

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

6 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2022

REUNION DES 20 ET 21 DÉCEMBRE 2022

**RAPPORT DE MONSIEUR**  
**LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**RAPORTU D'ORIENTAZIONE NANT'À A PULITICA DI**  
**SUSTEGNU À U TRAVAGLIU È À L'IMPIEGU**

**RAPPORT D'ORIENTATION SUR LA POLITIQUE DE**  
**SOUTIEN AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI**

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

A l'instar du récent débat sur la politique linguistique de la Collectivité de Corse, le document qui vous est soumis est un rapport d'orientation.

Sur un sujet aussi important que celui du travail et de l'emploi, qui appelle à des réformes profondes<sup>1</sup> ayant vocation à être adossées à une consultation et, chaque fois que possible, à un consensus large, il nous paraissait indispensable d'associer au Conseil exécutif de Corse, l'Assemblée de Corse, le CESEC, l'Assemblea di a Ghjuventù et au-delà, l'ensemble des acteurs concernés, institutionnels, opérateurs et membres de la société civile impliqués.

Enjeu stratégique et identifié comme tel dans la révision du SRDEII « Ecunomia 2030 » adoptée par l'Assemblée de Corse (délibération n° 22/101 AC de l'Assemblée de Corse approuvant la révision du SRDEII), la question du travail et de l'emploi dépasse désormais la seule sphère de l'économie et de l'entreprise, et embrasse plus largement les défis de la responsabilité sociétale de l'entreprise, du pouvoir d'achat, de la lutte contre la précarité et les inégalités.

Dès 2011, la commission européenne émettait au près du parlement, du conseil de l'Europe, du comité économique et social européen et du comité des régions, ses recommandations portant sur la responsabilité sociale des entreprises. Depuis l'entrée en vigueur de la loi PACTE du 22 mai 2019, ces recommandations font été adaptées en France grâce à un cadre législatif et réglementaire prenant en compte la responsabilité sociétale des entreprises.

En ce qui concerne la Corse, la délibération n° 16/176 AC de l'Assemblée de Corse qui réformait les aides à l'emploi en introduisant « u Pattu Impiegu » se préoccupait, déjà en 2016, de la nécessité d'une meilleure approche sociétale de la part des entreprises corses.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. En d'autres termes, la RSE correspond à la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

---

<sup>1</sup> Ce rapport a vocation à rester dans le champ strict de l'économie du travail et de l'emploi. Il n'en reste pas moins que les évolutions contemporaines en matière de travail et d'emploi suscitent des interrogations sur l'exigence de réformes sociétales plus importantes, à l'instar des débats autour du revenu universel. Suite à la délibération n° 20/125 AC du 31 juillet 2020, le Conseil exécutif de Corse a diligenté une étude dont les résultats seront présentés et débattus au premier semestre 2023.

Au vu des difficultés sociales qui pèsent sur notre île, tout en veillant à sa cohésion, il est proposé de scinder les orientations en deux parties complémentaires : dans un premier temps, au travers du présent rapport, poser une réflexion et des pistes d'actions sur le volet social de la RSE, puis au cours de l'année 2023, les compléter par la partie environnementale afin de couvrir l'ensemble du champ de la RSE et des domaines d'intervention qu'elle interroge aujourd'hui (attractivité économique notamment).

En effet, tant sur le différentiel de salaire moyen observé entre la Corse et les régions de France (DOM / TOM inclus) que sur la progression de la précarité au sein des territoires, ou encore sur le nécessaire rattrapage des rémunérations au vu d'une inflation persistante, l'ensemble des indicateurs expliquent, en même temps qu'ils le légitiment, tout l'enjeu du débat sur le travail et l'emploi. Ces réflexions se nourrissent par ailleurs des travaux récents portés par l'Assemblée de Corse sur l'adaptation de la loi sur pouvoir d'achat, la tenue de Conférences sociales ou, plus précisément encore, des travaux engagés par le CESEC au travers du rapport « Cambià u Campà ».

De plus, dans une période où l'offre d'emploi est soutenue, ce rapport a aussi pour objet d'accompagner au mieux les recrutements et notamment ceux qui concernent les emplois qualifiés, d'où une nécessaire adaptation du régime des aides « Pattu Impiegù ».

Mais se cantonner à une simple réforme de l'aide à l'emploi, limite notre niveau d'exigence.

Notre ambition, à travers la présentation de ce rapport, est de permettre d'élargir la réflexion à l'ensemble des questions liées au travail et à l'emploi, mais aussi de tenter de faire de la responsabilité sociétale des entreprises tout autant un facteur de développement et de compétitivité qu'un moyen d'améliorer les conditions d'emplois et de travail des salariés.

Désormais, au-delà des considérations philosophiques et manifestement non abouties, il paraît essentiel et urgent de pouvoir décliner très pratiquement une série de mesures de soutien public, partagées, comprises et rapidement opérationnelles.

Mieux connaître pour mieux comprendre est nécessaire à l'action publique, aussi la première partie de ce rapport tentera de présenter une photographie fidèle du travail et de l'emploi en Corse, et plus globalement de la situation socioéconomique de l'île.

Sur cette base, la seconde partie pointera l'inadaptation actuelle des aides au recrutement et la nécessité à ce titre de repenser notre politique de soutien à l'emploi.

Enfin, la troisième partie de ce rapport sera dédiée à une série de propositions, non exhaustives et ouvertes à l'approfondissement technique et financier.

Elles concerneront tout autant le soutien à l'emploi (recrutement de salariés qualifiés, contrats d'apprentissages en CDI, montée en compétences par la validation d'acquis de l'expérience, mobilité interne dans les entreprises..) que l'exemplarité des entreprises (label RSE employeur), la reprise d'activité par les salariés ou encore la redynamisation de l'expérience « territoire zéro chômeur », la proposition également

de création d'une « accolta suciale », instance de dialogue social associant la CDC, l'Etat, les syndicats professionnels et les organisations d'employeurs.. Un focus plus particulier sera porté à une éventuelle proposition d'adaptation règlementaire concernant le CDI saisonnier.

Le programme de travail proposé dans le cadre du présent rapport d'orientation est le suivant :

- Présentation du rapport d'orientation devant l'Assemblée de Corse lors de la session de décembre 2022
- Phase de travaux et de consultation sur la base du rapport d'orientation : janvier-février 2023. Les institutionnels et partenaires consultés sont : Etat, CESEC, Chambre des Territoires, commissions organiques de l'Assemblée de Corse, CCIC / CRMA, Syndicats de salariés, organisations professionnelles, Assemblea di a Ghjuventù
- Restitution de l'avis de l'Assemblée de Corse : février 2022
- Conférence sociale centrée sur la problématique travail et emploi : début mars 2023.
- Rapport du Conseil exécutif de Corse : mars 2023
- Avis CESEC et AG : mars 2023
- Examen du rapport définitif par l'assemblée de Corse : avril 2023

### **I - Une tendance conjoncturelle plutôt favorable, mais qui ne gomme pas des difficultés socioéconomiques persistantes**

Malgré un environnement international profondément instable et les difficultés d'approvisionnement ainsi que la poussée inflationniste qui en découle, l'activité insulaire garde un bon cap au 2<sup>ème</sup> trimestre 2022 et enregistre un rebond de **+ 4,4 %** par rapport au 2<sup>ème</sup> trimestre 2019 sur la base du suivi des heures de travail rémunérées (INSEE).

De façon liée, l'amélioration conjoncturelle s'observe sur le front de l'emploi salarié qui progresse de 0,6 % sur un trimestre et, plus significativement, de **+ 6,3 %** par rapport à son niveau d'avant crise sanitaire (2<sup>ème</sup> trimestre 2019) avec une tendance haussière particulièrement marquée dans l'industrie agro-alimentaire et le secteur des transports.

Les recrutements, approchés par les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) excèdent de **+ 12 %** leur niveau de 2019, avec un net rebond par rapport à la période d'avant crise dans le secteur des transports (+ 37 %), du commerce (+ 12 %) et de l'hôtellerie restauration (+ 6 %). Dans la construction, les DPAE demeurent en revanche inférieures de 3 % à leur niveau d'avant crise.

En miroir, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) régresse deux fois plus vite en Corse qu'au niveau national (- 18 % contre - 8,9 %) pour s'établir à **18 590** au 2<sup>ème</sup> trimestre 2022. Sur la même période, le taux de chômage localisé enregistre la même tendance avec une nouvelle baisse significative qui le ramène à **6%** de la population active. En un an, il perd 1.1 point, se situant ainsi au niveau le plus bas jamais observé au depuis 2014. Dans certains territoires de Corse, il avoisine même les 5 %, à l'image du bassin d'emploi de Corti.

Pour autant, malgré des éléments de conjoncture redevenus favorables et une

tendance sur le marché du travail qui pourrait s'apparenter, sur certains territoires, à une situation de plein emploi jamais atteinte, la situation socioéconomique de la Corse s'avère, dans les faits, beaucoup plus contrastée.

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

La situation observée de quasi plein emploi participe évidemment des difficultés de recrutement remontées par les entreprises. **28 690** projets de recrutement sont en effet répertoriés par Pôle Emploi en 2022, dont 61 % identifiés comme difficiles. S'agissant en particulier du BTP, les données publiées par Pôle emploi font état de tensions au plus haut sur de nombreux métiers et compétences, avec une situation extrême sur le métier de maçon : 436 offres à pourvoir (sur le seul volet des offres déposées auprès de Pôle Emploi) pour 131 demandeurs de catégories A, B et C enregistrés (i.e. intégrant également les demandeurs d'emplois exerçant une activité réduite).

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

Couplé à une structure du tissu entrepreneurial dominée par la très petite entreprise, le niveau médian des salaires de Corse est identifié comme le plus bas de France entière (territoires et départements d'outre-mer inclus) avec un différentiel observé de l'ordre de **400 €** (réf. Corsica Statistica). Pour rappel, le salaire moyen annuel net dans le secteur privé s'élève en Corse à 2 346 €, il est de 2 736 € en moyenne nationale.

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

Les créations d'emplois demeurent en effet très largement marquées par l'influence des activités touristiques, plus de la moitié (57 %) des projets de recrutement identifiés par Pôle emploi concernent ainsi des emplois saisonniers en 2022. S'ils ont souvent le mérite d'éviter, voire de casser, les situations de chômage de longue durée, ces emplois, trop souvent peu ou mal rémunérés, ne favorisent pas une insertion durable dans l'emploi et, par-là, la sécurisation des parcours professionnels.

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

---

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

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

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

Or la Corse est le territoire où il est par ailleurs observé que les prix à la consommation sont plus élevés que la moyenne nationale (Corsica Statistica), **+ 8,7 %** pour le seul poste de l'alimentaire qui représente 15 % des dépenses des ménages.

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

## **II - De la nécessité de repenser notre politique de soutien à l'emploi**

Ce triste constat n'est malheureusement pas récent et nos institutions, pour tenter d'y apporter des réponses appropriées, se sont positionnées et engagées à plusieurs reprises.

L'Assemblée de Corse a tout d'abord adopté, sur proposition du Conseil exécutif, un plan ambitieux pour lutter contre la précarité et la pauvreté lors de la séance du 30 septembre 2016. Fruit d'une concertation élargie à l'ensemble des acteurs et partenaires sociaux concernés, ce plan propose 60 mesures adaptées aux réalités des territoires pour aider les plus défavorisés.

Dans la même optique, considérant que la situation du chômage et de l'emploi est une des principales préoccupations des Corses et, à ce titre, une priorité des institutions, l'Assemblée de Corse a adopté, par délibération n° 19/171 AC du 23 mai 2019, *a Cartula Impiegu Lucale* (Charte de l'emploi local).

Avec une structure de l'économie et de la démographie peu favorable aux conditions d'emplois (tissu économique émiétté, saisonnalité forte, chômage persistant, recours croissant à l'emploi détaché, croissance de la population active soutenue par les flux migratoires), l'enjeu de cette charte est de favoriser, à compétences égales, l'accès des Corses aux opportunités d'emploi.

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

Plus récemment enfin, le CESEC dans son rapport *Cambià u campà* adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du 26 octobre 2021, revient avec force sur la situation socioéconomique dégradée de la Corse, l'urgence sociale qui perdure au-delà de la crise sanitaire et une précarité qui continue de progresser dans les territoires.

Dans la réflexion engagée sur le changement de modèle de développement à impulser dans ce contexte, ce rapport, en cohérence avec les différentes délibérations dédiées de l'Assemblée de Corse, met à juste titre en exergue la nécessité de traiter de façon cohérente et articulée les enjeux croisés de soutien aux dynamiques sectorielles et territoriales, de formation et de qualification des personnes sur ces territoires, et de solidarité et justice sociale.

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

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

Dans un contexte de quasi plein emploi sur certains territoires, les entreprises alertent en effet avec force sur leurs difficultés de recrutement, sur le nombre d'emplois non pourvus par défaut de compétences, voir sur le décalage encore trop souvent observé entre les compétences recherchées et les compétences disponibles.

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

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

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

C'est à ce titre que les mesures ont été pensées dans le cadre d'un partenariat avec l'Etat et Pôle emploi (dispositif Corse emploi) et que la condition d'accès aux

mesures était, et demeure encore à ce jour, une inscription préalable du bénéficiaire dans les fichiers de Pôle Emploi.

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

La rationalisation des différents dispositifs au sein d'une même mesure, avec un recentrage sur les demandeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus de 6 mois et un meilleur ciblage des publics, a offert une meilleure lisibilité du dispositif en même temps qu'une meilleure allocation des crédits mobilisés. Ainsi, entre 2016 et 2021, 5,6 M€ ont été individualisés pour soutenir la création de 738 emplois, ramenant ainsi le montant d'aide moyen octroyé par emploi à 7 580 €.

Rationalisation ne signifie toutefois pas plus grande efficacité.

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

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

Enfin, dans le tertiaire marchand, secteur dominant qui concentre plus de 70 % de l'emploi salarié privé de l'île, ce sont 542 emplois qui ont été aidés de 2016 à 2021 alors que, dans le même temps, 4 500 emplois étaient créés par la seule dynamique du secteur.

Au final, le Pattu Impiegu aura soutenu sur la période d'observation entre **10 à 12 %** de l'emploi salarié privé créé, sans que l'on puisse démontrer une véritable « incitativité ».

La politique publique de soutien à l'emploi déployée doit donc nécessairement être refondée pour, d'une part, s'articuler et accompagner au mieux les initiatives visant à répondre aux besoins en compétences des entreprises (en l'état le dispositif ne génère qu'effet d'aubaine) et, d'autre part, participer à l'amélioration des conditions d'emploi, de rémunération et de consolidation des plans de carrières.

Car, s'il est un fait avéré, c'est que l'actuelle prime à l'emploi n'a pas permis d'œuvrer en ce sens si l'on en juge le turnover important régulièrement observé des salariés primés.



### III - Les orientations proposées

Dans ce cadre, la réflexion sur les orientations support à la révision de la politique de soutien à l'emploi pourrait s'articuler autour des axes ci-après.

Il importe de préciser que la logique projet centrée sur la production locale de biens et services reste la porte d'entrée pour accéder à un soutien financier, indépendant de toute intensité et bonification d'aide qui pourrait concerner certaines typologies de public cible.

#### III.1 - Encourager et soutenir les entreprises s'engageant dans un projet d'accompagnement renforcé vers l'emploi

Dans un contexte de chômage exceptionnellement bas, l'enjeu est résolument de favoriser la mise en adéquation des besoins des entreprises avec les publics cibles éligibles, via le développement des compétences et savoirs requis pour l'accès au poste à pourvoir.

Sont concernées en tout premier lieu les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), qui s'adressent aux travailleurs, privés ou non d'emploi, pour leur permettre de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences, découvrir l'environnement professionnel et plus globalement la qualité de vie au travail proposés par une entreprise (attractivité au poste).

Ainsi, toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé peut en bénéficier à la condition que le dispositif lui soit prescrit par l'un des quatre organismes suivants : Pôle emploi, une mission locale, un organisme spécialisé pour l'insertion des personnes en situation de handicap, un organisme lié à l'Etat par une convention relative à l'Institut d'administration des entreprises.

Dans les faits, considérant un public demandeur d'emploi, Pôle Emploi propose le dispositif qui correspond à une période d'immersion de 30 jours en entreprise afin de découvrir le métier et l'environnement professionnel, sans contrepartie financière de l'employeur (le demandeur d'emploi continuant de percevoir son indemnisation).

Dans la continuité, si l'employeur et le salarié conviennent de l'entame d'un parcours d'embauche, Pôle Emploi couple cette mesure de son dispositif AFPR (action de formation préalable au recrutement) pour permettre, sur une période de trois mois, l'acquisition du corpus de compétences requis, et ainsi l'adaptation au poste du demandeur d'emploi.

A l'issue de ce parcours, l'employeur s'engage à embaucher pour une période d'au moins six mois le demandeur d'emploi.

En Corse, le dispositif est largement plébiscité, Pôle emploi en ayant en effet déployé plus de 600 sur la seule année 2021.

#### Proposition :

Selon des modalités et une intensité à définir (tenant notamment compte des profils de publics cibles), un soutien financier pourrait être octroyé à l'employeur s'il

convient d'un recrutement en contrat à durée indéterminé (CDI) au terme du parcours d'embauche.

Connue en amont de l'initiation de la démarche, l'aide à l'emploi revêtirait un réel effet incitatif pour accompagner l'entreprise dans le parcours à l'embauche.

Focus sur le public jeune :

En Corse, le public jeune est particulièrement exposé au décrochage économique et social en lien avec un fort taux de sortie précoce du système éducatif et un plus faible taux de qualification qui favorise les situations de précarité (**25 %** des moins de 30 ans vivent dans la pauvreté contre 20,7 % en France entière, départements et territoires d'outremer inclus).

Dans le contexte actuel, l'implication de l'employeur dans le parcours professionnel et social du jeune est une plus-value reconnue pour son intégration, au même titre que la représentation de l'entreprise et de la qualité de vie au travail qu'elle peut apporter.

A ce titre, les missions locales souhaitent solliciter plus fortement les entreprises pour le déploiement de PMSPM et initier un accompagnement personnalisé du jeune en support à une démarche de qualification, de montée en compétences et de possible intégration durable dans l'entreprise.

Pour toute embauche d'un public jeune à l'issue d'une période de mise en situation en milieu professionnel, le soutien financier pourrait être majoré.

Dans le même ordre d'idée, le Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC) inscrit dans ces axes d'intervention la nécessité de « *proposer des parcours de formation supplémentaires pour répondre aux difficultés de recrutement, qui impliquent les entreprises dans la construction de solutions sur mesure* » et, au-delà, toute « *expérimentation de nouvelles actions permettant de répondre aux difficultés de recrutement* ».

En Corse, dans ce cadre, l'État et la Collectivité de Corse se sont engagés dans un dispositif expérimental visant à proposer 150 parcours de formation additionnels à destination des demandeurs d'emploi dès l'année 2022, ciblés vers les besoins immédiats de recrutement des entreprises.

Construit avec l'AFPA de Corse, le dispositif proposé s'articule autour de cinq phases :

- 1/ détection et choix des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement, détection des besoins ;
- 2/ ingénierie pédagogique : adéquation compétences et formations et/ou certifications appropriées aux besoins décelés,
- 3/ recrutements : détection des profils et des futurs stagiaires ;
- 4/ prise de fonction : engagement des parties (employeur - stagiaire - organisme de formation) pour engager le processus de qualification, de sécurisation du parcours et d'intégration à l'entreprise ;
- 5/ Evaluation de l'expérimentation.

Proposition :

Dans le cadre du prolongement de l'expérimentation en 2023, selon des modalités et une intensité à définir (tenant notamment compte des profils de publics cibles), un soutien financier pourrait être octroyé à l'employeur s'il convient d'un recrutement en contrat à durée indéterminé (CDI) au terme du parcours d'embauche.

Là encore ce positionnement procéderait de l'attractivité du dispositif pour les entreprises qui sauraient ainsi, en amont, qu'elles pourraient potentiellement bénéficier d'un soutien financier visant à consolider l'embauche réalisée à la fin du parcours.

En soutien à l'insertion par l'activité économique (IAE) des publics les plus fragiles, cette logique pourrait être étendue aux parcours emploi compétences (PEC) cofinancés par la Collectivité de Corse et dédiés aux publics bénéficiaires de minima sociaux (RSA principalement), qui associent mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés et accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.

Ces contrats s'appuient sur une logique de parcours comportant des actions d'accompagnement professionnel mises en œuvre par l'employeur et par le prescripteur, au bénéfice de la personne recrutée.

Sur le même principe, dans une optique d'appui à la consolidation du poste, un soutien financier pourrait être octroyé à tout employeur qui à l'issue du parcours proposerait au bénéficiaire un recrutement par voie de contrat à durée indéterminée (l'engagement contractuel dans le cadre du dispositif étant de 6 mois minimum).

Enfin, dans le cadre de l'accompagnement privilégié vers l'emploi que représente la voie de l'alternance et plus spécifiquement celle de l'apprentissage, la même logique pourrait être appliquée pour tout contrat d'apprentissage qui serait signé en CDI, participant ainsi à l'augmentation du taux d'insertion durable dans l'emploi des jeunes apprentis insulaires.

Les données statistiques relatives au taux d'emplois des jeunes apprentis insulaires mettent en effet en lumière un nécessaire rattrapage à opérer par rapport au niveau national. Le taux d'emplois, 6 mois après la sortie du cursus, s'établit à **47 %** en Corse et à 61 % en France métropolitaine. Il est de 56 % 12 mois après la sortie, contre 67 % au niveau national.

### III.2 - Encourager et soutenir les entreprises qui promeuvent la montée en compétences des salariés et la mobilité interne

Le soutien à l'emploi pourrait également concerner, dans l'inflexion de méthode envisagée, la mobilité interne de salariés vers des postes à plus haute compétences, responsabilités et, logiquement, rémunération.

Ainsi, l'entreprise confrontée à des problèmes de recrutement par défaut de compétences requises, qui ferait l'effort de mobiliser l'offre de formation existante, notamment les actions qualifiantes de formation en situation d'emploi, pour permettre à un salarié (en présentant les capacités) d'évoluer vers un poste plus qualifié (cadre intermédiaire par exemple), pourrait bénéficier d'un soutien financier au poste ainsi créé/pourvu.

La validation des acquis par l'expérience (VAE) parce qu'elle permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, s'inscrit parfaitement dans cette logique de montée en compétences.

Il s'agirait ainsi de soutenir et d'encourager l'élévation de compétences dans l'entreprise (ce faisant la fidélisation des salariés) et de favoriser également, de façon induite le remplacement du salarié, sur le poste d'exécution à moindre qualification laissé vacant.

Proposition :

Selon des modalités et intensité à définir, la mobilité d'un salarié vers un poste plus qualifié à l'issue d'une action de formation et/ou d'une VAE pourrait être primée et ainsi bénéficier d'un soutien financier, sans qu'il y ait création nette d'emplois supplémentaires dans l'entreprise.

De la même manière, la transformation d'un contrat durée à déterminée en contrat à durée indéterminée qui s'inscrirait dans cette logique pourrait être primée.

### III.3 - Encourager et soutenir les entreprises qui s'engagent dans une démarche vertueuse de responsabilité sociétale en entreprise (RSE)

La situation de tension généralisée observée sur le marché du travail commande une inflexion radicale pour accompagner les entreprises qui s'engagent dans une démarche d'attractivité au poste et de montée en compétences des publics cibles de nos politiques publiques.

Considérant la persistance des difficultés socioéconomiques que traduisent le différentiel de salaire (emplois privés) observé entre la Corse et l'ensemble des régions, de niveau médian annuel des personnes vivant dans un ménage en Corse et, au-delà, de précarité et pauvreté monétaire, il convient d'aller plus loin et de soutenir les entreprises qui s'engagent dans une logique de RSE sur son volet social : rémunérations objectivement supérieures aux minimums conventionnels ou accords de branche / entreprise, soutien avéré au pouvoir d'achat des salariés (intéressement, versement de l'ITRC, tickets restaurants, prise en charge de la mutuelle santé, aide au logement, etc.), conditions de travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), conciliation vie privée vie professionnelle, lutte contre les discriminations, etc.

Ainsi, pour soutenir, mais également encourager, les entreprises à s'engager dans cette voie, le soutien à l'emploi serait déterminé, y compris en intensité, au travers de l'appréciation de critères objectifs d'engagement de l'entreprise pour le pouvoir d'achat de ses salariés et la qualité de vie au travail, dont la traduction pourrait être une labélisation du type « marque employeur » à co-construire dans le cadre d'une concertation avec l'ensemble des acteurs concernés (institutionnels, organisations professionnelles, syndicats de salariés, etc.).

La marque employeur serait ainsi définie comme l'image que renvoie une entreprise pour attirer, embaucher, mais également retenir les meilleurs talents disponibles sur le marché du travail. Il s'agit là d'un point central de l'inflexion de méthode à impulser : la nécessaire fidélisation des salariés qui fait encore trop largement défaut au fonctionnement des entreprises et à leur compétitivité (les entreprises insulaires affichant en effet un turnover de salariés des plus marqués) ; l'actuelle prime à l'emploi, parce que centrée sur une approche administrative d'éligibilité à priori, n'ayant pas permis d'œuvrer en ce sens.

Proposition :

Le soutien financier aux créations d'emplois et son intensité, hors recrutement consécutif à une période de mise en situation en milieu professionnel et à une mobilité interne vers un poste qualifié, serait conditionné par le respect de critères d'éligibilité au premier rang desquels une rémunération objectivement et nécessairement supérieure aux minimums conventionnels.

Sur la base d'un référentiel sectoriel à construire en collaboration avec les services de l'Etat (DREETS), incluant les typologies de public et de taille d'entreprise, l'intensité de l'aide (à définir) sera fonction du nombre de critères cumulatifs et limitée à un plafond d'intervention (à définir également). La grille de lecture ainsi construite, comme le mécanisme d'octroi, devront être simples et lisibles.

Dans ce cadre, le non-versement de l'ITRC pourrait être considéré comme un critère d'exclusion à toute forme de soutien à l'emploi.

Le recrutement d'un emploi qualifié serait considéré comme un critère de bonification du soutien financier au poste.

La signature de la Charte en faveur de l'emploi local par l'entreprise pétitionnaire serait également considérée comme un critère de bonification du soutien financier au poste.

A terme, à l'image de ce que l'on observe déjà pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), seule la labellisation « marque employeur » pourrait donner accès à un soutien financier.

#### III.4 - Accompagner la soutenabilité du CDI saisonnier et soutenir son déploiement

La Corse est la collectivité où la proportion d'emplois saisonniers est la plus importante. En 2019, 27 700 emplois y étaient saisonniers, représentant **19 %** de l'emploi salarié hors agriculture.

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

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

Dans ce contexte, la CCI de Corse, l'UMIH de Corse, la DREETS et l'ADEC ont souhaité procéder à une expérimentation visant à étudier les conditions de mise en place d'un « CDI saisonnier » en Corse. L'objectif est de tester les conditions d'une annualisation du temps de travail des personnels saisonniers, en soutien à l'activité des entreprises et à une meilleure stabilité professionnelle des salariés (accès au logement, au crédit bancaire, à la formation, etc.).

Cette expérimentation concerne les secteurs du tourisme (hôtellerie, hôtellerie restauration, hôtellerie de plein air) et du transport de voyageurs (autocaristes) et intègre 22 établissements volontaires.

Le scénario privilégié qui se dégage des travaux conduits, qui devra être partagé par les professionnels des secteurs considérés, serait le déploiement d'un CDI saisonnier mobilisant le dispositif de Repos Compensateur de Remplacement (RCR). Les saisonniers seraient embauchés en CDI avec une période de haute activité (pendant la saison) à 48 h/semaine, une période de travail « normale » (avant et après le pic d'activité) à 39 h/semaine, et une période basse (hors saison) de repos

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

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

Pour maintenir l'attrait et ainsi l'opérationnalité du projet de CDI saisonnier scénarisé, un mécanisme de compensation pourrait être mis en œuvre et articulé autour de deux dispositifs complémentaires :

- Une « prime de maintien dans l'emploi dégressive », versée au salarié directement par la puissance publique, pendant une durée limitée qui pallierait la perte des allocations chômage ;
- Une « prime d'ancienneté progressive », versée au salarié directement par l'employeur, sans durée limitée, qui interviendrait en relai de la première prime.

Ce mécanisme présenterait l'intérêt d'impliquer l'ensemble des acteurs dans la compensation à réaliser auprès du saisonnier : la puissance publique pendant une durée limitée et, conjointement et les employeurs du tourisme qui s'engagent à réévaluer les salaires au moyen de la prime d'ancienneté progressive.

Les dispositifs de compensation bénéficieraient d'une exonération fiscale et sociale.

Proposition :

Sous réserve de validation du scénario de CDI saisonnier fondé le principe du RCR et de la soutenabilité des dispositifs de compensation présentés, de son possible déploiement via l'exercice préalable du droit à l'expérimentation de la Collectivité de Corse, un soutien financier pourrait être envisagé pour accompagner, et en même temps inciter, les employeurs à mobiliser ce nouvel outil de politique publique de l'emploi.

Plus précisément, l'intervention financière de la Collectivité de Corse (selon des modalités et une intensité à définir) pourrait intervenir pour consolider, sur une temporalité définie, la prime d'ancienneté progressive versée par l'employeur, participant ainsi à la consolidation du poste et à l'insertion durable dans l'emploi du salarié bénéficiaire.

### III.5 - Encourager et soutenir les entreprises qui proposent des mécanismes d'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui permet à la fois de motiver et fidéliser l'ensemble des salariés d'une entreprise en les associant à la performance ou aux résultats de l'entreprise.

Mis en place par voie d'accord collectif entre l'employeur et les salariés, ou par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés,

l'intéressement est un plan d'épargne salariale qui permet aux salariés de recevoir une prime proportionnelle aux résultats et aux performances de l'entreprise, calculée sur la base d'une formule claire et composée d'éléments objectifs posée par accord.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés. La répartition peut être soit uniforme, c'est-à-dire que tous les salariés reçoivent la prime, soit proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié, soit combinant plusieurs critères.

Les montants qui peuvent être versés aux salariés au titre de l'intéressement varient d'une entreprise à l'autre. Ces variations sont liées à divers paramètres, quantitatifs et qualitatifs, définis dans l'accord. Par exemple, le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation, les délais de livraison, la mise en place nouvelles procédures, la conduite à terme d'un projet.

**Proposition :**

Sur la base d'un état des lieux préalable des accords d'intéressement dans les entreprises de Corse, à réaliser en partenariat avec la DREETS de Corse, et selon des modalités et intensité à définir, la signature d'un accord d'intéressement pourrait faire l'objet d'un soutien financier de la part de la Collectivité de Corse. Compte tenu du faible dialogue social dans les petites entreprises, la mesure de soutien pourrait ne cibler exclusivement que les TPE. Afin d'éviter tout effet d'aubaine, seuls les accords d'une durée minimale de 3 ans seraient primés et la prime versée à l'issue de la troisième année.

### III.6 - Encourager et soutenir la reprise d'entreprise par les salariés

En Corse, plus peut être que dans n'importe quelle région, la question de l'emploi, du maintien des compétences, de l'amélioration des conditions d'emploi et du pouvoir d'achat doit également être appréhendée à l'aune de l'arrivée à l'âge à la retraite des dirigeants d'entreprises.

Rappelée avec force à l'occasion des différents comités locaux de formation, notamment sur le bassin du Grand Aiacciu, la problématique de la reprise et transmission d'entreprises est un enjeu central pour la stabilité du tissu économique local.

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

Anticiper et accompagner les transmissions d'entreprises est donc fondamental et nombre de dispositifs sont d'ores et déjà déployés dans cet objectif, au premier rang desquels le dispositif Impresa Sì de la Collectivité de Corse, les mesures nationales (le contrat de génération notamment) et l'action des outils financier de la plateforme Fin'Imprese.

Aussi important soit-il, le soutien financier nécessite très souvent un accompagnement renforcé du porteur de projet via un soutien à l'ingénierie de projet,

un appui technique, voire une action de formation, notamment lorsque le projet de reprise est porté par des salariés désireux de maintenir leurs outils de travail, améliorer leurs conditions d'emploi et de rémunération, et sécuriser avant tout leur avenir.

Proposition :

Il est proposé de renforcer le soutien de la Collectivité de Corse au projet de reprise d'entreprise par ses salariés sous forme de société coopérative et participative (SCOP) ou de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), participant ainsi de l'intéressement des salariés à la performance et résultats de l'entreprise.

Dans cette optique, L'ADEC souhaite proposer une convention de partenariat avec le réseau des SCOP et des SCIC qui accompagne la création, la reprise et la transformation d'entreprises sous forme coopérative. Ce réseau propose un service complet aux salariés repreneurs : accueil, accompagnement dans la durée, financements, formations, échanges entre entrepreneurs, représentation auprès des pouvoirs publics.

Le partenariat passé avec la représentation territoriale du réseau dans la région Sud PACA - Corse, permettrait de sensibiliser les dirigeants d'entreprises, salariés, partenaires institutionnels et l'ensemble des opérateurs économiques à l'action d'accompagnement et d'appui du réseau, de donner accès privilégié aux outils financiers portés par le réseau (s'agissant notamment de fonds de caution et de fonds de capital investissement), de cofinancer chaque opération de reprise avec la mobilisation d'Impresa Si et des outils financiers compétents.

Au terme d'une évaluation du partenariat, et si le volume d'affaire s'avérait significatif, il pourrait être envisagé un soutien de la Collectivité de Corse à l'installation d'une antenne du réseau en Corse.

### III.7 - Relancer et redynamiser l'expérimentation territoire zéro chômeur de longue durée

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

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

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

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

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2022, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée (supérieure à un an d'inscription dans les fichiers de Pôle emploi) s'établit en Corse à **5 660** personnes, soit 30,4 % du nombre total de DEFM de catégorie A, B et C.



Cette part significativement plus faible que celle observée au niveau national (la surreprésentation d'emplois saisonniers favorisant la reprise temporaire d'activité) ne doit pas occulter la situation socio-économique des territoires et l'aggravation des inégalités et des situations de pauvreté monétaire provoquée par les conséquences économiques et sociales de la pandémie sanitaire.

Proposition :

Dans la continuité de la première expérimentation menée en Corse en 2017 dans la Communauté de communes Pasquale Paoli, et dans le cadre d'une gouvernance assurée par la commission ad hoc recréée par délibération n° 18/301 AC de l'Assemblée de Corse du 2 février 2018, il est proposé de relancer l'expérimentation sur les territoires de Corse en s'appuyant sur la 2<sup>ème</sup> génération de cahier des charges.

Il importe de considérer que ce dispositif n'est pas une finalité en soit comme en témoignent de nombreux articles et interventions consacrés. L'embauche créée via une entreprise à but d'emploi (EBE) doit être perçue comme une remise en situation professionnelle pour des publics qui en sont très éloignés et, à ce titre, comme une transition vers un possible emploi en entreprise classique. Dans un contexte socioéconomique aggravé par la pandémie, plus encore dans nos territoires ruraux, et en même temps de difficultés avérées de recrutement, la relance de l'expérimentation sous cet angle conserve sa pleine légitimité, et ce même si le modèle économique des EBE s'avère encore pour l'heure des plus fragiles.

Et parce que les questions d'emplois et de chômage sont, dans les territoires, intimement liées à leur dynamisme économique et à l'impulsion de projets, individuels ou collectifs, visant à dynamiser le tissu entrepreneurial, il est proposé que l'ADEC, dans le cadre des conventions cadre d'action économique territoriale en cours d'élaboration avec les différents EPCI de l'île, accompagne en ingénierie de projets (travaux préparatoires) les territoires candidats à cette seconde phase de l'expérimentation, voire suscite leur candidature lorsque la situation socio-économique le justifie en particulier.

Dans son rapport *Cambià u campà*, le CESEC rappelle en effet, pour un dispositif identifié comme essentiel à l'insertion durable des demandeurs d'emploi de longue durée, les difficultés des territoires à répondre au cahier des charges imposé par l'habilitation et, par-là, l'importance à les accompagner en ingénierie de projet.

### III.8 - Agir sur le dialogue social

La définition la plus communément acceptée du dialogue social est celle apportée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'instance considère que celui-ci est représenté par « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants du gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale ».

Appliqué à l'entreprise, il désigne de manière assez générale l'ensemble des dispositifs d'échanges formels entre la Direction et les représentants du personnel visant la poursuite d'un consensus autour d'une problématique économique ou sociale majeure de la structure. Il permet à ce titre de prendre en considération les intérêts de chacun et d'ouvrir un débat pour l'adoption d'un compromis, dans la mesure du possible favorable à tous.

Intégrer le dialogue social dans l'entreprise, n'a pas pour unique enjeu de seulement se conformer à des directives ou aux tendances.

Dans un monde et des relations au travail profondément bouleversés par les mesures visant à endiguer la pandémie sanitaire, s'agissant principalement du confinement généralisé des économies, le dialogue social représente pour l'entreprise, quelle que soit sa taille, un levier de compétitivité et de performance.

Dans le cadre du dialogue entre les dirigeants et les représentants du personnel les accords conclus sur les thématiques de l'égalité salariale homme / femme, de la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise, ou encore de l'emploi de travailleurs en situation de handicap sont autant d'initiatives qui renforcent la cohésion des équipes autour des valeurs de l'entreprise, permettent la concertation sur l'opportunité et la soutenabilité des mesures visant à améliorer les conditions d'emploi et de rémunération des salariés, préviennent les conflits sociaux.

Proposition :

Considérant les enjeux rappelés du dialogue social et sa difficile expression dans un tissu économique composé à 98 % de TPE, il est proposé la création de « l'accolta sociale » : instance régionale du dialogue social associant les services de l'Etat/DREETS, la Collectivité de Corse / ADEC, les syndicats de salariés et patronaux, ainsi que toute autre instance et partenaire institutionnel concernés.

Son objectif premier serait de sensibiliser dirigeants et salariés aux enjeux du dialogue social, de proposer des formations, et constituerait avant tout un espace de dialogue où l'ensemble des parties pourraient débattre de l'opportunité, et de soutenabilité, de mesures visant à participer au développement de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail et rémunération des salariés.

L'un des autres objectifs de l'instance du dialogue social serait de développer progressivement entre partenaires sociaux une culture commune pour la conduite du dialogue social et la régulation dans les relations individuelles et collectives du travail ; cela passe à la fois par l'amélioration et le partage de la connaissance des réalités socioéconomiques insulaires, à travers des travaux de recherche et d'observation, mais cela passe aussi par une acculturation commune des représentants syndicaux et patronaux aux principes et aux bonnes pratiques du dialogue social, de la négociation collective et de l'intervention dans les relations sociales du travail.

Dans ce cadre, il est proposé que l'ADEC et la DREETS, appuyés par un consultant spécialisé, coorganisent un colloque visant à poser les principes, les objectifs et modalités de fonctionnement de l'instance territoriale à créer.