

ASSEMBLEE DE CORSE

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 25 ET 26 MARS 2021

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

A FURMAZIONI PRUFIZIUNALI IN CORSICA : IMBUSCHI
È STRATEGIA

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN CORSE :
ENJEUX ET STRATÉGIE

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Introduction

La crise Covid-19 génère un bouleversement sans précédent de nos équilibres multiples.

Au regard de ce contexte épineux, la Collectivité de Corse réagit dès mars 2020 en instaurant un plan d'urgence et de sauvegarde économique et social doté de 30 millions d'euros.

Les premiers dispositifs impulsés dans le domaine de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation ont favorisé la continuité dans l'accompagnement des organismes de formation et ont permis que la Collectivité de Corse soit le relais de l'information sur les ressources et outils mis à disposition.

Cependant, la lecture du violent choc socio-économique subi depuis mars 2020 montre combien il affecte non seulement notre croissance économique, mais aussi notre système social dans son ensemble.

Aussi, le Plan SALVEZZA élaboré par la Collectivité de Corse et adopté par l'Assemblée de Corse fin novembre 2020, répond aux mutations observées via des temporalités adaptées :

- mesures d'urgence à court terme pour soutenir les entreprises et l'emploi
- mesures à long terme pour réinvestir le structurel.

Ces investissements, matériels et immatériels, visent à repenser les équipements et réseaux auprès des publics prioritaires (Jeunes, Demandeurs d'Emploi), mais aussi l'offre de formation tant dans son volume (maintien des formations de base, augmentation des formations pour les jeunes) que dans son orientation : les investissements fléchés dans les filières porteuses, filières clés, souveraines et d'avenir.

Nous verrons que les différents documents stratégiques (CPRDFOP, PRIC, Plan SALVEZZA) et outils mis en place (SPTO, CARIF OREF, CREFOP) et en cours de lancement participent au renforcement de la Formation en tant que compétence de la Collectivité de Corse, mais aussi à l'analyse du lien entre Formation, Entreprise et Territoire.

Ce champ d'investigation fructueux permet, en effet, de saisir l'ampleur de la Formation en tant que domaine complexe, mais aussi l'ampleur des interactions des processus sociaux et économiques associés : degré de proximité entre formations et

employeurs, individualisation et sécurisation des parcours de formation, socialisation des publics aux entreprises, bref, autant de questionnements sociaux qui émanent du lien Emploi-Formation.

Les modifications issues des mutations technologiques, les enjeux de rentabilité des entreprises, les attentes des employeurs et des publics ou encore l'évolution sociale conjugués au choc Covid, imposent de repenser ce lien.

Notre stratégie est donc d'assurer une convergence en rééquilibrant les forces économiques entre le noyau existant (« filières clés ») et en intégrant et amplifiant les secteurs prioritaires d'avenir « filières souveraines et d'avenir ».

L'enjeu de notre Collectivité est de continuer de faire de la Formation une priorité majeure afin de favoriser *in fine* un procès inclusif générant développement économique et cohésion sociale.

1. La Collectivité de Corse, un acteur central de la formation professionnelle

1.1 Des compétences fortes et partagées

La loi du 22 janvier 2002 relative à la Corse a confié à la Collectivité territoriale de Corse, aujourd'hui à la Collectivité de Corse, d'importantes compétences en matière de formation et d'orientations professionnelles, mais aussi d'apprentissage.

Ces attributions, précisées dans l'article L. 4424-34 du Code Général des Collectivités Territoriales, confèrent ainsi à la Collectivité de Corse :

- la mise en œuvre des actions de formation professionnelle ;
- l'élaboration, en concertation avec l'ensemble des partenaires, du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) ;
- la conception du programme d'activités de l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA).

Il est également important de noter que la Collectivité de Corse établit le schéma prévisionnel des formations notamment professionnelles de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur. À ce titre, la Collectivité de Corse élabore également le schéma des formations sanitaires et sociales.

Les compétences de la Collectivité de Corse ont cependant évolué au cours du temps, notamment à travers la promulgation de deux lois.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis un nouveau transfert de compétences aux Régions, pour en faire **de véritables autorités organisatrices en matière de formation professionnelle**.

Ces compétences sont désormais inscrites dans le Code du Travail (Article L. 6121-1), qui précise que les Régions sont chargées « de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ». Chargées

de financer et de coordonner les financements des actions de formation en direction de ces publics, les Régions voient également renforcée leur mission de pilotage et de mise en cohérence de l'ensemble des acteurs et des dispositifs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation professionnelle.

Ses compétences renforcées s'exercent dans un cadre renouvelé avec la création d'un nouvel outil de programmation qui remplace le CPRDFP : le contrat le plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Le CPRDFOP définit la stratégie territoriale en matière d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie des différents publics (jeunes et adultes). Son objet est de favoriser l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi via :

- la levée des freins à la qualification et à l'insertion professionnelle ;
- l'adaptation de l'offre de formation aux attentes des publics et des territoires ;
- la garantie d'un parcours de qualité pour tous les publics.

Son objectif vise donc la convergence entre la demande de formation des publics et la demande de compétences des employeurs, et ce, en tenant compte du contexte socio-économique du territoire et des attentes individuelles.

Ce document impulsé par la Collectivité de Corse a été approuvé à l'unanimité pour la période 2017-2022 par l'Assemblée de Corse, le 26 octobre 2017.

Nourri par l'ensemble des acteurs institutionnels et professionnels du territoire, il vise la cohésion sociale et le développement économique de la Corse.

Il s'articule avec les autres documents stratégiques tels la Stratégie Régionale de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDE2I), le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC Corse) ou le volet « Salvezza » du Plan Salvezza e Rilanciu (acte I) consacré à une première liste de mesures d'urgence visant à la sauvegarde des entreprises et de l'activité économique, à la préservation de l'emploi, et à l'atténuation des conséquences sociales de la crise actuelle.

Depuis la loi du 5 mars 2014, **les Régions ont également la possibilité de recourir aux habilitations. Elles se sont vu transférer également** la formation des publics spécifiques : détenus, publics souffrant de handicaps et d'illettrisme.

La loi a également confirmé le droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation professionnelle en créant un Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) à compétences partagées entre l'État et chaque Région.

Elle clarifie les rôles respectifs de l'État et les Régions.

En Corse, cette nouvelle instance a pris le nom de Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO), lequel se matérialise notamment via le portail internet « Corsica Orientazione ».

L'État définit la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les

établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur, ainsi :

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

La Collectivité de Corse s'est vue quant à elle confier un rôle stratégique et renforcé en qualité de coordinateur de l'orientation à l'échelle de son territoire pour tous les publics.

Elle organise le SPTO et coordonne sur son territoire :

- les actions des organismes participants au SPTO ;
- la mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) ;
- un rôle d'information et de mise en place du réseau des centres de conseil sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- la lutte contre le décrochage scolaire.

La Charte du Service Public Territorial de l'Orientation tout au long de la vie a été signée le 21 septembre 2017 à la Collectivité de Corse en présence de tous les partenaires. Cette charte définit les principes fondamentaux auxquels adhère l'ensemble des partenaires participant au SPTO.

Après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 « Choisir son avenir professionnel », la Collectivité de Corse, à l'instar des autres régions, a perdu au 31 décembre 2019 sa compétence pleine et entière en matière d'apprentissage (fonctionnement - investissement des CFA et définition de la carte des formations).

La loi a, en effet, adopté :

- la suppression totale de toute référence à l'apprentissage dans la compétence générale des Régions et de notre collectivité, tant dans le Code du travail que dans le code de l'éducation ;
- le transfert de la responsabilité des Régions vers les OPérateurs de COmpétences (OPCO) qui auront désormais pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prises en charge fixés par les branches.

L'ensemble des Régions et la Collectivité de Corse disposent néanmoins toujours d'un pouvoir d'intervention permettant :

- de contribuer au financement des centres de formation d'apprentis dès lors que des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique identifiés le justifient ;
- de décider en matière de dépense de fonctionnement, de majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage réalisée par les opérateurs de compétences ;
- de verser des subventions pour financer des dépenses d'investissement.

Il est important de rappeler que dès la promulgation du projet de loi, à la fin de l'année 2017, la Collectivité territoriale de Corse, en partenariat avec l'Association Régions de France (ARF), avait alerté sur les conséquences de la loi et plus particulièrement :

- la perte de vision globale et stratégique relative à l'élaboration de la carte des formations professionnelles puisque l'ouverture et la fermeture de sections d'apprentissage allaient relever de la compétence des seules branches professionnelles ;
- le risque pour les petits CFA, notamment à travers un mode de financement annuel basé sur le nombre de contrats de se retrouver dans une instabilité que les conventions quinquennales que nous avons mises en place permettaient d'éviter.

La Collectivité de Corse ne s'est pas pour autant désengagée de ce domaine puisque nous avons maintenu une coordination territoriale relative à la carte des formations, nous avons continué à soutenir les CFA au regard de besoins spécifiques (CFA du Pumont, CFA du Cismonte et CCI), en terme de fonctionnement et d'équipement tous comme un soutien direct accru aux apprentis à travers notamment le fonds social apprentissage (aides aux permis de conduire, aide à l'achat d'équipement, aide aux transports et à l'hébergement...).

La loi a également réaffirmé la responsabilité de la Collectivité de Corse en ce qui concerne la coordination des partenaires du SPTO et introduit une évolution de son champ de compétence en renforçant sa compétence d'information sur les métiers et les formations, au service de l'orientation et de l'évolution professionnelle tout au long de la vie, à travers un élargissement de sa responsabilité aux publics scolaires, universitaires et issus d'apprentissage.

Sur le territoire insulaire, l'action de la Collectivité est menée en concertation avec l'ensemble des partenaires concernés dans le cadre du Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelles (CREFOP). Ce dernier constitue l'instance clef d'une gouvernance quadripartite Collectivité de Corse, État, organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs qui représente le lieu de concertation et de suivi de la stratégie emploi, formation et orientation professionnelles.

Afin d'éviter une certaine « lourdeur administrative », le CREFOP s'est organisé en 3 commissions (orientation, formation et emploi) dont le fonctionnement souple et transversal permet d'aborder de façon réactive les dossiers majeurs que sont le SPTO, la carte des formations, les listes des certifications, les financements...

Le travail réalisé se déroule, bien entendu, dans le respect des compétences et des attributions de chacun tous particulièrement :

- les OPérateurs de COmpétences (OPCO), organismes collecteurs des fonds de la formation qui financent la formation des salariés et des chefs d'entreprises, mais également depuis la loi du 5 septembre 2018 la formation des apprentis. Les OPCO accompagnent aussi les branches dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et les entreprises dans l'analyse de leurs besoins en matière de formation professionnelle.
- les services de l'État notamment la Direccte qui accompagne le développement économique et social des entreprises et des territoires et le Rectorat dans le cadre de l'orientation et de la mise en place des formations professionnelles ;

- Pôle Emploi, le réseau des Missions Locales, CAP Emploi et l'APEC qui interviennent sur les prescriptions des actions de formation et l'accompagnement des publics ;

1.2 Un investissement financier important

L'ensemble des compétences exercées par la Collectivité de Corse se traduit par un investissement financier important.

Plus de 27 M€ par an sont engagés, en moyenne, pour la formation professionnelle continue infra-bac et les formations sanitaires et sociales.

La répartition est la suivante :

- marchés publics de formations collectives, plus de 4 M€ ;
- conventionnement AFPA, environ 10,5 M€ ;
- formations sanitaires et sociales, environ 4,5 M€ ;
- Apprentissage, environ 1,5 M€ ;
- Formation des salariés, environ 1 M€ ;
- Aides diverses, environ 1 M€ ;
- Bourses sanitaires et sociales, environ 1 M€ ;
- Rémunération des stagiaires, environ 3,5 M€ ;

Se rajoute également plus de 560 000 € par an au titre de la formation professionnelle continue du supérieur.

En 2018, l'État a lancé, pour la période 2018-2022, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) qui se fixe comme objectif de construire une société des compétences en formant un million de jeunes et autant de demandeurs d'emploi supplémentaires d'ici la fin 2022.

Une telle ambition suppose, en conséquence, l'évolution du système de la formation professionnelle et le soutien aux expérimentations à cette fin.

Dans chaque région, le PIC a été décliné à travers un Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) qui vise à augmenter le nombre de places supplémentaires à destination des demandeurs d'emploi et des jeunes, mais aussi de proposer de l'ingénierie pédagogique innovante, d'accompagner l'appareil de formation dans une modernisation de la qualité des formations et à s'adapter à l'évolution des systèmes d'informations pour une meilleure fluidité des parcours.

D'une manière générale, le Pacte du Plan d'Investissement dans les Compétences, approuvé à l'unanimité par l'Assemblée de Corse le 20 décembre 2018, fixe deux ambitions fortes :

1. La nécessaire adaptation des compétences, indispensable à la compétitivité des entreprises et à la croissance. Cette approche par les compétences se justifie pour offrir d'une part aux jeunes éloignés du marché du travail, aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés dont notamment les personnes handicapées, les personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), toutes les possibilités de développer des parcours cohérents de formation et d'autre part, une offre de formation plus agile et innovante,

permettant également de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter.

2. La formation des publics faiblement qualifiés

Le développement des compétences des jeunes ni en emploi ni en formation et des personnes en recherche d'emploi constituent un enjeu crucial de compétitivité d'un territoire, tout autant qu'une exigence sociale.

Pour relever ces défis, la Collectivité de Corse s'est engagée à investir un minimum de 13 142 886 € (le socle) par an sur la période 2019-2022 soit 57 571 544 € dans des actions participant à la réalisation des 3 axes stratégiques du PRIC à savoir :

- l'axe 1, dont l'objectif est de proposer des parcours qualifiants vers l'emploi renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective ;
- l'axe 2, dont l'objectif est de garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ;
- l'axe transverse, dont l'objectif est de s'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation.

Pour chacune des 4 années, l'État s'engage quant à lui à financer, à travers une recette dédiée, les dépenses supplémentaires engagées par la Collectivité au-delà du socle et relevant des priorités définies dans le PRIC.

Pour l'année 2019, l'engagement maximal de l'État était de 5 M€ ;

Pour l'année 2020, l'engagement maximal de l'État était de 7 M€ ;

Pour l'année 2021, l'engagement maximal de l'État est de 8 M€ ;

Pour l'année 2022, l'engagement maximal de l'État sera de 8,5 M€.

Soit une recette maximale pour la période pouvant atteindre 28, 5 M€.

Ainsi pour l'année 2019, la Collectivité de Corse a engagé : 13 142 886 € + 8 578 519 € soit un total de 21 721 405 €.

Pour l'année 2020, 13 142 886 € + 12 365 463 € soit un total de 25 508 349 €.

Pour les années 2019 et 2020, notre Collectivité pourra donc d'ores et déjà bénéficier de recettes État à hauteur de 13 000 000 €.

Le PRIC est donc bien utilisé comme un levier permettant à notre Collectivité de mettre en place des actions ciblées dans le cadre de sa politique de formation et d'orientation professionnelles telle que définie dans le CPRDFOP et en cohérence avec sa politique de développement économique (SRDE21) à destination des demandeurs d'emploi de travailleurs handicapés et des jeunes les moins qualifiés.

La crise de ces derniers mois a cependant démontré la nécessité d'être encore plus réactif et d'adapter l'outil de formation professionnelle.

2. Une nécessaire adaptation de l'action de la Collectivité de Corse

2.1 Un contexte qui impose une réaction rapide

Dans un contexte mondial où les transformations de l'environnement économique et social s'accroissent, fortement impactées par les enjeux du numérique et de la transition écologique, l'adaptation des compétences professionnelles et l'élévation du niveau général de qualification des populations constituent des défis essentiels qu'il convient de relever.

Structurellement déséquilibrée, l'économie corse souffre de la surreprésentation des secteurs Tourisme, Commerce, BTP et Transports, soient 60 % des établissements employeurs et 42 % des emplois salariés insulaires. Composée majoritairement de TPE et exposée à la saisonnalité, la crise liée à la Covid-19 a mis en exergue les vulnérabilités de la Corse en témoignant de la faiblesse financière de la plupart des entreprises et de la nécessité absolue de repenser le lien Emploi-Formation.

Conjuguées à la faiblesse structurelle du marché du travail, où le nombre de demandeurs d'emploi de Catégorie A a crû de 44 % (contre 27 % en France Métropolitaine) et ceux de Catégorie ABC de 30 % (contre 7 % en France métropolitaine) entre le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2020, soit lors du premier confinement. Il s'agit d'un pic historique de 27 400 demandeurs d'emploi. Concernant la situation des « moins de 25 ans », il apparaît que même si le volume est moindre (de 2 740 à 3 890 demandeurs d'emploi), le bond de 42 % au 2^{ème} trimestre 2020 a été particulièrement violent. En l'occurrence, les questions de compétences (notamment celles des jeunes éloignés de l'emploi, des post-bac, des demandeurs d'emploi et des actifs en reconversion) déjà posées pour impulser le PRIC en 2019 ne sont que davantage d'actualité aujourd'hui.

Générée par les replis conjugués des secteurs du commerce, de la construction et de l'Hôtellerie-restauration, la Corse a ainsi enregistré au 2^{ème} trimestre 2020 une baisse de 35 % de son PIB, soit la contraction de PIB la plus élevée jamais observée (- 33 % en France métropolitaine).

Concomitamment sur la même période, l'emploi salarié insulaire s'est contracté 6 fois plus qu'en France (repli de 6 % contre 1 % en France) générant une destruction de 6 840 emplois (pour un total final de 109 840 emplois) tandis que les créations d'entreprises se sont réduites trois fois plus qu'en moyenne continentale.

La crise sanitaire et ses conséquences pour la société insulaire démontre donc, si il le fallait encore, et plus que jamais, la nécessité de se doter d'une stratégie et d'outils pertinents permettant de réagir et de s'adapter aux besoins des territoires si nous voulons accompagner le développement économique de la Corse et éviter d'exclure une grande partie de sa population.

La lecture de ces chocs subis montre l'importance structurelle de ces secteurs d'activité sur notre croissance potentielle et la dangerosité de cette diversification économique du fait du degré de vulnérabilité élevé.

En effet, force est de constater qu'au-delà même du phénomène anthropique lié au Covid-19, les caractéristiques de notre économie : sa géographie, le tourisme en tant que secteur d'exportation), son contexte socio-économique (précarité du marché du travail, faible démographie, vieillissement de la population, taux de pauvreté de 20 %, disparités de revenus, inégalités dans les équipements numériques) et sa structure économique et fiscale sont déjà autant de facteurs structurels d'exposition

aux chocs.

Dès le début de la propagation de la Covid-19 en Corse, la Collectivité de Corse a réagi en instaurant, le 26 mars 2020, un plan d'urgence et de sauvegarde économique et sociale, doté de 30 millions d'euros.

Les premières mesures dans le domaine de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation ont permis la continuité dans l'accompagnement des organismes de formation corses et les services de la Collectivité de Corse se sont fait le relais de l'information sur les ressources et outils mis à leur disposition.

Aussi, dès les premiers jours du confinement, les services de la Collectivité de Corse ont accompagné les organismes et les publics afin de permettre la continuité du service public dans les meilleures conditions. À cette fin, différentes mesures ont été prises.

- Mise à disposition de la plateforme d'échange de la Région Occitanie afin de permettre la formation à distance pour les organismes de formation ne disposant pas de moyens internes. La période de confinement a conduit les organismes de formation à mettre en œuvre leurs formations en 100 % à distance. Pour assurer la continuité pédagogique, ces organismes de formation qui n'étaient pas toujours experts en e-learning ont dû repenser leurs pratiques et déployer de nouveaux outils en urgence. Ils ont su, à ce titre, être agiles et réactifs. Dans ce contexte, notre Collectivité a souhaité encourager leur engagement vers une FOAD durable afin de poursuivre cette dynamique à travers la mise en œuvre d'une politique de mutualisation des outils numériques, notamment pour les centres ne disposant pas de plateforme d'apprentissage. En collaboration avec la région Occitanie, nous avons mis à disposition une plateforme numérique permettant à tous les formateurs de diffuser du contenu pédagogique et d'assurer le lien avec les stagiaires. Cette plateforme a également proposé aux stagiaires et aux formateurs des outils pour accéder aux activités pédagogiques.
- Mise à disposition de la plateforme de l'AFPA pour la mise en place de classes virtuelles. La plateforme numérique Metis, est spécialement conçue pour animer des parcours de formation professionnelle pour adultes. Au-delà de la mise à disposition des ressources, Metis fournit aux stagiaires et aux formateurs des outils pour accéder aux activités pédagogiques, échanger et travailler ensemble (messaging instantané, forum, wiki, blog, classe virtuelle...) à partir de tous types de terminaux (téléphone, tablette, ordinateur). Formateurs et stagiaires peuvent ainsi accéder à l'ensemble de leurs parcours et travailler, quels que soient la modalité, le lieu et le moment. Cette plateforme sera mise à la disposition de tous les organismes de formation dès cette année.
- Mise en place d'une aide individuelle de 350 € mois sur 3 mois (octobre - novembre - décembre 2020) destinée aux apprentis en rupture précoce de contrat ne leur permettant pas d'accéder à une allocation chômage, ainsi qu'aux apprentis n'ayant pas encore trouvé de contrat du fait de la crise sanitaire. 106 apprentis ont ainsi pu bénéficier d'une aide et maintenir leur formation. Le coût de cette opération s'est élevé à 87 850 €.

- Maintien de la rémunération des stagiaires en cas de suspension de la formation et de formation à distance. La continuité pédagogique ayant été assurée pour la plupart des actions en passant en distanciel, les stagiaires ont été rémunérés comme en période normale. Le coût de cette opération s'est élevé à 311 112 €.

En 2020, la formation professionnelle a donc dû évoluer très rapidement : digitalisation et modification du contenu des formations, réaction aux mutations rapides des secteurs d'activités et du marché du travail afin d'être un outil de lutte contre les impacts de la Covid-19.

Outre les formations dédiées au « management à distance » et au « télétravail » (de nouvelles compétences, comme les « soft skills¹ » ont été très demandées afin d'assurer la compétitivité des entreprises à court terme comme à long terme. Il ressort que l'adaptation et la créativité sont les éléments clés pour résister à cette crise même si les compétences techniques sont aussi nécessaires.

Aussi il ressort que bien que déjà en cours, la crise a été un accélérateur de la transformation des métiers (automatisation, big data) et de la gouvernance.

Dans ce contexte les mesures du Plan Salvezza de notre Collectivité répondent aux mutations observées via des temporalités adaptées à travers des mesures d'urgence à court terme pour soutenir les entreprises (notamment aides financières) et des mesures à long terme pour réinvestir le structurel (notamment via la commande publique afin d'accélérer une politique de grands travaux).

Ces investissements, matériels et immatériels, visent à reconsidérer :

- les équipements et réseaux auprès des publics prioritaires, jeunes, demandeurs d'emploi ;
- l'offre de formation tant dans son volume (maintien des formations de base et augmentation des formations pour les jeunes) que dans son orientation c'est-à-dire des investissements fléchés dans les filières porteuses que ce soit les métiers en tension ou les filières stratégiques d'avenir.

Si les mesures d'urgence se sont imposées au regard de la situation économique engendrée par la crise, il est essentiel de tirer les leçons de cette épreuve et donc d'adapter notre stratégie favorisant une réactivité et une adaptabilité à court, moyen et long terme au service d'une vision de la Corse de demain.

Il s'agit donc d'être proactif afin de construire, à travers la formation professionnelle, les compétences qui seront nécessaires dans les filières que nous souhaitons développer dans les années à venir sur nos territoires ; agriculture et tourisme durable, énergies renouvelables, numérique...

2.2 Une stratégie à repenser

Dans ce contexte de crise que nous connaissons, la Corse est ainsi exposée à
3 risques.

¹ Assimilé à des compétences humaines, le terme soft skills désigne les compétences comportementales.

- L'accroissement du chômage structurel, car, quelle que soit la politique menée et les dispositifs de sauvegarde impulsés, la perte d'activité va générer mécaniquement une destruction d'emplois, donc une perte de capital humain et d'employabilité. De plus, la crise va générer, *in fine*, une déformation de la structuration sectorielle de l'économie insulaire. Il faudra être dans la possibilité de transférer de nombreux emplois des secteurs très affectés (hôtellerie, restauration, commerce...) vers des secteurs qui vont être appelés à croître (numérique, transition écologique, santé...). Ce transfert d'emplois est cependant difficile au regard des qualifications demandées.
- L'accroissement des entreprises surendettées, afin de ne pas licencier nombre d'entreprises des secteurs en difficulté ont contracté des Prêts Garantis par l'État en supplément des dispositifs d'aides alloués. De fait, le risque est élevé d'avoir un tissu d'entreprises surendettées, donc peu efficaces, car leur investissement sera faible, d'où une contraction de la productivité et de la croissance de long terme. Aussi, l'exercice qui consiste à identifier et différencier les entreprises en difficultés transitoires de celles en difficultés chroniques sera déterminant.
- L'accroissement de la polarisation du marché du travail, les emplois intermédiaires, bien que très hétérogènes (niveaux de formation allant du CAP au Bac+2) vont de plus en plus être appelés à se réduire en tant que catégorie pour être remplacés de façon moindre par des emplois plus techniques aux compétences fines et spécifiques comme celles du numérique ou de la santé et de façon plus importante par des emplois moins qualifiés dans les services à la personne, la restauration, les transports... Cette dynamique va inéluctablement générer un repli de la mobilité sociale, car l'affaiblissement du pan des emplois intermédiaires (agents commerciaux, administratifs, techniciens) va rendre de plus en plus difficile une mobilité sociale ascendante depuis les emplois peu qualifiés. Aussi le risque est grand que la crise accroisse ce phénomène de polarisation du marché du travail et favorise le repli de la mobilité sociale.

Comment éviter ces trois risques ?

Trois pistes peuvent être évoquées :

- le maintien des salaires via les dispositifs de sauvegarde et aides diverses pour éviter l'accroissement du chômage structurel ;
- le choix de l'investissement en capital humain et en capital productif dans les secteurs stratégiques pour éviter l'effondrement du tissu entrepreneurial ;
- un plan de retour massif à l'emploi à travers la formation pour tous les publics et notamment les plus vulnérables comme les jeunes et des demandeurs d'emploi.

La formation professionnelle constitue donc un outil stratégique pour passer outre ces résistances économiques et sociales.

Aussi au-delà de ce moment d'amorçage de la reprise à court terme, il faudra accompagner la relance à moyen terme et repenser de nouvelles voies de croissance à moyen et long terme.

Ces nouvelles voies devront être socialement, économiquement et écologiquement plus durables et devront répondre aux nouveaux paradigmes (nouveaux modes de consommation liés aux circuits courts de production, nouveau rôle de l'organisationnel et des rapports sociaux dans la sphère du travail, nouveaux modes éducationnels, digitalisation, nouveaux investissements pour la transition écologique...).

La contribution à l'élaboration du plan de redémarrage économique corse de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse de juillet 2020 a présenté, au-delà d'un diagnostic de la situation, une définition des besoins et les premières mesures à mettre en place.

Ainsi 12 filières ont été identifiées comme stratégiques et réparties en 3 groupes :

- 4 filières « clés » : tourisme, commerces et services de proximité, BTP, transports & logistique ;
- 3 filières « souveraines » : santé & silver économie, énergies & développement durable, agriculture & industries agroalimentaires ;
- 5 filières « d'avenir » : industries culturelles et créatives, numérique, aéronautique, nautisme, cosmétique.

L'enjeu de la formation va donc porter sur le soutien aux « filières clés » existantes et la répartition des flux aux « filières souveraines », soient 14 % des établissements employeurs et 20 % de l'emploi salarié et aux « filières d'avenir » soient 5 % des établissements employeurs et 3 % de l'emploi salarié.

Concernant les « nouvelles » priorités sectorielles, l'objet est d'identifier les formations porteuses de croissance et d'emplois via une optimisation des investissements. Il s'agit de faire « matcher » les besoins en investissements productifs porteurs de croissance avec une offre de formation adéquate répondant des priorités sectorielles.

Nous devons donc être en mesure de :

1. Consolider et transformer les dispositifs structurels en poursuivant l'investissement dans la sphère productive et la transition écologique (écotechnologies et énergies renouvelables, déchets, gestion de l'eau...), mais aussi en favorisant l'innovation, la recherche et de développement, l'entrepreneuriat (automatisation ; digitalisation, industries culturelles numériques, modes organisationnels des entreprises interne et externe, nouvelles gouvernances ; nouvelles sociologies du travail, économie sociale et solidaire...). Il sera également nécessaire de renforcer la lisibilité sur les compétences de demain.
2. Accélérer la transformation des « Plans Filières » en projets structurants : plans « Aéronautique », « BTP », « Commerces », « Accessibilité », « Mobilité Transport & Nautisme » ; « Numérique » ; « Nouveau Tourisme », « Santé » ; « Énergies de demain » ; « Agri-Agro » ; « Cosmétique »...
3. Faire « matcher » les besoins aux compétences en repensant et en réorientant les emplois d'ici 2025 afin d'impulser l'économie corse sur un

chemin de croissance plus équilibré, robuste et pérenne. Il s'agit donc d'atteindre l'objectif d'inclusion, de soutenabilité et de durabilité.

4. Réaliser un prévisionnel formation à travers un recueil des besoins de formation, une réflexion sur l'ingénierie pédagogique et financière, un abondement des formations des métiers stratégiques de demain et ce en relation avec les branches professionnelles et en cohérence avec les orientations stratégiques.

La crise a également révélé une digitalisation insuffisante de la formation professionnelle alors même que la digitalisation permet des modes d'apprentissage plus agiles, plus attractifs y compris pour les gestes professionnels via l'utilisation de la réalité virtuelle.

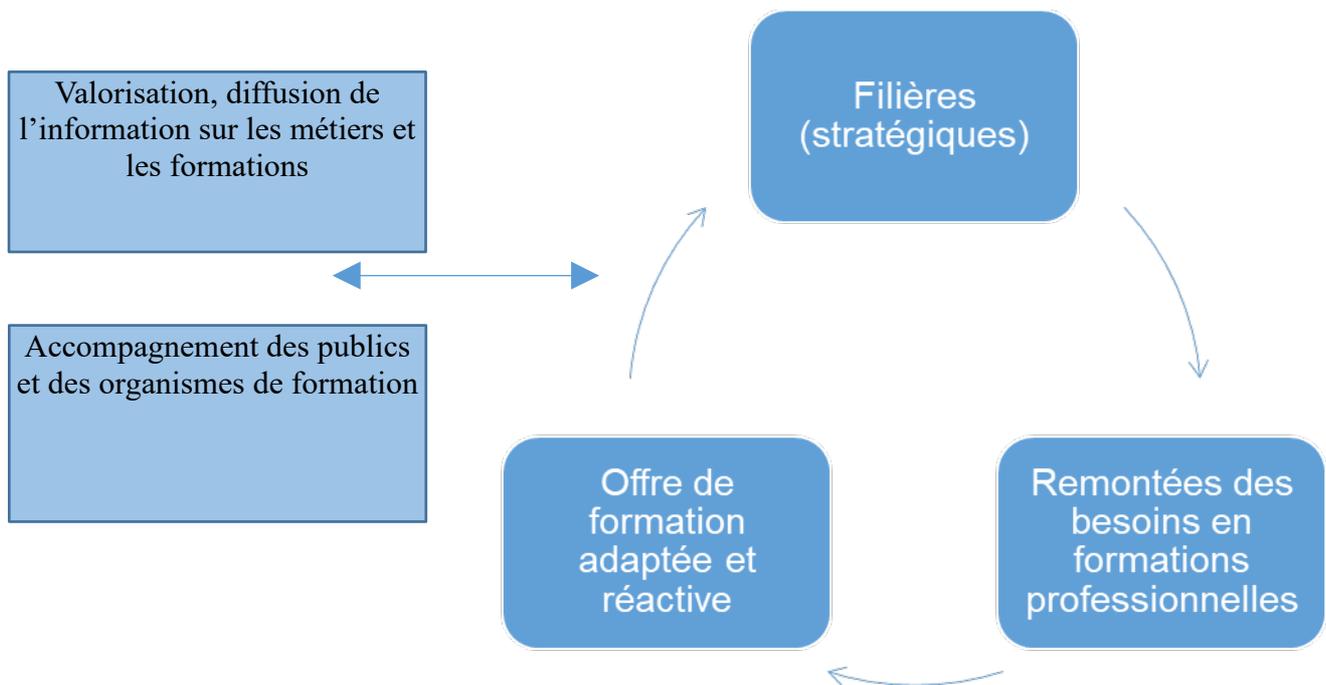
La fracture numérique évince et isole nombre de candidats (personnes et territoires fragilisés). La digitalisation de la formation professionnelle est donc un défi social, économique et culturel.

En conséquence, la lutte contre l'illettrisme électronique ou de « l'illectronisme » ne se gagnera que par l'acculturation aux outils numériques pour tous. Il est donc nécessaire :

- d'aider les organismes de formation à s'équiper ;
- mettre à disposition une plateforme d'enseignement digitale ;
- concevoir des parcours de formation hybrides (conception de modules digitaux mis à la disposition gratuitement des organismes de formation notamment pour les secteurs prioritaires).

En complément, pour contrer l'isolement, le développement d'un réseau de tiers lieux peut aussi être une solution pour se former en proximité et disposer d'outils digitaux.

La stratégie que nous proposons peut donc être définie de la façon suivante. Le contenu et la mise en œuvre des différentes étapes seront précisés dans la troisième et dernière partie de ce rapport.



3. Un nouveau dynamisme en construction

3.1 La remontée des besoins

L'analyse et l'identification, la plus précise possible, des formations qu'il convient d'organiser et de mettre en place au regard des besoins identifiés dans les territoires et par les entreprises constituent une étape essentielle.

Il nous faut être en mesure de poser le bon diagnostic. À cette fin, et faisant écho à l'objectif n° 1 du CPRDFOP « Renforcer l'observation régionale Emploi-Formation » nous avons, par délibération n° 18/503 AC approuvée le 20 décembre 2018, internalisé les missions du CARIF-OREF - Centre d'Animation et de Ressources sur l'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation. Ces missions sont inscrites et cofinancées par l'État dans le cadre du Contrat de Plan État-Collectivité de Corse 2015-2020 et seront reconduites dans le prochain CPER.

L'action du CARIF-OREF a été intégrée, depuis le 1er janvier 2019, au sein de la « Mission stratégique et transversale Analyse et Prospective » (MAP) que nous avons créée et des directions de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

Ces missions sont étroitement articulées avec les actions du CPRDFOP et les travaux du CREFOP, elles viennent en appui à la mise en œuvre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) et à l'outillage du service public territorial de l'orientation (SPTO).

La « Mission stratégique et transversale Analyse et Prospective », est ainsi chargé de :

1. Collecter et diffuser des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage, à l'offre de formation professionnelle continue à destination des personnes sans emploi, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi et toute autre information relative à l'offre de formation. Cette mission est intégrée au sein de la direction de l'orientation, qui porte également la gestion

du système d'information de la base de données et de la direction de la formation tout au long de la vie sur le volet des formations du Programme régional de formation à destination des demandeurs d'emploi. Ces informations sont transmises au Réseau interrégional des CARIF-OREF via un système d'information « Offre Info » qui alimente les outils des opérateurs de l'orientation, formation, emploi (Pôle emploi, Missions locales...), les sites d'information nationaux et le site régional « Corsica Orientazione ». Le CARIF-OREF vient en appui à la réalisation des guides à destination des publics scolaires : « Que faire après le baccalauréat en Corse » et « Que faire après la 3^{ème} en Corse ».

2. Observer et analyser la relation entre la formation et l'emploi ainsi que les processus d'accès à la formation, notamment les usages et évolutions de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelles, les besoins en compétences, en qualifications, de l'appareil de formation, des situations socio-économiques des territoires et des populations qui y résident. La mission stratégique et transversale Analyse et Prospective qui porte cette mission, intervient dans le processus de collecte des besoins en compétences des entreprises, des publics et des territoires. À ce titre, elle est référente pour le suivi du dispositif Interconsulaire de collecte des besoins en compétences des entreprises dans le cadre du PRIC, vient en appui à l'organisation des Comités locaux formation et à l'élaboration des cartes de formation et des programmes régionaux. Elle est chargée de mener des enquêtes telles que l'enquête d'insertion des stagiaires du Plan Régional de Formation.
3. Accompagner la professionnalisation des acteurs et opérateurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. La mission contribue, auprès de la direction de la formation tout au long de la vie, à la mise place d'actions de professionnalisation à destination des organismes de formation afin d'accompagner les changements importants nécessaires à l'évolution de leurs pratiques et pour répondre aux critères qualité de la certification Qualiopi²

La Mission Analyse prospective porte également une fonction d'animation et de coordination à travers le secrétariat permanent du CREFOP.

Les différentes commissions du CREFOP participent aussi activement à l'analyse des besoins en formation. À ce titre le CREFOP valide la liste des métiers en tension et des métiers porteurs sur le territoire.

Plusieurs dispositifs innovants ont également été initiés.

En novembre 2019, les chambres consulaires régionales³, se voyaient confier dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les compétences, la mise en place d'un dispositif de collecte permanente des besoins en compétences et formation des entreprises.

Ce dispositif de collecte a dû s'adapter avec la crise, pour accompagner les entreprises dans l'expression de leurs besoins.

² La certification qualité Qualiopi atteste de la qualité des processus mis en œuvre par les prestataires des formations que votre organisme propose. Dès janvier 2022, la certification sera obligatoire et indispensable pour continuer à mener à bien vos actions de formations pouvant être financées.

³ Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Corse et Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse

Pour faire face à l'urgence, la CCI de Corse, un des membres de l'interconsulaire, a initié une étude qui a donné lieu à une proposition de plan de relance post-Covid. Les premiers résultats⁴ ont permis de dégager des orientations telles que : « une digitalisation étendue de la consommation », « L'adoption de technologies qui automatiseront des processus », « Une priorité au développement durable et à l'urgence climatique »...

Cette étude réalisée en dehors du cadre de la mission PRIC a servi de base de travail pour les premiers Comités Techniques du dispositif réunis les 19 juin et 21 juillet.

À l'issue de ces deux premières réunions a été lancée une enquête flash auprès de 6500 entreprises corses via un mailing qualifié, intitulée : « Demain, quelles compétences pour les entreprises corses ? ».

L'enquête a été lancée le 31 juillet jusqu'au 30 septembre 2020. Une campagne de communication digitale (sites Internet, réseaux sociaux des partenaires) a démarré en parallèle, relayant l'information tout au long de la période.

Le taux de retour de 6,56 %, 470 questionnaires complétés, est jugé tout à fait satisfaisant au regard de la période, du contexte et des taux habituellement observés.

L'enquête a permis de restituer la typologie des entreprises, l'impact de la crise Covid sur leur activité et les changements internes et externes induits. Les premiers constats en termes de besoins en compétences et en formation qui se dégagent sont les suivantes :

- le mix compétences attendues par les entreprises est en forte évolution : organisation du travail, compétences cognitives, sociales et émotionnelles, management.
- le numérique est présent dans toutes les compétences attendues, des compétences de base en passant par les compétences métiers.
- les évolutions technologiques impactent naturellement les métiers, notamment avec le numérique, mais également l'intégration des problématiques environnementales. Le volet sanitaire est venu se rajouter comme une nouvelle contrainte.

En complément, les tendances vers de nouveaux modèles économiques vont également poser question et certainement profondément modifier les métiers. La gestion des reconversions sera également au centre des dispositifs de formation.

Cette étude a été l'occasion de proposer, aux entreprises qui en feraient la demande, une action d'accompagnement individuel. 50 entreprises (10 %) l'ont sollicitée.

Du 15 novembre 2020 au 31 janvier 2021, 35 audits approfondis ont été réalisés par les équipes interconsulaires. Près de 80 % des entreprises avaient moins de 5 salariés.

Les résultats présentés en Comité Technique le 11 février 2021 ont conforté les

⁴ CCI de Corse Plan d'accompagnement au redémarrage économique du territoire corse - Phase 1 : Restitution du diagnostic de la situation, définition des besoins & premières mesures - 26 juin 2020

besoins en compétences remontés lors de l'enquête flash et a permis de mieux comprendre la posture de ces entreprises vis-à-vis de la formation notamment sur leur manque d'implication et la nécessité de les accompagner sur le volet RH.

De nouvelles compétences et donc de nouvelles formations apparaissent ainsi indispensables : stratégie/business-model, compétences numériques, évolution poste/métier, management des ressources humaines.

Pour aller plus loin, mi-mars, sera lancée une nouvelle enquête flash portant sur les 5 grandes compétences décrites à l'occasion de la première : numérique, gestion de l'entreprise, management, développement commercial et évolution des métiers. (résultats attendus fin avril). Dans cette enquête seront détaillées les compétences de chaque item afin d'aider le répondant dans la formalisation de son besoin.

En complément et pour cerner toutes typologies d'entreprise, une enquête plus approfondie sera réalisée dès la mi-avril auprès de 200 entreprises de plus de 50 salariés. La méthode des quotas sera utilisée pour un échantillon représentatif du tissu économique.

Parallèlement les audits RH se poursuivront et seront proposés à chaque contact entreprise des agents interconsulaires, et ce sur tout le territoire.

Un premier bilan fin juin permettra de mieux appréhender les besoins en compétences des entreprises. Le dispositif PRIC a subi un retard d'environ 4 mois en raison des deux confinements (début 2020 et novembre 2020). Ces premiers résultats serviront à l'élaboration du Plan Régional de Formation à partir de la fin de l'année 2021.

Autre dispositif mis en place, les Comités Locaux Formation (CLF).

En 2019, la Collectivité de Corse et Pôle Emploi ont signé un accord de partenariat en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

L'objectif de ce partenariat est d'optimiser la sécurisation des parcours de formation des demandeurs d'emploi afin de répondre aux enjeux de demain en termes de recrutement et de besoins en compétences pour adapter au mieux l'offre de formation sur le territoire notamment la complémentarité entre les formations individuelles (Pôle Emploi) et les formations collectives (Collectivité de Corse).

Dans cette démarche la Collectivité de Corse et Pôle Emploi ont convenu de mettre en place à partir de 2020 des comités locaux formation organisés par bassin d'emploi. Il s'agit de renforcer le diagnostic autour des potentiels d'emploi sur les territoires, et des besoins en développement des compétences.

Les CLF ont été déclinés sur les 5 bassins d'emploi suivants, notre collectivité en assure leur coordination :

- Grand Aiacciu ;
- Grand Bastia ;
- Balagna ;
- Corti – Plaine orientale ;
- Grand Sud.

Les membres constitutifs des CLF sont les suivants : CdC, Pôle Emploi, OPCO, Direccte, Missions locales, Cap Emploi, Agences et offices, branches professionnelles, campus des métiers et des qualifications transition énergétique, chambre des métiers et de l'artisanat, CCI, chambre d'agriculture, intercommunalités.

Les CLF auront pour missions :

- l'analyse des diagnostics statistiques « emploi, marché du travail, formation, insertion » produit par la Collectivité de Corse et Pôle Emploi ;
- la remontée qualitative des besoins en compétences du territoire et des publics demande économique demande sociale ;
- la réalisation de préconisations en terme de formation/qualification.

Si la crise sanitaire a retardé l'installation des CLF, les premières réunions devraient se mettre en place dès ce printemps.

Des formations professionnelles adaptées permettent donc de répondre aux besoins des entreprises et des territoires à court et moyen termes, mais il est aussi essentiel d'anticiper les mutations économiques et de se projeter vers l'avenir en identifiant les nouvelles formations nécessaires pour permettre le développement des filières d'avenir.

Ce travail de plus longue haleine doit être coordonné par notre Collectivité qui détient en grande partie la compétence relative aux cartes de formations professionnelles (cf. partie 1.1), que ce soit pour des formations infra-bac ou post bac.

Cette réflexion, qui associera bien entendu les membres du CREFOP à travers des groupes de travail dédiés, doit donc être menée avec le Rectorat, la Direction interrégionale de la mer Méditerranée, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, l'Agence Régionale de Santé et l'Université de Corse.

Un travail a déjà été initié notamment dans les filières de l'hôtellerie/restauration, agriculture et sanitaire et social.

Nous devons rapidement élaborer une nouvelle carte des formations professionnelles de l'enseignement secondaire, de l'enseignement supérieur, mais aussi un nouveau schéma des formations sanitaires et sociales.

À ce titre nous avons déjà des remontées et des besoins exprimés qui nécessitent, sans attendre la finalisation des documents stratégiques, la mise en place, à très court terme, de formations, citons par exemple celles d'assistantes sociales ou d'aides-soignantes.

Notre réflexion devra également être menée dans le cadre d'une vision transversale et complémentaire et ne devra pas être déconnectée des autres formations dispensées par les différents organismes de formation tels les CFA ou l'AFPA. Il s'agit de construire à travers une vision globale un véritable continuum des formations du CAP au Master.

Pour les CFA, si la loi « Choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, a enlevé aux Régions la prérogative d'ouverture ou de fermeture des formations, la Collectivité de Corse peut, comme mentionné *supra*, dans le cadre d'une politique

volontariste, contribuer annuellement au financement :

- d'actions et de projets divers dès lors que « des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique identifiés le justifieront », et ce à l'aide d'une subvention de fonctionnement dédiée ;
- d'équipement à l'aide d'une subvention d'investissement dédiée ;

Il s'agit là d'une compétence que nous voulons pleinement exercer.

Pour l'enseignement supérieur, en particulier avec l'Université, la réflexion sera menée dans la perspective de la prochaine convention tripartite qui débutera en 2023. Même si l'horizon est encore lointain, des échanges ont déjà débuté avec l'Université de Corse et permettent d'ores et déjà de définir rapidement les axes forts de la prochaine convention.

Notons, là aussi, que la Collectivité de Corse peut par délibération de l'Assemblée organiser ses propres actions complémentaires d'enseignement supérieur et de recherche sans préjudice des compétences de l'État en matière d'homologation des titres et des diplômes.

Cette compétence est déjà exercée dans le cadre de l'organisation de diplômes universitaires (DU intelligence économique, DU danse, DU journalisme, média et corsophonie, DU des vignes aux vins, DU cicatrization, DU soins palliatifs et accompagnement, diplôme d'accès aux études universitaires), elle l'est aussi dans l'enseignement agricole à travers, par exemple, le financement du BTS Analyse Conduite de Stratégie de l'Entreprise de lycée agricole de Sartè.

Ce travail a débuté par la réalisation d'états des lieux dans les filières stratégiques, par exemple l'Hôtellerie-Restaurant, le Tourisme, le Numérique, la Transition écologique ou l'Agriculture. Il sera poursuivi et dès le printemps 2021 des groupes de travail dédiés à chaque filière, priorité sera néanmoins donnée aux filières stratégiques, débiteront ou poursuivront leur action. Certaines réflexions ont déjà bien avancé, par exemple le champ du sanitaire et social ce qui permettra à la fin de l'année 2021 une présentation du nouveau schéma devant notre Assemblée. Il est important de noter que sans attendre la présentation du futur schéma et au regard de l'urgence des besoins exprimés, dès septembre prochain des formations d'aides-soignantes et d'assistantes sociales débiteront.

3.2 L'offre de formation et son adaptabilité

Compte tenu des analyses précédentes, le prochain Programme Régional de Formation (PRF) se doit d'être aussi un outil d'accompagnement des mutations attendues. Outre les filières clés, le PRF devra donc intégrer un nouveau paradigme lié aux enjeux stratégiques écologiques et numériques identifiés.

Les filières clés correspondent aux secteurs qui régulièrement nécessitent des formations (BP responsable d'entreprise agricole, titre professionnel conducteur de travaux, plateforme qualifiante métiers de la restauration...). Elles devront être enrichies de formations participant au développement de filières stratégiques (numérique, rénovation énergétique, tourisme durable...)

L'offre de *formation continue* doit donc répondre à plusieurs objectifs.

1. Former tous les publics en besoin de compétences et d'emploi, des plus éloignés aux plus qualifiés, en proposant des parcours de formation sur-mesure tout en tenant compte de certaines priorités.

Ces publics sont constitués par les jeunes, les demandeurs d'emploi, les actifs en reconversion, les travailleurs en situation de handicap, les seniors, les habitants de quartiers prioritaires de la ville, les bénéficiaires du RSA... mais aussi les publics ayant besoin de formation en savoirs fondamentaux (souffrant notamment d'illettrisme et d'illettrisme numérique : illettrisme), ou en formation de la langue et/ou en compétences transverses.

Concernant ces publics plusieurs pistes d'action peuvent être évoquées, par exemple :

- favoriser l'inclusion via l'accès ou le retour en emploi durable, en permettant l'accès à la qualification pour tous les publics, quel que soit leur distance à l'emploi ou leur niveau de formation ;
- élaborer une offre renouvelée « d'entrée » au PRF et favoriser les « parcours fluides » ou « parcours de formation sans couture » ;
- diversifier les contenus pédagogiques et savoirs, en considérant les enjeux environnementaux et numériques - y compris aux niveaux de formation supérieurs pour les publics détenant des savoirs. Citons par exemple le projet d'Académie du bois et de la forêt porté par l'Université de Corse et soutenu par notre Collectivité qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie territoriale pour le développement de la filière bois (délibération de la Collectivité territoriale de Corse du 30 septembre 2016). Le développement de cette ressource naturelle doit notamment aider à structurer différentes filières économiques territoriales issues de cette activité permettant ainsi de contribuer au développement économique de la Corse.

2. Mieux anticiper et répondre aux besoins de compétences des entreprises et des employeurs en articulant le court, moyen et long terme pour une économie pérenne notamment en :

3.

- construisant des formations qui favorisent l'emploi durable, c'est-à-dire un emploi débouchant sur un CDI et permettant ainsi au salarié de se projeter vers l'avenir. ;
- répondant aux besoins de compétences liées aux mutations environnementales et numériques.

4. Être réactive et capable d'adaptation. La crise sanitaire a démontré cette nécessité vis-à-vis des publics et de la nature des formations mise en œuvre.

Dès cette année, il est donc apparu indispensable de proposer aux jeunes particulièrement touchés par la crise des formations qualifiantes ou préqualifiantes supplémentaires conduisant vers les métiers d'avenir. En 2021 et 2022, plus de 540 parcours de formations additionnels seront proposés en particulier dans les secteurs du numérique, de la rénovation énergétique, du sanitaire et social...

Autre enjeu, assurer une nouvelle priorisation sectorielle des parcours de formation certifiants ou qualifiants dans certains secteurs stratégiques comme le Tourisme, le Numérique, le Sanitaire et Social, le BTP avec un volet rénovation énergétique et

l'Agriculture.

Deux outils sont à notre disposition pour mener à bien, chaque année, ces objectifs : le conventionnement AFPA et les marchés publics de formation.

Inscrit dans la loi, le conventionnement avec l'AFPA permet à la Collectivité de Corse de définir annuellement un programme prévisionnel de formation, d'accompagnement et de services associés afin de répondre aux besoins structurels de l'environnement socio-économique en Corse.

Ce programme précise particulièrement le nombre prévisionnel de parcours accessibles à tout actif, demandeur d'emploi ou non, salarié d'entreprise ou d'établissement public de Corse. Il se décline par secteurs et par territoires.

L'Afpa constitue donc à ce titre un outil performant au service de la formation professionnelle.

Les marchés publics représentent l'autre outil à notre disposition, mais aujourd'hui il apparaît nécessaire de tout mettre en œuvre pour les rendre plus réactifs notamment en les organisant sous la forme d'accords-cadres à partir de 2022 (les marchés actuels courent jusqu'à la fin 2021).

L'innovation et l'expérimentation constituent également une opportunité afin de permettre à l'offre de formation de s'adapter, d'être plus agile et de répondre davantage aux besoins des entreprises comme à ceux des usagers. Il s'agit notamment de pouvoir soutenir :

- les actions permettant de favoriser l'évolution du système tel que souhaité, au bénéfice de la Corse ;
- des projets d'accès à l'emploi novateurs proposés par les bassins d'emploi et les territoires.

À ce titre plusieurs projets inscrits dans le PRIC, soutenus et parfois initiés par notre collectivité sont en cours de réalisation.

- Mise en « scénergie » des demandeurs d'emploi

Le projet s'adresse principalement à des publics fragilisés, éloignés du marché de l'emploi et inactifs durant une période relativement importante. Mise en « scénergie » est un parcours d'accompagnement original et innovant afin d'accompagner les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'insertion.

Ce parcours est personnalisé et individualisé et remobilise par l'expression orale, la créativité, l'esprit d'équipe et la confiance en soi. Il intègre une dimension de conseil et d'accompagnement à travers un diagnostic employabilité initial et un suivi post parcours sur la durée. Le projet s'étale sur 3 ans et permet d'accompagner 240 personnes (soit 80 personnes par an). Ces parcours d'accompagnement seront mis en place dans 6 micros-régions.

- Déploiement sur tout le territoire du dispositif DICAPE 2

Cette action concerne le suivi de demandeurs d'emploi en grande précarité (prise en

charge du stagiaire dans tous les domaines : social, formation, insertion, suivi). Cette action initiée dans le PRIC 2019 a évolué. Les principales innovations consistent en :

- la mise en place de la formation sur tout le territoire, contrairement au projet DICAPE 1 qui avait été déployé uniquement sur Bastia ;
- DICAPE 1 ne prenait en charge que le volet formation, le projet DICAPE 2 répond à une problématique plus globale du demandeur d'emploi.

Il se fixe pour objectif de :

- développer une offre de parcours intégrés et personnalisés, depuis la remobilisation jusqu'à l'accès à l'emploi ou à l'activité durable ;
- cibler les personnes en situation de grande précarité plus particulièrement les jeunes invisibles résidant dans les territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA et personnes en situation de handicap ;
- favoriser la coopération entre structures aux expertises complémentaires dans les domaines de la formation, de l'accompagnement de prestation de bilan, d'appui/expertise sur la définition et la mise en œuvre du projet professionnel et sur la résolution d'obstacles environnementaux (logements, ressources, mobilité).

- Salariés saisonniers, contrats à durée déterminée

Il s'agit de mettre en œuvre et de financer des formations à destination des salariés saisonniers qui deviendront demandeurs d'emploi à la fin de la saison. Il s'agit d'accompagner ces salariés par le biais des Projets de Transitions Professionnelles (PTP). Le PTP constitue un tremplin pour une reconversion professionnelle pendant sa période de chômage, le demandeur d'emploi peut bénéficier d'une formation qui lui permettra d'acquérir des compétences complémentaires afin d'aspirer à un emploi pérenne. Ce dispositif permettra de développer leur employabilité au regard des besoins en compétences des entreprises du territoire, de lever les freins à la qualification et à l'insertion professionnelle, tout en adaptant la formation aux besoins des publics et du territoire, d'augmenter le taux d'accès à la formation des salariés en contrats précaires saisonniers.

- Accompagnement renforcé des entreprises

Une expérimentation est lancée sur le territoire de l'Extrême Sud afin de mettre en place des formations adaptées aux besoins exprimés par les entreprises et suivre les stagiaires tout au long de leur parcours jusqu'à l'emploi. Cette expérimentation pourrait concerner environ 30 stagiaires avec un démarrage au dernier trimestre 2021. C'est une action innovante qui met en cohérence le besoin des entreprises et des publics dans le cadre de parcours individualisés. Il s'agit de parcours de formation sur mesure afin de répondre aux besoins des entreprises.

Pour la réussite et la généralisation de ce projet, l'accent a été mis sur les points suivants :

- L'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs besoins.

Ce travail permettra de repérer les compétences et qualifications recherchées tout en s'assurant de l'engagement des entreprises partenaires du projet.

- La construction du parcours de formation. Il s'agira de coconstruire le parcours de formation entre le jeune, l'entreprise et l'organisme de formation afin que les compétences acquises en formation correspondent aux compétences recherchées par les entreprises.
- La sécurisation des parcours. Un accompagnement social sera proposé avant, pendant et après la formation afin de limiter les ruptures. Il s'agit de favoriser l'insertion dans l'entreprise post formation, phase délicate pour des jeunes souvent coupés du monde du travail depuis longtemps.

Pour s'assurer du bon déroulement du projet, l'expertise de la communauté de communes du Sud Corse est sollicitée. Un partenariat est également lancé avec la mission locale, Pôle emploi, Cap emploi, la chambre des métiers.

Afin d'amplifier et d'assurer plus largement une véritable stimulation de l'initiative territoriale tout en permettant une plus grande transparence quant au choix des projets financés, il est apparu pertinent de lancer un appel à projets qui fera l'objet d'un rapport dédié présenté devant notre Assemblée.

Cet Appel à projets sera mis en cohérence avec les orientations fixées par le plan « Salvezza » à savoir le développement de filières stratégiques pour la Corse et l'accompagnement des publics les plus fragiles (fiche 4.4, Réorienter les compétences vers les filières porteuses en Corse). Une priorité sera donc donnée aux projets innovants répondant aux besoins de compétences des secteurs comptabilisant la proportion de métiers en tension ou de métiers d'avenir notables dans une perspective de moyen à long terme.

Son objectif n'est pas de faire financer des actions de formation ou d'insertion « classique » n'ayant pu trouver des possibilités de financement dans les dispositifs traditionnels qui résultent du cadre de la commande publique ou non.

Ainsi, seuls les projets apportant une réponse aujourd'hui insatisfaite sur le marché ou le territoire donné, car inexistante, sur la base d'éléments objectifs, seront particulièrement privilégiés.

L'évolution de la carte des *formations professionnelles initiales* nécessite de se projeter à plus long terme, vers la Corse de demain. Quels seront les métiers dont nous aurons besoin ?

Au-delà de la pertinence des parcours proposés, l'adaptation de l'offre de formation initiale aux besoins socio-économiques des territoires représente un enjeu important puisqu'il fixe pour plusieurs années les dispositifs de formation mis en place.

Par ailleurs, l'élaboration de la carte des formations initiales doit aussi intégrer les écarts de temporalité possibles entre les perspectives économiques ou d'emploi donné par les représentants d'entreprises ou des branches professionnelles et la capacité de mise en œuvre de ces formations.

Le processus d'élaboration de la carte des formations initiales est également plus complexe et parfois contraint par certains facteurs par exemple :

- la faible mobilité de certains publics ;
- l'intégration de la demande sociale de la demande d'orientation ;
- la nécessité de veiller de façon globale à une répartition équilibrée des formations entre territoires afin de garantir une offre de proximité ;
- la recherche de la complémentarité afin d'éviter les concurrences éventuelles ;
- la prise en compte du cœur de compétences de l'établissement
- les conséquences possibles en termes de postes d'enseignants.

La carte des formations est donc une gestion complexe de différents équilibres qu'il convient d'observer dans son ensemble. Il est nécessaire de bien identifier les enjeux, de rechercher un équilibre entre les niveaux de formation, mais aussi une complémentarité, entre les niveaux dans une logique de parcours et entre les modalités de formation (voie scolaire et apprentissage).

3.3 La diffusion de l'information et l'orientation professionnelle

Valoriser les métiers, informer sur les formations un aussi une mission essentielle.

Dans le cadre de l'objectif opérationnel numéro 2 du CPRDFOP, il a été affirmé la nécessité de structurer l'orientation tout au long de la vie. La Collectivité de Corse s'est donc dotée d'une direction dédiée lui permettant d'exercer pleinement ses compétences et répondre ainsi aux objectifs définis.

Au sein de la Commission Orientation du CREFOP, 3 ateliers ont été définis :

- Atelier n° 1 relatif à diffusion de l'information sur les métiers et sur les formations ;
- Atelier n° 2 relatif aux actions de lutte contre le décrochage scolaire ;
- Atelier n° 3 relatif à l'orientation professionnelle.

Ces ateliers sont pilotés par la Direction de l'Orientation Tout au Long de la Vie, de manière pleine et entière et ce afin de porter efficacement les politiques publiques de la Collectivité de Corse en matière d'orientation.

Plusieurs actions ont ainsi pu être mises en œuvre.

La diffusion de l'information sur les formations et sur les métiers auprès des publics scolaires, universitaires, des apprentis et de leurs familles.

La loi du 5 septembre 2018 confère à notre Collectivité la compétence de diffuser l'information sur les formations et sur les métiers auprès des publics scolaires, universitaires, des apprentis et de leurs familles afin de leur donner la vision la plus exhaustive et plus pertinente possible sur les choix en orientation qui s'offrent à eux, en tenant compte des données socio-économiques du territoire. Ont ainsi été mis à disposition des publics :

- des guides d'information (Chi fà dopu à a terza/Que faire après la 3^{ème} et Chi fà dopu u basciglie/Que faire après le bac ?). Consciente des enjeux en matière d'orientation, il a été décidé d'élaborer un guide de portée territoriale afin de diffuser une information précise, pertinente et objective sur les formations et sur les métiers en Corse. Le guide « Chi fà dopu u basciglie » en version papier, a

été distribué à hauteur de 5 000 exemplaires dans le courant du mois de janvier 2020 auprès des lycées, CIO, missions locales, Université de Corse.... La version dématérialisée a été diffusée, courant janvier 2020, et mise en ligne sur l'ENT de l'Académie « Leia », le site internet de la Collectivité et son intranet. Suite à la situation sanitaire le guide « Chi fà dopu à a terza » a été diffusé, uniquement par voie dématérialisée. Tout comme la version 2021 du guide « Chi fà dopu u basciglie » avec en plus une mise en ligne sur le site Corsica Orientazione et sur les réseaux sociaux.

- Mise à disposition d'une boîte à outils. En ce qui concerne le volet relatif à l'orientation scolaire et plus particulièrement la diffusion de l'information sur les métiers et sur les formations auprès des publics scolaires, universitaires, des apprentis et de leurs familles, une boîte à outil de diffusion de l'information sur les formations et sur les métiers a été élaborée, dans le cadre de l'atelier n° 1 de la Commission de l'Orientation selon deux thématiques :
 - la découverte des métiers ;
 - le retour d'expérience.

L'objectif est de mettre la boîte à outils à la disposition de l'ensemble des collèges et des lycées dès la rentrée scolaire de septembre 2021.

Il s'agit de proposer et de coordonner un programme d'activités mis à la disposition des établissements : rencontre avec des chefs d'entreprises, découvertes et valorisation de certains métiers, vites d'entreprises, promotion de l'égalité filles-garçons...

La coordination du réseau des conseillers en évolution professionnelle (CEP) et la diffusion du 1^{er} niveau d'information sur l'ensemble du territoire.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activités...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités. Sur notre territoire, les 5 opérateurs sont Anthéa, Cap emploi, Pôle emploi, l'Apec et les missions locales.

En 2020, différentes actions ont été menées :

- l'organisation d'actions d'information et de formation auprès des CEP pour diffuser le 1^{er} niveau d'information auprès des publics ;
- la création et la diffusion d'un annuaire interne des CEP dans le cadre du réseau SPTO ;
- la création et la diffusion d'un annuaire des CEP à destination des publics ;
- la sérigraphie des points SPTO des 5 opérateurs CEP (Anthéa/Cap emploi/Pôle emploi/Apec/missions locales) avec le slogan « Ugnunu po trovà a so strada » et le visuel de campagne Corsica Orientazione.

Pour 2021, une campagne de communication est en cours de réalisation afin de promouvoir le réseau des CEP par le biais d'actions de communication ponctuelles auprès des publics :

- site Corsica Orientazione ;
- réseaux sociaux ;
- film de promotion du CEP ;
- insertions publicitaires.

La coordination du réseau de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Il est apparu essentiel de mieux structurer le réseau de la VAE en réalisant les actions suivantes :

- mettre en place le réseau VAE par le biais d'un appel à projets auprès de structures sur l'ensemble du territoire ;
- organiser des rencontres et des échanges entre les prescripteurs et les certificateurs de la VAE, dans un premier temps puis avec le réseau des CEP dans un second temps ;
- élaborer et diffuser une plaquette informative qui sera distribuée dans les points VAE du SPTO ;
- organiser des actions d'information et de formation auprès des prescripteurs retenus de la VAE dans le cadre du SPTO ;
- créer et diffuser un annuaire interne des prescripteurs de la VAE dans la cadre du réseau du SPTO ;
- créer et diffuser un annuaire des prescripteurs de la VAE pour les publics concernés.

Une campagne de communication sera également mise en place afin de promouvoir le réseau de la VAE par le biais d'actions de communication ponctuelles auprès des publics :

- site Corsica Orientazione ;
- réseaux sociaux ;
- film de promotion de la VAE ;
- insertions publicitaires.

La mise à disposition d'un numéro vert

Un numéro vert 0800 100 126 est à la disposition de tous les publics afin d'obtenir des informations en matière d'orientation tout au long de la vie. Ce numéro est complémentaire du site Corsica Orientazione, il permet à l'utilisateur de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Le site Corsica Orientazione

Le site Corsica Orientazione, lancé officiellement le 2 septembre 2020, permet de diffuser une information relative à l'orientation tout au long de la vie, de qualité sur l'ensemble du territoire, en proposant une liste exhaustive de formations et de métiers en tenant compte des données socio-économiques de notre île. À cet effet, 800 métiers et plus de 2300 formations sont disponibles sur cette plateforme d'information.

Des films sont également réalisés afin de promouvoir et de valoriser les métiers et

les formations.

3.4 L'accompagnement des publics

L'accompagnement des publics les plus fragiles constitue une politique volontariste importante. Elle se fonde sur la nécessité de compenser certains freins à la formation, mais aussi, à travers une prise en charge spécifique, de favoriser le retour en formation.

Plusieurs dispositifs sont déjà mis en œuvre par notre Collectivité, citons par exemple :

- les aides aux premiers équipements pour les élèves des établissements d'enseignement professionnel ;
- le fonds social apprentissage qui financé par notre Collectivité est mis en œuvre à travers les missions locales et qui permet des aides à la mobilité, au permis de conduire, à l'hébergement...
- les aides pour des formations spécifiques n'existant pas en Corse ;
- le schéma d'aide à la réussite et à la vie étudiante ;
- les bourses sanitaires et sociales ;
- la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle...

Il est cependant aujourd'hui souhaitable de structurer cette politique en la rendant plus lisible et plus accessible.

Ainsi dans les prochaines semaines un schéma général d'aide à la réussite des formations et des études sera présenté devant notre Assemblée, permettant ainsi son effectivité dès la rentrée de septembre 2021. Son objectif est, dans le cadre d'une approche globale du Primaire à l'Université, de présenter l'ensemble des actions et moyens que la Collectivité met à la disposition des élèves et des enseignants afin de participer à la mise en œuvre les études et des formations.

Concernant la prise en charge des jeunes les plus précaires, notamment les NEET⁵, plusieurs actions sont mises en œuvre. Elles visent un seul et même objectif : (re) mettre un maximum de jeunes en situation de formation qualifiante afin de favoriser l'accès à l'emploi. Les principales dispositions sont les suivantes.

- Assurer une nouvelle priorisation sectorielle des parcours de formation certifiants ou qualifiants à destination des jeunes : à court terme vers les métiers en tension permettant de répondre aux besoins immédiats des entreprises, à plus long terme vers les métiers de demain en particulier les filières stratégiques (tourisme, numérique, sanitaire et social, BTP et plus particulièrement le volet économies d'énergie et rénovations énergétique, l'agriculture et les industries agroalimentaires ;

⁵ NEET est l'acronyme de Neither in Employment nor in education or training. Il s'agit de jeunes de 15-24 ans, qui ne sont ni en emploi, ni en études ni en formation. De manière plus précise, cette catégorie regroupe 2 publics différents d'une part, les jeunes diplômés à la recherche d'un travail, se trouvant temporairement éloignés du marché de l'emploi, exposés à un risque de chômage prolongé et d'autre part, les jeunes ayant quitté précocement le système éducatif et ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail, faute de qualification et de compétences adéquates.

- Proposer des parcours de formations qualifiantes et préqualifiantes supplémentaires à destination des jeunes : plus de 570 pour la période 2021-2022.
- Renforcer le pilotage opérationnel de l'obligation de formation des 16-18 ans.

L'obligation de formation des 16-18 ans est devenue un enjeu majeur dans les actions menées dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire. La mise en œuvre de la mesure repose sur une politique interministérielle et partenariale associant les services déconcentrés de l'État, le réseau des missions locales ainsi que tous les acteurs de la formation, de l'emploi, de l'insertion et des politiques de jeunesse, coordonnés par notre collectivité au sein des plateformes du suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).

Les hauts commissaires à la pauvreté sont chargés, pour leur part, de jouer un rôle de facilitateur entre les différents acteurs de ce dispositif.

L'objectif des actions menées vise à améliorer le repérage des publics cibles, de mieux les accompagner afin de favoriser prioritairement une remise en situation de scolarité ou de formation.

L'obligation de formation des 16-18 ans participe donc au dispositif plus général de la lutte contre le décrochage scolaire qui constitue par ailleurs l'une des fiches action, la fiche 4.6, du plan Salvezza.

Le 3 décembre 2019, le Conseil Exécutif de Corse a délibéré favorablement en faveur de la réalisation d'une étude sur le décrochage scolaire, pour les 11-30 ans.

L'analyse de cette étude permet d'avoir une photographie instantanée du décrochage scolaire en Corse en faisant apparaître les causes, les conséquences et les facteurs, afin que nous puissions, au regard des solutions proposées, élaborer une convention qui répondra aux besoins de notre territoire tout en respectant des compétences des différents partenaires impliqués. L'objectif étant d'être le plus efficace et le plus efficient possible dans un domaine très important. Le soutien à des actions innovantes complètera aussi le panel d'actions mises en œuvre.

En effet, si le dispositif de prise en charge des décrocheurs issu de la loi du 5 mars 2014 a précisé le suivi ainsi que le travail de partenariat entre les services de l'Éducation nationale et les missions locales dans la prise en charge des décrocheurs, il demeure un certain nombre de difficultés qui nuisent à l'efficacité du dispositif et qu'il conviendrait de faire évoluer dans le cadre d'une nouvelle convention puisque la précédente est caduque. Il est important de noter qu'après une forte insistance, notre collectivité peut enfin accéder aux listes nominatives des décrocheurs et travailler au sein des PSAD⁶.

À cette occasion, l'atelier n° 2 de la Commission de l'Orientation du CREFOP relatif aux actions de lutte contre le décrochage scolaire doit être réactivé. Des spécialistes (Éducation nationale, missions locales, associations...) seront conviés de manière régulière afin d'échanger avec eux sur ces études et sur une nouvelle manière d'appréhender le décrochage scolaire, qui sera matérialisé par la convention

⁶ Les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) sont un mode de coordination des acteurs locaux de la formation, de l'orientation et de l'insertion des jeunes. Leur objectif : apporter une réponse personnalisée et rapide à chaque jeune de plus de 16 ans diplômé et sans solution."

probablement élargie en termes de partenaires et applicable dès septembre 2021.

Il est à noter que de façon complémentaire, l'ORS a réalisé une étude sur cette problématique axée sur le domaine de la santé.

Même s'il ne s'agit pas d'une compétence obligatoire de la Collectivité de Corse, les salariés des entreprises représentent aussi un public que nous souhaitons accompagner.

Les entreprises travaillent en effet dans un environnement en constante mutation.

Elles doivent régulièrement s'adapter aux évolutions technologiques et à l'ouverture des marchés, mais aussi moderniser leurs outils de production en formant leurs salariés. La Collectivité leur assurera un soutien afin de :

- lever les freins à la formation (transport, hébergement..) ;
- garantir la montée en compétences des personnels des filières prioritaires ;
- faciliter la fidélisation professionnelle dans les filières prioritaires en particulier des personnels du secteur touristique ;
- favoriser l'intégration de jeunes salariés, notamment par le développement d'une ingénierie pédagogique en direction des futurs tuteurs ;
- favoriser la mise en place de formations validantes : diplômes, titres, certificat de qualification professionnelle (CQP).

La Collectivité a donc mis en œuvre le dispositif CTOP (contrats territoriaux d'objectifs et de progrès) dans les filières prioritaires. Il s'agit de contrats signés avec les branches ou organisations professionnelles visant à former les salariés. Un opérateur de branche est chargé de la mise en œuvre de ces Contrats d'Objectifs et, à ce titre, a pour mission : d'informer les entreprises, de suivre la réalisation des actions de formation, de régler les prestataires, de faire un compte rendu pédagogique et un bilan financier des actions.

Des CTOP sont déjà en cours de réalisation ; par exemple le CTOP Agriculture géré par la chambre régionale, Artisanat géré par la chambre régionale, BTP géré par l'OPCO CONSTRUCTYS ou le CTOP Tourisme gérée par la Fédération des Offices de Tourisme. D'autres CTOP sont en cours d'élaboration par exemple les CTOP Culture et Patrimoine

Cette mesure, constituant la fiche 4.3 du plan Salvezza vient en complément du dispositif EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) porté les Direccte. EDEC et CTOP pourront être inscrits au prochain CPER.

Conclusion

Bien que la formation professionnelle ait toujours été un levier stratégique non seulement pour les filières et les publics, mais aussi pour l'environnement économique de notre territoire, la crise Covid-19 a mis en exergue son rôle majeur au sein de notre problématique sociétale : en effet, en rendant compte du choc et des mutations observées, la formation professionnelle rend également compte des enjeux politiques et socio-économiques.

Dans cette perspective, il apparaît que les transformations multiformes appellent à

repenser les concepts (donner du sens aux savoirs...) et les pratiques de la formation (digitalisation, enseignement modulaire...).

Force est de reconnaître que si la nécessité de former est une constante au sein des différentes stratégies opérées jusqu'alors au sein de notre Collectivité (CPRDFP, CPRDFOP, PRIC), nous assistons à un changement de paradigme puisqu'au-delà de la Formation, en tant qu'obligation légale, nous voulons tendre vers une Formation, riche en compétences renouvelées et souhaitées, génératrice de productivité et d'intégration sociale.

D'où l'enjeu que la Formation soit bien un outil opérant non seulement au sein de l'entreprise, mais aussi au sein du système économique et de la société insulaire puisqu'elle est arrimée aux autres stratégies du territoire (SRDE2I).

Aussi, afin de construire un sentier durable et robuste pour notre île, il conviendra de mesurer les effets progressifs de ces nouvelles impulsions sur les plans économiques et sociaux. À ce titre, le suivi en CREFOP sera sollicité.

De fait, outre les enjeux de rentabilité propre à chaque acteur économique en tant qu'investissement en capital humain, la formation professionnelle est plus que jamais un outil stratégique par rapport aux résistances économiques et résistances sociales constatées.

Nous savons que l'investissement sur le capital humain, par l'éducation et la formation afin d'assurer l'acquisition et la montée en compétences sont des clefs de développement harmonieux pour notre île et des garanties pour l'avenir.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.