

**DELIBERATION N° 17/332 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
ADOPTANT LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA
FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN CORSE
(CPRDFOP) 2017-2022**

SEANCE DU 26 OCTOBRE 2017

L'an deux mille dix sept, le vingt six octobre, l'Assemblée de Corse, convoquée le 11 octobre 2017, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Jean-Guy TALAMONI, Président de l'Assemblée de Corse.

ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.

Guy ARMANET, Marie-France BARTOLI, Paul-Marie BARTOLI, François BENEDETTI, François BERNARDI, Jean BIANCUCCI, Mattea CASALTA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Marcel CESARI, Pierre CHAUBON, Christelle COMBETTE, René CORDOLIANI, Muriel FAGNI, Marie-Xavière FILIPPI, Stéphanie GRIMALDI, Lauda GUIDICELLI, Julie GUISEPPI, Xavier LACOMBE, Paul LEONETTI, Antonia LUCIANI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Jean-Martin MONDOLONI, Karine MURATI-CHINESI, Nadine NIVAGGIONI, Marie-Thérèse OLIVESI, Antoine OTTAVI, Laura Maria POLI, Juliette PONZEVERA, Rosa PROSPERI, Joseph PUCCI, Josette RISTERUCCI, José ROSSI, Marie-Antoinette SANTONI-BRUNELLI, Marie SIMEONI, Michel STEFANI, Jean TOMA, Petr'Antone TOMASI, Hyacinthe VANNI

ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :

M. Paul-André COLOMBANI à Mme Mattea CASALTA
Mme Françoise NADIZI à Mme Marie-Xavière FILIPPI
M. Paulu Santu PARIGI à M. Marcel CESARI
M. Camille de ROCCA SERRA à Mme Christelle COMBETTE
M. Ange SANTINI à Mme Marie-Thérèse MARIOTTI
Mme Anne-Laure SANTUCCI à Mme Juliette PONZEVERA

ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.

Dominique BUCCHINI, Christophe CANIONI, Paul GIACOBBI, Maria GUIDICELLI, Delphine ORSONI, François TATTI

L'ASSEMBLEE DE CORSE

VU le code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IV^{ème} partie,

VU la sixième partie du code du travail,

- VU** le code de l'éducation et notamment l'article L. 214-13,
- VU** la loi NOTRe n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,
- VU** la délibération n° 15/235 AC de l'Assemblée de Corse du 2 octobre 2015 portant approbation du plan d'aménagement et de développement durable de la Corse-PADDUC,
- VU** la délibération n° 16/094 AC de l'Assemblée de Corse du 26 mai 2016 autorisant le Président du Conseil Exécutif de Corse à prendre toutes les mesures utiles à la mise en œuvre des appels à projets, des appels à candidatures et autres appels à manifestation d'intérêt,
- VU** la délibération n° 16/293 AC de l'Assemblée de Corse du 14 décembre 2016 adoptant le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation « SR-DE2I »,
- VU** l'avis du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Oriention Professionnelle (CREFOP),
- SUR** rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse,
- VU** l'avis n° 2017-131 du Conseil Economique, Social et Culturel de Corse, en date du 24 octobre 2017,
- SUR** rapport de la Commission du Développement Social et Culturel,

APRES EN AVOIR DELIBERE

ARTICLE PREMIER :

ADOPTÉ le « Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Oriention Professionnelle 2017-2022 », tel qu'il figure en annexe de la présente délibération.

ARTICLE 2 :

AUTORISE le Président du Conseil Exécutif de Corse à signer

toutes les pièces relatives à la mise en œuvre de ce Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle 2017- 2022.

ARTICLE 3 :

La présente délibération fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la Collectivité Territoriale de Corse.

Ajaccio, le 26 octobre 2017

Le Président de l'Assemblée de Corse,

Jean-Guy TALAMONI



CPRDFOP

Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation
et de l'Orientation Professionnelles en Corse

2017-2022

OCTOBRE
2017

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

PARTIE 1 - UN OUTIL DE PILOTAGE AU SERVICE DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN CORSE	4
Qu'est-ce que le CPRDFOP ?	4
Rappel du contexte réglementaire entourant le CPRDFOP	4
L'univers conventionnel du CPRDFOP	4
Fonctions et objectifs du CPRDFOP	5
Une démarche partagée en faveur de l'inclusion sociale en Corse	6
Quel CPRDFOP pour la Corse ?	6
Une élaboration concertée	6
Gouvernance quadripartite du suivi et de l'évaluation	9
PARTIE 2 - DIAGNOSTIC TERRITORIAL : CONSTATS ET PROBLÉMATIQUES	11
Les besoins économiques des territoires	12
La demande sociale	17
L'offre de service : information / orientation / accompagnement / formation	27
PARTIE 3 - ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDFOP	34
Objectifs opérationnels et fiches action	34
Présentation des fiches action	34

ANNEXES

PRÉAMBULE

Elaboré dans le cadre de la plus large concertation, avec l'ensemble des partenaires institutionnels et professionnels, le Contrat de Plan de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle, définit les priorités en matière d'orientation et de formation professionnelle pour les cinq prochaines années.

Il se donne pour ambition d'organiser une réponse de proximité conforme aux attentes et aux besoins exprimés, en Corse, tant par les individus que par l'environnement socio-économique.

Il affirme 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 Corse dans un projet sociétal.

Dans cet esprit, il 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.

Ainsi, 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 et des territoires.

Dans un souci d'efficacité, ce document se veut à la fois ambitieux et opérationnel.

À ce titre, il a 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.

L'ensemble de cette stratégie vient renforcer celle de la Collectivité territoriale de Corse en matière de développement des territoires. Elle fait écho au plan d'aménagement et de développement durable de la Corse (PADDUC) et à la stratégie régionale de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDE2I). Loin de se juxtaposer aux documents existants, le CPRDFOP crée et développe avec eux une convergence d'actions et contribue à une politique territoriale cohérente et solide.

Le CPRDFOP constitue donc notre cadre stratégique pour la coordination des politiques de formation et d'orientation en Corse. Il présente les priorités d'action concertées, mises en œuvre par la Collectivité territoriale de Corse.

Ce document a pour objet :

- d'effectuer «l'analyse des besoins à moyen terme du territoire en matière d'emplois, de compétences et de qualifications» d'une part, et
- d'organiser la «programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire» d'autre part.

Notre ambition de cohérence et de concertation a été l'enjeu principal de la construction du CPRDFOP. Afin d'accompagner notre stratégie en matière de développement des territoires, nous avons voulu affirmer et mettre en place une politique territoriale d'orientation et de formation professionnelle partagée et efficiente.

Le document proposé de découvrir, traduit les enjeux de notre collectivité en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie, et identifie les actions à mettre en œuvre pour la période 2017-2022.

Il constitue le socle d'une politique au service d'un développement harmonisé des territoires insulaires et place l'orientation et la formation au cœur de toutes les préoccupations.

Fait à Ajaccio, le

Le Président du Conseil Exécutif de Corse
Gilles SIMEONI

Le Préfet de Corse
Bernard SCHMELTZ

Le Recteur de l'Académie de Corse
Philippe LACOMBE

Les organisations syndicales de salariés

Les organisations professionnelles d'employeurs

PARTIE 1

UN OUTIL DE PILOTAGE

AU SERVICE DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION

PROFESSIONNELLE EN CORSE

QU'EST-CE QUE LE CPRDFOP ?

L'obligation légale d'élaborer un CPRDFOP relève avant tout d'une nécessité de constituer une véritable synergie autour des priorités de la Collectivité territoriale de Corse concernant l'orientation et la formation professionnelle.

RAPPEL DU CONTEXTE REGLEMENTAIRE ENTOURANT LE CPRDFOP

« Le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles est élaboré par la région au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles » (CREFOP). (Article 23 loi du 5 mars 2014).

Compte tenu de son champ d'intervention, le CPRDFOP doit être considéré dans un écosystème plus global qui tient compte des échanges multiples qu'il induit avec l'emploi et l'économie. C'est pourquoi son élaboration doit se faire dans un lien constant avec le SRDE2I.

Il sert d'appui à l'élaboration, par l'État et la Collectivité Territoriale de Corse, d'une stratégie concertée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (SCEOFFP).

Pour garantir son efficacité, le CPRDFOP doit notamment tenir compte et alimenter les contrats et schémas préexistants ou en cours d'élaboration :

- le contrat de plan État/ Collectivité Territoriale de Corse (CPER) ;
- la stratégie régionale de développement économique d'innovation et d'internalisation (SRDE2I) ;
- les diagnostics infra régionaux ;
- le schéma régional climat air énergie ;
- le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI) ;
- le projet d'académie pour la Corse 2017-2022 ;
- le plan Lingua 2020.

L'UNIVERS CONVENTIONNEL DU CPRDFOP (Voir annexes)

FONCTIONS ET OBJECTIFS DU CPRDFOP

Le Contrat de plan pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles constitue un cadre stratégique pour la coordination des politiques de formation et d'orientation au niveau territorial.

L'intégration des acteurs de l'orientation professionnelle, qui vient compléter le champ de l'inclusion sociale, rend d'autant plus nécessaire la concertation autour d'objectifs communs.

Le CPRDFOP présente les priorités stratégiques mises en œuvre par la Collectivité territoriale de Corse et l'État, en lien avec les partenaires sociaux.

La loi du 5 mars 2014 précise les objectifs assignés au CPRDFOP qui a pour objet (dispositions de l'article 23 de la loi du 5 mars 2014) :

- d'effectuer « l'analyse des besoins à moyen terme de territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications » d'une part ;
- d'organiser la « programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire » d'autre part.

Dans cette perspective, le CPRDFOP détermine :

- les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation ;
 - les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue ;
 - le schéma de développement de la formation professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque filière. Ce schéma inclut le schéma des formations sociales et le schéma régional des formations sanitaires ;
 - les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi,
- un schéma prévisionnel de développement du SPTO ;
- les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE (Extrait de « recommandations pour l'élaboration concertée des CPRDFOP 2016-2022 », CNEFOP).

UNE DÉMARCHE PARTAGÉE EN FAVEUR DE L'INCLUSION SOCIALE EN CORSE

En tenant compte des particularités territoriales, et en donnant une priorité aux publics les plus fragiles le Contrat de plan pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelle doit être partagé pour donner du sens à l'action.

QUEL CPRDFOP POUR LA CORSE ?

Outil commun de la CTC, de l'État et des organisations d'employeurs et de salariés, le CPRDFOP sert une politique forte en faveur de l'inclusion sociale de tous.

Publics jeunes, adultes en emploi ou en demande d'emploi, séniors, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tous sont au cœur de dispositifs renforcés pour une prise en charge toujours plus efficiente.

En ce sens, le CPRDFOP réaffirme la place centrale de l'individu et fait de l'orientation et de la formation tout au long de la vie [des leviers essentiels pour une insertion choisie et durable](#).

Le contrat de plan vient également renforcer la stratégie de la CTC en matière de développement des territoires. Il fait écho au plan d'aménagement et de développement durable de la Corse (PADDUC) et à la stratégie régionale de développement économique d'innovation et d'internalisation (SRDE2I). Loin de se juxtaposer aux documents existants, il crée et développe avec eux des échanges constants et contribue à une politique territoriale cohérente et solide.

Cette ambition de cohérence et de concertation est l'enjeu principal de ce contrat de plan dont l'objectif affirmé est [de mettre en place une politique d'orientation et de formation professionnelle concertée et efficiente pour accompagner la stratégie de la CTC en matière de développement des territoires](#).

Un accent plus particulier sera mis sur :

- l'amélioration de la connaissance en emploi et en compétences 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 qualification tout au long de la vie.

UNE ÉLABORATION CONCERTÉE

• Cadre d'élaboration et méthodologie

Le CPRDFOP a été élaboré en lien avec le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), lieu territorial de concertation quadripartite (CTC, État, représentants des salariés et des employeurs). Mais nous avons voulu élargir cette concertation : plusieurs réunions se sont tenues dès 2016 et celles menées dans le cadre du SRDE2I ont été intégrées à la réflexion.

Dans une optique d'opérationnalité et d'efficacité, et à notre initiative, l'ensemble des commissions thématiques du CREFOP a été regroupé en une seule commission ad hoc chargée du suivi des travaux d'élaboration du CPRDFOP.

Cette commission unique a réuni les directions de la CTC directement concernées (la direction de la formation professionnelle, la direction de l'enseignement supérieur et de la recherche, la direction de l'enseignement secondaire et la direction de la langue, de la culture corse et de la mise en œuvre du plan lingua 2020), les services déconcentrés de l'État (Direccte, Rectorat) et les partenaires sociaux. Celle-ci s'est réunie six fois entre janvier et mai 2017 afin d'assurer le suivi de l'élaboration du CPRDFOP.

Dans un premier temps, la commission ad hoc a analysé les besoins économiques des territoires, la demande sociale et l'offre de service (information, orientation, accompagnement et formation). Elle a aussi repéré les points de rupture et les freins à la formation professionnelle afin de dégager des problématiques fortes. En s'appuyant sur ce diagnostic et sur l'ambition plus générale d'accompagner les projets de la CTC en matière de développement des territoires, des axes d'intervention ont été identifiés puis déclinés en thèmes.

- Deux axes d'intervention ont ainsi été préconisés.
 1. Lever les freins à la qualification et à l'insertion professionnelle.
 2. Adapter la formation aux besoins des publics, de l'économie et des territoires.
- Un objectif a été défini
 1. Accompagner les secteurs dans leurs stratégies de développement identifiées dans les différents plans de notre collectivité
- Neuf ateliers ont été mis en place et se sont déroulés entre janvier et février 2017.
 1. Améliorer les outils d'analyse afin de fiabiliser la connaissance des besoins
 2. Structurer l'orientation tout au long de la vie
 3. Lutter contre le décrochage
 4. Agir sur les freins périphériques à la formation

5. Faciliter l'insertion des publics
6. Améliorer l'adaptabilité de l'appareil de formation
7. Optimiser la carte des formations
8. Favoriser le mixage des publics et la mutualisation des outils dans toutes les voies de formation
9. Prise en compte de la plus-value que représente la langue corse, intégrée dans tous les dispositifs de formation, d'information et d'orientation.

Dans la continuité de ces ateliers et dans une volonté de concertation élargie, des entretiens plus ciblés ont été réalisés avec l'Éducation nationale au printemps dernier. La direction de l'enseignement secondaire a ainsi réalisé des entretiens individuels avec la déléguée académique aux enseignements techniques, mais aussi avec des proviseurs de lycées professionnels.

Ces échanges ont permis de procéder à un état des lieux, d'étudier la possibilité de mesures d'adaptation de l'existant (suppression de sections obsolètes, réaménagement des capacités d'accueil...) et de prendre connaissance des projets d'établissements à moyen terme. De même, a été évoqué l'objectif de mise en cohérence des divers dispositifs de formation initiale (statut scolaire et apprentissage) et, le cas échéant, d'envisager le mixage de publics.

Ces travaux, très riches, seront poursuivis chaque année et pérennisés, avec la mise en place de groupes de travail permettant réactivité et adaptabilité.

Seul un effort de co-construction dans la durée permettra aux partenaires de développer des parcours de la réussite et de prendre en compte les compétences liées aux métiers de demain et aux métiers en tension.

D'autres rencontres ont également été menées avec d'autres acteurs, de façon plus resserrée, par exemple avec l'AFPA, les CFA ou les OPCA.

Enfin une réunion dédiée de la Commission du Développement Social et Culturel s'est réunie le 25 septembre dernier permettant de compléter et d'enrichir le CPRDFOP. Elle avait été précédée d'une réunion de travail sur le thème de la formation professionnelle le 20 février 2017.

Le CPRDFOP est donc le fruit d'une élaboration concertée, s'inscrivant dans une démarche partagée au service de l'inclusion sociale en Corse.

«Une attention particulière sera portée à la problématique du handicap et plus spécifiquement à l'insertion, au suivi et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap».

Un travail étroit sera mené avec l'aide de l'AGEFIPH et de CAP EMPLOI sur ces points.

«Les états des lieux et diagnostics prendront en compte les besoins des territoires tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Les sources de données (Pôle Emploi, DARES, DIRECCTE, URSSAF...) seront

croisées pour apporter une vision globale et pertinente des besoins par territoires et un travail approfondi sera mené sur les offres d'emploi non pourvues».

Méthodologie d'élaboration du CPRDFOP

Le cadre institutionnel : Le CREFOP

Quatre
commissions
réunies en
une
commission
unique

Un diagnostic

État des lieux sur :

- les besoins économiques des territoires ;
- la demande sociale ;
- l'offre de service : information/
orientation/accompagnement/ formation.

Deux axes d'intervention

- Lever les freins à la qualification et à l'insertion professionnelle
- Adapter la formation aux besoins des publics et des territoires

Un objectif

Accompagner les
projets structurant de
la CTC

Neuf ateliers de travail autour des deux axes

- 1. Améliorer les outils d'analyse afin de fiabiliser la connaissance des besoins
- 2. Structurer l'orientation tout au long de la vie
- 3. Lutter contre le décrochage
- 4. Agir sur les freins périphériques à la formation
- 5. Faciliter l'insertion des publics
- 6. Améliorer l'adaptabilité de l'appareil de formation
- 7. Optimiser la carte des formations
- 8. Favoriser le mixage des publics et la mutualisation des outils dans toutes les voies de formation
- 9. Comment intégrer la langue et la culture corses dans tous les

Dans la continuité de ces ateliers et dans une volonté de concertation, des entretiens plus ciblés ont été réalisés avec l'Éducation nationale. La direction de l'enseignement secondaire a ainsi réalisé des entretiens individuels avec la déléguée académique aux enseignements techniques, avec les inspecteurs mais également avec les directeurs de lycées professionnels.

Sur la base de ces ateliers et entretiens, des actions ont pu être identifiées et traduites dans les fiches action présentées dans ce document.

GOUVERNANCE QUADRIPARTITE DU SUIVI ET DE L'ÉVALUATION

Document stratégique établi sur la base de problématiques de terrain, le contrat de plan se veut un document dynamique et adaptable.

Dès lors, il doit bénéficier d'un suivi qui permet des ajustements en cours de réalisation et qui garantit l'atteinte des objectifs fixés.

Pour ce faire, la commission « CPRDFOP » du CREFOP est l'instance ad hoc.

C'est au sein de cette commission que sont mis en œuvre le suivi et les évaluations du contrat de plan.

Deux évaluations sont recommandées. Une première sera réalisée à mi-parcours afin d'apporter des ajustements qui n'auraient pas été pressentis lors de l'élaboration initiale et la seconde évaluation, finale celle-ci, permettra de mesurer si les objectifs fixés sont atteints.

Cette étape est indispensable pour l'élaboration même du prochain document de planification.

La grille ci-dessous permet de faciliter la mise en œuvre de cette évaluation.

Objectif opérationnel	Fiche action	Critères d'évaluation	Bilan à mi parcours
1 - Renforcer l'observation 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	1.1 Identifier et analyser les enjeux en termes de métiers et de compétences dans les plans stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> Méthodes de travail mises en place pour concrétiser le partenariat Comptes rendus de réunions organisées 	
	1.2 Fiabiliser et partager les diagnostics et préconisations	Production de diagnostic partagé annuel au 1er trimestre 2018	
	1.3 Produire un état des lieux actualisé de l'Offre de formation	Cartographies réalisées à partir de la base	
	1.4 Traduire les besoins identifiés en préconisations de formation	Livable produit au 1er trimestre de chaque année	
	1.5 Mettre en place une instance de coordination des travaux d'études et d'analyses.	<ul style="list-style-type: none"> Composition de la commission « études » Recensement des travaux et études prévisionnels et réalisés 	
2 - Structurer	2.1 Garantir l'accessibilité de l'offre de service du SPTO sur tout le territoire	<ul style="list-style-type: none"> Évolution de la cartographie Nombre d'actions de communication 	

l'orientation tout au long de la vie		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de visiteurs site et les thématiques les plus visitées, nombre de «followers» • Nombre d'appels téléphoniques Enquête de satisfaction des publics 	
	2.2 Garantir la qualité de l'AIOA sur le territoire	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres et d'actions de formation • Nombre de visiteurs site (accès professionnel) et les thématiques les plus visitées • Tableau de bord d'indicateurs d'évaluation communs aux partenaires du SPTO/CEP 	
	2.3 Améliorer la visibilité de l'offre d'orientation, de formation et d'emploi	Nombre de visiteurs site et les thématiques les plus visitées	
3 - Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation	3.1 Optimiser l'offre de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'expérimentations engagées en termes de construction de filières • Nombre d'ouvertures/ de fermetures de formations (métiers d'avenir, en tension) 	
	3.2 Favoriser la mutualisation des outils : Plateaux techniques/ outils pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'outils mutualisés • Nombre de conventions signées • Sur quel secteur d'activité • Sur quel territoire 	
	3.3 Favoriser le mixage des publics et des parcours dans toutes les voies de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions ouvertes au mixage (publics, parcours) • Nombre de bénéficiaires concernés 	
	3.4 Coordonner et optimiser la prise en charge des décrocheurs dans le cadre du SPTO	Mesurer l'impact des actions de sensibilisation au décrochage scolaire	
4 - Favoriser l'individualisation des parcours	4.1 Améliorer l'adaptabilité de l'offre de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions à entrées et sorties permanentes • Nombre de formations réalisées à distance • Nombre d'actions découpées en blocs de compétences • Expérimentations mises en place 	
	4.2 Organiser et promouvoir la VAE dans les parcours de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau de bord d'indicateurs d'évaluation communs aux partenaires du SPTO sur le 1er niveau d'information VAE • Tableau de bord d'indicateurs d'évaluation sur l'accompagnement VAE (CEP, certificateurs) 	
	4.3 Lever les freins administratifs	Bilan qualitatif	
	4.4 Lever les freins à la mobilité et au logement	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant bénéficié d'une aide à l'hébergement, au transport • Liste des dispositifs d'aide facilitant le transport des publics (privé/publics /covoiturage) 	
5 - Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse	5.1 Établir un état des lieux linguistique du public formé	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des statistiques • Étude comparative du niveau linguistique moyen avant et après les formations (évaluation diagnostic – évaluation bilan) 	
	5.2 Intégrer une formation de langue corse dans les formations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un conseil des formateurs LC de tous les organismes de formation, pour échange et réflexion sur les pratiques pédagogiques, leur pertinence et leur efficacité • Évaluation-bilan des personnes en fin de formation, à 	

		mettre en lien avec l'évaluation diagnostic, et statistiques	
	5.3 Favoriser la mise en place de formations où la langue corse sera langue d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un conseil des formateurs en langue corse de tous les organismes de formation, pour échange et réflexion sur les pratiques pédagogiques, leur pertinence et leur efficacité. • Evaluation-bilan des personnes en fin de formation, pour validation des compétences linguistiques formelles et intégrées. 	
6 - Faciliter le lien entre la formation et le monde économique	6.1 Renforcer les partenariats OF/Acteurs socio-économiques	<p>Indicateurs de suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions menées en partenariat avec le monde économique : type, quantité, nombre de participants <p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises partenaires • Nombre de tuteurs-entreprises • Nombre de stagiaires accompagnés • Typologies des stagiaires • Nombre d'actions/ typologie des actions • Résultats en terme qualitatifs (enquête de satisfaction des stagiaires/ des employeurs) • Résultats en terme quantitatifs : évolution du taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation 	
	6.2 Développer l'expérimentation	<p>Indicateurs de suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expérimentations menées par typologie : entreprises, public cibles, partenaires, territoires <p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de demandeurs d'emploi • Nombre d'entreprises • Enquête de satisfaction auprès des demandeurs d'emploi • Enquête de satisfaction auprès des entreprises • Enquête de satisfaction auprès des partenaires : prescripteurs, financeurs, intervenants • Taux d'insertion dans l'emploi • Qualité de l'insertion : type de poste, contrat. 	

PARTIE 2

DIAGNOSTIC TERRITORIAL : CONSTATS ET PROBLÉMATIQUES

Un diagnostic a été établi sur la base de constats émanant des commissions du CREFOP. Il s'agit d'un document préalable à l'élaboration du CPRDFOP qui apporte des éléments de cadrage sur la situation de l'emploi, de la formation et de l'orientation en Corse. Ce diagnostic territorial éclaire l'analyse des besoins à moyen terme en matière d'emplois et de compétences et est susceptible d'orienter la programmation des actions d'orientation et de formation professionnelles des différents publics du territoire.

Ce document s'est voulu opérationnel et en vue de son articulation directe avec le CPRDFOP ; à cet effet les chapitres sont construits sur 3 temps :

- des constats étayés par des données quantitatives et qualitatives¹ ;
- la problématisation des constats et le repérage, le cas échéant, des lacunes en matière de données et documents de cadrage ;
- l'identification des enjeux et des pistes.

En l'état actuel, le présent document s'appuie sur les diagnostics des documents cadres existants ou en cours de réalisation, en particulier :

- le SRDE2I ;
- le PADDUC ;
- le CPER 2015-2020 ;
- le PDRC 2014-2020 ;
- les documents de programmation et de bilan des PO FEDER et FSE pour la Corse ;
- le plan Lingua 2020 ;
- le SESRI ;
- le projet d'academie ;
- le schéma des formations sanitaires et sociales.

Il s'inscrit également dans les documents stratégiques suivants :

- la stratégie relative à l'élaboration d'un plan de lutte contre la précarité, axe d'intervention : emploi et formation ;
- la convention relative à la coordination du Service Public de l'orientation tout au long de la vie en Corse.

Les données de cadrage, sous la forme d'un document de travail provisoire, ont été diffusées préalablement auprès des membres des instances du CREFOP et partagées lors des ateliers d'élaboration du CPRDFOP qui se sont tenus en janvier et février 2017 ; elles ont été complétées à l'issue de ces concertations et enrichies des contributions apportées.

⁽¹⁾ Données téléchargeables : [http://www.corse](http://www.corse.competences.fr/docs/CREFOP/Copie%20de%20CPRDFOP%20%20Annexes%20V130317.xlsx)

[competences.fr/docs/CREFOP/Copie%20de%20CPRDFOP%20%20Annexes%20V130317.xlsx](http://www.corse.competences.fr/docs/CREFOP/Copie%20de%20CPRDFOP%20%20Annexes%20V130317.xlsx)

DIAGNOSTIC TERRITORIAL

LES BESOINS ÉCONOMIQUES DES TERRITOIRES

Chiffres clés sur les 7 zones d'emploi

Caractéristiques de l'emploi

Activités

Particularités

LES BESOINS ÉCONOMIQUES DES TERRITOIRES

Chiffres clés sur les 7 zones d'emploi

+8% d'emploi en Corse entre 2008 et 2013

	2008	2013
Emploi total	113 062	121 944
dont salariés	86,4%	84,7%
dont non salariés	13,6%	15,3%

Entre **2008** et **2013**, l'emploi progresse principalement grâce à :

- L'emploi non salarié : 4 nouveaux emplois sur 10
- L'emploi salarié du tertiaire non marchand (3 nouveaux emplois sur 10)

Entre **2008** et **2015**, le chômage augmente de manière continue sur l'ensemble du territoire, passant de **7,6%** à **10,9%**.

Emploi non salarié : professions libérales, commerçants, artisans

Tertiaire non marchand : services fournis gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs (éducation, santé, action sociale, administration ...)

CALVI L'ISULA ROSSA : 8 277 emplois en 2013, dont 22% de non-salariés

- +15% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus majoritairement aux emplois salariés du tertiaire non marchand (3 nouveaux emplois sur 10)

AIACCIU : 45 979 emplois en 2013, dont 12% de non-salariés

- +7% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus pour partie aux emplois non-salariés (4 nouveaux emplois sur 10) et aux emplois salariés du tertiaire non marchand (3 nouveaux emplois sur 10)

SARTÈ PRUPIÀ : 4 108 emplois en 2013, dont 20% de non-salariés

- +17% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus aux emplois salariés du tertiaire non marchand (4 nouveaux emplois sur 10) et aux emplois non-salariés (1 nouvel emploi sur 10)

PORTIVECHJU : 11 944 emplois, dont 20% de non-salariés

- +7% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus pour partie aux emplois salariés du tertiaire non marchand (4 nouveaux emplois sur 10) et aux emplois non-salariés (4 nouveaux emplois sur 10)

BASTIA : 41 777 emplois en 2013, dont 16% de non-salariés

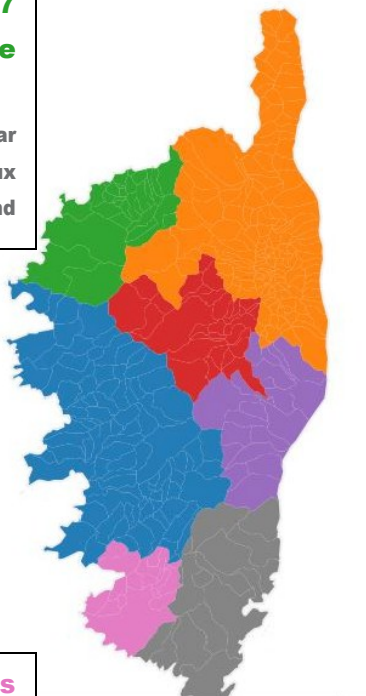
- 5% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus majoritairement aux emplois non-salariés (plus de 6 nouveaux emplois sur 10) et aux emplois salariés du tertiaire marchand (2 nouveaux emplois sur 10)

CORTI : 4 098 emplois en 2013, dont 17% de non-salariés

- +9% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus majoritairement aux emplois salariés du tertiaire non marchand (7 nouveaux emplois sur 10) et aux non-salariés (2 nouveaux emplois sur 10)

GHISUNACCIA ALERIA: 5 761 emplois en 2013, dont 17% de non-salariés

- +16% d'emplois supplémentaires par rapport à 2008, dus aux emplois salariés du tertiaire non marchand (près de 4 nouveaux emplois sur 10) et à ceux du tertiaire marchand (2 nouveaux emplois sur 10)



LES BESOINS ÉCONOMIQUES DE

Caractéristiques de l'emploi

Une structure de l'emploi atypique

CONSTATS

- Une part de l'emploi non salarié la plus importante dans l'hexagone
 - o 15,6% en Corse, en 2014 contre 11,8% dans l'hexagone
 - o 4 non-salariés sur 10 sont âgés de plus de 50 ans.

- **Un tissu entrepreneurial composé de très petites unités**
 - o 72 % des établissements n'ont aucun salarié et 24 % ont moins de 10 salariés
 - o Le taux de salariés travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés le plus important de l'hexagone : 31,3% en Corse contre 19,8 % .
- **Une part conséquente d'emplois dans la fonction publique**
 - o En 2012, 31 400 salariés répartis dans les 3 fonctions publiques (Etat, Hospitalière et Territoriale).
- **Une fragmentation (contrats courts) importante de l'emploi salarié**
 - o 11,8% des salariés sont en CDD, cette proportion s'élève à 28,9% pour les 15-19 ans et 32,1% pour les 20-24 ans
 - o 12,7% de temps partiel.
- **Parmi les emplois salariés, les emplois qualifiés (cadres et professions intermédiaires) sont ceux qui ont le plus progressé (+12%), sur la période 2008-2013. Leur part dans le total des emplois reste néanmoins faible.**

Prendre en compte les spécificités de l'emploi et du tissu socio-économique

PROBLEMATIQUES

- **Le vieillissement des chefs d'entreprises pose le double problème de la reprise-transmission des entreprises, notamment dans les TPE, et de la formation des dirigeants.**
- **La petite taille des entreprises rend plus difficile le départ en formation d'un salarié ou du chef d'entreprise.**
- **Les départs à la retraite particulièrement importants dans la fonction publique (plus du tiers des effectifs), ajoutés à une reconfiguration des collectivités locales, vont entraîner de nécessaires ajustements des postes de travail.**
- **Une précarité de l'emploi liée à la fragmentation et à la forte saisonnalité.**

CONSTATS

- **La structuration de certaines activités en filière a un effet positif sur la création d'entreprises et sur l'emploi salarié**
 - o La filière nautique par exemple a enregistré une forte croissance, tant sur le plan quantitatif que qualitatif grâce à la création d'un Pôle d'Excellence et de Plaisance CAPNAUTIC ; l'emploi salarié a augmenté de 71 % entre 2008 et 2012 et dépasse les 2 200 salariés.
- **La mise en œuvre de nouvelles règles et obligations en matière de transition énergétique et de respect de l'environnement.**
- **Les Plans stratégiques de développement économique de la Collectivité territoriale de Corse (PPE, déchets, numérique ...).**
- **L'exportation : un vecteur de croissance en particulier pour les activités du tourisme, de l'aéronautique et du bloc « agriculture agroalimentaire».**
- **D'autres secteurs se développent également : le numérique, la chimie et les boissons.**

**Des facteurs
susceptibles
de
dynamiser
l'emploi**

- **La mise en place d'une économie productive et durable (cf. PADDUC) : agriculture, sylviculture, aquaculture, industrie agroalimentaire, BTP, tourisme durable.**
- **L'appui à l'économie sociale et solidaire .**
- **Des secteurs en mutation (des nouveaux métiers qui apparaissent, d'autres qui se transforment ou disparaissent) :**
 - o Evolution des métiers du bâtiment (matériaux biosourcés, gestion des déchets) ;
 - o Evolution des métiers du tourisme (impact du numérique) ;
 - o Evolution des métiers du commerce (commerce connecté, digitalisation points de vente, shopping collaboratif).

**Des mutations à
accompagner,
des potentialités
à développer**

• **Des secteurs d'activité traditionnels pour lesquels l'emploi augmente régulièrement ces 6 dernières années, en particulier :**

- o Hébergement médicalisé pour personnes âgées (+33% d'emploi salarié) ;
- o Production d'électricité (+113% d'emploi salarié) ;
- o Activités comptables (+17% d'emploi salarié) ;
- o Activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (+91%).

**Des secteurs
d'activité qui
se portent
bien**

PROBLEMATIQUES

Une visibilité insuffisante, un déficit d'information, de coordination et d'analyse sur :

- les métiers correspondant aux filières ;
- la veille réglementaire ;
- les plans stratégiques de développement ;
- les secteurs en croissance et en mutation.

CONSTATS

- **Un volume important de demandeurs d'emploi : 18 133 demandeurs d'emploi au 31 juillet 2016**
 - o plus de 2 800 DE dans le commerce (16 % du total) ;
 - o plus de 2 000 DE dans le Bâtiment (12 % du total).
- **Un recours grandissant à une main d'œuvre étrangère :**
 - o On passe de 1 752 salariés étrangers détachés en 2011 à 2 185 en 2014 ;
 - o En particulier dans le secteur du BTP ;
 - o Des chiffres qui ont semble-t-il explosé depuis 2015.
- **Des métiers difficiles à pourvoir, y compris en contrats pérennes**
 - o Déjà 52 métiers identifiés à partir des statistiques de Pôle emploi, pour lesquels certaines offres d'emploi ne trouvent pas preneurs.
- **Une forte saisonnalité liée au tourisme mais aussi des pics d'activité saisonnière qui impactent de nombreux secteurs hors tourisme et font fortement varier le niveau de l'emploi en cours d'année**
 - o Pics d'embauche dans le commerce, le transport et l'entreposage, les activités artistiques, les activités immobilières, les activités de service et de soutien administratif, l'industrie manufacturière
 - o 80% des 15 081 prévisions de recrutements annoncées pour 2016 ont un caractère saisonnier.

PROBLEMATIQUES

- **Un chômage local important et un recours à une main d'œuvre extérieure qui semble-t-il a explosé depuis 2015 sur certains secteurs.**

- **Le difficile exercice de construction de la carte des formations (initiale et continue) qui doit prendre en compte la demande sociale et les besoins économiques des territoires à double titre :**
 - **Des opportunités d'emploi très insuffisantes pour absorber les flux de demandeurs d'emploi ou de jeunes sortants de formation sur certains secteurs (le commerce par exemple) ;**
 - **A l'inverse, des besoins économiques identifiés et une offre de formation correspondante qui ne trouvent pas preneurs.**

- **Visibilité insuffisante sur les métiers soumis à une forte saisonnalité (hors tourisme) pour pouvoir apporter une réponse formation adaptée.**

DEMANDE SOCIALE

Chiffres clés sur les 7 zones d'emploi

Territoires et démographie

Les jeunes

Les femmes

Les publics particulièrement vulnérables

L'insertion

DEMANDE SOCIALE

Chiffres clés sur les 7 zones d'emploi

142 582 ACTIFS âgés de 15 à 64 ans en 2013, (+ 9,2% par rapport à 2008).

Un **taux d'activité** des 15-64 ans **inférieur à la moyenne française** :

- 70,1% en Corse
- 73,3 % en hexagone

Une **part de cadres et professions intellectuelles supérieures la plus faible** de l'hexagone (9,8 % contre 15,7%)

Un **taux de scolarisation** des 18-24 ans **largement en dessous de la moyenne** : 41,6% en Corse et 51,8% dans l'hexagone

18 113 Demandeurs d'emploi à fin juillet 2016

CALVI L'ISULA ROSSA **(26,4 habitants /km2)**

- 9 899 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 8 411 en emploi. Taux d'activité 15-64 ans = 72,1%
- 1 025 demandeurs d'emploi au 31 juillet 2016, dont 11% de jeunes et 27% de séniors (50 ans et +)
- Taux de pauvreté en 2013 : 24,2%

AIACCIU (46,3 habitants /km2)

- 51 359 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 45 388 en emploi. Taux d'activité des 15-64 ans = 73,0%
- 5 832 demandeurs d'emploi au 31 juillet 2016, dont 11% de jeunes et 28% de séniors (50 ans et +)
- Taux de pauvreté en 2013 : 15,9%

SARTÈ PRUPIÀ (22,6 habitants /km2)

- 4 747 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 4 096 en emploi. Taux d'activité 15-64 ans = 69,4%
- Taux de pauvreté en 2013 : 23,4%
- 1 052 jeunes de 15-24 ans. Un taux de

BASTIA (56 habitants /km2)

- 52 587 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 45 760 en emploi. Taux d'activité 15-64 ans = 68,4%
- 6 995 demandeurs d'emploi au 31 juillet 2016, dont 12% de jeunes et 25% de séniors (50 ans et +)
- Taux de pauvreté en 2013 : 21,7%

CORTI (15,3 habitants /km2)

- 4 706 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 4 192 en emploi. Taux d'activité 15-64 ans = 55,1%
- Taux de pauvreté en 2013 : 23,3%
- 3 077 jeunes de 15-24 ans. Un taux de scolarisation des 18-24 ans de 83,2%

GHISUNACCIA ALERIA **(18,3 habitants /km2)**

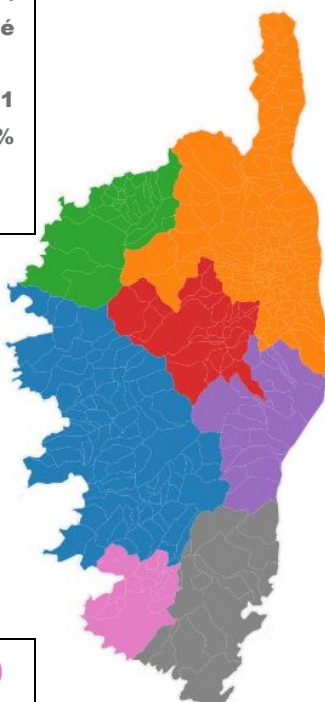
- 6 877 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 5 805 EN EMPLOI. Taux d'activité 15-64 ans = 69,9%
- Taux de pauvreté en 2013 : 25,2%
- 1 440 jeunes de 15-24 ans. Un taux de

PORTIVECHJU (24 habitants /km2)

- 12 407 ACTIFS de 15 à 64 ans en 2013, dont 10 639 en emploi. Taux d'activité 15-64 ans = 72,2%
- Taux de pauvreté en 2013 : 22%

2 313 demandeurs d'emploi au 31 juillet 2016, dont 10% de jeunes et 28% de séniors (50 ans et +) sur PRUPIÀ / PORTIVECHJU

1 897 demandeurs d'emploi au 31 juillet 2016, dont 12% de jeunes et 28% de séniors (50 ans et +) sur CORTI / PIAGHJA URIENTALE




DEMANDE SOCIALE

Territoires et démographie

CONSTATS

- **Une forte croissance de la population active depuis 20 ans soutenue principalement par le solde migratoire.**
- **20 communes sur les 360 existantes, concentrent 62% de la population.**
- **Une répartition territoriale de l'emploi inégale**
 - o les 2 zones d'AIACCIU et BASTIA rassemblent 72% des emplois insulaires.
- **Des mouvements importants de population active sur le territoire**
 - o 42% des actifs travaillent dans une autre commune que leur commune de résidence.
- **Faible densité de population dans le rural et précarité accrue**
 - o 37 habitants au Km2 en Corse, 121 en France.



**Prise en compte des
déséquilibres et des
fragilités**

PROBLEMATIQUES

- **Faible densité rurale avec toutes les conséquences en chaîne d'inégalité d'accès aux services publics, aux services d'orientation, d'accompagnement, de formation, ainsi qu'à l'emploi.**
- **Mobilité des jeunes problématique.**
- **Allongement de la journée scolaire pour les élèves du rural.**

CONSTATS

Les jeunes (0-24 ans) représentent 25,9 % de la population insulaire (Une proportion inférieure de près de 4 points à la moyenne française).

- **Des difficultés sociales**

- o 24,6% des jeunes vivent dans la pauvreté (20,7% en France et DOM).

- **Des difficultés scolaires parmi les 0-17 ans**

- o En Corse, 11,9% des élèves sont en retard à l'entrée en 6ème (9,8% en hexagone).

- **Une partie des jeunes pas ou peu diplômés**

- o 29,8% de jeunes 15-24 ans sont au plus titulaires du brevet des collèges (25,3% en hexagone).

- **Un décrochage important précoce et pré-bac.**

- **Un taux de chômage élevé parmi les jeunes actifs :**

- o Taux de chômage des hommes 15-24 ans : 25,3%, contre 8,9 % chez les hommes 25-54 ans ;

- o Taux de chômage des femmes 15-24 ans : 34,5%, contre 14,5 % chez les femmes 25-54 ans.

- **Plus de 4 400 jeunes de moins de 30 ans sans activité et sortis du système éducatif (ni en études ni en formation ou apprentissage) :**

- o 8,6% des 51 700 jeunes de 15-29 ans sont inactifs, c'est-à-dire ni en étude, ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi ;

- o Parmi ces jeunes inactifs, la proportion de non diplômés ou possédant au maximum un brevet atteint 45%. Cette proportion est de 21% parmi les jeunes actifs en emploi et de 31% parmi les jeunes chômeurs.



**Des 16-25 ans
fragilisés par le
manque de
qualification**

PROBLEMATIQUES

- **Les décrocheurs : un enjeu prioritaire.**
- **Des jeunes dans la précarité et sans qualification et/ou sortis du système éducatif et sans expérience professionnelle valorisable.**
- **Peu de réponses ou mal adaptées pour les jeunes de niveau bac ou les bacheliers qui abandonnent les études universitaires.**
- **Une récurrence des situations de chômage.**
- **Des risques sociaux élevés.**
- **L'insertion des jeunes reste préoccupante.**

CONSTATS

Plus de 28 500 jeunes en formation initiale à la rentrée 2015, du second degré à l'enseignement supérieur :

- o 45% en collèges ;
- o 33% en lycées (généraux, technologiques, agricoles, maritimes) ;
- o 15% à l'université et écoles de commerce ;
- o 7% en apprentissage.

Parmi les 28 500 jeunes en formation initiale, plus de 8 100 préparent un diplôme TECHNOLOGIQUE ou PROFESSIONNEL :

- o 21% des diplômes technologiques ou professionnels préparés sont de niveau infra-bac, 47% sont de niveau bac et 32% de niveau post-bac.

Parmi les 28 500 jeunes en formation initiale, plus de 5 100 sont en formation SUPERIEURE. Les filières technologique ou professionnelle, drainent près de la moitié des 5 100 étudiants.

Moins d'élèves orientés vers le lycée professionnel après la classe de 3ème.

• **Depuis 4 ans, on observe une hausse du nombre d'élèves orientés en 2nde générale et technologique et corrélativement, une baisse des orientations en lycée professionnel :**

- o 60,30% décisions d'orientations vers une classe de 2nde générale et technologique en 2013 et 65,60% en 2016 ;
- o 36,60% décisions d'orientations vers le lycée professionnel en 2013 et 33,50% en 2016.

• **L'indice d'affluence en Bac pro varie fortement selon les spécialités :**

- o 11 spécialités sur 27 ont un nombre de candidats inférieur au nombre de places disponibles et 3 spécialités enregistrent un candidat par place disponible ;
- o 12 spécialités ont un nombre de candidats se situant entre 1 à 2 par place disponible et 1 spécialité enregistre entre 2 à 3 candidats par place disponible.

- **En 2016, 83,1% des élèves de terminale souhaitent poursuivre des études supérieures (au moins 1 vœu exprimé dans le cadre de la procédure APB), mais cette proportion varie fortement selon la filière d'origine :**
 - o 97,4% pour les filières générales (1,3 point de plus que la moyenne hexagonale) ;
 - o 87% pour les filières technologiques (9,2 points de moins que la moyenne hexagonale) ;
 - o 49,5% pour les filières professionnelles (9,4 points de moins que la moyenne hexagonale).

- **En 2016, 32% des néo-bacheliers corses admis à poursuivre des études supérieures sont partis à l'étranger .**

- **Les titulaires d'un BAC pro sont peu nombreux à poursuivre en BTS et moins encore en DUT**
 - o 87 néo-bacheliers professionnels admis en BTS à la rentrée 2016 et 6 néo bacheliers en DUT.

- **En 2015-2016, 52 jeunes ont profité de leur droit au retour en formation initiale soit par le biais de la plate-forme «Reviens te former» soit directement par un CIO. Les garçons (39) sont plus nombreux que les filles (13).**

- **Les passerelles et changements de parcours ont concerné de petits effectifs :**
 - o 131 demandes en 2015-16, provenant de 125 lycéens ;
 - o 42% demandes satisfaites / 34% refusées / 27% en listes supplémentaires.

PROBLEMATIQUES

- **Dans une classe d'âge, la proportion de jeunes titulaires du baccalauréat est inférieure de 4,4 points en Corse par rapport au taux hexagonal.**

- **Après la classe de 3ème, les jeunes sont de plus en plus nombreux à s'orienter vers des filières générales et technologiques au détriment des filières professionnelles.**

- **En lycée professionnel, selon les spécialités de formation, les capacités d'accueil sont tantôt inférieures, tantôt supérieures aux vœux d'orientation des élèves.**

- **La part des néo bacheliers issus des filières technologiques et professionnelles qui poursuivent des études supérieures est nettement inférieure à la moyenne hexagonale.**

CONSTATS

- **Un taux d'activité des femmes inférieur à celui de l'hexagone :**
 - o 78,9% des femmes de 25-54 ans sont considérées comme **ACTIVES**, c'est-à-dire en emploi ou à la recherche, soit 8 points de moins que la moyenne hexagonale (87,1% en France) ;
 - o Le taux d'activité de la population masculine dans la même tranche d'âge en Corse est de 90,6%.
- **Des difficultés d'insertion et des conditions d'emploi moins favorables :**
 - o 21,6% d'emploi salarié à temps partiel parmi les femmes contre 5,3% chez les hommes ;
 - o Davantage de CDD parmi les femmes : 10,4 contre 4% chez les hommes.
- **Seule région où le chômage des femmes est supérieur à celui des hommes :**
 - o Taux de chômage féminin : 15,6% en 2013 ;
 - o Taux de chômage des hommes : 10,4% ;
 - o Les femmes sont davantage concernées par le chômage de longue durée.
- **Très peu de mixité professionnelle. L'emploi féminin est polarisé dans les activités tertiaires, sur un éventail de métiers beaucoup plus restreint que celui des hommes :**
 - o Il existe 130 métiers sur les 474 métiers répertoriés en Corse pour lesquels les femmes représentent moins de 10% des effectifs ;
 - o Le nombre de métiers où les hommes représentent moins de 10% des effectifs n'est que de 22.



**Des
indicateurs
dans le rouge**

PROBLEMATIQUES

- **Un taux d'activité féminin en croissance mais qui reste plus faible que celui des hommes.**
- **Des emplois en temps partiel et des CDD : subis ou choisis ?**
- **Les femmes plus souvent au chômage que les hommes et plus longtemps (chômage de longue durée).**
- **Très peu de mixité professionnelle (selon les filières).**
- **Problématique de l'orientation, de l'image des métiers et des formations.**

CONSTATS

• 18 113 demandeurs d'emploi en juillet 2016

Les séniors

- **15% de la population active est âgée de 55 ans ou plus. Cette proportion est encore plus élevée parmi certaines catégories socio-professionnelles :**
 - o 27% de 55 ans et + parmi les exploitants agricoles ;
 - o Plus de 20% parmi les artisans, commerçants, chefs d'entreprises ainsi que les cadres et professions intellectuelles.
- **Le chômage touche de plus en plus de seniors de 50 ans et + :**
 - o Plus de 4 800 seniors de 50 ans et plus sont demandeurs d'emploi (soit 25% de la demande d'emploi totale) ;
 - o Le nombre de demandeurs d'emplois séniors a été multiplié par 3 au cours des 9 dernières années (X par 2 pour l'ensemble des publics) ;
 - o chômage de longue durée plus important .
- **Peu de contrats de bénéficiaires de contrats aidés**
 - o 24 nouveaux bénéficiaires d'un contrat de génération sur le 1er semestre 2016 ; 37 sur la même période l'année précédente.
- **Augmentation des allocataires du RSA activité**
 - o +27 % entre fin 2010 et fin 2015.
- **10% de la population réside dans une zone urbaine sensible (ZUS).**

**Des séniors de
plus en plus
impactés par
le chômage**

PROBLEMATIQUES

- **Très peu de contrats aidés/aides dédiées pour les seniors, et des différences selon le département.**
- **Les problématiques principales pour cette classe d'âge semblent être :**
 - **l'actualisation des compétences ;**
 - **les préjugés des employeurs.**
- **Le vieillissement de la population pose un problème de renouvellement générationnel (entre autres : libération d'emploi, perte de compétences).**

La situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap sur la Corse

CONSTATS

- Depuis 2007, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE), plus communément appelés «demandeurs d'emploi handicapés» a progressé de 180%.
- À fin septembre 2016, près de 2100 DEBOE sont inscrits à Pôle emploi, soit près de 11% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- Le nombre de DEBOE a augmenté de 6,5% en un an (+2,7% en Haute Corse et 10,9% en Corse du Sud.
- Les personnes en situation de handicap, rencontrent outre le handicap, des obstacles majeurs à l'insertion et au retour à l'emploi dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi : âge élevé (49% ont 50 ans et +), un plus faible niveau de formation (72% ont un niveau inférieur au bac) se traduisant par une forte ancienneté d'inscription au chômage : 605 jours en moyenne sur le territoire, soit plus de 200 jours que pour l'ensemble des publics.
- Ajouté à ces désavantages les personnes en situation de handicap se heurtent dans leurs recherches d'emploi aux préjugés, idées reçues. L'image même du handicap est chargée d'idées préconçues, de raccourcis, d'interprétations négatives.

PROBLEMATIQUES

- Un poids de la DEBOE/ tout public (10,5%) plus importante en Corse que dans l'hexagone (8.5%).
- Une augmentation continue de ce public dans la DEFM expliquée notamment par le vieillissement de la population salariée et l'allongement de la durée du travail.
- Des domaines professionnels recherchés par les DEBOE peu variés : 23% services à la personne, 19% support à l'entreprise, 16% commerce vente et distribution. Certains secteurs ou métiers restent relativement fermés aux personnes handicapées.

- **Une situation spécifique des publics en reconversion à la suite d'un accident du travail ou d'un accident de la vie entraînant une inaptitude professionnelle, nécessitant la mise en place d'actions au plus tôt sous la forme de bilans spécifiques.**
- **Les femmes en situation de handicap rencontrent des difficultés et des discriminations dans l'accès à l'emploi et dans leur carrière « Les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que leurs homologues masculins. Celles qui travaillent subissent aussi des discriminations : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités.» selon le rapport du défenseur des droits publié le 14/11/2016.**

CONSTATS

Différents publics en demande d'insertion sociale et professionnelle :

- o Jeunes sortant de formation initiale ;
- o Demandeurs d'emploi ;
- o Bénéficiaires de minimas sociaux (en particulier RSA, Allocation adulte handicapé) ;
- o Précaires, en activité réduite, ou possédant un très bas niveau de qualification.

Un certain nombre d'outils et de réponses sont en place :

Des actions mises en œuvre pour faciliter l'insertion

- Une offre de service IOA : information/Orientation /accompagnement (Cf. document infra) ;
- Des formations pour les demandeurs d'emploi
 - o Près de 1 900 bénéficiaires dans le cadre du PRFP 2016
 - o Plus de 1300 bénéficiaires financés par Pôle emploi en 2016.

Des données disponibles sur l'insertion de certains publics

- les apprentis (classement des formations selon le niveau de l'insertion) ;
- les jeunes sortant d'une formation supérieure technologique ou professionnelle de l'Université et des écoles de commerce ;
- les bénéficiaires d'une formation du Programme Régional de Formation Professionnelle (taux d'insertion selon les domaines de formation).

Des formations et secteurs qui insèrent

- Cf. Annexe : Apprentissage Top 5.

PROBLEMATIQUES

• Une visibilité insuffisante sur l'insertion ou le retour à l'emploi de certains publics, en particulier :

- o Les jeunes sortant de lycées ;
- o Les jeunes sortant d'une formation supérieure qui ne soit ni professionnelle, ni technologique ;

o Les bénéficiaires d'une formation financée par Pôle emploi.

- **Des difficultés d'insertion spécifiques**

- o Des formations récurrentes en initial et en continu, qui peinent à insérer durablement ;

- o Dans le secteur du COMMERCE, des flux importants tout à la fois de demandeurs d'emploi et de jeunes sortant de formation initiale ;

- o Une concurrence » de la main d'œuvre gratuite que constituent les stagiaires sur certains secteurs.

- **Une faiblesse de l'accompagnement post-formation.**

- **Problématique des débouchés locaux pour les diplômés du supérieur.**

L'OFFRE DE SERVICE :

INFORMATION/ORIENTATION/ACCOMPAGNEMENT/

FORMATION

Chiffres clés sur les 7 zones d'emploi
Information/Orientation/Accompagnement
La formation
Formation - Langue et Culture Corses

L'OFFRE DE SERVICE :

INFORMATION/ORIENTATION/ACCOMPAGNEMENT/FORMATION

Chiffres clés sur les 7 zones d'emploi

CALVI L'ISULA ROSSA

- Formation initiale : 1 lycée / 1 CFA ou assimilé (*)
- Formation continue : 4 centres de formation et organismes publics dispensant de la formation continue
- SPTO : 5 structures d'accueil et permanences
- Taux de chômage : 9,9% en 2008 ;

AIACCIU

- Formation initiale : 3 lycées / 2 lycées professionnels / 1 EREA / 1 campus ESPE / 1 IFSI / 6 CFA ou assimilé / 1 école de commerce
- Formation continue : 27 centres de formation et organismes publics dispensant de la formation continue
- SPTO : 14 structures d'accueil et

SARTÈ PRUPIÀ

- Formation initiale : 1 lycée / 1 Lycée agricole / 1 CFA Agricole / 1 CFA ou assimilé
- Formation continue : 3 centres de formation et organismes publics dispensant de la formation continue

PORTIVECHJU

- Formation initiale : 1 lycée / 2 CFA ou assimilé
- Formation continue : 9 centres de formation et organismes publics dispensant de la formation continue

BASTIA

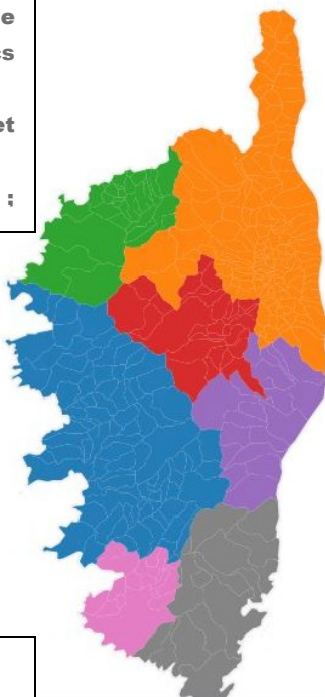
- Formation initiale : 3 lycées / 2 lycées professionnels / 1 lycée agricole / 1 lycée maritime / 5 CFA ou assimilé / 1 CFA agricole / 1 campus ESPE / 1 IFSI / 1 école de commerce
- Formation continue : 32 centres de formation et organismes publics

CORTI

- Formation initiale : 1 lycée / 1 université / 1 campus ESPE / 2 CFA ou assimilé
- Formation continue : 9 centres de formation et organismes publics dispensant de la formation continue
- SPTO : 4 structures d'accueil et

GHISUNACCIA ALERIA

- Formation initiale : 1 lycée / 2 CFA ou assimilé
- Formation continue : 4 centres de formation et organismes publics dispensant de la formation continue
- SPTO : 5 structures d'accueil et



(*) CFA ou assimilé : centre de formation d'apprentis, antenne ou section d'apprentissage en EPLE (établissement public local d'enseignement)

CONSTATS

L'offre de service en matière d'information, orientation, accompagnement

- **Des points d'accueil et d'information répartis sur le territoire (cf. cartographie page 17 et annexes) :**

- o Un réseau d'acteurs SPTO (Service Public Territorial de l'Orientation) ;
- o Un réseau d'acteurs du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle).

- **Une offre dématérialisée :**

- o Une information sur l'offre de formation, actualisée et accessible sur le site FIORE : www.fiore-corse.fr.

Mise en place du SPTO¹ et du CEP² :

- **Issus de la loi du 5 mars 2014**
- **Convention Etat-Région (juillet 2015)**
- **Délibération de l'Assemblée de Corse (Sept. 2016).**

Professionalisation des acteurs du SPTO

(2015-2016)

- **Actions de professionnalisation des acteurs mis en œuvre par le Carif-GIP Corse Compétences.**

⁽¹⁾ Service Public territorial de l'Orientation

⁽²⁾ Conseil en Evolution Professionnelle

L'enjeu : assurer une offre globale d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement en matière d'orientation professionnelle tout au long de la vie

L'enjeu : assurer la coordination et la mise en réseau des services, structures et dispositifs qui concourent aux SPTO et CEP

PROBLEMATIQUES

- **Inégalité d'accès aux services d'information, orientation et accompagnement, en particulier en zones rurales.**
- **Difficultés d'accès à ces services pour les personnes précisément les plus éloignées de l'emploi.**
- **Problème de connaissance et d'attractivité de certains métiers/formations qui recrutent mais peuvent souffrir d'un déficit d'image (traditionnels ou nouveaux).**
- **Comment répondre aux problématiques spécifiques des publics, notamment les jeunes, les femmes et les publics vulnérables (cf. demande sociale).**

CONSTATS

La carte des formations : domaines de formation, nombre de places et niveaux (Cf. annexe) :

- o L'offre de formation initiale technologique et professionnelle bac et infra-bac ; y compris l'apprentissage de l'infra au post bac ;
 - o L'offre de formation initiale technologique et professionnelle Universitaire ;
 - o L'offre de formation continue en direction des demandeurs d'emploi.
-
- L'offre de formation couvre plus ou moins les différents domaines d'activité insulaires mais pas toujours tous les niveaux de formation.
 - Des données éclairantes sur les secteurs d'activité et les publics mais encore des lacunes .
 - Concentration territoriale de l'offre.
 - Pas/peu d'offre de formation continue post bac.
 - Diffusion publique de l'offre de formation en octobre.
 - L'offre de formation doit être suffisamment élastique et réactive pour pouvoir absorber les plans gouvernementaux.



PROBLEMATIQUES

- **La construction de la carte des formations soulève plusieurs types de problèmes :**

- o L'ingénierie d'élaboration : remontée des besoins en compétences, mobilisation de toutes les sources d'information, analyse et traduction en actions de formation ;

- o Les problèmes statistiques :

- La donnée « métiers en tension » de Pôle Emploi (OE/DE) est insuffisante alors qu'une grande partie des offres d'emplois empruntent d'autres canaux de diffusion : intérim, réseaux sociaux, publications spécialisées, direct, etc ...

- Les différentes nomenclatures en usage : ROME Pôle emploi, PCS Insee, FAP...

- **Un manque de visibilité concernant :**

- o La formation des salariés et des demandeurs d'emploi (nombre, formations suivies...), les financements (en particulier des OPCA) ;

- o Les domaines en mutation, transition

- o Les évolutions règlementaires.

- **Méconnaissance et/ou absence de coordination des différents projets en Corse porteurs d'emplois et générateurs de formations en amont**

- o Les projets stratégiques ou structurants territoriaux et infra régionaux .

- **Accès à la formation :**

- o Cumul de plusieurs freins y compris les freins dits périphériques (mobilité, hébergement, ruralité...);

- o Des contraintes de diffusion de l'information et de calendrier entre formation et saisonnalité qui gênent l'accès à la formation ou génèrent des ruptures.

- **Ruptures en cours de formation.**

- **Information sur la formation**

- o L'offre de formation est mal connue du public ;

- o Peu de visibilité sur les ressources formations locales hors celles de la commande publique.

- **Sensibilisation des publics à l'intérêt de la formation**

- **La formation continue post-bac**

- o Problème d'accessibilité à la formation continue du supérieur ;

- o Manque de visibilité sur l'offre de formation continue de l'université.

CONSTATS

L'appareil de formation continue

Une étude menée par l'Afpa est actuellement en cours

- **Les centres de formation actifs**

- Répartition géographique ;
- Domaines de compétences ;
- Niveau de formation.

- **Les formateurs**

- Répartition par statut : salariés/vacataires.

- **L'offre de formation continue supérieure est principalement le fait de l'Université et du CNAM.**

PROBLEMATIQUES

L'appareil de formation

- **Manque de visibilité sur la structuration de l'appareil de formation.**
- **Risque d'effritement de l'appareil de formation dû à l'arrivée de centres low-cost, et à la baisse du tarif horaire de l'action de formation.**
- **Précarité grandissante parmi les formateurs.**
- **Problèmes de seuil et de remplissage des formations.**

CONSTATS

L'apprentissage de la langue corse est intégré :

- **Dans la formation initiale secondaire (enseignement technique et professionnel**

- hors apprentissage)**

- o **Dans le second degré :**

- Au total, 9 413 élèves (44,15 %) étudient le corse dont :**

- **7 468 en collège (59,7 %)**

- **1 210 en lycée (22,20 %)**

- **735 en lycée professionnel (26,92%).**

- NB : L'option facultative de 3 heures est la seule possibilité offerte dans la plupart des sections des Lycées professionnels.**

- **Dans l'apprentissage.**

- **Dans la formation professionnelle :**

- o **Développement des modules de langue corse (60 h environ sur les actions d'insertion et actions qualifiantes)**

- **PRF 2015-2016 : 60 stagiaires, sur 2 secteurs**

- **PRF 2016-2017 :732 places, 72 actions sur 9 secteurs.**

- **Dans la formation des adultes**

- o **I certificati di lingua corsa.**

- **Dans l'emploi :**

- o **Charte de la langue corse dans les entreprises.**

Plusieurs expérimentations ou projets mis en place par différents acteurs de la formation professionnelle :

- **Les CFA, les CFA et CFPPA agricoles, l'AFPA, le GRETA (...).**

PROBLEMATIQUES

- **Manque de vision d'ensemble sur les projets et les ressources.**
- **Manque de formateurs à la fois corsophones et professionnels.**
- **Absence de référentiels des langues régionales dans la formation professionnelle.**
- **Consensus assez général sur le principe mais peu de visibilité sur le « comment ».**

CONSTATS & PROBLEMATIQUES COMMUNES A L'OFFRE DE SERVICE IOA ET FORMATION

CONSTATS

Cf. Supra : les constats sur l'offre de service.

PROBLEMATIQUES

- **Problématiques d'égalité de prestation entre micro-territoires et/ou continent - Corse**

- o Des zones rurales qui cumulent les handicaps : déficit d'accès aux services, à l'offre de formation, problèmes de transports et publics plus fragiles ;
- o Absence de représentation sur le territoire de certains acteurs (prescripteurs, OPCA et OPACIF).

- **Articulation entre les prescripteurs et les organismes de formation.**

- **Problématique de l'illettrisme**

- repérage ;
- remédiation.

LES POINTS RÉCURRENTS

Un certain nombre de points reviennent de façon récurrente et affirmée dans les différents constats et problématiques et peuvent être pointés comme des enjeux majeurs dans l'élaboration du CPRDFOP.

- **La nécessité d'une organisation globale de la remontée des besoins en compétences et de leur analyse afin de construire les volets formation correspondants.**

- **L'importance d'une méthodologie de coordination et d'articulation des dispositifs d'orientation et de formation avec les grandes orientations stratégiques territoriales (axes de développement et projets sectoriels).**

- **Le renforcement du rôle de l'entreprise et du monde économique aux différents niveaux du processus, de l'identification des besoins à la formation et à l'insertion.**
- **La problématique du décrochage scolaire, des ruptures et plus largement des jeunes sans activité et sortis du système éducatif (ni en études ni en formation ou apprentissage).**

PARTIE 3

ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU CPRDFOP

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET FICHES ACTION

Objectif opérationnel	Fiche action
1 - Renforcer l'observation 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	1.1 Identifier et analyser les enjeux en termes de métiers et de compétences dans les plans stratégiques
	1.2 Fiabiliser et partager les diagnostics et préconisations
	1.3 Produire un état des lieux actualisé de l'Offre de formation
	1.4 Traduire les besoins identifiés en préconisations de formation
	1.5 Mettre en place une instance de coordination des travaux d'études et d'analyses.
2 - Structurer l'orientation tout au long de la vie	2.1 Garantir l'accessibilité de l'offre de service du SPTO sur tout le territoire
	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
3 - Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation	3.1 Optimiser l'offre de formation professionnelle
	3.2 Favoriser la mutualisation des outils : Plateaux techniques/ outils pédagogiques
	3.3 Favoriser le mixage des publics et des parcours dans toutes les voies de formation
	3.4 Coordonner et optimiser la prise en charge des décrocheurs dans le cadre du SPTO
4 - Favoriser l'individualisation des parcours	4.1 Améliorer l'adaptabilité de l'offre de formation
	4.2 Organiser et promouvoir la VAE dans les parcours de formation
	4.3 Lever les freins administratifs
	4.4 Lever les freins à la mobilité et au logement
5 - Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse	5.1 Établir un état des lieux linguistique du public formé
	5.2 Intégrer une formation de langue corse dans les formations professionnelles
	5.3 Favoriser la mise en place de formations où la langue corse sera langue d'apprentissage
6 - Faciliter le lien entre la formation et le monde économique	6.1 Renforcer les partenariats OF/Acteurs socio économiques
	6.2 Développer l'expérimentation

PRÉSENTATION DES FICHES ACTIONS

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1 : Renforcer l'observation 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

Fiche Action 1.1

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

Constat
<ul style="list-style-type: none">• Visibilité insuffisante des différents projets en Corse porteurs d'emploi et générateurs de formation.• Besoins de coordination entre le volet stratégique et le volet formation.• Besoins de déclinaison en termes de métiers et compétences.
Objectifs à atteindre
<ul style="list-style-type: none">• Renforcer le lien entre les 4 directions de la CTC, les Agences et Offices et l'OREF.• Obtenir une déclinaison opérationnelle en termes de métiers et compétences des différents plans stratégiques.
Nature de l'action à mettre en place
<ul style="list-style-type: none">• Formaliser le lien avec les agences et offices.• Désigner des correspondants destinés à traduire les plans.• Repérer de manière concertée les métiers concernés par les secteurs ou filières d'activité à développer.
Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none">• Méthodes de travail mises en place pour concrétiser le partenariat.• Comptes rendus de réunions organisées.
Partenaires/ Acteurs impliqués
<ul style="list-style-type: none">• Agences et Offices de la CTC, État, Directions de la CTC concernées par la formation, Carif Oref.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1 : Renforcer l'observation 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

Fiche Action 1.2

Fiabiliser et partager les diagnostics et préconisations

Constat

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

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

- Identifier les indicateurs pertinents pour définir les besoins en compétences.
- Rapprocher et croiser les approches : statistiques / remontées de terrains/ dires d'experts.
- Mobiliser les bases existantes, telle que CORSICA STATISTICA (Adec) pour les données économiques, FIORE (Carif-Oref) pour les données sur la formation et les enrichir avec des données sur les métiers et les compétences.
- Rapprocher les expertises de terrain (Pôle emploi, Milo, Coparef, branches professionnelles, ...) avec les orientations des plans stratégiques et les diagnostics emploi-formation.
- Mobiliser les études prospectives réalisées au niveau hexagonal (France stratégie / observatoires de branches).
- S'appuyer sur une veille (réglementation et évolution technologique).
- Constituer un groupe de pilotage/validation.

Critères d'évaluation

- Production de diagnostic partagé annuel au 1er trimestre 2018.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- OREF, Directions de la CTC concernées par la formation, État, Agences et Offices, Corsica statistica, Coparef, INSEE, Pôle emploi, Branches professionnelles.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1 : Renforcer l'observation 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

Fiche Action 1.3

Produire un état des lieux global et actualisé de l'offre de formation

Constat

- Cloisonnement de l'offre de formation selon les 3 voies de formation (statut scolaire / apprentissage / continue) et manque d'une vision globale.
- Manque d'outils statistiques proposant une vue globale de la carte des formations.

Objectifs à atteindre

- Alimenter la réflexion sur la carte des formations (Cf. fiche action 3.1).
- Permettre une photographie de l'existant à l'instant t.

Nature de l'action à mettre en place

- Construire et actualiser en continue une base de données sur l'offre.
- Prendre en compte le Schéma des formations sanitaires et sociales, les Schémas de l'enseignement supérieur et de la recherche...
- Prévoir deux interfaces pour interroger la base offre de formation : Une interface grand public et une seconde interface permettant d'effectuer des requêtes statistiques selon différents critères (niveau, voie de formation, domaine...) en vue d'alimenter les diagnostics et construire des vues d'ensemble.
- suivi des cohortes d'insertion de chaque formation.

Critères d'évaluation

- Cartographies réalisées à partir de la base.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC/ État / les Autorités Académiques, CARIF OREF, SPTO.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1 : Renforcer l'observation 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

Fiche Action 1.4

Traduire les besoins identifiés en préconisations de formation

Constat

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

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

- Sur la base des documents et analyses partagés (cf : fiche 1.2) issus des diagnostics et études, formaliser les besoins en compétences pour construire, adapter et améliorer la carte des formations.

Critères d'évaluation

- Livrable produit au 1er trimestre de chaque année.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Directions de la CTC concernées par la formation, les Autorités Académiques, Carif Oref.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1 : Renforcer l'observation 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

Fiche Action 1.5

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

Constat

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

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

- Mettre en place une commission « études » au sein du CREFOP.
- Identifier les producteurs d'études dans le périmètre concerné.
- Dresser un état des lieux (organisme, service, réalisation).
- Connaître les programmes prévisionnels d'études des différents producteurs en lien avec les thématiques de l'emploi et de la formation.
- Compiler les diverses réalisations.
- Envisager des conventions de mise à disposition de données statistiques complémentaires.

Critères d'évaluation

- Composition de la commission « études ».
- Recensement des travaux et études prévisionnels et réalisés.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Services études de l'État, Directions de la CTC concernées par la formation, Carif Oref, organismes publics œuvrant dans le champ de l'emploi (Corsica Statistica, Insee, Pôle emploi, Banque de France), Coparef....

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2 : Structurer l'orientation tout au long de la vie

Fiche Action 2.1

Garantir l'accessibilité de l'offre de service du service public territorial de l'orientation (SPTO) sur tout le territoire

Constat

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

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

Faire connaître le SPTO et son offre de service sur le territoire :

- Créer l'identité visuelle du SPTO, logo, nom, slogan...
- Médiatiser sa mise en place et son offre de service sur le territoire par des actions de communication (campagne d'affichage, presse, radio, réseaux sociaux...).
- Créer un annuaire cartographique interactif des structures de leurs offres de service sur le territoire

Couvrir les zones blanches en orientation (Sur toute la période de 5 ans)

- Mettre à la disposition du grand public un portail internet permettant un premier accueil virtuel en orientation.
- Médiatiser le site internet.
- Créer une plateforme téléphonique avec les acteurs du SPTO (Numéro vert).
- Développer un service à distance/permanences physiques ou virtuelles dans les communes ou intercommunalités non couvertes.

Médiatiser l'offre de service du SPTO et de ses partenaires

- Rédiger une charte commune des valeurs et des actions partagées des membres du SPTO.
- Faire signer officiellement la charte du SPTO aux partenaires à la CTC.
- Médiatiser le Conseil en évolution professionnel (CEP).
- Médiatiser le Compte personnel de formation (CPF et le CPA).

- Médiatiser la Validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Médiatiser les Formations.
- Médiatiser les Métiers qui recrutent, l'alternance et les autres dispositifs en fonction de l'actualité
- Assurer le support de communication des partenaires pour leurs opérations (incontri, job forum, nuits de l'orientation...) par le SPTO.
- Organiser des opérations de speed dating avec les entreprises (mini stages...).

Critères d'évaluation

- Evolution de la cartographie.
- Nombre d'actions de communication.
- Nombre de visiteurs site et les thématiques les plus visitées, nombre de « followers ».
- Nombre d'appels téléphoniques.
- Enquête de satisfaction des publics.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Les services de l'Etat, les trois directions de la formation, les agences et offices de la CTC, Collectivités (P@M, communes, intercommunalités...), le Carif Oref, les acteurs du SPTO, le COPAREF, les Autorités Académiques.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2 : Structurer l'orientation tout au long de la vie

Fiche Action 2.2

Garantir la qualité de l'AIOA sur le territoire

Constat

- À l'heure actuelle, les différentes structures de l'AIOA proposent une offre de service spécifique à leurs publics cibles.
- Afin de garantir à tous, une égale qualité de service, il convient de constituer un véritable réseau de partenaires, capable d'offrir aux personnes un service homogène sur l'ensemble du territoire.

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

Dans ce contexte, la CTC qui organise et coordonne le SPTO doit faciliter l'émergence d'une culture commune des acteurs de l'orientation.

Constituer un réseau des partenaires du SPTO

Adhérer à des valeurs et des objectifs communs

- Elaboration de la charte du SPTO
 - Fixer les valeurs communes
 - Fixer les objectifs communs
 - Fixer le mode de gouvernance.
- Adhésion des partenaires et signature de la charte.

Construire une culture commune (2 ans)

- mutualisation des informations, de la documentation et des pratiques professionnelles, socle de références et de connaissances communes.
- échange de pratiques, se connaître, se rencontrer, organisation de séminaires.
- Espace Professionnel du site internet (outils partagés, espace collaboratif, espace ressources, veille règlementaire.....).

Optimiser le conseil en évolution professionnelle (2 ans)

- Articulation SPTO/CEP.
- Rédiger un guide commun des pratiques.
- Construire un plan de professionnalisation.
 - Echanges d'expériences
 - Formation ciblées en fonction des remontées de besoins

- Conduire une réflexion sur la certification du CEP.

Critères d'évaluation

- Nombre de rencontres et d'actions de formation.
- Nombre de visiteurs site (accès professionnel) et les thématiques les plus visitées.
- Tableau de bord d'indicateurs d'évaluation communs aux partenaires du SPTO/CEP.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Les services de l'Etat, les trois directions de la formation, les agences et offices de la CTC, le Carif Oref, les acteurs du SPTO, le COPAREF, les Autorités Académiques.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2 : Structurer l'orientation tout au long de la vie

Fiche Action 2.3

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

Constat

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

Objectifs à atteindre

Grand public :

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

Espace professionnel :

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

Nature de l'action à mettre en place

Afin d'améliorer l'accessibilité à l'offre de service du SPTO, de travailler à son déploiement ainsi que pour répondre à une évolution des besoins des usagers, il convient de mettre à la disposition du public et des professionnels, parallèlement à un accueil physique plébiscité, une nouvelle offre de service dématérialisée, plus structurée, plus riche en contenus qui permette à chaque citoyen ainsi qu'aux partenaires du SPTO de disposer de toutes les informations utiles à la construction des différents parcours professionnels et scolaires.

Création d'un portail internet à double entrée

Entrée grand public

La personne doit pouvoir s'informer sur : Je m'informe

- Les métiers (fiches métiers, vidéos....)
- L'emploi (données socio-économiques du territoire)

Entrée professionnels partenaires du SPTO

Le professionnel dispose des outils suivants :

- Dispositifs
- Données socio-éco

<ul style="list-style-type: none"> • Les formations, les certifications <p>La personne doit pouvoir être accompagnée : Je cherche mon CEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annuaire cartographique dynamique des structures du SPTO/CEP/VAE et leur offre de service • Recherche intuitive par public, dispositif <p>Rubriques génériques sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientest • Test de positionnement en langue corse (CF fiche 5.1) • Actualités/Agenda • Focus sur l'apprentissage, la VAE, la mixité professionnelle, le handicap, le décrochage scolaire, l'entreprise..... 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers qui recrutent • Métiers émergents • Offres d'emploi <p>Le professionnel dispose de la documentation suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lois, décrets,... • Guides pratiques • VAE <p>Le professionnel dispose d'un programme annuel de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le programme • La web formation • Certification CEP <p>Un comité de rédaction composé par les différents partenaires sera créé pour la publication d'informations, actualités...</p> <p>Le site sera alimenté par les informations recueillies par le CARIF</p>
--	--

Critères d'évaluation

- Nombre de visiteurs site et les thématiques les plus visitées.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Les services de l'Etat, les trois directions de la formation, les agences et offices de la CTC, le Carif Oref, les acteurs du SPTO, le COPAREF, les Autorités Académiques.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3 : Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

Fiche Action 3.1

Optimiser l'offre de formation professionnelle

Constat

- Articulation insuffisante des 3 voies de formation : initiale sous statut scolaire/ apprentissage / continue (Pratiques et modalités d'intervention...). Pas de réflexion transversale suffisante pour apporter une réponse concertée aux besoins de formation.
- Visibilité de l'offre globale de formation insuffisante.
- Offre de proximité réduite sur certains territoires enclavés, en particulier pour les publics fragiles et peu mobiles.
- Langages différents pour appréhender les besoins en compétences (filière Vs secteur).

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

- Formaliser les critères permettant de toiletter la carte des formations (formations obsolètes/ doublons, proximité, coût, caractère insérant, absence de candidat ou faible appétence ...).
- Formaliser et partager les critères permettant de sélectionner les ouvertures et les fermetures de formations.
- Construction de la carte des formations : S'inspirer de la méthodologie du campus des métiers en favorisant une carte des formations par filière du CAP au Master 2 (CF SRESRI).
- Expérimenter la mise en place de filières d'excellence se caractérisant par leur caractère attractif, innovant,
- Objectiver la complémentarité des voies de formation initiale (statut scolaire et apprentissage).

- Mixer les publics et mutualiser les moyens en particulier sur les territoires ruraux afin d'élargir l'offre de formation à destination du plus grand nombre. (cf objectif opérationnel n°3.3).
- Mettre en place un groupe de travail inter institutionnel chargé d'organiser la carte des formations en lien avec les priorités de l'objectif opérationnel1.
- Ouvrir alternativement différentes spécialités au sein d'une même structure pour diversifier l'offre in situ et ne pas saturer le marché de l'emploi.

Critères d'évaluation

- Nombre d'expérimentations engagées en termes de construction de filières.
- Nombre d'ouvertures/ de fermetures de formations (métiers d'avenir, en tension).

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, les Autorités Académiques, DRJSCS, Coparef, Consulaires.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3 : Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

Fiche Action 3.2

Favoriser la mutualisation des outils : Plateaux techniques/ outils pédagogiques

Constat

On entend par outils :

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

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

Problématiques :

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

Objectifs à atteindre

- Remettre le public et ses besoins au centre du dispositif et permettre au plus grand nombre d'accéder aux outils les plus efficaces et les plus proches du lieu de formation.
- Instaurer une dynamique des acteurs de la formation, favoriser une mise en synergie.
- Permettre de réaliser des économies d'échelle.
- Penser toute initiative ou choix d'évolution de l'offre de formation dans une optique de « globalisation » des outils mobilisables.

Nature de l'action à mettre en place

- Recenser et valoriser l'existant afin de structurer et formaliser la mutualisation.
- Informer, sensibiliser et initier cette mutualisation auprès des chefs d'établissement/directeurs de centres, des équipes administratives et pédagogiques et des formateurs.
- Structurer les contractualisations entre partenaires.
- Expérimenter une/des plateforme/s de formation multi-certifications (multi-options).
- Il s'agit sur une plateforme unique de former à des certifications proches, ce qui permet d'une part des économies de temps-formation (ex : 1200 heures pour 2 ou 3 diplômes de 800 heures chacun), et d'autre part résoudre les problèmes de seuils Une solution qui répondrait assez bien à notre structure économique aux secteurs atomisés.

Moyens

Un groupe de travail dédié (CTC, établissement Ministère de tutelle) pour soutenir les contractualisations

Un espace collaboratif d'échanges et de construction de pratiques dans le domaine du mixage des publics et de la mutualisation des outils.

- Potentialités existantes (plateaux techniques, etc...).
- Expérimentations.
- Pratiques pédagogiques innovantes à transférer.
- Partenariats et contractualisations.

Critères d'évaluation

- Nombre d'outils mutualisés.
- Nombre de conventions signées.
- Sur quel secteur d'activité.
- Sur quel territoire.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, État, les Autorités Académiques, Partenaires sociaux, Branches professionnelles, Organismes de formation.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3 : Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

Fiche Action 3.3

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

Constat

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

Contexte

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

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

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

Objectifs à atteindre

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

Nature de l'action à mettre en place

- Organiser une complémentarité des voies de formation.
- Recenser, transposer et partager les expérimentations mises en places et réussies.
- Professionnaliser les formateurs sur l'ingénierie pédagogique et organisationnelle.
- Faciliter la mise en œuvre de passerelles d'une voie de formation à l'autre.

- Mise en place d'une instance d'échanges et de construction de pratiques dans le domaine du mixage des publics et de la mutualisation des outils (CTC, Etat, partenaires sociaux et socioprofessionnels).

Critères d'évaluation

- Nombre d'actions ouvertes au mixage (publics, parcours).
- Nombre de bénéficiaires concernés.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, État, les Autorités Académiques, Organismes de formation.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3 : Mieux coordonner les dispositifs et les moyens autour de l'orientation et de la formation

Fiche Action 3.4

Coordonner et optimiser la prise en charge des décrocheurs dans le cadre du SPTO

Constat

Contexte

- La déficience de l'évaluation du décrochage.
- Données partielles du système interministériel d'échange d'information (SIEI) permettant le recensement des décrocheurs : pas d'interconnexion avec les données inexistantes du ministère de la Défense, des CFA et des missions locales.

Objectifs à atteindre

- Repérer et accompagner les décrocheurs dans le cadre du SPTO.

Nature de l'action à mettre en place

Mobiliser et sensibiliser au décrochage scolaire

- Mobiliser les acteurs du SPTO au repérage.
- Organiser des actions de sensibilisation, tout public, au décrochage scolaire sur le territoire et plus particulièrement dans les zones rurales et périurbaines.

Construire un schéma d'organisation territorial pour le repérage et la prise en charge des « décrocheurs »

- Consolider la remontée des listes de décrocheurs.
- Établir un schéma d'organisation et de pilotage de travail au sein des plates-formes de décrochage scolaire (PSAD).
- Élargir le cercle des acteurs impliqués dans la lutte contre le décrochage scolaire.
- Professionnaliser les acteurs.

Remédier au décrochage

- Recensement de l'offre d'actions de remédiation existante, partage de l'information dans le réseau.

Critères d'évaluation

- Mesurer l'impact des actions de sensibilisation au décrochage scolaire.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, État, les Autorités Académiques, Missions Locales.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4 : Favoriser l'individualisation des parcours

Fiche Action 4.1

Améliorer l'adaptabilité de l'appareil de formation

Constat

- Absence d'outils pédagogiques innovants permettant l'accès à une formation adaptée et correspondant à une logique de parcours individualisé.
- Manque de lien entre l'appareil de formation et le monde économique (calendriers notamment).
- Initiatives pédagogiques isolées et non diffusées.
- Absence d'un espace de collaboration avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle pour faire de la veille et innover en matière d'ingénierie de formation.
- Actions de formations relatives à la professionnalisation des formateurs peu développées et adaptées.

Objectifs à atteindre

- Rendre l'appareil de formation plus souple et plus dynamique pour répondre à la demande des publics.
- Proposer un plan de formation individualisé.
- Prendre en compte la problématique du handicap dans l'appareil de formation.

Nature de l'action à mettre en place

- Faciliter la mise en place d'actions à entrées et sorties permanentes.
- Favoriser la formation par voie de FOAD (classes virtuelles...).
- Proposer les cursus de formation modulaires et favoriser l'accès aux blocs de compétences.
- Permettre une individualisation des périodes en entreprise en fonction des besoins du bénéficiaire (durée, décalage de date).
- Former les formateurs à la pluralité des méthodes pédagogiques (Alternance, FOAD, Elearning...).
- Encourager les expérimentations.
- Prendre en compte la problématique du handicap.
- Accompagner la création de nouveaux contenus de formation en réponses à de nouvelles compétences métiers.
- S'assurer de la mise en œuvre des critères définis par le Décret Qualité.
- Réaliser un benchmark des pratiques d'adaptation des calendriers.

Critères d'évaluation

- Nombre d'actions à entrées et sorties permanentes.
- Nombre de formations réalisées à distance.

- Nombre d'actions découpées en blocs de compétences.
- Expérimentations mises en place.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, État, les Autorités Académiques, AGEFIPH, OPCA, OPACIF, Appareil de formation.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4 : Favoriser l'individualisation des parcours

Fiche Action 4.2

Organiser et promouvoir le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le parcours de formation

Constat

- Le dispositif VAE est peu connu et sous utilisé.
- L'information sur le suivi du dispositif est difficile à collecter.

Objectifs à atteindre

- Faciliter l'accès à la VAE dans les parcours de formation.

Nature de l'action à mettre en place

Il convient de créer un réseau VAE dans le cadre du SPTO, en s'appuyant sur sa structuration.

Construire un réseau VAE (sur 5 ans)

- Professionnaliser les partenaires du SPTO sur le 1er niveau d'information sur la VAE.
- Réaliser un état des lieux de l'existant (acteurs, réseau).
- Construire une réflexion sur l'accompagnement VAE.

Critères d'évaluation

- Tableau de bord d'indicateurs d'évaluation communs aux partenaires du SPTO sur le 1er niveau d'information VAE.
- Tableau de bord d'indicateurs d'évaluation sur l'accompagnement VAE (CEP, certificateurs).

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, État, les Autorités Académiques, SPTO, certificateurs, Carif Oref.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4 : Favoriser l'individualisation des parcours

Fiche Action 4.3

Lever les freins administratifs

Constat

L'impératif d'inscription à Pole Emploi comme préalable à l'entrée en formation peut être considéré comme lourd pour certains publics, notamment les jeunes en demande d'insertion.

Objectifs à atteindre

- Adapter les démarches administratives pour faciliter l'accès des publics à la formation.

Nature de l'action à mettre en place

- Expérimenter la mise en place d'espaces numériques dans les missions locales pour faciliter l'inscription à Pôle Emploi.
- Donner les moyens aux missions locales pour effectuer des permanences dans les centres de formation.
- Étudier la possibilité d'avoir un outil commun numérique de prescription en ligne : prescripteurs, centres, financeurs.
- Expérimenter une procédure d'achat reposant sur l'habilitation des centres à dispenser des formations en fonction des besoins sur une période de 5 ans.
- Faciliter l'ouverture du compte CPF.

Critères d'évaluation

- Bilan qualitatif.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, État, les Autorités Académiques, Prescripteurs.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4 : Favoriser l'individualisation des parcours

Fiche Action 4.4

Lever les freins à la mobilité : Hébergement / Transport

Constat

La géographie de l'île-montagne, fortement rurale, marquée par le cloisonnement de certains microterritoires, génère en elle-même des contraintes multiples pour doter toute partie du territoire d'une offre de formation permettant d'accéder facilement à une qualification moyenne de niveau IV.

Il est fait le constat latent du peu d'appétence à la mobilité pour se former ou compléter une formation sur un autre site, ce qui représente un frein notable à la qualification et constitue un facteur aggravant de sorties prématurées sans diplômes.

Quand ils sont motivés, les publics de la formation professionnelle particulièrement les jeunes et les demandeurs d'emploi rencontrent souvent des difficultés liées à l'hébergement et aux transports. Par conséquent, la plus ou moins grande capacité à être mobile géographiquement pèse sur le choix d'orientation, de formation et d'emploi.

Absence de coordination et de mutualisation des moyens de transport pour les apprenants.

Objectifs à atteindre

- Faciliter l'accès des publics à la formation.

Nature de l'action à mettre en place

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 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 co-voiturage : expérimentation à mener avec l'office des transports.
- Élargir les aides à la mobilité (contrats de professionnalisation...).

Critères d'évaluation

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une aide à l'hébergement, au transport.
- Liste des dispositifs d'aide facilitant le transport des publics (privé/publics /covoiturage).

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC , État, les Autorités Académiques, Transporteurs.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5 : Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse

Fiche Action 5.1

Etablir un état des lieux linguistique du public formé

Constat

- Aucun outil ne permet de connaître le niveau réel du public.
- Les locuteurs sous-évaluent souvent leur niveau linguistique : ils ne sont pas toujours conscients de leurs compétences.

Objectifs à atteindre

- Connaître le public et ses besoins linguistiques.
- S'assurer de l'adéquation entre les compétences déjà acquises et les formations proposées.

Nature de l'action à mettre en place

- Etablir un diagnostic des compétences aux fins d'état des lieux, en cours de cursus ou lors de l'orientation, à travers un test de positionnement basé sur le Cadre Européen Commun de Référence des Langues (CERCL), et principalement axé sur les compétences orales.
- Faire le lien entre cet état des lieux et les organismes de formations, pour adapter l'apprentissage de la langue au public.

Critères d'évaluation

- Analyse des statistiques.
- Étude comparative du niveau linguistique moyen avant et après les formations (évaluation diagnostic – évaluation bilan).

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Direction de la Langue, de la Culture corse et de la mise en œuvre du plan Lingua 2020, Directions de la CTC concernées par la formation, les Autorités Académiques, SPTO, Etat, Organismes de formations.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5 : Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse

Fiche Action 5.2

Intégrer une formation de langue corse dans les formations professionnelles

Constat

- Le plan lingua 2020, tel qu'adopté le 5 décembre 2014, prévoit, entre autres objectifs :
 - de « ...permettre à chacun d'apprendre le corse, quels que soient son âge, sa situation professionnelle ou ses origines » ;
 - d'« ...offrir à chaque locuteur un maximum d'opportunités d'usage de la langue corse » ;
 - de « ...créer les conditions de l'offre de services bilingues par les organismes publics et privés »...(Rapport 2014/E4/189, p. 41).
- De fait, la langue devient un facteur d'intégration sociale et professionnelle et s'inscrit dans la pratique professionnelle à venir de l'apprenant.

Objectifs à atteindre

- Permettre à chaque formé d'être capable d'assurer au moins une conversation simple avec un client, un collègue ou un prestataire (présentation d'une personne ou d'une entreprise, prise de rendez-vous, ...).
- Permettre à chaque formé d'améliorer ses compétences de manière progressive tout au long de sa formation professionnelle.
- S'assurer de l'adéquation entre les compétences déjà acquises et les formations proposées.

Nature de l'action à mettre en place

- Mettre en place des modules d'enseignement de la langue dans chaque formation professionnelle.
- Mettre l'accent sur les compétences nécessaires à la communication orale avec le public.
- Proposer une initiation basique à l'écrit fonctionnel (en relation avec les besoins de communication orale).

Critères d'évaluation

- Travailler à la création d'un conseil des formateurs LC de tous les organismes de formation, pour échange et réflexion sur les pratiques pédagogiques, leur pertinence et leur efficacité.

- Évaluation-bilan des personnes en fin de formation, à mettre en lien avec l'évaluation diagnostic, et statistiques.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Direction de la Langue, de la Culture corse et de la mise en œuvre du plan Lingua 2020, Directions de la CTC concernées par la formation, Etat, les Autorités Académiques, Organismes de formations.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5 : Apporter une plus-value professionnelle grâce à la langue corse

Fiche Action 5.3

Favoriser la mise en place de formations où la langue corse sera langue d'apprentissage

Constat

- Le plan lingua 2020, tel qu'adopté le 5 décembre 2014, prévoit, entre autres objectifs :
 - de « ...permettre à chacun d'apprendre le corse, quels que soient son âge, sa situation professionnelle ou ses origines » ;
 - d'« ...offrir à chaque locuteur un maximum d'opportunités d'usage de la langue corse » ;
 - de « ...créer les conditions de l'offre de services bilingues par les organismes publics et privés »...(Rapport 2014/E4/189, p. 41).
- De fait, la langue devient un facteur d'intégration sociale et professionnelle et s'inscrit dans la pratique professionnelle à venir de l'apprenant.
- Certains secteurs ou certaines situations sont particulièrement propices à une formation en langue corse du geste et de la pratique professionnels.

Objectifs à atteindre

- Permettre la formation à une pratique professionnelle en langue corse dans tous les domaines qui s'y prêtent.
- Décomplexer l'usage du corse par une utilisation normalisée de la langue dans la relation de travail et dans la prestation de service.

Nature de l'action à mettre en place

- Quand le contexte le permet, mettre en place des formations où la langue corse ne serait plus envisagée uniquement comme un objet d'apprentissage mais comme un vecteur de communication et un moyen d'acquisition de savoir, de savoir-faire et de savoir-être.
- Créer de nouveaux outils de formation, adaptés à la formation en langue corse.
- Créer un espace d'échange des pratiques, des lexiques et des outils de formation en langue corse, éventuellement à travers un espace numérique collaboratif.
- En cas de nécessité, apparier pédagogiquement un formateur professionnel et un formateur en langue corse.

- Adapter les contenus linguistiques aux besoins spécifiques de la formation considérée.

Critères d'évaluation

- Travailler à la création d'un conseil des formateurs de et en langue corse de tous les organismes de formation, pour échange et réflexion sur les pratiques pédagogiques, leur pertinence et leur efficacité.
- Évaluation-bilan des personnes en fin de formation, pour validation des compétences linguistiques formelles et intégrées.

Partenaires/ Acteurs impliqués

- Direction de la Langue, de la Culture corse et de la mise en œuvre du plan Lingua 2020, Directions de la CTC concernées par la formation, Etat, les Autorités Académiques, Organismes de formations.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6 : Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

Fiche Action 6.1

Renforcer les organismes de formation/Acteurs socio économiques

Constat

- En dehors des manifestations départementales annuelles type Forums Métiers, Forum Alternance au cours desquelles des entreprises font connaître leurs métiers, proposent des offres d'emploi, le lien entre les OF et les acteurs socio-économique au profit de l'insertion des stagiaires de la formation professionnelle continue n'est pas généralisé.
- Les entreprises sollicitées pour des événements sont souvent les mêmes alors que notre tissu économique repose principalement sur des TPE-PME peu sollicitées par les stagiaires et/ou les formateurs.
- Il convient de rappeler que + de 70% des offres d'emploi à pourvoir appartiennent au « marché caché ».
- Malgré l'accompagnement par les prescripteurs, beaucoup reste encore à faire pour mieux faire connaître aux stagiaires de la formation professionnelle les entreprises et les postes à pourvoir en Corse.

Objectifs à atteindre

- Proposer régulièrement durant la formation des échanges avec le monde économique : présentation de l'entreprise, du métier, manifestations conviviales (type Boss Invitent les Jeunes).
- Organiser avant toute fin d'action de formation des job dating.
- Améliorer la connaissance par les futurs stagiaires des emplois-postes de travail/ avantages/ contraintes.
- Identifier les habiletés professionnelles et sécuriser l'accès à l'emploi.
- Prendre davantage en compte les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Nature de l'action à mettre en place

- Mobilisation par les OF de Plateforme découverte des métiers, rencontres entreprises.
- Organisation systématiquement durant ET avant la fin de toute action de formation de visites d'entreprises, «challenges-projets », job datings etc.
- Actions de tutorat/ parainage à mettre en œuvre pour les stagiaires et chefs d'entreprise volontaires.
- Utilisation des périodes en milieu professionnel, des EMT, des ECCP (voir avec PE nouvelle terminologie).
- Programme de professionnalisation des formateurs-chargés relation entreprises : module « connaissance de l'environnement économique en Corse » + dispositifs d'aide à l'emploi + boîte à outils Agefiph (cf.également Priorité 2- objectif opérationnel améliorer la qualité de l'appareil de formation).

Critères d'évaluation

Indicateurs de suivi

Actions menées en partenariat avec le monde économique : type, quantité, nombre de participants.

Indicateurs d'évaluation

- Nombre d'entreprises partenaires
- Nombre de tuteurs-entreprises
- Nombre de stagiaires accompagnés
- Typologies des stagiaires
- Nombre d'actions/ typologie des actions
- Résultats en terme qualitatifs (enquête de satisfaction des stagiaires/ des employeurs)
- Résultats en terme quantitatifs : évolution du taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC/ État, les Autorités Académiques, Organismes de formation, Branches professionnelles, Organisations patronales, Chambres consulaires, Associations, Prescripteurs : Missions locales, Cap Emploi, Pôle Emploi.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6 : Faciliter le lien entre la formation et le monde économique

Fiche Action 6.2
Développer l'expérimentation

Constat

- Difficultés de mise en relation entre l'offre d'emploi et la demande.
- Taux d'insertion faible dans certaines formations.
- Offres d'emploi non pourvues.
- Des expérimentations encore trop peu nombreuses pour répondre à des besoins immédiats des employeurs.

Objectifs à atteindre

- Faire remonter au sein d'une structure ad hoc les besoins en compétences, les projets de recrutement, de mobilité, de transition . d'innovation pédagogique ...etc.
- Mobiliser les différents acteurs potentiels : les cofinanceurs (CTC-PE- Partenaires sociaux -OPCA-OPACIF), les prescripteurs pour le sourcing, les entreprises pour l'insertion.
- Rédiger les appels d'offre et sélectionner les intervenants.
- Suivre la réalisation.
- Evaluer l'impact de l'expérimentation.

Nature de l'action à mettre en place

- Hors actions du PRF, être réactif par rapport à des besoins en compétences identifiés/ projets de recrutements, de mobilité, de transition.
- Inscrire le droit à l'expérimentation : innovation pédagogique, recrutement ...
- Etre en capacité de développer des partenariats au niveau du sourcing, contenu de l'action, financement.

Critères d'évaluation

Indicateurs de suivi

- Expérimentations menées par typologie : entreprises, public cibles, partenaires, territoires.

Indicateurs d'évaluation

- Nombre de demandeurs d'emploi

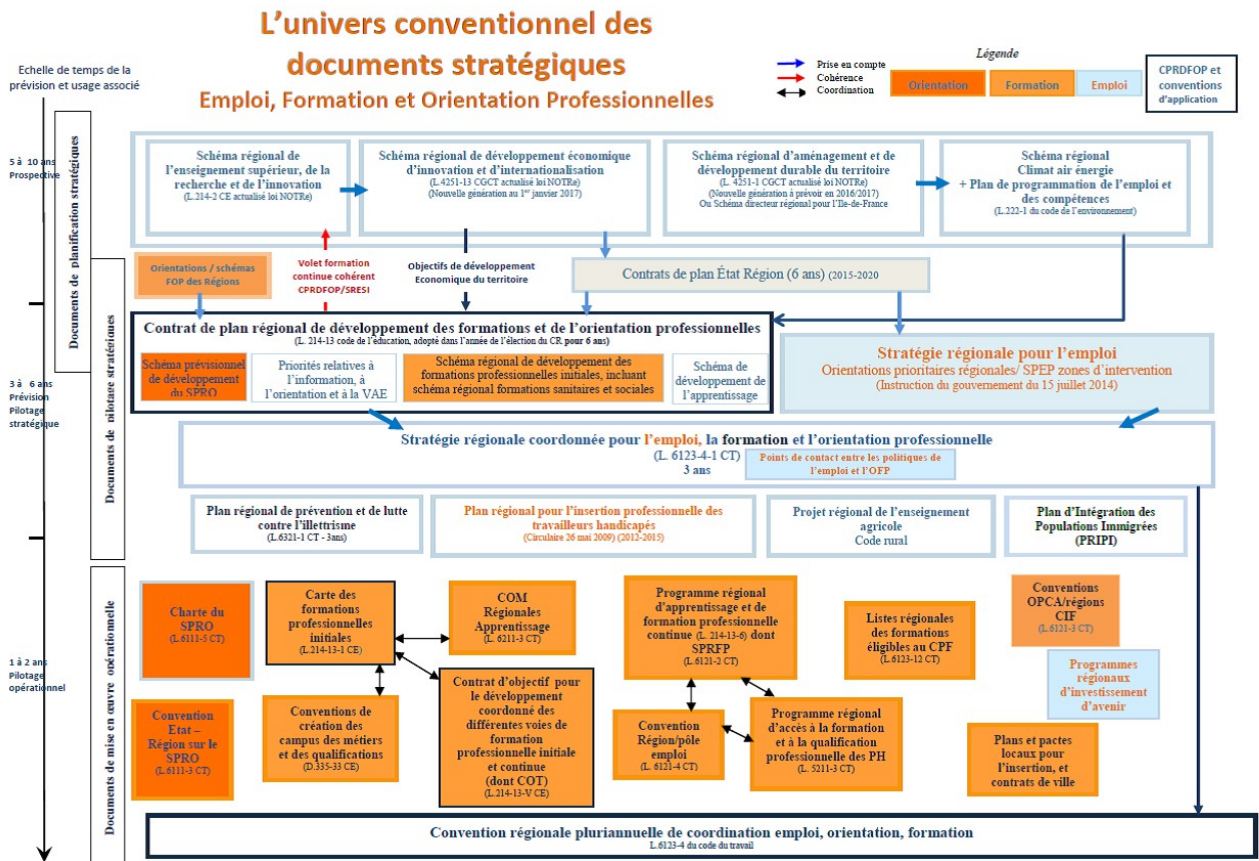
- Nombre d'entreprises
- Enquête de satisfaction auprès des demandeurs d'emploi
- Enquête de satisfaction auprès des entreprises
- Enquête de satisfaction auprès des partenaires : prescripteurs, financeurs, intervenants
- Taux d'insertion dans l'emploi
- Qualité de l'insertion : type de poste, contrat,

Partenaires/ Acteurs impliqués

- CTC, Pôle Emploi, COPAREF, OPCA – OPACIF, Prescripteurs (Missions locales, Cap Emploi, Pôle Emploi), Branches professionnelles, Consulaires, Organismes de formation, ADEC.

ANNEXES

L'UNIVERS CONVENTIONNEL DU CPRDFOP



Article L214-13

Modifié par LOI n° 2010-853 du 23 juillet 2010 - art. 8

I.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en sa qualité de membre du Conseil national de l'emploi.

Le contrat de plan régional est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'Etat dans la région au nom de l'Etat et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1er juin de la première année civile suivant le début de la mandature.

II.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

III.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

IV.-Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions.

Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles L. 811-1 et L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les autorités académiques, prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en oeuvre par l'Etat et la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article L. 211-2 du présent code et de l'article L. 814-2 du code rural et de la pêche maritime. A défaut d'accord, les autorités de l'Etat prennent, pour ce qui les concerne, les

décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation. S'agissant des demandeurs d'emploi, ces conventions, lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'Etat, de la région et de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, sont également signées par cette institution. Elles précisent, en matière d'orientation et de formation professionnelles, les conditions de mise en œuvre de la convention prévue à l'article L. 5312-11 du même code.

V.-L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie territoriales et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

L'Etat, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article L. 6211-3 du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.

VI.-Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.

Ringraziamenti

Ringraziamu à tutti quelli chì si sò impegnati in l'elaburazione di stu documentu, à traversu a so partecipazione à l'attelli o a e so cuntribuzione scritte.