-économique globale et tient compte des spécificités régionales observées sur le passé, elle n'intègre pas les politiques régionales susceptibles d'infléchir la dynamique d'activité ni les relations transfrontalières par endroit très fécondes. La déclinaison régionale des Métiers en 2030 fournit en ce sens un cadre de référence mais ne saurait se substituer à une prospective régionale qui prendrait en considération des paramètres plus fins.

En dressant un panorama chiffré des perspectives régionales de recrutement par métiers, l'exercice répond à une demande exprimée par les partenaires économiques et sociaux, les administrations et,

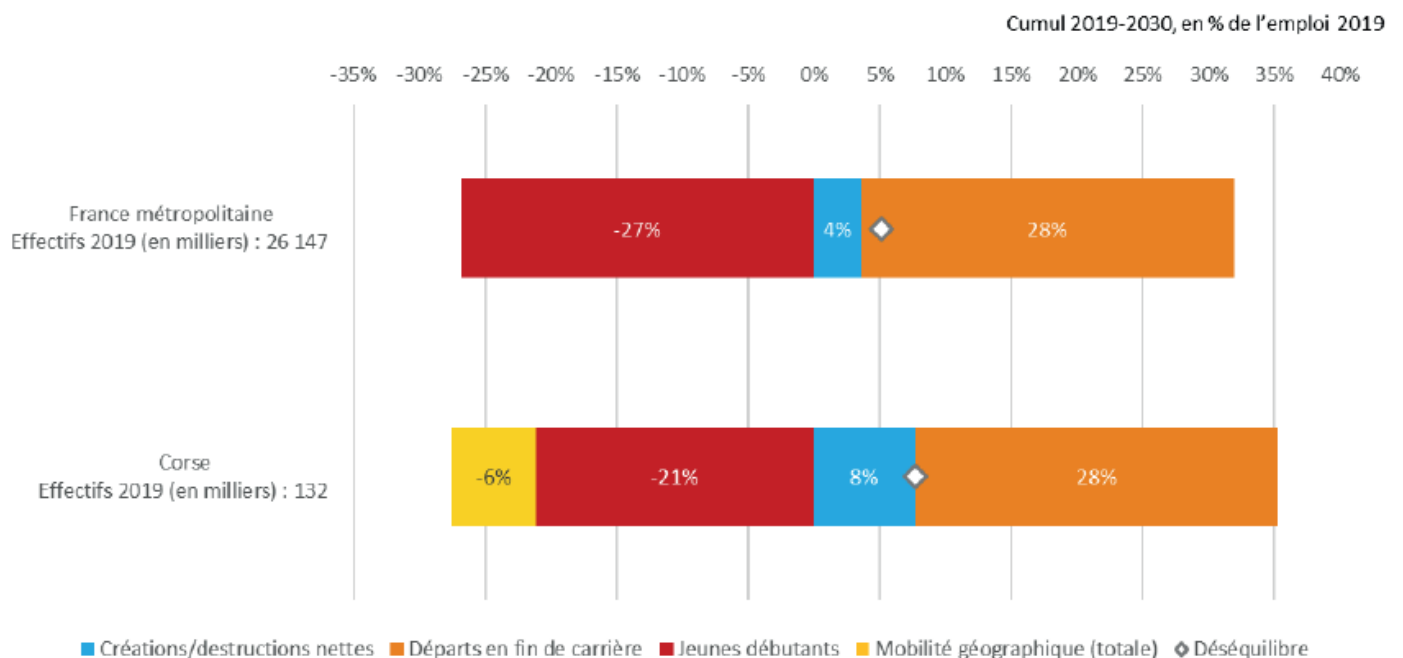
d'une manière générale, les experts de l'observation de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation professionnelles, réunis dans le Comité d'orientation de Métiers 2030. Une attente déjà perceptible dans l'enquête menée auprès des usagers du précédent exercice qui estiment l'échelon régional plus pertinent pour analyser les besoins d'emplois et de formation. Les activités économiques ou les services publics ne sont pas, en effet, répartis uniformément sur le territoire conduisant à des besoins spécifiques, selon les spécialisations agricoles, industrielles, touristiques ou servicielles des régions. De la même manière, les dispositifs de formation initiale et continue n'ont pas le même degré de concentration et de diversité en Île-de-France ou en Bretagne. Et c'est au niveau régional que se prennent en partie les décisions en matière de formation mais aussi d'insertion et de reconversion professionnelles.

## Fiche région : Corse

132 000 personnes sont en emploi en Corse en 2019, soit 0,5 % de l'emploi de 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. La Corse serait la région la plus dynamique en termes d'emplois : les créations nettes d'emplois totaliseraient dans la décennie à venir 8% de l'emploi de 2019, 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 plus faible qu'en moyenne métropolitaine (21% contre 27%). Ce vivier de recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (6% de l'emploi 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.

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 2019).



*Note de lecture : entre 2019 et 2030, les créations nettes d'emploi en Corse seraient de l'ordre de 8% de l'emploi de 2019 en Corse. Les départs en fin de carrière et les jeunes débutants représenteraient respectivement 28% et 21% de l'emploi de 2019 en Corse. Lorsque le solde de mobilités régionales est positif, cela signifie qu'il y a plus de sorties de la région que d'entrées dans celle-ci. Inversement, lorsqu'il est négatif, les entrées dans la région sont plus importantes que les sorties. Un solde positif augmente le nombre de postes à pourvoir alors qu'un solde négatif augmente le nombre de pourvoyeurs d'emplois. Les entrées nettes en Corse représenteraient 6% de l'emploi 2019. Enfin, le déséquilibre est la somme des quatre flux présentés et correspond ici à 8% de l'emploi de 2019 en Corse.*

Champ : France métropolitaine.

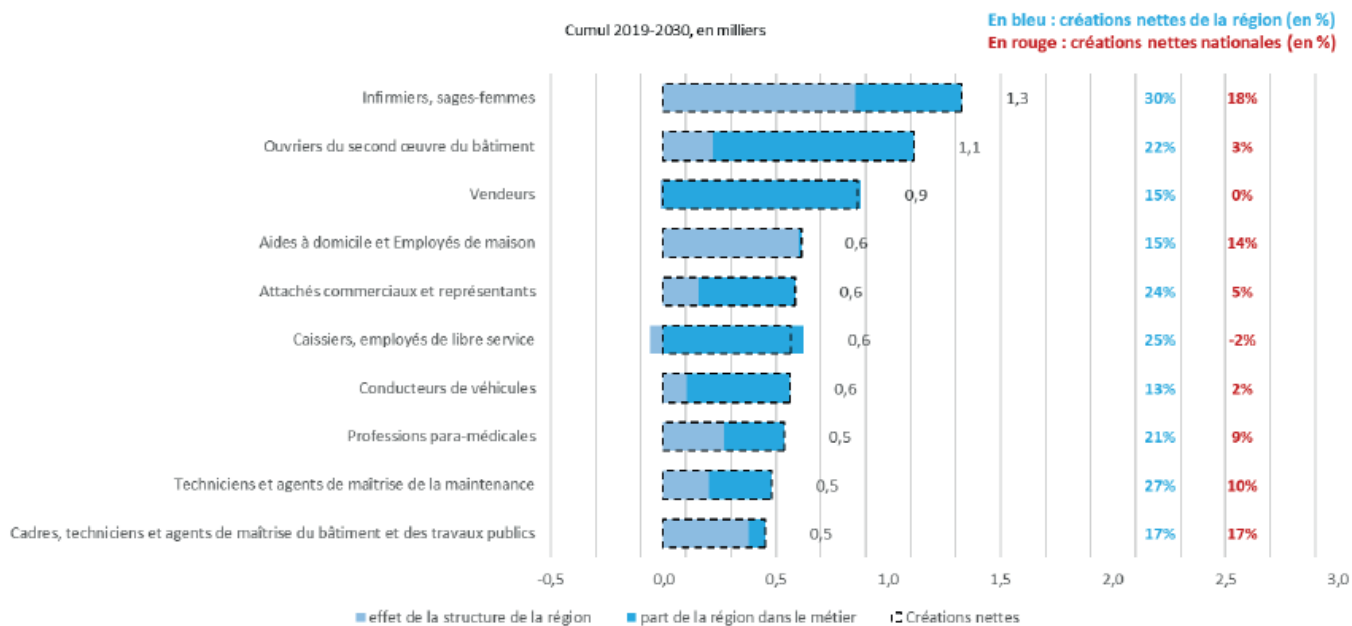
Source : projections France Stratégie/Dares.



En 2030, les métiers du “care” et du commerce dominant le classement des métiers les plus créateurs d’emploi en Corse (voir 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 région<sup>1</sup>. 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 représentants et de caissiers, une tendance prolongée en projection.

Graphique 2 : décomposition de la création nette pour les 10 métiers les plus créateurs d’emplois en Corse entre 2019 et 2030 (en milliers).



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

Parmi les 1 300 créations d’emploi attendues chez les infirmiers, 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, sages-femmes.

*Note :* certains métiers dans le graphique sont des regroupements de familles professionnelles (FAP). Pour la Corse, les FAP avec des effectifs en emploi en 2019 inférieurs à 1 000 emplois sont regroupés entre eux afin d’avoir des résultats plus robustes (voir Annexe sur les regroupements).

Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares.

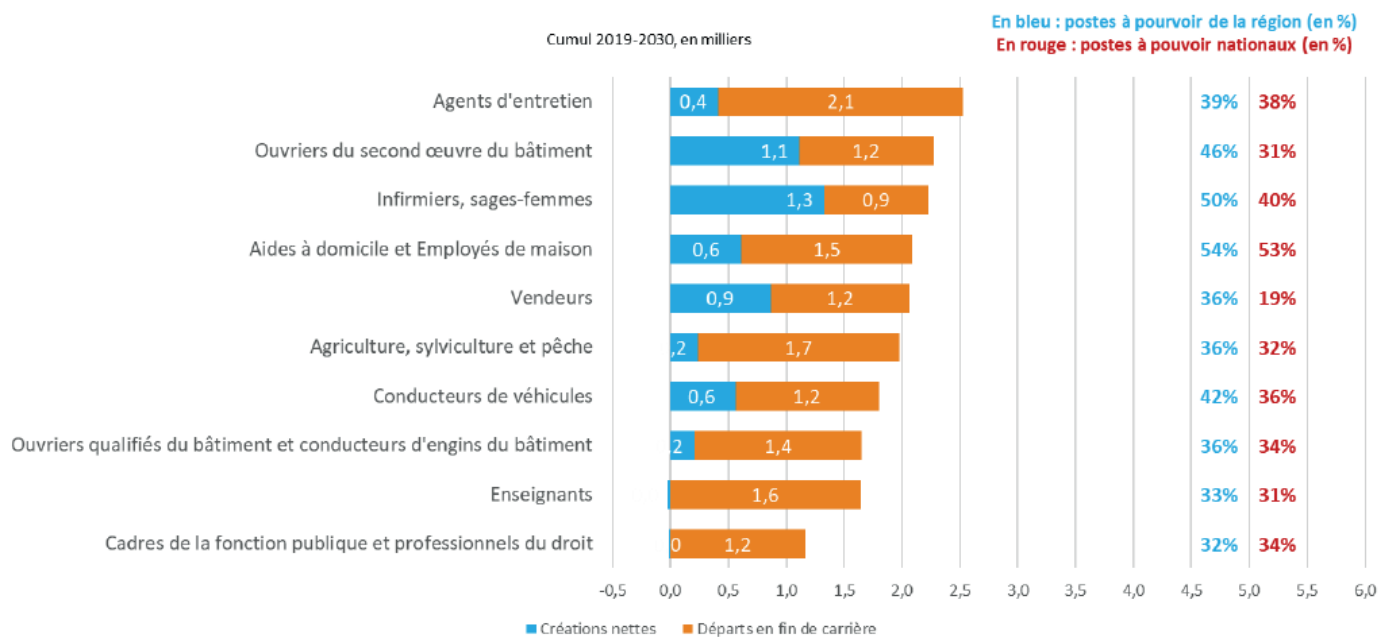
La moitié des métiers qui affichent le plus de postes à pourvoir en Corse sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (voir Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicule 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’emploi que par des départs en fin de carrière, à l’instar des infirmiers et des 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 résidentiel (ouvriers du bâtiment, infirmiers) et touristique (vendeurs) de l’économie corse mais aussi la persistance d’une spécialisation agricole.

<sup>1</sup> Insee (2021), “La Corse en bref- Édition 2021”, Les dossier de l’économie Corse n°14

Graphique 3 : les 10 premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 (en milliers) en Corse.



*Note de lecture : Entre 2019 et 2030, 2 500 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, essentiellement liés aux 2 100 départs en fin de carrière. Les créations nettes d'emplois augmenteraient le nombre de postes à pourvoir dans ce métier de 400 emplois. Au total, ces postes à pourvoir représenteraient 39 % de l'emploi de ce métier en Corse en 2019 et 38 % de l'emploi national. Note : certains métiers dans le graphique sont des regroupements de familles professionnelles (FAP). Pour la Corse, les FAP avec des effectifs en emploi en 2019 inférieurs à 1 000 emplois sont regroupés entre eux afin d'avoir des résultats plus robustes (voir Annexe sur les regroupements).*

Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares.

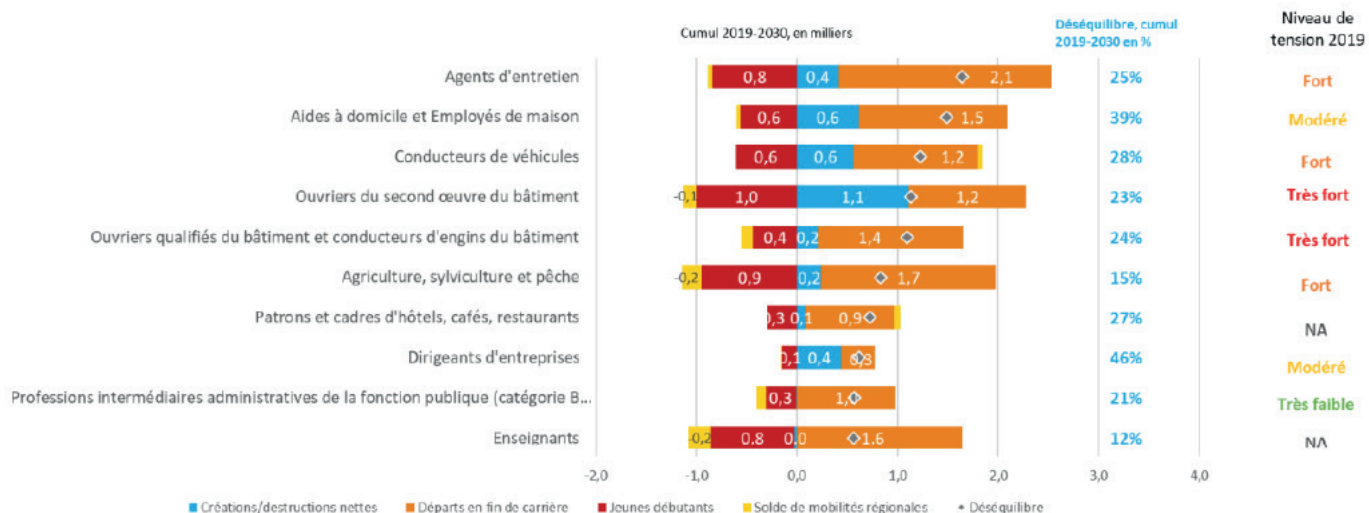
Les métiers qui affichent les déséquilibres positifs les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (voir Graphique 4). Le nombre de jeunes débutants ne serait donc pas suffisant pour pourvoir les postes dans ces métiers en Corse. Les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants, les dirigeants d'entreprises et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (cat. B et assimilés) 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), en raison d'un afflux de jeunes débutants qui n'est pas suffisant dans ces métiers en Corse. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière.

La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique<sup>2</sup>) 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.

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

<sup>2</sup> L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle Emploi.

Graphique 4 : Les 10 métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 (en milliers) en Corse.



*Note de 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'emploi) et le nombre de jeunes débutants (800) serait de 1 500. Un quart des recrutements (25%) pourraient être difficiles, les besoins n'étant que partiellement couverts par les jeunes débutants. Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

*Note :* certains métiers dans le graphique sont des regroupements de familles professionnelles (FAP). Pour la Corse, les FAP avec des effectifs en emploi en 2019 inférieurs à 1 000 emplois sont regroupés entre eux afin d'avoir des résultats plus robustes (voir Annexe sur les regroupements).

Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares.

Les métiers surreprésentés en Corse sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (voir Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture<sup>3</sup> - et notamment la viticulture et l'arboriculture - et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de process).

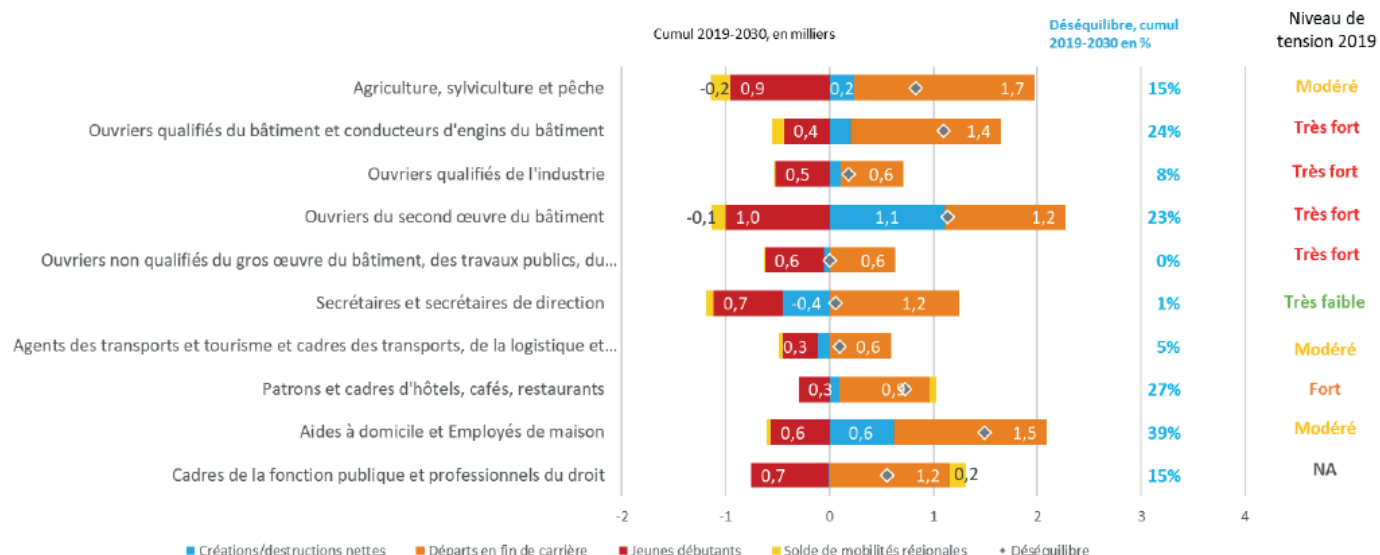
Les métiers du bâtiment et des travaux publics restent spécifiques à la Corse malgré une baisse de la construction de logements neufs depuis 2020. Ils sont marqués par des tensions très fortes en 2019 qui risquent de s'accroître pour les ouvriers qualifiés

du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment et les ouvriers du second œuvre du bâtiment, ou qui 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 des transports et tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.

3 Insee. (2021), "La Corse en bref- Édition 2021", Les dossier de l'économie Corse n°14 et Pôle Emploi.

Graphique 5 : les déséquilibres pour les 10 métiers surreprésentés en Corse (en milliers).



*Note de 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'emploi) et le nombre de jeunes débutants (800) serait de 1 500. Un quart des recrutements (25%) pourraient être difficiles, les besoins n'étant que partiellement couverts par les jeunes débutants. Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

*Note :* certains métiers dans le graphique sont des regroupements de familles professionnelles (FAP). Pour la Corse, les FAP avec des effectifs en emploi en 2019 inférieurs à 1 000 emplois sont regroupés entre eux afin d'avoir des résultats plus robustes (voir Annexe sur les regroupements).

Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares.

### Typologie des métiers 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 (voir graphique 6).

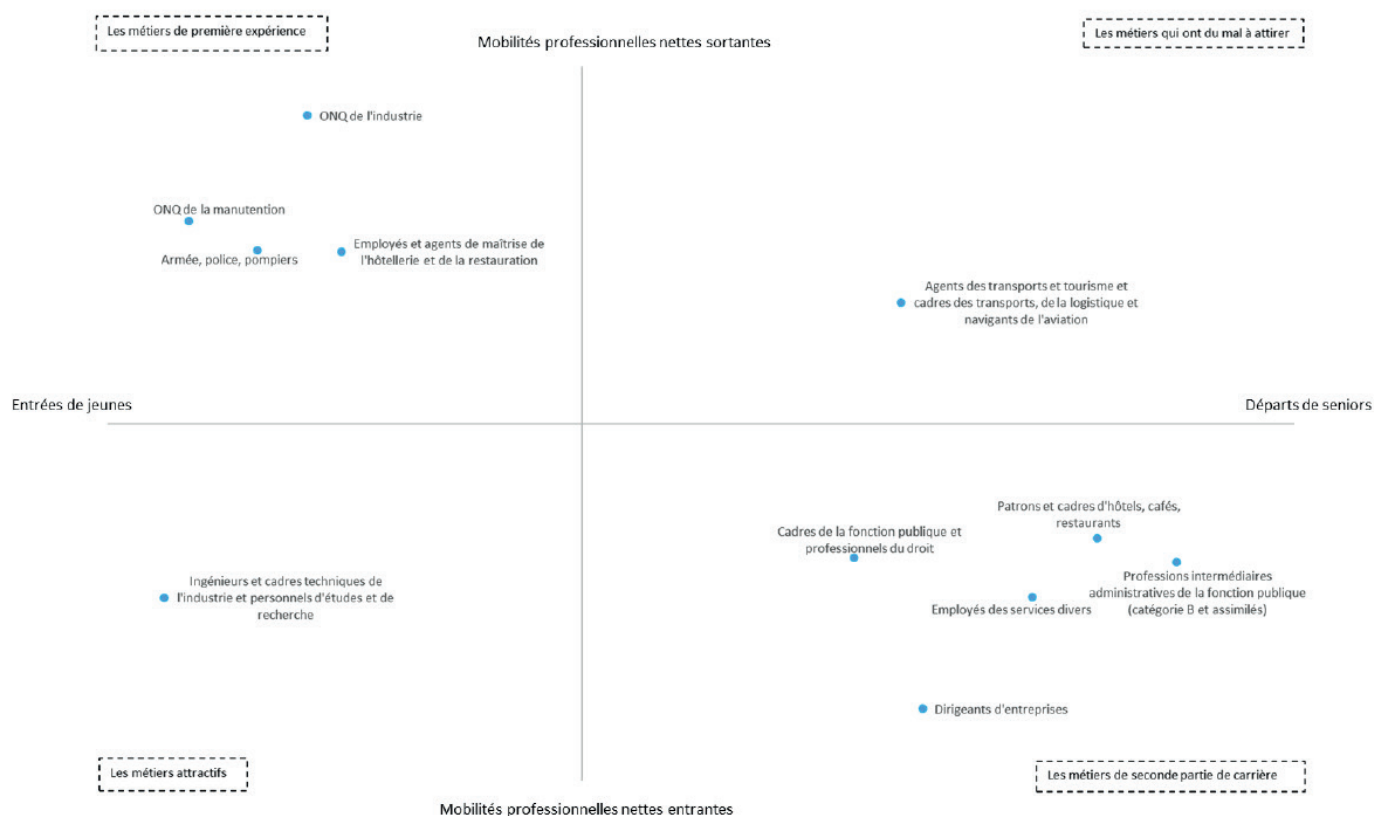
Une première catégorie rassemble des métiers particulièrement attractifs à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une seconde 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 (dans le cas des employés techniciens de l'informatique), 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



*Note de lecture : 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.*

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

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

*Champ : France métropolitaine.*

*Source : projections France Stratégie/Dares.*

## TABLEAU RÉCAPITULATIF : DÉFIS, OBJECTIFS À ATTEINDRE, PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES ET CONTEXTE

DÉFIS	OBJECTIFS À ATTEINDRE	PROBLÉMATIQUES	CONTEXTE
<p><b>DÉFI 1</b> - Mieux identifier et partager les besoins des entreprises et des territoires</p>	<p>1. Mettre en place une remontée de besoins dynamique et qualitative au plus près des territoires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment mieux identifier les besoins des entreprises et des territoires dans la continuité des CLF ?</li> <li>• Comment mieux identifier au fil de l'eau les secteurs/métiers prioritaires/ métiers en tension afin d'apporter une réponse formation rapide et adaptée ?</li> <li>• Comment mobiliser les OPCO pour faciliter la remontée des besoins ?</li> <li>• Comment faire remonter les besoins de formation liés aux grandes orientations stratégiques ? (Rénovation énergétique par exemple)</li> </ul>	<p>La CDC a bénéficié de l'expertise d'un prestataire extérieur en 2022 pour l'accompagner dans la mise en œuvre des Comités Locaux de Formation (CLF). De la coconstruction à la réalisation opérationnelle, ce nouveau mode de recueil des besoins a montré de nombreux atouts qu'il s'agira de consolider.</p> <p>Grace à un comité technique dynamique et partenarial, il est proposé de pérenniser cette méthode de recueil des besoins en s'attachant à identifier les secteurs et/ ou territoires à consulter prioritairement et à prendre en compte les résultats en mettant en place des actions adaptées et pertinentes. Le point de vue territorial sera toujours l'angle privilégié pour ces différents travaux qui devront prendre en compte les métiers porteurs et en tension</p> <p>Des livrables de synthèse seront réalisés et permettront d'apporter la visibilité et le partage nécessaire pour une meilleure prise en compte des résultats.</p>

<p><b>DÉFI 2 - Attirer les publics vers la formation</b></p>	<p>2. Mettre en place une observation du public et des territoires</p> <p>3. Valoriser les métiers en tension ou émergents</p> <p>4. Réalisez une cartographie des aides à la formation déployée sur le territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment renforcer l'appétence des publics pour les formations pourvoyeuses d'emploi ?</li> <li>• Comment lever les freins d'accès à la formation ?</li> <li>• Comment éviter que des formations ne puissent démarrer faute de public ?</li> <li>• Comment améliorer l'image des métiers peu attractif ?</li> <li>• Comment rendre l'offre de formation plus visible, notamment pour les formations « délaissées » ?</li> <li>• Comment aller vers les territoires les plus enclavés ?</li> </ul>	<p>Avant de mettre en place des actions visant à attirer les publics vers la formation, il est nécessaire de disposer d'un constat de terrain étayé. La proposition d'action consiste donc à réunir les acteurs et partenaires idoines afin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de mettre en place un diagnostic territorial affiné et partagé ;</li> <li>• de porter des actions adaptées en fonction des cibles identifiées.</li> </ul> <p>Mise en place d'un groupe de travail réunissant les acteurs idoines et mise en œuvre d'une stratégie coconstruite et innovante pour la valorisation des métiers en tension ou émergent. Lien avec le groupe « métiers en tension »</p> <p>Réaliser un état des lieux des aides existantes sur le territoire et dresser un bilan quantitatif et qualitatif permettant d'ajuster les mesures aux besoins des publics cibles.</p>
<p><b>DÉFI 3 - Améliorer l'entrée en emploi après la sortie de formation</b></p>	<p>5. Renforcer le lien entre la formation et l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment combler les écarts entre les compétences des stagiaires en sortie de formation et les compétences attendues</li> </ul>	<p>Afin de développer le lien entre les stagiaires et le monde entrepreneurial, il est préconisé de mettre l'accent sur les</p>

- sur le terrain ?
- Comment mieux adapter les contenus de formation au monde professionnel ?
  - Comment améliorer la qualité des formations ?
  - Comment développer le lien avec les entreprises ?
  - Quel accompagnement proposer aux Organismes de formation dans cette démarche ?
  - Comment mesurer l'efficacité des formations pour mieux les adapter ensuite ?
  - Comment faciliter le tremplin entre sortie de formation et recrutement ?
  - Comment mettre en lien les stagiaires formés et les entreprises ?
- 6. Construire un dispositif d'accompagnement permettant de lever les freins à l'emploi**
- périodes en entreprise lors des formations et de développer l'alternance. Ces périodes permettent aux stagiaires de tester leur appétence au métier pour lequel ils se forment. Ce sont également des moments de partage d'expérience et de développement de compétences sociales primordiales pour une insertion réussie.
- Imaginer un dispositif d'accompagnement qui propose une large gamme de solutions aux publics en formation.
- Ce dispositif individualisé permettra de limiter les abandons en cours de formation et permettra aux personnes en formation de trouver des réponses adaptées à leur problématique.
- Il proposera également un accompagnement permettant de lever les freins au logement à la mobilité et des mises en relation stagiaires-entreprises, problématiques sociales
- 7. Impliquer les entreprises dans le déroulement des formations**
- Afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, il est nécessaire de les impliquer davantage dans leur déroulement, tant en amont que pendant les formations. En amont afin de construire au mieux des contenus de terrain et pendant afin de faciliter et de



**DÉFI 4 - Mieux prendre en compte la langue et la culture Corse dans la formation professionnelle**

**8. Augmenter le nombre d'heures d'enseignement de la langue corse dans les secteurs prioritaires**

**9. Poursuivre l'enseignement de la langue corse dans la formation professionnelle**

développer les terrains de stage pour les personnes formées. Les entreprises ne doivent plus uniquement être consultées en amont des formations pour connaître leur besoin en recrutement. Elles doivent être de véritables collaborateurs qui interviennent tout au long du processus de formation.

Identifier les entreprises et OPCO incontournables et impliqués par grands secteurs.

Mettre en place des groupes de travail thématiques.

Identifier les secteurs dans lesquels la LC a un intérêt :

- Métiers de bouche
- Agriculture
- Services à la personne
- Personnels soignants
- Culture/ audiovisuel
- Commerce
- Tourisme

Mettre en place de formations de 100h adaptées aux secteurs

Poursuivre la mise en place de modules d'initiation et de sensibilisation à la langue corse de 60 heures

Rendre obligatoire la certification.

Mettre en place des tests de

**10. Intégrer la langue corse dans les formations qualifiantes certifiant diplômantes afin de favoriser la pratique de la langue**

**11. Développer l'évaluation pour ajuster l'enseignement de la langue Corse**

**positionnement.**

**Construire un référentiel avec du contenu en langue corse sur les attendus.**

**Nécessité d'un formateur corsophone bilingue qui introduit naturellement la langue corse dans ses enseignements ou un formateur en langue corse en plus du formateur de spécialités.**

**Mettre en place une pédagogie de projets.**

**Évaluer en aval et en amont de la formation.**

**En amont : identification des corsophones à l'entrée en formation.**

**En aval : mesurer les acquis grâce à la formation.**