



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES CORSE 2019-2022

Document d'orientations



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Sommaire

Préambule	Page 2
Introduction	Page 4
La structuration du Pacte	Page 5
1. Le contexte socio-économique du territoire	Page 6
1.1 Les sources du diagnostic.....	Page 6
1.2 L'état de lieux.....	Page 7
1.1 Les opportunités du territoire.....	Page 11
2. La présentation du cap de transformation	Page 16
2.1 Le dispositif de production d'informations et de recueil des besoins envisagés	Page 16
2.2 La dynamique de transformation	Page 22
2.3 Les modalités de contractualisation	Page 25
2.4 Les modalités d'identification des publics cibles et l'information auprès des réseaux favorisant l'accès à la formation	Page 25
2.5 Conclusion	Page 28
3. La déclinaison opérationnelle des axes d'intervention du PRIC	Page 30
3.1 AXE 1 Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.....	Page 30
3.2 AXE 2 Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences	Page 33
3.3 AXE TRANSVERSE S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation	Page 37
4. Les leviers, outils et systèmes d'informations à déployer pour assurer la fluidité des parcours	Page 40
5. Les modalités de pilotage et indicateurs de suivi	Page 40
ANNEXE : données socio-économiques	Page 41

Préambule

À l'heure où la transformation de l'environnement économique et social s'accélère, fortement impactée par l'évolution rapide du numérique et les enjeux écologiques, l'adaptation des compétences et l'élévation du niveau général de qualification de la population sont des défis primordiaux à relever afin de construire une société apprenante et accompagner ainsi le développement économique de notre île.

Ces transformations galopantes peuvent être une des causes d'exclusion d'une partie de la population. Ainsi, niveau hexagonal, 40 % des actifs dont le niveau d'instruction est inférieur au baccalauréat occupent des emplois susceptibles d'automatisation. Le taux de chômage des personnes n'ayant aucun diplôme est de 18,6 % contre 5,6 % pour les diplômés du supérieur.

L'une des priorités du Grand Plan d'Investissement 2018-2022 lancé par l'État concerne le développement des compétences pour faciliter l'accès à l'emploi. **15 Mds € seront dédiés à l'axe « Édifier une société de compétences »** de ce plan.

Cet objectif est mis en œuvre via un Plan d'investissement compétences (PIC) qui sera porté sur le quinquennat par les services de l'État en coopération avec les Régions. Il vise une logique de transformation, portée par la mobilisation conjuguée de l'État et de la Région, permettant à la fois :

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

Le PIC ambitionne de relever deux grands défis :

- des compétences en constante évolution, indispensables à la compétitivité des entreprises et à la croissance ;
- un enjeu fort autour de la formation des publics faiblement qualifiés.

Le PIC sera décliné dans des « Pactes régionaux d'investissement dans les compétences » (PRIC) signés par l'État et les Régions intéressées, en associant les partenaires régionaux. Il prévoit également des appels à projets nationaux.

La Collectivité de Corse, de par ses compétences, initie et pilote les politiques d'orientation et de formation tout au long de la vie. Ainsi, elle a défini ses priorités stratégiques en matière d'orientation et de formation professionnelle pour les cinq prochaines années dans le Contrat de Plan de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle 2017 – 2022 (CPRDFOP), voté à l'unanimité par l'Assemblée de Corse et affirmant le principe d'une stratégie territoriale plaçant l'éducation et la formation comme acteurs pivots de cohésion sociale et de développement économique, et inscrit la langue et la culture corses dans un projet sociétal.

Dans cet esprit, le CPRDFOP réaffirme le rôle central de l'individu et fait de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie, un des leviers d'une insertion durable choisie.

De ce fait, il doit :

- d'une part, lever les freins à la qualification et à l'insertion professionnelle ;
- d'autre part, adapter la formation aux besoins des publics, de l'économie et des territoires.

Le CPRDFOP a aussi pour objectifs :

- l'amélioration de la connaissance en emploi et en compétence des territoires ;
- l'optimisation et l'adaptation de l'offre de formation pour mieux répondre aux besoins identifiés ;
- la garantie d'un parcours de qualité pour tous les publics par l'orientation et la formation tout au long de la vie.

Le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences doit ainsi être considéré comme un « accélérateur » pouvant permettre à la Collectivité de Corse de mettre en place des actions innovantes dans le cadre de sa politique de formation et d'orientation professionnelles telle que détaillée dans le CPRDFOP, et en cohérence avec sa politique de développement économique (SRDEII), à destination des demandeurs d'emploi, des travailleurs handicapés et des jeunes les moins qualifiés.

Ce Pacte se propose sur une durée de quatre ans de financer des projets déjà identifiés ou susceptibles d'être initiés très rapidement (2019), des projets à moyen terme qui nécessitent d'être précisés (2020) et les pistes à trois ans qui pourront être redéfinies lors des points annuels.

Les projets retenus doivent correspondre aux trois axes d'intervention suivants.

- AXE 1 • Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.
- AXE 2 • Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences.
- AXE TRANSVERSE • S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation.

La Corse pourra bénéficier d'une dotation de l'État de 28,51 M€ au titre du Pacte qui devrait être signé entre l'État et la Collectivité de Corse pour la période 2019-2022. Ce Pacte vise à augmenter le nombre de places supplémentaires à destination des demandeurs d'emploi, de proposer de l'ingénierie pédagogique innovante, d'accompagner l'appareil de formation dans une modernisation de la qualité des formations et à s'adapter à l'évolution des systèmes d'information pour une meilleure fluidité des parcours.

Introduction

La formalisation du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) porte les engagements réciproques de l'État et de la Collectivité de Corse.

En tenant compte des réalités du territoire et des actions déjà conduites, le PRIC propose des actions correspondant aux besoins du territoire en cohérence avec le CPRDFOP, le SESRI et le SRDEII.

La méthodologie d'organisation pour l'élaboration du PRIC

Malgré de multiples contraintes, notamment un calendrier de travail très resserré ou des éléments d'informations parfois incomplets et parcellaires, les travaux d'élaboration du Pacte se sont inscrits dans une démarche collaborative donnant lieu à une phase d'échanges avec l'ensemble des acteurs du territoire. Si le document d'orientations proposé a été élaboré de façon transversale, il nous faudra cependant veiller à l'avenir à développer une approche encore plus qualitative et concertée afin que le travail réalisé réponde de la meilleure façon possible aux attentes et aux besoins exprimés par les partenaires, l'objectif étant de faire remonter des projets concrets, innovants et/ou permettant d'aller au-delà des fonctionnements actuels et au-delà d'un simple effet d'annonce.

Le déploiement du Pacte, c'est-à-dire la concertation puis la gouvernance, le pilotage, le suivi sont réalisés dans le cadre du CREFOP.

Le calendrier

- 24 Juillet : bureau du CREFOP élargi aux partenaires, présentation du PRIC.
- 26 juillet : délibération de l'Assemblée de Corse sur la convention d'amorçage.
- 29 août : signature de la convention d'amorçage.
- 19 septembre : réunion sur la remontée des fiches projet du PRIC (CREFOP + partenaires)
- 18 octobre : Comité technique PRIC du CREFOP, analyse des fiches projets, construction du PRIC.
- 15 novembre : bureau du CREFOP.
- 28 Novembre : groupe de travail dans le cadre du CREFOP dédié à l'élaboration du PRIC.
- Décembre : présentation du rapport du PRIC devant le Conseil Exécutif de Corse puis présentation devant l'Assemblée de Corse.
- Décembre : signature du PRIC.

Le Pacte décrit à la fois le cap de transformation visé sur les quatre années de l'engagement et la présentation par axe des actions prévues qui fondent l'engagement pluriannuel signé par les parties et dont le déploiement est échelonné selon la maturité des projets.

Le document-cadre pour la période 2019-2022 sert de feuille de route opérationnelle pour le pilotage et le suivi des engagements réciproques des parties. S'il fixe le cap de l'action à mener, il demeure un document d'orientations susceptible d'adaptations et d'évolutions en fonction des objectifs et des projets qui émergeront dans les mois à venir.

Les orientations pluriannuelles entre les parties dessinent un cadre commun qui est rendu effectif chaque année par une convention financière annuelle liant l'État à la Collectivité de Corse.

La réalisation de ce PRIC Corse 2019-2022 est conditionnée au cadre financier négocié annuellement avec l'État.

La structuration du Pacte

1. Le contexte socio-économique du territoire

2. La présentation du cap de transformation

3. La déclinaison opérationnelle des axes d'intervention du PRIC

- Les projets déjà identifiés, décrits avec précision et comportant un calendrier de mise en œuvre.
- Les chantiers structurants à ouvrir avec un calendrier prévisionnel de mise en œuvre.
- Les pistes à 3 ans (qui seraient rediscutées lors des points annuels).

4. Les leviers, outils et systèmes d'informations à déployer pour assurer la fluidité des parcours.

5. Les modalités de pilotage et les indicateurs de suivi.

1. Le contexte socio-économique du territoire

Le diagnostic nécessaire à l'éclairage des engagements qui seront pris sur chaque axe du Pacte régional est issu de celui réalisé pour la mise en œuvre du CPRDFOP. Une actualisation des données a été réalisée.

Les enjeux du diagnostic

- Présenter un état des lieux de départ de la situation socioéconomique du territoire et des publics cibles du Pacte.
- Décrire la méthode envisagée de production d'informations, de recueil et d'analyse des besoins en compétences des entreprises permettant de cibler la réponse formation et de garantir son adaptation en continu (cette partie sera décrite dans la présentation du cap de transformation).
- Les informations qui auront été identifiées comme manquantes constitueront un des exercices à réaliser afin de les produire.

1.1 Les sources du diagnostic

Différentes sources sont mobilisées ou indiquées en référence, quantitatives et qualitatives, pour réaliser le diagnostic du PRIC.

- Les diagnostics réalisés dans le cadre du CPRDFOP, du SRDEII, du SESRI et du Pattu pè a Ghjuventu constituent une première source d'information.
- Le diagnostic issu du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés de Corse 2018 – 2020.
- Le bilan de l'orientation et de l'affectation – SAIO- Académie de Corse
- L'utilisation du vadémécum sur les « Sources de données et d'informations disponibles en région » réalisé par France Stratégie qui fournit également une identification des sources de données et d'information.
- Les travaux réalisés par l'Insee de Corse.
- Formadiag, l'outil de Pôle emploi pour mieux connaître les besoins de compétences dans les bassins et décider des achats de formation.
- La Fiche régionale de la Région Corse issue du rapport de la Dares et France Stratégie en 2015 sur la prospective des métiers et des qualifications (PMQ) et qui présente les perspectives sur les postes à pourvoir à l'horizon 2022.
- L'outil interactif de suivi, d'analyse et de veille prospective sur les secteurs et métiers (Gip Corse Compétences CARIF OREF).
- Un tableau de bord sectoriel, a été réalisé avec les dernières données disponibles emploi, marché du travail, formation, profil des publics et sera actualisé régulièrement.
Ce tableau de bord sera décliné par zones d'emploi
- Les enquêtes d'insertion des stagiaires du programme régional de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi.

1.2 L'état des lieux

La démographie

Au 1^{er} janvier 2015, 327 283 habitants résidents en Corse. Avec 17 590 personnes en plus depuis 2010, la population de l'île croît de 5,7 % sur cinq ans, ce qui représente une croissance annuelle moyenne de 1,1 %. Cette hausse est nettement supérieure à la croissance de la population de la France métropolitaine (2,4 % soit une évolution annuelle moyenne de 0,5 %).

La densité de population est la plus faible de France et les moins de 25 ans sont en proportion moins nombreux que dans les autres régions françaises.

L'espace régional est structuré autour de 2 pôles urbains, Bastia et Ajaccio, qui regroupent à eux seuls un peu moins de la moitié de la population.

Source INSEE

Une croissance de population portée par l'excédent migratoire

Si les tendances démographiques récentes se maintiennent, la Corse compterait 385 500 habitants en 2050, soit 20 % de plus qu'en 2013. La population insulaire continuerait d'augmenter, mais à un rythme plus modéré que sur la période récente (1990-2014). La région resterait néanmoins un territoire dynamique avec une hausse de population deux fois plus rapide qu'en moyenne nationale. La croissance démographique serait uniquement portée par l'excédent migratoire, car le solde naturel, déjà déficitaire, continuerait de décliner.

Source INSEE

Une population vieillissante

L'arrivée aux grands âges des générations nombreuses du baby-boom entraînera une forte hausse des décès et accentuera le vieillissement démographique. Ainsi, à l'horizon 2050, un insulaire sur trois serait âgé de 65 ans ou plus.

Le 4^e âge augmenterait fortement, en particulier les centenaires dont le nombre s'établirait autour de 1 500, soit huit fois plus qu'en 2013. L'île compterait alors deux seniors pour un jeune. La population d'âge actif serait en revanche relativement stable sur la période.

Ce sont les couronnes des pôles urbains qui enregistrent les hausses démographiques les plus élevées. Seules les petites communes rurales de l'île connaissent une baisse de population principalement due à un solde naturel négatif.

Source INSEE ANALYSES CORSE N° 15 - 22/06/2017

Évolution de la population active et du marché du travail

La population active s'établit en En Corse, si les tendances récentes se poursuivent, la population active s'établirait à 162 000 personnes d'ici 2050, soit 16 500 actifs de plus qu'en 2013. Le nombre d'actifs augmenterait nettement moins vite que sur la période récente, il progresserait jusqu'à 2045 puis diminuerait légèrement.

L'apport migratoire important contribuerait à la croissance de la population active. En revanche, le facteur démographique aurait un impact négatif. En effet, les générations du baby-boom arrivant aux âges de départ en retraite sont plus nombreuses que les nouvelles générations entrant sur le marché du travail. La hausse des taux d'activité résultant notamment des dernières réformes de retraite pourrait, quant à elle, jouer positivement sur la croissance du nombre d'actifs, en particulier les plus âgés.

La présence croissante des seniors en activité entraînerait un vieillissement prononcé de la population active régionale.

À l'horizon 2050, le marché du travail insulaire compterait un jeune actif pour trois seniors. Se posera alors la question de la transmission des savoirs dans la région.

Source INSEE ANALYSES CORSE N° 21 - 27/09/2018

L'emploi

L'emploi total (salarié et non-salarié) en 2015 est de 126 800.

Le secteur primaire rassemble 5,30 % des actifs, le secondaire 15,30 %, et le tertiaire 79,40 %.

L'emploi salarié concentre 85 % des emplois et se répartit principalement entre le tertiaire marchand et l'administration publique qui compte pour 29 % des emplois.

La construction constitue un autre pilier de l'économie avec un poids en emplois salariés deux fois plus important qu'à l'échelle nationale. En revanche, l'industrie reste peu développée.

La Corse se distingue également par une part élevée de non-salariés (15,4 %) liée à la présence forte d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise individuelle dans le tissu productif régional. La construction se démarque là encore avec 17 % d'emplois non-salariés contre 11 % au niveau national.

Fin 2016, le taux de chômage régional s'établit à 10,5 % de la population active. Il est en repli, mais demeure supérieur au taux national.

Les femmes participent de plus en plus au marché du travail. Elles sont plus nombreuses dans la demande d'emploi, contrairement au reste du territoire français.

Avec un ménage sur cinq vivant sous le seuil de pauvreté, la Corse est la région la plus touchée par la pauvreté monétaire. Les familles monoparentales et les jeunes sont particulièrement concernés.

En 2017 en Corse, la hausse de l'emploi salarié marchand non agricole atteint 1,6 % pour la deuxième année consécutive, ce qui correspond à la création nette de 1 040 emplois. Parallèlement, les déclarations d'embauches augmentent de 6 % portées par les contrats à durée indéterminée.

La croissance suit le même rythme qu'en France métropolitaine. La construction se réoriente à la hausse et favorise, avec le tertiaire marchand, la création d'emploi. Dans ce dernier secteur, le commerce stimule la croissance des effectifs salariés. D'ailleurs, la Corse-du-Sud, qui accueille de nouvelles grandes enseignes, gagne davantage d'emplois que la Haute-Corse.

Le tissu productif des entreprises

Au 31 décembre 2015, 47 000 établissements sont implantés en Corse.

Les petits établissements dominent le tissu économique régional : 72 % n'ont pas de salariés et 96 % en ont moins de dix. Seul 1,8 % comptent plus de 20 salariés, soit une part plus faible qu'au niveau national (2,9 %).

Les trois quarts des établissements insulaires relèvent du secteur tertiaire, avec une dominance du commerce, des services aux entreprises et des services administrés. Leur répartition sectorielle se caractérise notamment par une surreprésentation de l'hébergement-restauration qui est deux fois plus fréquente qu'en moyenne française. De même, forte de 7 600 structures, la construction concentre 16 % des établissements de l'île contre 10 % en métropole.

La formation professionnelle continue

À compter du 1er juillet 2017 la Collectivité de Corse a récupéré la compétence pleine et entière en matière d'achat collectif de formation et le rôle des conseillers Pôle emploi est renforcé dans la prescription de la formation. Pôle emploi maintient son financement des actions individuelles à la formation.

En 2017, 2900 demandeurs d'emploi ont été formés

- 46 % dans le cadre du Programme régional des formations professionnelles de la Collectivité de Corse.
- 42 % dans le cadre des dispositifs de Pôle emploi (AIF, AFC, POEI, AFPR).
- 1 % dans le cadre des dispositifs des OPCA (dont POEC).

Les secteurs dans lesquels les demandeurs d'emploi ont été les plus formés

- Développement personnel et professionnel : 16 %
- Transport : 11 %
- Santé secteur sanitaire : 8 %
- Commerce : 8 %
- Hôtellerie Restauration : 7 %
- Langues : 6 %

L'insertion des publics formés dans le cadre du Programme régional de formation professionnelle 2016/2017

La Collectivité de Corse confie chaque année à l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF), la réalisation d'une étude sur le devenir des stagiaires, 6 mois après leur sortie de formation.

En 2016/2017, 1 253 demandeurs d'emploi ont été formés dans le cadre du PRFP de Corse : 824 ont bénéficié d'une formation de type qualifiant (66 %) et 429 d'une formation de type insertionnel (34 %).

Le taux de réponse globale à l'enquête est de 52 %.

Parmi les répondants issus des actions qualifiantes, **62 % étaient en emploi 6 mois après la formation** et 12 % étaient à nouveau en formation ou en contrat en alternance.

Les secteurs pour lesquels l'insertion professionnelle est la plus élevée sont les suivants.

- Les Transports et Logistique : 85 %.
- L'Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation : 69 %.
- Les Services à la personne et à la collectivité : 66 %.
- Le commerce : 65 %.
- Support aux entreprises : 65 %.

Les publics cibles du PRIC

Les jeunes

Une part croissante de jeunes confrontés aux problèmes de chômage et de précarité.

Un quart de la population des moins de 18 ans vit sous le seuil de pauvreté, et les jeunes sont plus durement touchés par le chômage et la précarité de l'emploi.

La part des jeunes insulaires de moins de 25 ans sans emploi est la plus élevée de l'ensemble métropolitain (27,5 %).

La part des jeunes sans formation et sans qualification reste un problème majeur : 13 % en Corse contre 8 % au niveau global (*PATTU PE A GHJUVENTU /PACTE POUR LA JEUNESSE - Rapport N° 2018/01/097*).

Un taux de scolarisation en deçà de la moyenne Française en 2014, pour les 15-24 ans : 59 % contre 65 % (*Insee*).

Diagnostic des Missions locales - Les jeunes en Corse

Les chiffres clés 2017

- 4 missions locales en Corse qui couvrent 330 communes.
- 5 883 jeunes ont été accompagnés en 2017.
- 60 % des jeunes ont de faibles niveaux de qualifications : 38 % sans certification validée, 19 % niveau V, 7 % de niveau V bis.
- La formation représente 11 % des situations occupées par les jeunes en 2017.

Les Jeunes en 1^{er} accueil

- En 2017, sur les 2 119 jeunes reçus pour la 1^{re} fois, 25 % étaient mineurs, soit une augmentation de 3,7 % par rapport de 2016.
- Les jeunes nouvellement accueillis sont de plus en plus qualifiés.
- 36 % sont sans certification validée.
- 34 % ont un niveau IV (+3 % qu'en 2016).
- La part des décrocheurs parmi les nouveaux accueils reste stable (10 %), soit 182 jeunes décrocheurs en 2017.
- 74 % des jeunes sont en demande d'emploi en arrivant à la Mission Locale.
- 31 % sont des jeunes inscrits sans allocation chômage, 22 % perçoivent des indemnités et 2 % sont des demandeurs d'emploi de longue durée (1 % indemnisés et 1 % non indemnisés).
- 45 % du total des jeunes demandeurs d'emploi sont des jeunes non-inscrits à Pôle Emploi.

La répartition géographique des jeunes en 1^{er} accueil se situe majoritairement en zone urbaine dans les deux bassins de Bastia et d'Ajaccio, mais également sur l'Extrême-Sud de la Corse, ainsi que toute la côte Est de l'île, de Bastia à Bonifacio, la Balagne et le Cortenais. Cela correspond aux zones couvertes ou proches d'un point d'accueil.

En revanche, les deux Cantons principalement touchés par l'absence de jeunes sont la Castagniccia et Marana-Golo. De même, les communes du rural comptent très peu de jeunes en 1^{er} accueil (ARML).

Les demandeurs d'emploi

26 359 demandeurs d'emploi sont comptabilisés au 31 12 2017 (DEFM ABC), dont 14 461 demandeurs d'emploi peu qualifiés (infra IV), dont 3 537 âgés de moins de 25 ans.

Les secteurs d'activités qui recensent le plus de demandeurs d'emploi sont :

- l'hôtellerie, restauration, alimentation avec 21 % des demandeurs d'emploi ;
- le commerce avec 16 % ;
- les services aux particuliers et aux collectivités avec 13 % ;
- la gestion et administration des entreprises avec 11 %.

(Source Pôle emploi)

Les travailleurs handicapés

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (Prith) 2018-2021 vient d'être entériné par l'État, l'Académie de Corse, l'Agence régionale de Santé de Corse, la Collectivité de Corse, les partenaires sociaux et les différents acteurs en lien avec le secteur du handicap à l'échelon régional.

Comme au plan national, une augmentation très forte du nombre des travailleurs handicapés est à noter, et ceux-ci sont relativement plus nombreux sans emploi.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en emploi étaient 843 en 2010 et 1 015 en 2017, soit une progression de 20 %.

Or **cette catégorie de travailleurs sans emploi a augmenté à un rythme beaucoup plus rapide. On est passé de 789 personnes en 2008 à 2 298 en 2017, soit 290 %**. Ce qui est nettement supérieur à l'évolution globale des demandeurs d'emploi dans le même laps de temps ; soit 12 076 puis 26 360, ce qui correspond à une hausse de 220 %.

Une meilleure prise en compte du handicap engendre un flux croissant de travailleurs handicapés que le marché du travail peine à intégrer complètement dans l'emploi.

En moyenne, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont pour moitié des femmes : 49 % ont 50 ans ou plus.

Seuls 27 % ont un niveau bac ou plus. 48 % sont chômeurs depuis plus d'un an contre 28 % des demandeurs d'emploi tous publics.

Cap emploi régional a réalisé 372 placements conventionnels en 2012 et 501 en 2017, c'est-à-dire 35 % de plus.

(Sources Agefiph)

1.3 Les opportunités et les enjeux du territoire

Ceux-ci sont détaillées dans les tableaux suivants.

Les secteurs d'activités et profils des demandeurs d'emploi (Cf. Annexe 1 : Détail FAP 87 postes)

FAP 2009 - 22 postes	Nombre d'emploi total	Part de l'emploi sur l'emploi total	Evolution de l'emploi	Offres d'emploi	Dont durables	Projets de recrutement	Variation projets de recrutement	Part des salariés entre 45 et 54 ans	Part des salariés de plus de 55 ans	Nre DEFM (A, B, C)	DEFM (A, B, C) Infra Bac	DEFM (A, B, C) Bac	DEFM (A, B, C) 16 à 25 ans	DEFM (A, B, C) 45 ans et plus
	(RP Insee 2015)	(RP Insee 2015)	2010 - 2015	(Pôle emploi 2017)	(BMO 2018)	(BMO 2018)	(RP Insee 2015)	(Pôle emploi, STMT, données brutes 31/12/2017)						
Administration publique, professions juridiques, armée et police	17 812	14%	-3 %	71	82%	10	0	26%	19%	166	19%	19%	63%	28%
Bâtiment, travaux publics	14 915	12%	0,6%	1 391	44%	1 339	+326	24%	16%	2121	80%	11%	9%	38%
Commerce	14 057	11%	8,8%	1 793	52%	2 617	+1699	22%	15%	4121	53%	29%	18%	32%
Services aux particuliers et aux collectivités	13 880	11%	14,2%	1 175	42%	1 859	+1018	26%	19%	3307	75%	18%	7%	44%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	12 967	10%	12,5%	685	49%	1 455	+772	23%	18%	1398	26%	35%	39%	31%
Gestion, administration des entreprises	11 522	9,1%	4,6%	901	60%	671	+290	26%	18%	2863	28%	35%	37%	40%
Hôtellerie, restauration, alimentation	8 515	6,7%	1,4%	4 734	29%	8 505	+7465	22%	18%	5666	62%	25%	13%	30%
Transports, logistique et tourisme	8 198	6,5%	4,4%	1 626	31%	1 503	+1041	22%	16%	2116	61%	24%	15%	36%
Agriculture, marine, pêche	5 183	4,1%	1,7%	1 436	14%	2 052	+1728	26%	25%	1239	67%	20%	14%	32%
Enseignement, formation	5 171	4,1%	-0,4%	46	65%	50	+26	29%	19%	289	6%	14%	80%	40%
Maintenance	3 790	3,0%	4,8%	719	67%	343	+122	26%	16%	680	66%	20%	14%	45%
Banque et assurances	2 390	1,9%	4,3%	28	43%	53	+13	26%	18,1%	160	9%	23%	68%	30%
Communication, information, art et spectacle	1 777	1,4%	7,3%	31	77%	447	+265	25%	20%	845	20%	25%	55%	31%
Mécanique, travail des métaux	1 786	1,4%	17,0%	58	31%	142	+16	21%	13%	420	78%	16%	6%	26%
Industries de process	1 542	1,2%	-0,6%	111	32%	128	+73	24%	14%	123	57%	21%	22%	34%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	662	0,5%	-0,5%	76	26%	84	+54	22%	19%	297	46%	26%	28%	32%
Informatique et télécommunications	654	0,5%	1,4%	76	89%	133	0	26%	12%	183	20%	28%	51%	32%
Artisanat	596	0,5%	8,8%	20	60%	28	+6	25%	24%	64	72%	16%	13%	52%
Électricité, électronique	457	0,4%	-2,3%	10	60%	53	0	19%	11%	33	48%	21%	30%	24%
Études et recherche	469	0,4%	1,6%	-	-	28	+10	25%	23%	56	5%	5%	89%	23%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	411	0,3%	12,7%	12	100%	6	0	23%	19%	79	11%	8%	81%	33%
Politique, religion	72	0,1%	-46,1%	-	-	-	-	17%	35%	-	-	-	-	-
Total	126 826	100,00%	1,0%	14 999		21 506								

Sources : RP 2015 Insee ; Pôle emploi

* Les « Familles Professionnelles » (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'Institut National des Statistiques et des Études Économiques (INSEE) dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par le Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement.

Thèmes	Constats	Opportunités et enjeux
Les secteurs d'activités économiques		
Tourisme	<p>Les nouvelles technologies de l'information et de la communication imposent aux entreprises du secteur de s'adapter à une offre de plus en plus concurrentielle et internationale, où la qualité de l'accueil et du service devient des enjeux déterminants.</p> <p>La prise en compte de normes réglementaires plus exigeantes en matière de sécurité alimentaire et environnementale renforce le besoin de professionnalisation.</p> <p>Des centres d'intérêt touristiques essentiellement liés à la nature, mais également à la culture et au patrimoine et à la gastronomie.</p> <p>En 2017, augmentation du nombre de passagers accueillis dans les ports et aéroports en hausse avec 9,1 millions de voyageurs.</p> <p>Un tourisme estival même si la saison touristique s'étend de mai à octobre.</p> <p>Renouvellement de sa pyramide des âges notamment pour ce qui concerne les dirigeants d'établissements.</p>	<p>Développement des compétences informatiques.</p> <p>Le développement du « tourisme vert », de l'« agritourisme » impliquerait le développement des « éco-compétences.</p> <p>Développement des activités de sports et loisirs de pleine nature : mer (plage, plongée sous-marine, nautisme), montagne (randonnée avec le GR20), activités équestres... Animation socioculturelle.</p> <p>Développement des métiers du Transports et de la Logistique.</p> <p>Recherche de polyvalence afin de pallier aux activités saisonnières.</p> <p>La formation des repreneurs de structures de l'hôtellerie restauration tourisme, est un enjeu important pour le maintien et la montée en gamme de beaucoup d'entre elles.</p>
L'agriculture	<p>L'activité agricole est majoritairement familiale, pour certains métiers, la pyramide des âges conduira à des remplacements dans les prochaines années.</p> <p>Les petites exploitations tendent à disparaître en revanche, les régions côtières voient naître de vastes entreprises très mécanisées et efficacement irriguées.</p> <p>L'agriculture représente 2 % du PIB.</p> <p>Une évolution des modes de consommation : une exigence de qualité accrue.</p> <p>Une évolution des modes production : dans un contexte de concurrence mondialisée, les producteurs agricoles et industries agroalimentaires sont confrontés à un impératif d'augmentation de la productivité qui conduit à davantage de robotisation.</p>	<p>Développement des produits biologiques et des circuits courts. Des compétences agroécologie, en éco-emballage sont à développer.</p> <p>Les métiers du machinisme agricole sont directement impactés (robotique, mais aussi électronique embarquée, numérique...).</p> <p>Développement de la vigne, première production agricole.</p> <p>Vergers traditionnels et vergers d'agrumes essentiellement constitués de clémentiniers (Plateforme de recherche agronomique).</p> <p>Une filière aquacole à développer.</p>
Services	<p>Ils représentent la majeure partie de l'activité économique de l'île avec 80 % du PIB et 78 % des emplois.</p> <p>Plus de 30 % des actifs sont employés par des administrations, collectivités locales et autres services non marchands.</p>	<p>Les services marchands sont plus orientés vers les particuliers que vers les entreprises, notamment à travers l'activité des HCR.</p> <p>Les commerces de gros et intermédiaires représentent une part plus élevée que la moyenne nationale.</p>
Industrie	<p>Avec 5 % du PIB environ et 7 % de la population active, l'industrie compte parmi les régions les moins industrialisées de France.</p> <p>Hausse des exigences de performance énergétique, des normes de sécurité, d'accessibilité et de qualité.</p> <p>Le développement du maintien à domicile rend nécessaire l'adaptation des logements.</p> <p>Le développement de la fibre optique.</p>	<p>Développement d'activités de diagnostic, du contrôle, de mesure (performance énergétique, qualité de l'air...), qui font appel à des compétences techniques interdisciplinaires.</p> <p>Des filières aéronautique et agroalimentaire dynamiques.</p> <p>Une filière bois qui a besoin d'être redynamisée.</p> <p>Une production d'électricité qui tend à se diversifier : centrales hydrauliques, les énergies renouvelables (éolienne, solaire).</p>

Les facteurs qui vont influencer sur l'environnement économique et social de la Corse

La Démographie	<p>Une croissance de population portée par l'excédent migratoire Une population insulaire vieillissante : Ainsi, à l'horizon 2050, un insulaire sur trois serait âgé de 65 ans ou plus. Le 4e âge augmenterait fortement</p> <p>Population active : La présence croissante des seniors en activité entraînerait un vieillissement prononcé de la population active régionale. Les chefs d'entreprise n'échappent pas au mouvement général de vieillissement de la population. À l'horizon 2050, le marché du travail insulaire compterait un jeune actif pour trois seniors.</p>	<p>Développement de la « silver-économie ». Prise en compte de la désertification médicale. Assurer dans les territoires ruraux l'accès aux services de santé. Pallier aux manques identifiés d'aides-soignants et d'infirmiers dans les territoires. Promouvoir et former pour les métiers d'aide à la personne.</p> <p>Assurer le maintien en emploi des actifs seniors</p> <p>Assurer la transmission des savoirs</p> <p>Accompagner la transmission d'entreprise</p> <p>Assurer pour les personnes actives étrangères un accompagnement en Français langue étrangère</p>
Tissu productif – Entreprises	<p>Les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) forment la quasi-totalité du tissu productif (respectivement 95 % et 4 % des entreprises). L'emploi insulaire concentré dans les petites entreprises (8 salariés sur 10) et dans les zones d'Ajaccio et de Bastia.</p>	<p>Promouvoir et accompagner la création d'entreprises.</p> <p>Favoriser la création de cluster ou Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).</p>
La transition numérique	<p>L'usage et les outils numériques sont utilisés, quel que soit le secteur d'activité. La plupart des créations d'emplois dans le numérique devraient intervenir à l'avenir à l'extérieur de la branche. Les compétences nouvelles appelées par le déploiement des outils numériques et dans tous les secteurs d'activité génèrent des besoins de profils hybrides.</p> <p>Amélioration des conditions de vie.</p> <p>Augmentation des risques de cyberattaque.</p>	<p>Faire évoluer les référentiels de formation tous secteurs confondus : proposition de modules complémentaires.</p> <p>L'usage du numérique permet ou facilite l'accès à la formation (FOAD, Classe virtuelle...) en particulier pour les territoires isolés ainsi qu'à toute offre de service (CEP, Inscription en ligne...).</p> <p>Déploiement des infrastructures réseau et télécommunication afin de couvrir le territoire insulaire.</p> <p>La protection des personnes et des actifs matériels et immatériels des organisations doit favoriser le développement d'actions de formation en cyber sécurité .</p>
Les évolutions réglementaires	<p>Tous les secteurs sont impactés par l'évolution des réglementations, que ce soit pour la sécurité, l'hygiène, l'environnement...,</p>	<p>Obligation des entreprises, salariés ou demandeurs d'emploi à se former ou à passer les habilitations ou certification.</p>

L'insularité, la géographie et le patrimoine naturel	<p>Montagne dans la mer, la Corse est également appelée Île de beauté, en raison de la diversité de ses paysages et la bonne préservation de ceux-ci.</p> <p>1000 km de côtes, 17 ports de plaisance.</p> <p>Cependant, un environnement fragile : incendies, inondations.</p> <p>La géographie insulaire ralentit les échanges en dépit de distances courtes entre les principales agglomérations : route de montagne, aléas climatiques.</p> <p>Des zones rurales éloignées des pôles urbains.</p>	<p>- Cela implique des responsabilités quant à la préservation de ce patrimoine naturel, à la prise en compte de l'enjeu écologique, de la gestion des déchets, de la maîtrise du tourisme afin qu'il ne soit pas dévastateur.</p> <p>- Potentiel d'activités, de l'agriculture, de la pêche, en passant par les activités de pleine nature, de montagne ou nautique (GR20, événements sportifs : tour de corse...).</p> <p>- Du fait de la mobilité intérieure difficile, multiplicité des infrastructures portuaires et aéroportuaires.</p> <p>Dépendance des transports maritimes et aériens.</p> <p>Une mobilité difficile : routes de montagne ; un réseau ferroviaire offrant deux lignes seulement.</p> <p>- Déploiement des infrastructures et des outils numériques afin de faciliter l'accès aux services d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion.</p>
La transition écologique et énergétique	<p>La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) sur la période 2016-2023, adoptée par le décret n° 2015-1697 du 18 décembre 2015.</p>	<p>Accompagner l'indépendance énergétique et la maîtrise de l'énergie.</p> <p>Développer les énergies renouvelables.</p> <p>Règlementation environnementale au niveau des transports.</p> <p>Développement de « l'économie bleue » : bateaux reliés à l'électricité dans les ports, les énergies marines...</p>
La culture et le patrimoine	<p>Terre d'histoire et de tradition avec un patrimoine culturel riche et varié.</p> <p>Elle possède une activité artisanale importante, composée essentiellement de petites entreprises dans les métiers de l'alimentation telle que de transformation de produits agricoles (la charcuterie, le fromage, les vins...) les métiers du bâtiment ou les services à la personne.</p>	<p>Potentiel d'activités culturelles, artistiques et artisanales.</p> <p>Transmission des savoirs faire.</p> <p>Attractivité des territoires et développement du tourisme culturel et de l'animation socioculturelle.</p>
L'innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Un secteur industriel faible. • Un marché économique insulaire relativement fermé illustré par sa balance commerciale déficitaire. • Une surreprésentation des secteurs du commerce et de la construction, à faible productivité du travail. • Un appareil productif majoritairement composé de très petites entreprises. • Une faible participation au marché du travail et un niveau de diplôme inférieur à la moyenne nationale. 	

2. La présentation du cap de transformation

La présentation de la démarche globale exposant les axes de transformation, que le pacte régional doit permettre d'accompagner jusqu'en 2022, est en lien avec les orientations stratégiques du CPRDFOP et de ses objectifs opérationnels :

1. Renforcer l'observation régionale emploi-formation :
 - organiser une remontée concertée des besoins en compétences des territoires et des publics ;
 - proposer un appui et une expertise aux décideurs et acteurs locaux.
2. Structurer l'orientation tout au long de la vie.
3. Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation.
4. Favoriser l'individualisation des parcours.
5. Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse.
6. Faciliter le lien entre la formation et le monde économique.

2.1 Le dispositif de production d'informations et de recueil des besoins envisagé

L'objectif est de cibler la réponse de formation et de garantir son adaptation, en continu, notamment au regard des besoins des entreprises et des territoires.

2.1.1 Méthodologie de recueil et d'analyse des besoins en compétences des entreprises

À l'heure où les métiers évoluent rapidement, disparaissent ou se créent, dans un environnement économique et social fortement impacté par l'évolution rapide du numérique et les enjeux écologiques, l'approche « compétences » s'impose à la fois pour répondre aux besoins des entreprises et pour offrir aux jeunes et à la population active toutes les possibilités de développer les compétences.

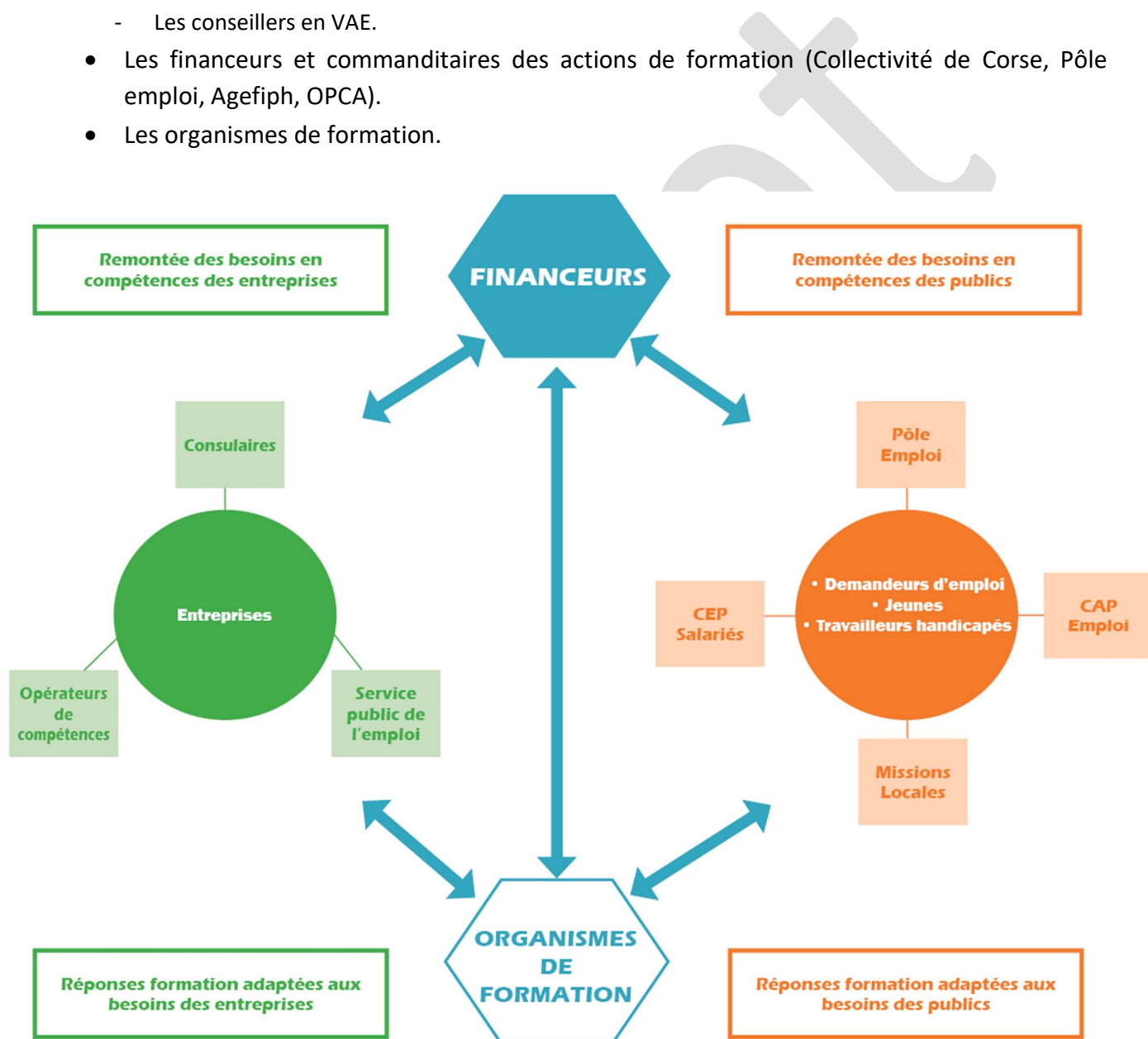
Cela implique de fait, la transformation de l'appareil et de l'offre de formation afin de répondre aux besoins en compétences des entreprises, aujourd'hui et demain, en continu et de manière souple et fluide et aux besoins des publics, en tenant compte de leurs acquis et de leur expérience.

Que ce soit pour les entreprises ou les publics, un accompagnement est nécessaire dans l'identification des compétences, afin de produire une réponse formation.

Il y a donc un cercle vertueux à organiser entre les différents acteurs œuvrant dans la construction des parcours.

Il s'agit d'«accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande publique de formation ».

- Pour les entreprises.
 - Les chambres consulaires, à travers leurs missions quotidiennes d'acteurs de développement de toutes les entreprises du territoire.
 - Les futurs « opérateurs de compétences » (OPCO) et leurs observatoires de branches.
 - Le Service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi : auprès de qui les entreprises déposent des offres d'emploi).
- Pour les publics.
 - Les conseillers en évolution professionnelle :
 - les prescripteurs (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) ;
 - le futur CEP « salariés ».
 - Les conseillers en VAE.
- Les financeurs et commanditaires des actions de formation (Collectivité de Corse, Pôle emploi, Agefiph, OPCA).
- Les organismes de formation.



Aujourd'hui, les démarches quantitatives et qualitatives sur la remontée des besoins en compétences des entreprises ne prennent pas suffisamment en compte cette notion de « compétences » et ne sont pas organisées pour effectuer une collecte en continu des besoins des entreprises.

De plus, il est essentiel de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences attendues par les entreprises.

Enfin, les entreprises ont des difficultés à anticiper et à exprimer leurs besoins et la représentativité des branches professionnelles en Corse est faible.

Il s'agit donc, de mettre en œuvre de façon concrète, l'objectif 1 du CPRDFOP, à savoir « Renforcer l'observation emploi-formation : - en organisant une remontée concertée des besoins en compétences des territoires et des publics et - en proposant un appui et une expertise aux décideurs et acteurs locaux. »

Pour cela, il est proposé de mettre en place une méthodologie et des outils innovants afin de recueillir, **en continu, au plus près des territoires et des acteurs économiques**, les besoins en compétences et en formation des entreprises et d'identifier les transformations auxquelles elles sont confrontées.

L'objectif de cette démarche innovante vise à la fois à renforcer les approches par les compétences, à accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins, dans une logique de prise en compte des transformations des métiers et des compétences et à faire évoluer l'offre de formation, à la rendre souple et réactive.

Le processus de collecte, pour être innovant et plus efficace, doit pouvoir reposer sur des partenaires pouvant conduire **une action pérenne et continue sur tous les secteurs, tous les territoires et tous les types d'entreprises.**

L'innovation est de créer un dispositif régional interconsulaire (CCIR et CRMA) de **collecte permanente des besoins en compétences des entreprises sur l'ensemble des territoires.** En effet, les chambres consulaires, établissements publics administratifs de l'État, doivent devenir des nouveaux partenaires au travers de leurs missions quotidiennes d'acteurs du développement de toutes les entreprises du territoire.

Ainsi, **leur connaissance de l'Entreprise, leur implantation territoriale, leur expertise en ingénierie de formation**, leur coopération étroite avec l'ADEC en termes d'action économique et leur intervention au quotidien dans les entreprises, font d'eux des acteurs/opérateurs de terrain légitimes, susceptibles de réaliser cet accompagnement en Corse.

Grâce à cette proximité de l'entreprise en continu, ce dispositif inter-consulaire pourrait devenir cet opérateur de terrain adéquat pour réaliser une collecte générale et/ou ciblée en fonction des rencontres au fil de l'eau avec les chefs d'entreprise.

L'innovation pourrait se situer, à condition que l'inter consulaire soit construit et coordonné, à un recueil d'information quotidienne sur la base d'outils co-construits permettant d'alimenter le travail de préparation du programme de formation régional de la Collectivité de corse.

Les missions de ce dispositif consisteraient :

1 - à regrouper et développer les missions « Relations Entreprises » quotidiennes des Consulaires au travers d'un dispositif régional permettant un questionnement permanent des entreprises sur leurs besoins en compétences actuels et futurs ;

2 – à produire au travers d'une plateforme régionale « Gestion Relation Client » les données issues de ce dispositif ;

3 – à fournir ces éléments de collecte mensuels à la Collectivité de Corse pour la construction d'une offre de formation personnalisée et adaptée aux besoins de l'économie permettant tout autant la mise en œuvre de formation sous trois mois que l'intégration de données actualisées en vue d'un plan prévisionnel d'actions à court et moyen terme.

À cette démarche seraient associés les futurs « opérateurs de compétences » en lien avec les branches professionnelles et leurs observatoires et le service public de l'emploi (les prescripteurs auprès de qui les entreprises déposent des offres d'emploi).

Aussi, en complémentarité et autour de la construction d'un diagnostic partagé, **de l'identification des potentiels d'emploi sur les territoires et des besoins en développement de compétences des demandeurs d'emploi, des « Comités Locaux Formation » (CLF)** seraient créés et pilotés par la Collectivité de Corse et Pôle emploi. **Ils se réuniraient par bassin d'emploi**, en amont de l'élaboration du marché de formation collectif de la Collectivité de Corse.

Ainsi, le recueil des besoins réalisés en continu, traduit en commande de formation et avec un appareil de formation réactif et agile, est une démarche nouvelle à mettre en place et un véritable processus du lien besoins/formation/emploi sur mesure et à la carte.

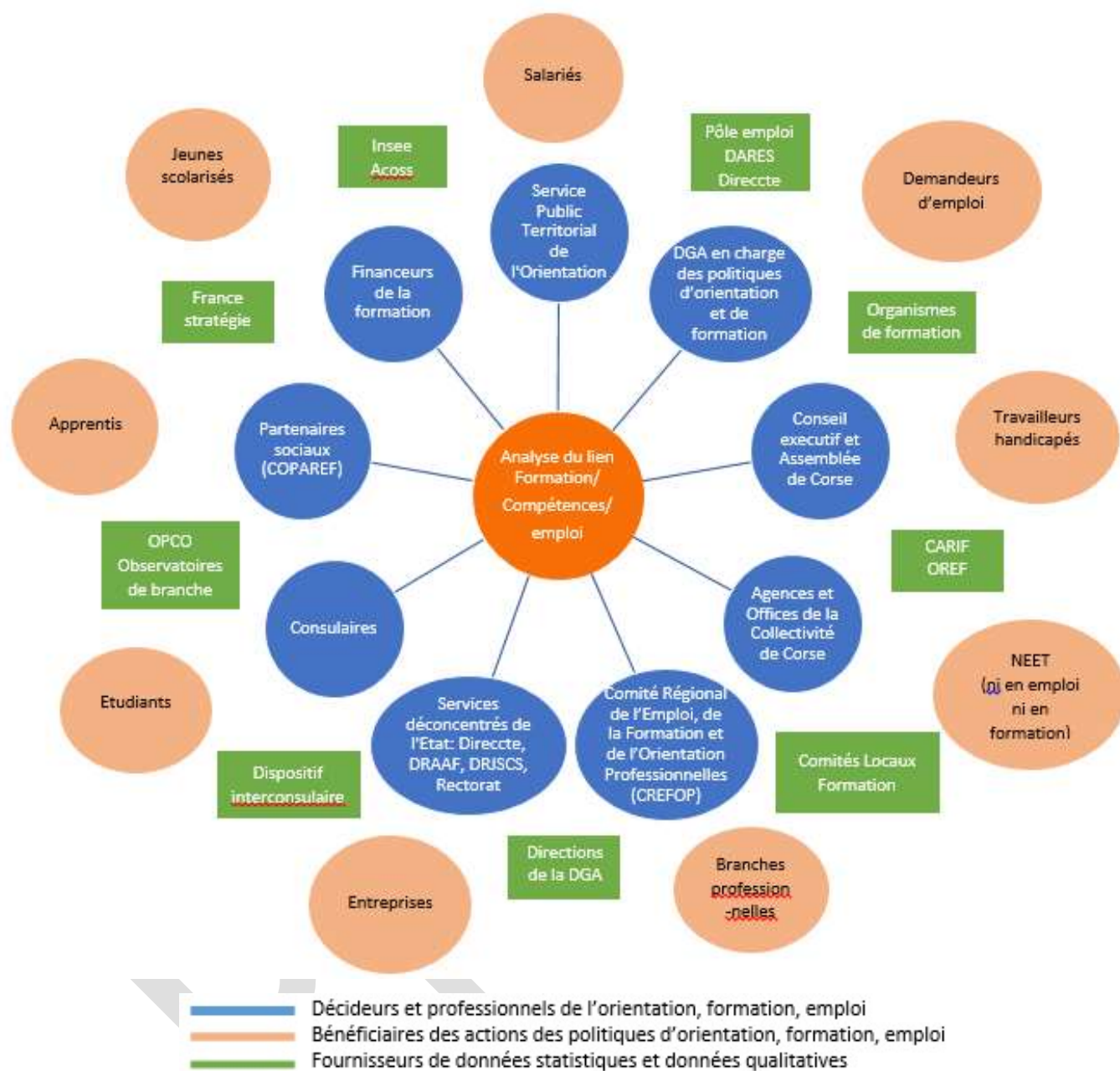
Modalités de mise en œuvre

Un comité de pilotage sera mis en place afin d'assurer le suivi et l'évaluation de l'action du dispositif interconsulaire dans le cadre du groupe de travail en charge du suivi du CPRDFOP et du PRIC de la commission Formation/Compétences du CREFOP.

La Mission Observation Prospective de la Collectivité de Corse, créée en juillet 2018 et englobant une partie des missions du Carif-Oref sera chargée de collecter la remontée des besoins en compétences et en formation.

Sur la base de ce travail, du croisement avec d'autres remontées des acteurs emploi – formation tels que les Comités locaux formation, les opérateurs de compétences... et des travaux de veille prospective sur les filières et les métiers qu'elle réalise par ailleurs, la Mission Observation – Prospective, en lien avec les Directions de la Direction Générale Adjointe, en charge de la mise en œuvre des politiques d'orientation et de formation, devra dresser un état des lieux des certifications et formations accessibles correspondant aux besoins de compétences exprimées par les entreprises et définir les blocs de compétences correspondant à d'éventuelles compétences non couvertes par ces référentiels.

Diagramme 1 - Système d'analyse du lien Formation – Compétences - Emploi



Le diagramme 1 sur le système d'analyse du lien Formation – Compétences – Emploi, démontre le système d'acteurs, qu'ils soient fournisseurs de données, utilisateurs de données ou les deux, autour d'un objectif commun qui est l'analyse du lien Formation – Compétences – Emploi.

Cette démarche qui s'inscrit dans l'axe transverse pourrait être retenue dans le cadre du Comité scientifique d'évaluation au PIC parmi les trois programmes expérimentaux et sur laquelle ce comité pourra apporter son appui à la Collectivité de Corse notamment avec l'expertise de chercheurs.

2.1.2 Le diagnostic du besoin des publics

L'analyse des profils des publics cibles est réalisée de façon concertée avec les opérateurs en charge de l'accompagnement de ces publics.

Le tableau de bord sectoriel réalisé par l'OREF prend en compte le profil des publics et permet une analyse croisée de la demande économique et de la demande sociale.

Les enquêtes d'insertion des stagiaires du programme régional de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi sont réalisées annuellement par l'OREF.

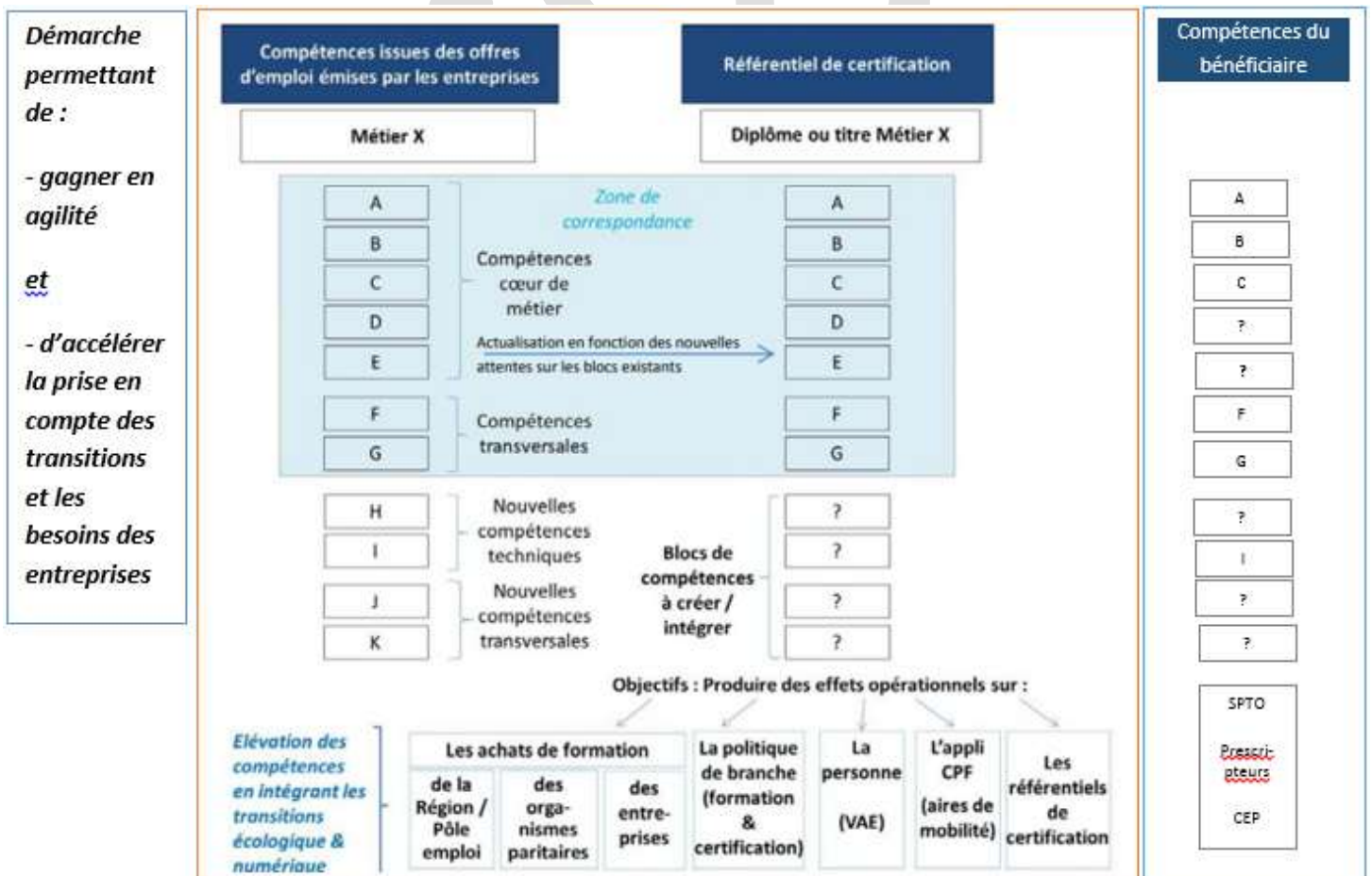
Dans le cadre de la démarche exposée précédemment, les conseillers en évolution professionnelle seront mobilisés au regard de leur connaissance des publics. En effet, le lien analyse des besoins en compétences / formation / emploi ne pourra se faire sans la prise en compte de la « demande sociale », de l'analyse des profils des publics et de leur besoin en compétences.

Les comités locaux formation, favoriseront cette analyse qualitative et la prise en compte des spécificités des territoires.

Ainsi, l'objectif de ce travail est de comparer les besoins de compétences attendues par les entreprises dans des métiers avec les référentiels de certification conduisant aux métiers visés et de fournir aux conseillers en évolution professionnelle une grille de lecture afin de les aider dans leur diagnostic des besoins des publics à identifier les compétences manquantes.

Le schéma 1, ci-contre, illustre une méthode de comparaison.

L'objectif de ce travail est de comparer les besoins de compétences attendues par les entreprises dans des métiers avec les référentiels de certification conduisant aux métiers visés et de pouvoir identifier les compétences manquantes des publics.



2.2 La dynamique de transformation

2.2.1 Accompagnement des organismes de formation dans une « démarche Qualité »

Depuis la loi du 5 mars 2014 et le Décret du 30 juin 2015 relatif à la Qualité des actions de formation professionnelle, un Collectif Qualité s'est créé en Corse, constitué du COPAREF, du Service Régional de Contrôle de la DIRECCTE Corse, du CARIF-OREF et des financeurs de la formation professionnelle : la Collectivité de Corse, Pôle emploi, l'AGEFIPH, les OPCA et OPACIF présents sur le territoire — Agefos, Anfh, Constructys, Fafsea, Fongecif, Forco, Opcalia, Unifaf, Unifformation.

Ce Collectif a :

- organisé en 2017 des séminaires d'information pour accompagner les organismes de formation au décryptage du décret qualité et à la mise en œuvre du référencement via Data Dock ; chaque financeur gardant toute latitude pour ajouter ses propres indicateurs et pour définir le niveau de qualité qu'il attend des OF avec qui il travaille, en lien avec les spécificités de ses secteurs d'intervention ;
- constitué un réseau échangeant régulièrement les données recueillies suite aux audits ou visites sur sites des OF ;
- monté en 2018 un programme de professionnalisation des OF proposant 3 parcours dont un pour les dirigeants, un pour les formateurs (trices) et un pour l'équipe administrative ;

Projets PRIC :

Au-delà de la mission des financeurs de s'assurer de la capacité des prestataires à délivrer des actions de qualité, le Collectif souhaite lancer une étude sectorielle avec l'objectif :

- d'affiner le portrait régional de la Formation continue en Corse ;
- d'identifier les atouts/faiblesses/menaces/opportunités du secteur afin de structurer une vision partagée des tendances d'évolution possibles à partir des facteurs appelés à l'impacter ;
- d'orienter un plan d'action (stratégie, parcours, formation...) à partir de ces éléments de repère à court, moyen et long terme.

Cette étude et le programme de professionnalisation qui en découlera s'inscrivent dans l'axe transverse.

En lien avec l'objectif 3 du CPRDFOP « Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation : 3.1 Optimiser l'offre de formation professionnelle »
Et l'objectif 4 « Favoriser l'individualisation des parcours : 4.1 Améliorer l'adaptabilité de l'offre de formation ».

2.2.2 Évolution des contenus formatifs

Le programme régional de formation professionnelle de la Collectivité de Corse propose différents types de formats de formation afin de répondre aux besoins des entreprises et au public des demandeurs d'emploi :

Dispositif 1 : L'insertion sociale et professionnelle

Il s'agit de renforcer l'insertion sociale et professionnelle en développant les compétences sociales en lien avec un métier.

Les dispositifs dans le cadre de l'insertion sociale et professionnelle s'adressent à :

- des demandeurs d'emploi (en particulier les jeunes : près de 8 stagiaires sur 10 ont moins de 26 ans) qui ne sont pas nécessairement sans qualification, mais qui ont besoin d'une remobilisation. Il s'agit d'aller au-delà de l'apprentissage technique et du geste professionnel, d'intégrer aussi les compétences sociales et la notion de service et de découvrir des métiers ;
- des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, et/ou en situation d'illettrisme, et/ou qui ont besoin d'une remise à niveau, ou sans qualification.

Dispositif 2 : Qualifiant et préqualifiant

Il s'agit de faire monter en compétences des personnes afin qu'elles accèdent à l'emploi ou à des postes supérieurs à ceux occupés précédemment, mais aussi de répondre aux besoins des entreprises qui, pour certaines, doivent actuellement recruter sur le continent de la main-d'œuvre qualifiée.

Les actions qualifiantes et préqualifiantes s'adressent à tous les demandeurs d'emploi (près de 4 sur 10 ont moins de 26 ans).

- les jeunes sortis du système scolaire ou ayant suivi une formation insertionnelle ;
- les adultes souhaitant accéder à un poste supérieur à celui occupé précédemment.

Dispositif 3 : Professionnalisation et blocs de compétences

Un troisième dispositif pourrait être proposé visant l'employabilité par des blocs de compétences et de la professionnalisation au plus près des territoires et des besoins.

Ce dispositif pourrait prendre la forme de :

- Modules courts de formation adaptés aux besoins des entreprises (validés par des certificats de spécialisation, habilitations, etc.) ;
- Formation modulaire (blocs de compétences éligibles au CPF), à la carte, cumulable avec pour objectif d'une qualification à moyen terme, avec entrées permanentes.

Il s'adresserait à tous les demandeurs d'emploi, en particulier ceux ayant déjà les compétences de base sur un métier.

Ce format permettrait de mixer les publics (DE, salariés) et de fait de répondre aux exigences de seuils et de rentabilité des centres de formation.

Un demandeur d'emploi qui effectuerait une action de professionnalisation ou un bloc de compétences pourrait par la suite valider une qualification via une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

2.2.3 Évolution de l'ingénierie de formation et pédagogique

Le déploiement des outils numériques est une véritable opportunité d'innovation pédagogique. Il facilite également l'accès à la formation pour les publics résidants dans les zones rurales.

La Collectivité de Corse a engagé, depuis l'élaboration du CPRDFOP, une démarche d'accompagnement des organismes de formation du Programme régional de formation afin de connaître leurs besoins en termes d'accompagnement et d'outillage pédagogique, numérique...

Une assistance dans la construction d'une nouvelle ingénierie de formation et pédagogique en fonction des publics cibles pourra être lancée sur la première période du Pacte.

- De nouveaux parcours de formation modulaires permettant des entrées et sorties permanentes et une meilleure individualisation des parcours.
- Professionnalisation des formateurs : Ingénierie pédagogique multimédia ; Accompagnement des formateurs dans la modification de leurs pratiques vis-à-vis du numérique.
- Des outils multimodaux adaptés aux publics et favorisant l'accès à la formation (classe virtuelle, tutoriels, vidéos...).
- Outillage des organismes de formation (plateforme d'apprentissage en ligne).

2.2.4 Évolution des modes d'accès à la formation

La professionnalisation des CEP, en particulier sur l'information sur les métiers, les formations, les emplois, l'ingénierie financière pour la réalisation d'un projet de formation, est une des priorités de la Collectivité de Corse et en lien avec l'objectif du CPRDFOP : « Structurer l'orientation tout au long de la vie ».

Le référentiel de positionnement des stagiaires à l'entrée de formation pourrait être l'outil CLEA permettant de garantir les connaissances de base.

Une réflexion est engagée sur la création d'outils ou applicatifs permettant aux stagiaires de la formation professionnelle de gérer leur dossier administratif, générer un CV à la fin de la formation, en lien avec d'autres outils numériques innovants type « plateforme d'apprentissage », « Communauté virtuelle de Pratiques ».

2.3 Les modalités de contractualisation

À compter du 1er juillet 2017 la Collectivité de Corse a récupéré la compétence pleine et entière en matière d'achat collectif de formation et le rôle des conseillers Pôle emploi est renforcé dans la prescription de la formation. Pôle emploi maintient son financement des actions individuelles à la formation.

Avec la démarche de diagnostic permettant de répondre en continu aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, **la méthode d'achat public doit être plus souple et réactive.**

Ainsi, le recueil des besoins réalisés en continu, traduit en commande de formation avec un mode d'achat flexible et avec un appareil de formation réactif et agile, est une démarche nouvelle à mettre en place et un véritable processus du lien besoins/formation/emploi sur mesure et à la carte.

2.4 Les modalités d'identification des publics cibles et l'information auprès des réseaux favorisant l'accès à la formation

Le programme régional de formation professionnelle de la Collectivité de Corse s'adresse aux publics suivants.

- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (dont seniors, DLD)
- Personnes sorties de formation initiale depuis plus de 6 mois,
- Les candidats à ces programmes pourront bénéficier de deux actions au plus dans les 24 mois sous réserve que cela s'inscrive dans un parcours lié à un projet.
- Jeunes de moins de 26 ans suivis par les Missions locales,
- Bénéficiaires des minimas sociaux,
- Travailleurs handicapés,
- Personnes sorties des dispositifs destinés aux publics les plus éloignés de l'emploi,
- Personnes issues de l'École de la 2e chance,

Le programme régional de formation professionnelle de la Collectivité de Corse doit permettre aux prescripteurs et aux Conseillers en évolution professionnelle (CEP) de construire avec les publics cibles des parcours de formation combinant les différents dispositifs (modules à la carte, formation insertionnelle qui peut déboucher sur une formation qualifiante...).

En lien avec l'objectif 2 du CPRDFOP « Structurer l'orientation tout au long de la vie :

2.2 Garantir la qualité de l'AIOA sur le territoire

2.3 Améliorer la visibilité de l'offre d'orientation, de formation et d'emploi ».

2.4.1 Structurer les politiques d'orientation du territoire

Deux lois sont venues transférer aux régions la compétence de coordonner les politiques d'orientation des publics sur les territoires.

- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui créait un droit à l'orientation et les SPRO.
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui renforce le rôle des régions dans le processus d'orientation scolaire.

Dans ce contexte législatif, la Collectivité de Corse, consciente des enjeux que représente l'orientation dans la trajectoire des parcours professionnels de chacun, souhaite impulser une politique visant à :

1. améliorer la prescription d'orientation en mettant à la disposition des acteurs territoriaux les moyens et les outils nécessaires à favoriser une information fiable et un accompagnement personnalisé ;
2. rendre accessible au plus grand nombre cette offre de service ;
3. fédérer l'ensemble des prescripteurs et acteurs de l'orientation autour d'un projet partagé de service public.

La Collectivité de Corse souhaite utiliser le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences pour renforcer la visibilité et la qualité de l'orientation de son territoire afin de garantir aux publics les plus fragiles un accès à l'accompagnement personnalisé.

L'axe de transformation proposé par la Collectivité de Corse est de travailler à faire de l'orientation une composante essentielle de la formation tout au long de la vie. **Mieux orienter pour mieux former et mieux insérer.**

Dans ce contexte, la Collectivité de Corse propose au financement du PRIC dans l'AXE 2 • Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences, le projet suivant :

Étude de faisabilité pour la création d'une Cité des Métiers en Corse

L'ambition de la création d'une Cité des Métiers en Corse est née du constat que l'hétérogénéité des structures et des dispositifs territoriaux d'orientation qu'elle soit scolaire ou professionnelle, nuisent à la lisibilité de l'offre et à l'accompagnement des publics. Les actions proposées restent encore trop cloisonnées par publics et par organismes, même lorsqu'elles sont voisines sur le territoire. L'enchevêtrement des compétences entre les différents acteurs et l'abondance des réseaux intermédiaires rendent difficile la qualité, la lisibilité et l'accessibilité des services d'orientation aux usagers. La mutualisation d'expériences est peu développée.

Dans ce contexte, il convenait de réfléchir à la mise en place d'une dynamique en réseaux avec des échanges de pratiques d'orientation active. La Cité des métiers est un concept issu de la Cité des sciences dont les objectifs sont les suivants :

- mettre à la disposition un espace libre d'accès, ouvert à tous, gratuit fonctionnant dans l'esprit du service public ;
- centrer l'ensemble des prestations sur les besoins des publics ;
- offrir une pluralité de points de vue grâce à la présence de spécialistes des organismes compétents dans les domaines de l'orientation et de la vie professionnelle.

- développer des espaces de conseils et des possibilités d'entretiens ;
- faciliter un accès en libre-service à une documentation actualisée sur les filières, sur le marché de l'emploi ;
- organiser régulièrement des événements, colloques, ateliers, expositions qui mettent en évidence la diversité des métiers et des thématiques liées à la formation et à l'emploi.

1. Un espace d'accès libre et gratuit fonctionnant dans l'esprit du service public.

2. Des services centrés sur les besoins des usagers.

3. Un lieu fondé sur la pluralité des points de vue et des démarches.

4. Un espace public d'entretiens accueillant et valorisant fondé sur la qualité de l'écoute et du conseil.

5. Un lieu fondé sur l'interaction du conseil et des ressources.

Une « Cité des métiers » est un espace d'offres intégrées où se joue l'interaction entre conseils et ressources. La variété et l'étendue de la documentation sont les conditions indispensables pour que le public puisse se faire sa propre opinion, découvrir des informations qu'il ne connaissait pas et ouvrir, par la même, de nouvelles pistes d'orientation, d'insertion et de formation. Mais sans la présence du conseiller, tout ceci pourrait se réduire à la juxtaposition d'une multiplicité d'outils difficilement accessibles, de surcroît, aux publics les moins autonomes. Or, c'est bien l'interaction entre conseil et ressources qui va favoriser un processus d'apprentissage fondé sur l'alternance entre recherche autonome dans l'espace des ressources et démarche guidée dans l'espace de conseil. C'est à cette condition que peuvent se créer, loin de l'assistanat, des espaces d'autonomie pour tous les usagers.

2.4.2 Les partenariats

Le Pacte, en lien avec ses axes d'orientation, pourra appuyer les dynamiques de partenariat établies entre différents opérateurs. Ainsi, la Collectivité de Corse, à travers les contrats territoriaux d'objectifs et de Progrès, a pour objectif de mettre en cohérence les logiques de formation et de développement économique en adaptant l'offre de formation aux besoins des entreprises.

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés 2018-2021 (PRITH) : Le plan vise à coordonner l'action des cosignataires agissant au service de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et traduit une volonté d'agir ensemble des partenaires.

Un accord de partenariat entre la Collectivité de Corse et Pôle emploi en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi est en cours d'élaboration afin :

- d'optimiser la sécurisation des parcours de formation destinés aux demandeurs d'emploi,
- de développer un réseau renforcé des prescripteurs afin de contribuer à l'élaboration d'un diagnostic partagé des besoins en formation,
- de favoriser le retour à l'emploi en renforçant les liens entre orientation, formation et emploi.

Les conventions avec les Missions Locales dans le cadre de leur mission de service public d'accompagnement des Jeunes de 16 à 25 ans.

D'autres partenariats pourront être effectués en lien avec les axes d'intervention du PRIC.

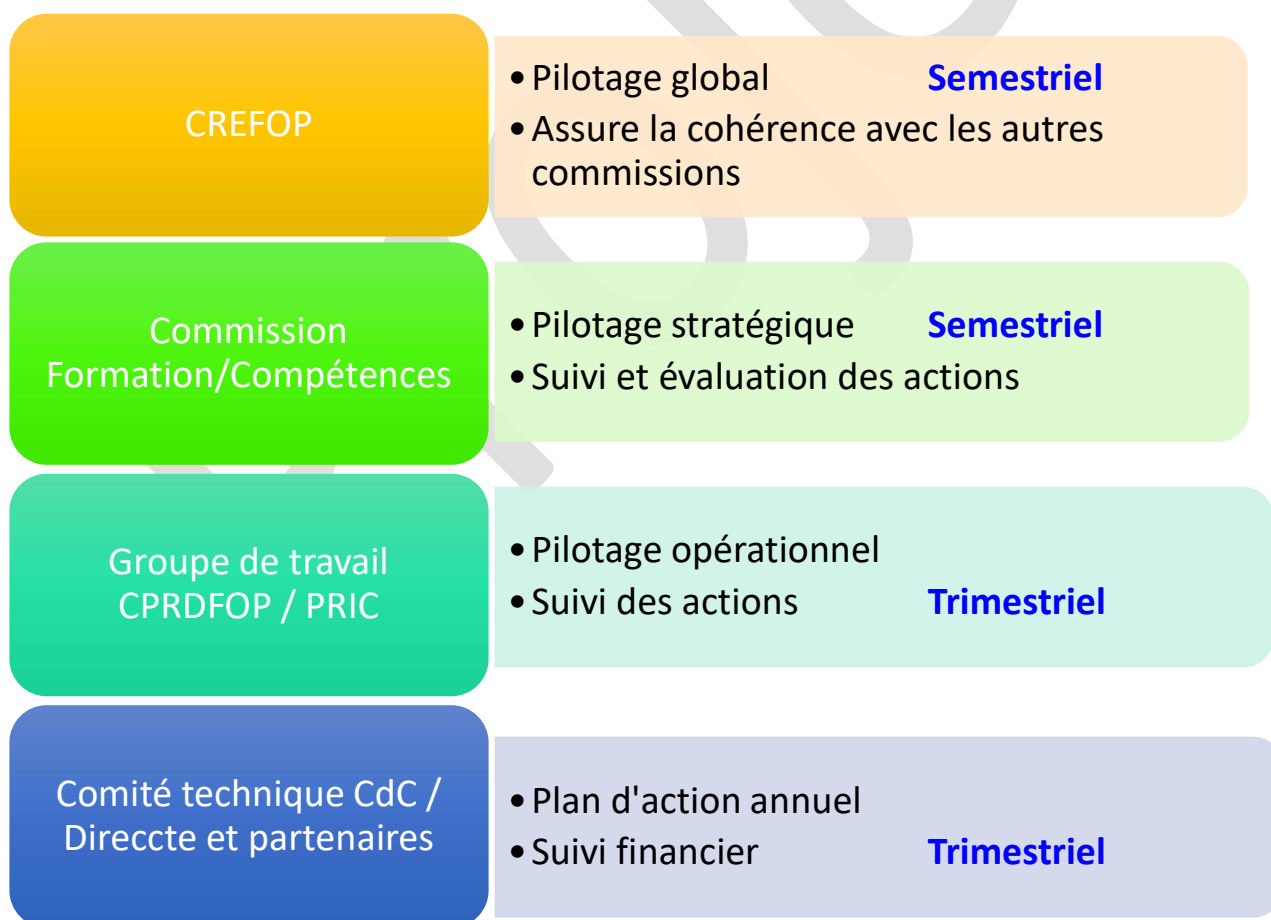
2.5 Conclusion

2.5.1 Le pilotage et le suivi du PRIC

Le pilotage et le suivi du PRIC sont réalisés dans le cadre du CREFOP.

La gouvernance du PRIC est adossée à celle du CPRDFOP du fait de la complémentarité des deux démarches. En effet, l'opérationnalité du PRIC ne peut qu'aider le pilotage et le suivi du CPRDFOP. Un groupe de travail dédié au pilotage et au suivi du CPRDFOP et au PRIC se tiendra au sein de la Commission Formation/Compétences du CREFOP.

Un comité technique composé de la Collectivité de Corse et de la Direccte sera en charge du plan d'action annuel et du suivi financier.



2.5.2 Mécanismes de pilotage et de suivi

L'Oref, intégré à la Mission Observation Prospective réalise des tableaux de bord permettant de suivre les données de la demande économique et de la demande sociale.

Il réalise également annuellement l'enquête d'insertion et le devenir des stagiaires.

Par ailleurs, un socle commun d'indicateurs, permettant le suivi et l'évaluation de chacun des projets financés dans le cadre du Pacte, sera prochainement disponible, sous la forme d'un tableau de bord mensuel des entrées en formation (dans l'attente d'un tableau de bord permettant de suivre les parcours, grâce à l'outil Agora pour fin 2019, une fois que tous les accrochages à la plateforme Agora auront été réalisés).

Ce tableau de bord présentera les entrées en formation ainsi que le volume d'heures de formation afférentes. Il sera adressé par la DGEFP à la DIRECCTE qui assurera la transmission à la Collectivité de Corse et au CREFOP.

Le déploiement des systèmes d'information permettra de proposer :

- les indicateurs du « socle commun » ;
- les indicateurs des actions spécifiques du PRIC.

2.5.3 Les trois projets expérimentaux proposés au comité scientifique d'évaluation

La proposition de trois projets expérimentaux s'attache à approfondir un ou plusieurs objectifs prioritaires assignés au plan d'investissement dans les compétences.

Le comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, installé au niveau national, apportera son appui, notamment avec l'expertise de chercheurs et financera l'évaluation de ces trois projets expérimentaux, avec l'appui de la Dares.

Les expérimentations proposées ont vocation à être évaluées afin que les résultats puissent être capitalisés et inspirer l'ensemble des acteurs du monde de la formation et de l'enseignement, ainsi que la communauté de recherche.

Les trois projets expérimentaux pourraient les suivants :

1. Une expérimentation liée à l'accompagnement dans le parcours du public jeune : « L'accompagnement des jeunes vers l'entreprise »
2. Une expérimentation liée à améliorer le processus de collecte des besoins en compétences des entreprises en continu : « Accompagnement des entreprises à l'identification de leurs besoins en compétences et en formation »
3. Une expérimentation liée à l'innovation pédagogique via les outils numériques : « Création d'une plateforme d'apprentissage » ; « Une application mobile pour le stagiaire » et « Une communauté de pratiques virtuelle ».

Le détail des projets se trouve en annexe (2.1 ; 2.2 ; 2.3 ; 2.4 ; 2.5).

3. Déclinaison opérationnelle des axes d'intervention du PRIC

Le pacte régional d'investissement dans les compétences vise, en tout premier lieu, le financement de nouveaux parcours de formation vers l'emploi, additionnels et renouvelés dans leurs approches. La transformation attendue des parcours de formation nécessite de conduire en parallèle des démarches permettant l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation.

Axes stratégiques du pacte régional d'investissement dans les compétences		Cible financière par axe*
Axe 1.	Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	50 %
Axe 2.	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	43 %
Axe transverse.	S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	7 %**

* Variation de la cible financière possible de 5 % à 10 % pour les axes 1 et 2, cible financière plafonnée pour l'axe 3 transverse.

** Sur l'axe 3, le financement (sanctuarisé) sera débloqué lorsque les projets d'ingénierie seront matures : à présenter soit lors de la proposition de pacte, soit chaque année, sur la base de projets stabilisés. Une mise initiale permettant de financer des travaux de R&D est susceptible d'être débloquée en démarrage du pacte.

Pour chacun des axes d'intervention, le cadencement des projets envisagés est le suivant :

- les projets « **immédiats** », déjà identifiés ou susceptibles d'être initiés très rapidement ;
- les chantiers à ouvrir « **à court terme** », qui nécessitent d'être précisés ;
- les pistes à trois ans « **à moyen terme** » (qui pourront être rediscutées lors des points annuels ou à toute échéance pertinente pour leur éventuelle concrétisation).

3.1 AXE 1 • Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

Projet 1.1 : Proposition de modules complémentaires correspondant à des besoins en compétences non couverts par le référentiel de certification pour dix parcours certifiants existants

Projet « immédiat »

	Domaines	Modules complémentaires
Parcours 1 :	Transport	- Module écoconduite pour les formations « conducteurs routiers » Objectif : améliorer l'ensemble des pratiques de conduite afin de réduire les consommations de carburant et les pollutions émises lors des déplacements et améliorer le comportement et la sécurité des conducteurs.
Parcours 2 :	Hôtellerie Tourisme Restauration	- Module Yield management Objectif : Pour la réception d'hôtel, système de gestion tarifaire des capacités disponibles (sièges dans le transport aérien, chambre en hôtellerie...) visant à l'optimisation du remplissage et du chiffre d'affaires.

		<p>- Module référencement et gestion de nouvelles plateformes de réservation Objectif : gestion des commentaires retour clients – Trip Advisor : Certificat d'excellence.</p> <p>- Module écotourisme Objectif : dispenser des notions de tourisme vert pour la formation Accompagnateur du tourisme</p>
Parcours 3 :	Services à la personne	<p>- Module de connaissances digitales pour les assistantes de vie, à ajouter aux futures qualifications ADVF et autres stages du service à la personne</p> <p>- Module sensibilisation au tri sélectif</p>
Parcours 4 :	Bâtiment	<p>- Module économe d'énergie Objectif : développement de l'écoénergie, label qualité</p>
Parcours 5 :	Agriculture	<p>- Module culture du vivant Objectif : développement de la biodiversité et de l'éco –culture</p> <p>- Module développement circuit court</p>
Parcours 6 :	Tous secteurs	- Module Community managment
Parcours 7 :	Tous secteurs	- Maîtrise de la langue française dans le milieu professionnel
Parcours 8 :	Tous secteurs	En réflexion : modules complémentaires dans le cadre de la transition numérique
Parcours 9 :	Tous secteurs	En réflexion : modules complémentaires dans le cadre du développement durable
Parcours 10 :	Insertionnel	<p>- Module « activité de pleine nature » (randonnées, accrobranche...) Objectif : accompagner par ce type d'activités des publics en difficulté engagés dans un parcours de réinsertion.</p>

Projet 1.2 : Accompagnement renforcé et diminution des ruptures dans les parcours VAE

Projet à « court terme »

La France est le pays européen, dans lequel les non-diplômés sont les plus vulnérables au chômage. En 2002, la loi de modernisation sociale qui instaure la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) tente d'apporter une réponse à ce problème, mais les résultats sont mitigés.

En effet, en France métropolitaine, seulement 26 000 VAE en 2006, contre 30 000 attendues. Une augmentation entre 2007 et 2011 puis de nouveau une forte baisse en 2015, avec moins de 25 000 VAE. L'assouplissement des conditions d'accès en 2017 devrait permettre de dynamiser à nouveau ce dispositif qui peine malgré tout à se développer en raison notamment de sa lourdeur, de sa complexité et de la durée excessive des validations.

Dans ce contexte, la Collectivité de Corse a souhaité s'engager dans une démarche développement de la VAE sur son territoire en initiant, dans le cadre du Service public territorial de l'orientation (SPTO), une réflexion globale sur la mise en place d'un réseau en VAE pertinent.

Le PRIC constitue une opportunité qui peut nous permettre de développer la VAE sur le territoire et tester des projets de nature à corriger ses effets dissuasifs.

Le projet a pour objectif de diminuer les délais du parcours VAE pour éviter les risques d'abandon, par la mise en place d'un dispositif accéléré en deux ou trois mois, à temps plein et d'un accompagnement renforcé à destination des demandeurs d'emploi.

Il s'agit de valoriser les compétences actuelles des personnes connaissant des difficultés d'accès à l'emploi durable, par le biais d'un **parcours VAE couplé à une formation sur-mesure et digitalisée** dans le même temps, quand elle est nécessaire.

L'accompagnement se déroule en salle en temps plein durant 40 à 60 jours consécutifs afin de créer une dynamique de groupe. C'est aussi une condition majeure d'assiduité, les méthodes d'accompagnement à distance montrant de forts taux d'abandons.

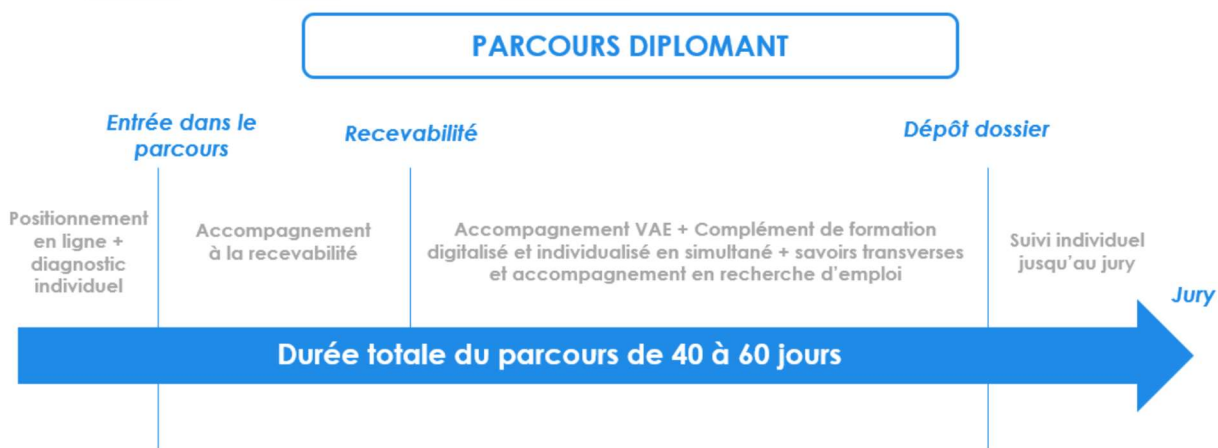
Les sessions sont constituées de 10 stagiaires qui peuvent tous présenter un profil professionnel et un diplôme visé différents.

Cette approche multi diplômes permet de répondre à toute personne intéressée dans une approche individuelle systématique (les conditions d'accès se limitent à 1 an d'expérience professionnelle dans le secteur du diplôme visé -sans condition d'âge ou de niveau).

Les journées se déroulent en centre dont les lieux sont choisis conjointement avec les acteurs locaux de l'emploi en fonction des besoins des bassins d'emploi et sont rythmées entre **l'autoformation via des compléments de formation sur mesure digitalisés et l'accompagnement VAE.**

Un animateur/accompagnateur est présent quotidiennement sur place en temps plein pour suivre individuellement la progression pédagogique du candidat, lui transmettre les outils et la méthodologie VAE, et l'accompagner dans sa réflexion sur ses expériences professionnelles passées, la valorisation des apports formatifs dans son dossier de VAE, son projet professionnel et sa recherche d'emploi.

Tous les stagiaires bénéficient à minima de modules liés aux savoirs transverses et postures professionnelles, de méthodologie et de mises en situation d'entretien d'embauche, d'accompagnement à l'utilisation des outils numériques en recherche d'emploi afin de les mettre dans les meilleures conditions de retour à l'emploi et optimiser les sorties positives.



En lien avec l'objectif 4 du CPRDFOP « Favoriser l'individualisation des parcours » :

4.2 Organiser et promouvoir la VAE dans les parcours de formation

Projet 1.3 : Centres de simulation en soins infirmiers

Projet à « moyen terme »

« La simulation consiste à répéter en séance, c'est à dire sans risquer les conséquences d'une erreur, les paroles, les gestes qu'il faudra maîtriser dans les situations de travail futures, c'est la technique reine de l'apprentissage de procédures complexes laissant peu de place à l'improvisation. »

L'un des points essentiels de simulation est sa large potentialité formative. Outre la formation, la simulation de manière générale peut être utilisée dans le cadre de l'évaluation, de la conception d'organisation, de procédure, de protocole, et/ou rejoindre ainsi le domaine de la recherche.

Dans le cadre de la formation par alternance, les bases théoriques sont dispensées en cours magistraux, travaux dirigés, audio-vidéo-cours ou e-learning, alors que l'essentiel des apprentissages pratiques se fait lors des stages.

« Ce mode d'apprentissage dans l'action facilite l'ancrage des acquisitions, notamment lorsque la pratique est poursuivie par son analyse réflexive, permettant sa conceptualisation ».

De ce constat, la simulation trouve une place judicieuse dans l'arsenal des outils pédagogiques, alliant apprentissage dans l'action, analyse réflexive et conceptualisation, tout ceci dans un cadre sécurisé et éthique limitant ainsi l'impact des potentielles erreurs.

En lien avec l'objectif 3 du CPRDFOP « Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation »

3.2 AXE 2 • Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences

Projet 2.1 : Création d'une Cité des Métiers en Corse : étude de faisabilité.

Projet « à moyen terme »

Dans un contexte de profonde mutation où les formes de travail ne cessent de se transformer et où l'on exercera plus le même métier tout au long de sa vie, l'ambition de la création d'une Cité des Métiers est d'aider tous les publics qu'ils soient scolaires, étudiants, jeunes, adultes ou seniors avec ou sans emploi, à devenir acteurs de leur vie professionnelle. La construction de ce parcours pourrait s'articuler autour de 3 axes.

1. L'éducation à l'Orientation

Il s'agit de travailler en partenariat avec l'Éducation nationale, à la mise à disposition d'outils pédagogiques de nature à permettre aux élèves et aux étudiants de s'approprier des éléments de compréhension de la situation économique, des métiers, de l'alternance, des formations, de l'entreprise et des milieux professionnels. L'objectif étant de permettre aux jeunes de réfléchir, de préparer et de construire, en amont, des stratégies d'orientation éclairées et choisies.

2. Améliorer le diagnostic d'Orientation

Il s'agit d'améliorer notre connaissance des besoins des publics en orientation et de travailler à l'élaboration de méthodes et d'outils de diagnostic, de nature à affiner la prescription d'orientation. De partager ces outils dans le réseau du SPTO.

3. L'accompagnement tout au long de la vie.

Il s'agit d'améliorer l'Accueil, l'Information et l'Accompagnement des publics afin de mieux les orienter vers des formations, des filières, des métiers adaptés à leurs besoins. Cet accompagnement doit pouvoir être dispensé de manière neutre sur tout le territoire par tous les organismes partenaires du SPTO.

En lien avec l'objectif 2 du CPRDFOP « Structurer l'orientation tout au long de la vie »

Projet 2.2 : Accompagnement des jeunes en demande d'emploi vers l'entreprise (Expérimentation)

Projet « à court terme »

Les publics en demande d'emploi, en particulier les jeunes, souvent soumis à des parcours chaotiques (aller/retour entre emploi et chômage, formations ponctuelles et ruptures fréquentes de contrats de travail), présentent des risques sociaux élevés, un taux d'insertion professionnelle préoccupant et ont besoin de développer des compétences pour envisager une accession à un emploi stable. L'objectif de cette expérimentation est double : il s'agit, par la mise en place de formations professionnelles adaptées aux besoins des entreprises, de favoriser l'insertion des publics jeunes en recherche d'emploi et ainsi de soutenir l'entrepreneuriat et le développement économique de nos territoires. Afin de relever ce défi, il s'agit de créer une relation plus étroite entre les demandeurs d'emploi et les entreprises et de parvenir à un pacte gagnant-gagnant : l'entreprise bénéficierait d'un salarié qualifié, et le demandeur d'emploi, d'un emploi durable sur le territoire (Expérimentation Extrême sud et Alta Rocca).

Les étapes de l'expérimentation.

- Identification de dix entreprises en besoin de recrutement.
- Évaluation du besoin des entreprises sur le territoire.
- Traduction des besoins de compétences en formation et définition d'une programmation.
- Sélection de jeunes en demande d'emploi (comité de pilotage).
- Suivi du parcours (par le référent/prescripteur).
- Intégration dans l'entreprise.

Le Comité de pilotage sera composé de l'ensemble des partenaires impliqués dans la démarche : Collectivité de Corse, Pôle économique de la communauté de commune du Sud Corse, Pôle Emploi, mission locale, Cap emploi, entreprises).

En lien avec l'objectif 6 du CPRDFOP « Faciliter le lien entre la formation et le monde économique »

Projet 2.3 : Généralisation de l'outil CLEA comme référentiel de positionnement

Projet à « court terme »

Mise en place de l'utilisation, par les centres de formation du PRF, de l'outil CLEA comme référentiel de positionnement des stagiaires à l'entrée et en sortie de formation.

La certification est rendue possible selon deux alternatives :

- le centre de formation répond à l'appel d'offres, il est alors centre certificateur de CLEA. (La personne qui certifie ne peut pas être celle qui a dispensé la formation) ;
- le centre de formation n'est pas habilité à faire passer la certification CLEA, c'est alors une personne dédiée de l'AFPA qui fait passer la certification, en fin d'action de formation, pour ce centre.

Projet 2.4 : Les outils numériques au service de la formation et de l'accompagnement des publics

Projet à « moyen terme »

Trois outils interconnectés pourraient être proposés pour favoriser l'accès à la formation et proposer des approches pédagogiques innovantes.

- Création d'une plateforme d'apprentissage mutualisée afin de proposer des modules de formation à distance (e-learning, « tutos », classe virtuelle...). Dans un premier temps, cet outil sera développé pour le module obligatoire de 60 h en langue et culture corse qui est commun à l'ensemble des formations du PRF. Puis, il sera étendu à d'autres modules et actions de formation. Il est prévu un temps d'apprentissage pour les stagiaires afin d'accéder aux compétences de base numériques pour pouvoir utiliser la plateforme.
Cette plateforme permettra également aux OF de gérer la liste de leurs stagiaires, de leurs équipes de formateurs et les contenus pédagogiques ainsi que le transfert de connaissances. Elle serait connectée avec la Communauté virtuelle de pratiques mise à disposition des formateurs.
- Création d'une application mobile accessible à tous les stagiaires de la formation afin de gérer leurs parcours de formation. Dès le démarrage de la formation, cet applicatif permettra à chaque stagiaire de disposer d'un espace propre, de gérer son dossier administratif tout au long de son parcours. En fin de formation, il pourra toujours accéder à son espace personnel pour récupérer les documents administratifs : attestations de formation, de stage... Il pourra aussi générer un CV à partir des informations données.
L'application sera interconnectée avec la Communauté virtuelle de pratiques mise à disposition des formateurs et la plateforme d'apprentissage.
- Création d'une communauté de pratiques virtuelles (CVP) pour permettre des échanges de pratiques et l'émergence de projets communs entre les divers centres de formation. Cet espace en ligne sur internet serait ouvert à tous les acteurs de la formation et aux stagiaires. Un forum d'échanges et de discussion sera proposé via cette CVP qui sera interconnectée avec l'application mobile et la plateforme d'apprentissage.

Afin de faciliter l'accès aux équipements numériques des stagiaires, la Collectivité de Corse pourrait créer un parc d'outils numériques régional mis à destination des centres de formation et des stagiaires dans le cadre des actions de formation du PRF.

Il proposerait :

- ordinateurs portables, tablettes ;
- tableaux blancs interactifs ;
- logiciels, Plateforme d'apprentissage ;
- boîtiers de connexion internet embarqués.

En lien avec l'objectif 3 du CPRDFOP « Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation » et l'objectif 4 « Favoriser l'individualisation des parcours »

À ce stade, la Collectivité de Corse n'a pas encore fait le choix de la solution qu'elle souhaitait privilégier quant à l'outil de dématérialisation de l'orientation.

Une décision sera prise avant la signature du pacte et formulée dans l'annexe finale du pacte

Projet 2.5 : Lever les freins d'accès à la formation : aides à la mobilité et à l'hébergement

Projet à « court terme »

Les publics de la formation professionnelle et particulièrement les jeunes et les demandeurs d'emploi rencontrent souvent des difficultés liées à l'hébergement et aux transports.

Par conséquent, ces freins pèsent sur le choix d'orientation, de formation et d'emploi.

Il s'agit, tel que décrit dans le CPRDFOP de déployer les dispositifs suivants.

Dispositifs en faveur du logement.

- Répertorier et Mutualiser les hébergements existants comme les internats.
- Mettre en place des conventions avec les hôtels et les campings pour avoir au moins 1 lieu ressource par territoire (s'appuyer sur l'expertise des missions locales qui ont l'habitude de le mettre en œuvre.
- Bourse au logement.

Dispositifs en faveur des transports.

- Conventionner avec les transporteurs privés.
- Partenariat avec le Chemin de fer de la Corse (pacte territorial pour la Jeunesse).
- Dans le cadre de la nouvelle Collectivité Unique, faciliter l'accès à toutes les structures de formation par l'offre de transport collectif.
- Favoriser le covoiturage : expérimentation à mener avec l'office des transports.
- Élargir les aides à la mobilité (contrats de professionnalisation...).

En lien avec l'objectif 4 du CPRDFOP « Favoriser l'individualisation des parcours » : 4.4 Lever les freins à la mobilité : Hébergement/Transport

Projet 2.6 : Appuyer le déploiement du dispositif « Ressource Handicap Formation en Corse »

Projet à « court terme »

Il s'agit de mettre en œuvre à la fin de l'année 2018, début 2019 une Ressource Handicap Formation en Corse piloté par l'AGEFIPH pour :

- **Répondre aux besoins de qualification des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi** en facilitant leur accès à la formation de droit commun pour favoriser leur accès et leur maintien en emploi
- **Accompagner la montée en compétences des organismes de formation et des CFA** de droit commun pour que, appuyés par des professionnels (la Ressource, les spécialistes du handicap) et soutenus par les financeurs du droit commun, ils proposent une offre de formation de plus en plus accessible.

3.3 AXE TRANSVERSE • S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

Projet 3.1 : Dispositif interconsulaire régional de collecte permanente des besoins en compétences des entreprises

Projet « à court terme »

Tel que décrit dans la méthodologie de recueil et d'analyse des besoins en compétences des entreprises et en lien avec les Comités locaux Formation (CLF) et les nouveaux OPCO, l'objectif de ce dispositif régional interconsulaire (CCIR et CRMA) est de collecter en continu les besoins en compétences des entreprises sur l'ensemble de la Région Corse. (20 000 entreprises dont 19 000 TPE).

Le pilotage de l'action serait porté par la Collectivité de Corse dans le cadre de la mise en place de ses outils de collecte et de gestion des données des différents partenaires.

Les acteurs et partenaires seront les Directions de la CDC intervenant sur ce champ, la DIRECCTE, les partenaires sociaux, Pôle emploi, l'ARML, Cap emploi,...

Actions et échéanciers :

La première année s'inscrit dans un cadre expérimental et devra permettre de mieux appréhender la mise en œuvre des actions post-collecte en terme de déclenchement des commandes, de logistique, de financement...)

- Élaboration des outils de collecte des besoins
- Formation des agents consulaires
- Élaboration d'un plan marketing pluriannuel de la collecte
- Organisation du suivi régulier et permanent de la collecte au travers d'un comité CDC/interconsulaire en charge de diffuser l'information auprès des services de la CDC et/ou auprès des autres opérateurs de la formation.
- La gestion de la remontée des besoins en compétences auprès de la Collectivité de Corse se fera via un outil performant de Gestion Relations Client avec le logiciel EUDONET qui est déjà

déployé sur l'ensemble des sites de la CCI en Haute-Corse <https://fr.eudonet.com/crm/cci/> et qui sera déployé régionalement avec la mise en place d'une connexion VPN et des licences supplémentaires.

- Un bilan et un plan d'amélioration seront effectués annuellement.

En lien avec l'objectif 1 du CPRDFOP « Renforcer l'observation régionale emploi-formation :

- Organiser une remontée concertée des besoins en compétences des territoires et des publics
- Proposer un appui et une expertise aux décideurs et acteurs locaux »

Projet 3.2 : Les déterminants individuels du retour durable à l'emploi : Des opportunités pour les jeunes qualifiés en corse ?

Projet à « moyen terme »

Objectif : Suivre les parcours individuels des demandeurs entre recherche active et emploi durable

Projet 3.3 : Réflexion prospective sur les dynamiques démographiques d'activité et d'emploi sur le territoire corse

Projet à « moyen terme »

Objectif : Éclairage à partir des évolutions de la population, population active et nombre d'emplois d'ici 2040 des ressources humaines et des potentiels économiques dont pourraient disposer le territoire Corse.

Projet 3.4 : Étude sectorielle des Organismes de Formation de la Corse

Projet « immédiat »

Dans le cadre de l'accompagnement des organismes de formation dans une « démarche Qualité », une étude va être lancée début 2019 avec pour objectifs :

- de réaliser le portrait de la Formation continue en Corse ;
- d'identifier les atouts/faiblesses/menaces/opportunités du secteur afin de structurer les tendances d'évolutions possibles ;
- d'orienter un plan d'action (stratégie, parcours, formation...).

Cet audit qualité sur les acteurs de la formation de la région, doit apporter un éclairage sur les usages et pratiques des organismes en région afin d'identifier les besoins de professionnalisation et d'outillage et ainsi rénover l'appareil de formation professionnelle.

En lien avec l'objectif 4 du CPRDFOP « Favoriser l'individualisation des parcours

4.1 Améliorer l'adaptabilité de l'offre de formation »

Projet 3.5 : Professionnalisation des acteurs de la formation

Projet « à court terme »

1- À l'issue de l'étude sectorielle, un programme de professionnalisation des acteurs de la formation sera mis en place afin :

- de repenser leurs pratiques tant dans la pédagogie que dans l'intégration des techniques numériques, nommée aussi ingénierie pédagogique, nécessaire à l'évolution de leur métier ;

- de les accompagner dans la modification de leurs pratiques : transmission et animation des formations par la prise en main des nouveaux usages liés à l'utilisation des outils numériques.

2- L'Agefiph porte le projet de créer une « Ressource Handicap Formation » chargée d'accompagner les acteurs de formation du droit commun (institutionnels, opérateurs) pour rendre l'appareil formatif plus inclusif.

La création de la Communauté de Pratiques Virtuelles permettrait des échanges de pratiques et de mettre en avant des projets entre les organismes.

En lien avec l'objectif 4 du CPRDFOP « Favoriser l'individualisation des parcours

4.1 Améliorer l'adaptabilité de l'offre de formation »

Projet 3.6 : Assistance à maîtrise d'ouvrage, solutions informatiques et interopérabilité des systèmes

Projet « à court terme »

Historique

En 2011, un applicatif numérique « Passeport Emploi » financé par la Collectivité de Corse, est mis à disposition des organismes de formation afin de faciliter le suivi des stagiaires relevant du Programme Régional de Formation de la Collectivité de Corse.

Depuis 2017 et suite à l'élaboration du CPRDFOP, la Collectivité de Corse a décidé de confier à l'ARML, dans le cadre d'un appui technique et d'ingénierie, le projet de création d'un outil numérique régional à destination des centres de formation du PRF.

Par conséquent, au sein de l'ARML, un chef de projet a été désigné afin de créer un nouvel applicatif numérique en travaillant en co-construction avec les centres de formation sur les volets administratif et pédagogique de ce futur outil.

Projet

Il s'agit désormais de donner les moyens à l'ARML de Corse, opérateur, de poursuivre les travaux engagés et de mettre en œuvre la phase 1 du projet (cf. document en PJ).

Par ailleurs, ce projet pourra également s'intégrer dans les futurs travaux menés dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences sur les projets innovants.

Ce nouvel applicatif régional devra permettre la transformation numérique dans le champ de la formation professionnelle.

- Il rendra possible l'accompagnement des centres dans leur mutation numérique et la construction d'un espace numérique commun à tous.

- Il encouragera le développement de nouveaux usages en fédérant les pratiques à l'aide de la création d'une Communauté Virtuelle de Pratique. Cette communauté permettra aux centres d'uniformiser leurs pratiques dans le but d'une professionnalisation des acteurs de la formation continue.
- Il individualisera les parcours des stagiaires par le développement d'outils en ligne grâce à une plateforme d'apprentissage et une application qui leur sera destinée.
- Il proposera une interopérabilité en permettant une interface avec différents applicatifs régionaux et nationaux (DEFI, AGORA, OUIIFORM...)

4. Les leviers, outils et systèmes d'informations à déployer pour assurer la fluidité des parcours.

Le pacte régional d'investissement dans les compétences doit proposer des réponses permettant de fluidifier l'accès à la formation et d'agir de façon concrète sur les cloisonnements entre les étapes d'orientation en formation, de positionnement et d'entrée en formation par le recours à une solution de dématérialisation des orientations en formation mutualisée ou spécifique.

Les engagements de la Collectivité de Corse en matière de Systèmes d'information et notamment les conditions et les échéances d'accrochage à la plateforme AGORA et de mise en œuvre d'un outil de dématérialisation des orientations seront précisés à travers une annexe au document d'orientations, appelée « Annexe système d'information » en cours d'élaboration.

5. Les modalités de pilotage et les indicateurs de suivi

Le Plan d'investissement dans les compétences se dotera d'un socle commun d'indicateurs dont une partie sera commune à ceux du CPRDFOP.

En plus et selon la nature, des projets financés, des indicateurs quantitatifs et qualitatifs seront proposés afin d'évaluer l'atteinte des objectifs ou d'analyser d'éventuels écarts.

La modernisation des systèmes d'information et le partage des données, permettront d'enrichir les tableaux de bord actuels de suivi, au service de parcours plus fluides, des étapes d'orientation vers la formation, l'entrée en formation, le suivi du parcours des personnes en formation et le suivi de l'insertion en emploi.

ANNEXE
Données socio-économiques

Projet

Annexe : données socio-économiques

FAP 2009 - 87 postes	Nombre d'emploi	Part des emplois des sous domaines sur total domaines (RP Insee 2015)	Part de l'emploi sur l'emploi total	Evolution de l'emploi 2010 - 2015	Offres d'emploi (Pôle emploi 2017)	Dont durables	Projets de recrutement (BMO 2018)	Variation des projets de recrutement 2012 - 2018 (BMO 2018)	Part des salariés entre 45 et 54 ans (RP Insee 2015)	Part des salariés de plus de 55 ans (RP Insee 2015)
Administration publique, professions juridiques, armée et police	17 812	100%	14%	-3 %	71	82%	10	0	26%	19%
POZ : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	6 595	37%		-4,9%	0		0		28%	21%
P1Z : Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	3 282	18%		2,0%	0		0		31%	25%
P2Z : Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	3 398	19%		4,1%	32	69%	0		30%	24%
P3Z : Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	522	3%		13,4%	0		10	0	27%	27%
P4Z : Armée, police, pompiers	4 015	23%		-10,3%	39	92%	0		16%	5%
Bâtiment, travaux publics	14 915	100%	11,8%	0,6%	1 391	44%	1 339	+326	24%	16%
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	3 677	25%		-7,6%	199	24%	417	+163	23%	13%
B1Z : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	411	3%		-5,9%	56	59%	112	+44	30%	21%
B2Z : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	3 289	22%		4,7%	368	38%	268	+48	27%	20%
B3Z : Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 374	9%		-10,4%	0		225	+46	19%	12%
B4Z : Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	3 485	23%		10,3%	526	44%	160	+5	22%	16%
B5Z : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	359	2%		-20,5%	92	34%	37	+6	17%	10%
B6Z : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	1 722	12%		3,0%	83	90%	100	+14	26%	16%
B7Z : Cadres du bâtiment et des travaux publics	599	4%		34,3%	67	79%	20	0	22%	20%
Commerce	14 057	100%	11,1%	8,8%	1 793	52%	2 617	+1699	22%	15%
R0Z : Caissiers, employés de libre service	2 244	16%		19,5%	460	44%	959	+740	20%	10%
R1Z : Vendeurs	4 981	35%		8,4%	827	39%	1330	+907	20%	11%
R2Z : Attachés commerciaux et représentants	2 463	18%		7,3%	245	76%	217	+35	21%	12%
R3Z : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	3 392	24%		1,0%	65	95%	13	+11	27%	22%
R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	977	7%		23,3%	196	79%	98	+6	26%	22%

Services aux particuliers et aux collectivités	13 880	100%	10,9%	14,2%	1175	42%	1859	+1018	26%	19%
T0Z : Coiffeurs, esthéticiens	1 728	12%		18,1%	253	61%	203	+72	17%	10%
T1Z : Employés de maison	285	2%		-22,7	305	31%	284	+185	23%	23%
T2A : Aides à domicile et aides ménagères	2 538	18%		-0,8	103	72%	351	+156	31%	21%
T2B : Assistantes maternelles	910	7%		13,8%	34	74%	17	0	18%	15%
T3Z : Agents de gardiennage et de sécurité	1 119	8%		10,6%	95	18%	229	+155	22%	17%
T4Z : Agents d'entretien	5 936	43%		21,7%	371	32%	717	+418	28%	21%
T6Z : Employés des services divers	1 365	10%		26,4%	14	79%	58	33	28%	26%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	12 967	100%	10,2%	12,5%	685	49%	1 455	+772	23%	18%
V0Z : Aides-soignants	2 599	20%		19,8%	183	36%	227	+82	23%	14%
V1Z : Infirmiers, sages-femmes	3 604	28%		8,1%	130	62%	158	+56	24%	16%
V2Z : Médecins et assimilés	1 826	14%		4,7%	34	71%	63	0	30%	44%
V3Z : Professions para-médicales	2 140	17%		12,4%	75	69%	59	0	20%	16%
V4Z : Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	1 082	8%		18,3%	75	55%	26	0	24%	12%
V5Z : Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	1 716	13%		17,5%	188	37%	922	+634	17%	10%
Gestion, administration des entreprises	11 522	100%	9,1%	4,6%	901	60%	671	+290	26%	18%
LZ : Secrétaires	3 096	27%		0,6%	28	18%	211	+34	25%	16%
L1Z : Employés de la comptabilité	1 882	16%		-7,4			55	0	23%	13%
L2Z : Employés administratifs d'entreprise	1 710	15%		10,3%	153	47%	338	+250	25%	16%
L3Z : Secrétaires de direction	664	6%		19,4%	389	57%	6	0	24%	18%
L4Z : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	1 379	12%		11,8%	195		8	0	25%	18%
L5Z : Cadres des services administratifs, comptables et financiers	1 675	15%		9,7%			53	6	30%	23%
L6Z : Dirigeants d'entreprises	1 116	10%		7,5%					31%	31%
Hôtellerie, restauration, alimentation	8 515	100%	6,7%	1,4%	4 734	29%	8 505	+7465	22%	18%
S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers	1 565	18%		9,4%	456	64%	361	+228	23%	18%
S1Z : Cuisiniers	1 791	21%		-0,8%	2 102	28%	3 119	+2662	22%	14%
S2Z : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	2 734	32%		0,8%	2 128	20%	4 938	+4500	15%	9%

S3Z : Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	2 426	28%		-1,1%	48	81%	87	+74	29%	30%
Transports, logistique et tourisme	8 198	100%	6,5%	4,4%	1 626	31%	1 503	+1041	22%	16%
J0Z : Ouvriers non qualifiés de la manutention	1 142	14%		-1%			437	+356	17%	12%
J1Z : Ouvriers qualifiés de la manutention	1 227	15%		0,7%	635	21%	80	+47	20%	12%
J3Z : Conducteurs de véhicules	3 994	49%		8,5%	727	34%	525	+293	22%	18%
J4Z : Agents d'exploitation des transports	225	3%		-9%	60	67%	54	+54	29%	24%
J5Z : Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	1 283	16%		7,8%	154	19%	407	+291	23%	13%
J6Z : Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	327	4%		-10,6%	50	100%			36%	18%
Agriculture, marine, pêche	5 183	100%	4,1%	1,7%	1 436	14%	2 052	+1728	26%	25%
A0Z : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2 801	54%		-2,9%	591	11%	789	+600	27%	29%
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	1 612	31%		10,8%	789	14%	1 143	+1031	24%	23%
A2Z : Techniciens et cadres de l'agriculture	304	6%		0,3%	19	42%	38	+14	24%	18%
A3Z : Marins, pêcheurs, aquaculteurs	467	9%		2,2%	37	46%	82	+82	24%	16%
Enseignement, formation	5 171	100%	4,1%	-0,4%	46	65%	50	+26	29%	19%
W0Z : Enseignants	4 539	88%		-1,1%	25	64%	8	0	30%	19%
W1Z : Formateurs	632	12%		4,9%	21	67%	42	+26	23%	19%
Maintenance	3 790	100%	3%	4,8%	719	67%	343	+122	26%	16%
G0A : Ouvriers qualifiés de la maintenance	1 132	30%		-8,4%	167	46%	151	+62	29%	18%
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	1 116	29%		3,8%	257	58%	90	0	23%	14%
G1Z : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1 541	41%		18,2%	295	86%	102	+60	25%	16%
Banque et assurances	2 390	100%	1,9%	4,3%	28	43%	53	+13	26%	18,1%
Q0Z : Employés de la banque et des assurances	778	33%		-3%	14	21%	26	0	21%	15%
Q1Z : Techniciens de la banque et des assurances	965	40%		5,1%	14	64%	20	+13	24%	17%
Q2Z : Cadres de la banque et des assurances	648	27%		13%	0		7	0	33%	26%
Communication, information, art et spectacle	1 777	100%	1,4%	7,3%	31	77%	447	+265	25%	20%
U0Z : Professionnels de la communication et de l'information	392	22%		4,2%	17	59%	32	+12	22%	17%

I1Z : Professionnels des arts et des spectacles	1 385	78%		8,3%	14	100%	415	+253	26%	21%
Mécanique, travail des métaux	1 786	100%	1,4%	17%	58	31%	142	+16	21%	13%
D0Z : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	26	1%		25,2%					28%	8%
D1Z : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	30	2%		26,7%	5	0,2%			33%	14%
D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	294	16%		14,2%	14	64%	9	0	24%	9%
D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	802	45%		11,0%			107	+16	16%	9%
D4Z : Ouvriers qualifiés de la mécanique	123	7%		21,3%	30	27%	6	0	16%	5%
D6Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	510	29%		27,4%	9	0%	20	0	27%	23%
Industries de process	1 542	100%	1,2%	-0,6%	111	32%	128	+73	24%	14%
E0Z : Ouvriers non qualifiés des industries de process	520	34%		-22,2%	35	14%	68	+36	24%	16%
E1Z : Ouvriers qualifiés des industries de process	551	36%		13,0%	67	36%	60	+37	24%	15%
E2Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	471	31%		19,4%	9	67%			24%	10%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	662	100%	0,5%	-0,5%	76	26%	84	+54	22%	19%
F0Z : Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	26	4%		73,1%			84	+54		
F1Z : Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	161	24%		9,9%	62	24%			25%	31%
F2Z : Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	108	16%		-11,9%					17%	8%
F3Z : Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	252	38%		12,1%	4				22%	14%
F4Z : Ouvriers des industries graphiques	87	13%		-21,2%	6	17%			27%	34%
F5Z : Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	28	4%		-38,1%	4	100%			14%	14%
Informatique et télécommunications	654	100%	0,5%	1,4%	76	89%	133	0	26%	12%
M0Z : Employés et opérateurs de l'informatique	77	12%		34,0%			34	0	24%	8%
M1Z : Techniciens de l'informatique	443	68%		-6,9%	29	72%	66	0	27%	13%
M2Z : Ingénieurs de l'informatique	134	20%		20,3%	47	100%	33	0	27%	11%
Artisanat	596	100%	0,5%	-8,8%	20	60%	28	6	25%	24%

K0Z : Artisans et ouvriers artisanaux	596	100%		-8,8%	20	60%	28	6	25%	24%
Électricité, électronique	457	100%	0,4%	-2,3%	10	60%	53	0	19%	11%
C0Z : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	93	20%		-35,3%	0		8	0	23%	7%
C1Z : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	152	33%		33,7%	10	60%	19	0	17%	16%
C2Z : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	212	46%		0,6%	0		26	0	19%	10%
Études et recherche	469	100%	0,4%	1,6%	0		28	10	25%	23%
N0Z : Personnels d'études et de recherche	469	100%			0		28	10	25%	23%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	411	100%	0,3%	12,7%	12	100%	6	0	23%	19%
H0Z : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	411	100%		12,7%	12	100%	6	0	23%	19%
Politique, religion	72	100%	0,1%	-46,1%	0		0	0	17%	35%
X0Z : Professionnels de la politique et clergé	72	100%		-46,1%	0		0	0	17%	35%

Sources: RP 2015 Insee; Pôle emploi

* Les « Familles Professionnelles » (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'Institut National des Statistiques et des Études Économiques (INSEE) dans les différentes sources sur l'emploi pour les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par le Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les proposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement.

Projet

Fait à AJACCIO le,

Pour l'État, la préfète de Corse
préfète de la Corse-du-Sud

Pour la Collectivité de Corse, le président
du conseil exécutif de Corse

Josiane CHEVALIER

Gilles SIMEONI

PROJET