

Annexe 1 - Consultation organisée dans le cadre du rapport d'orientation sur la politique de soutien au Travail et à l'emploi

Pôle Emploi Corse / Christian Sanfilippo et Michel Castelli	5 décembre 2022
MEDEF / Jean-Louis Albertini	12 janvier 2023
CPME / Jean-André Miniconi	12 janvier 2023
CFDT / Marie-Jo Salvadori	13 janvier 2023
UMIH Corsica / Karina Goffi	13 janvier 2023
FO /Marcel Santini	16 janvier 2023
CGT / Charles Casabianca et Patrice Brossard	16 janvier 2023
STC / Jean Brignole	18 janvier 2023
U2P / Patrick Mias	2 février 2023
Réunion de restitution du projet de CDI tourisme devant les organisations syndicales et patronales	3 février 2023
DREETS / Isabel de Moura	20 mars 2023
Réunion avec les syndicats de salariés et organisations patronales	22 mai 2023
Séminaire de travail avec les Organisations syndicales, patronales, CESEC, ARACT, DREETS, support à la création d'une Accolta Sociale	8 juin 2023
CESEC	12 juin 2023
Soffiu Novu	13 juin 2023
Femu a Corsica	14 juin 2023
Réunion avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse (CICC)	6 juillet 2023
Réunion avec l'ordre des experts comptables	7 juillet 2023
Assemblea di a Giuventù	13 juillet 2023

ADEC

 L'identità
d'un ecunumia
CORSICA



#ADEC

**CORSICA
STATISTICA**

LES SALAIRES BRUTS DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN CORSE EN 2021

En 2021, en Corse, les salariés du secteur privé gagnent en moyenne 33 125 euros bruts par an pour un équivalent temps plein. Les salaires sont significativement inférieurs à ceux des autres régions métropolitaines (17 % de moins que la moyenne nationale).

Ces différences sont étroitement liées à la structure de l'emploi qui concentre dans l'Île moins de cadres et de professions intermédiaires mais beaucoup plus d'employés en proportion.

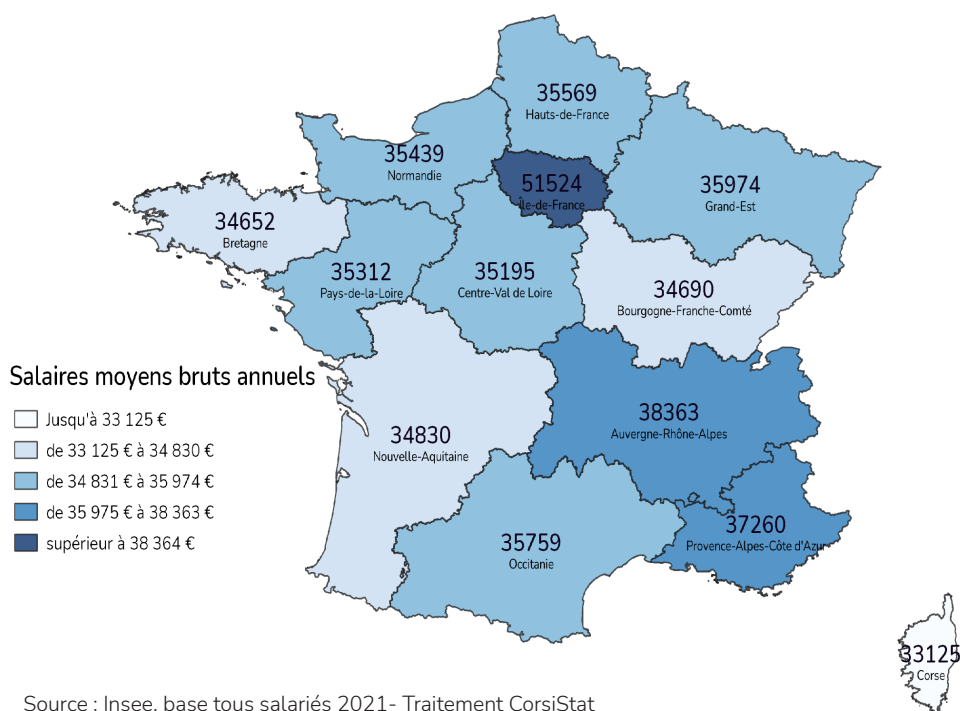
Elles sont également dues au fait que le tissu économique insulaire est peu industrialisé. Or, le secteur de l'industrie est l'un des plus rémunérateurs.

En 2021, le salaire brut en équivalent temps plein atteint en moyenne 33 125 euros par an; c'est le plus bas de France métropolitaine.

En 2021, en Corse, les salariés du secteur privé perçoivent en moyenne 33 125 euros bruts par an en équivalent temps plein (EQTP), soit 2 760 euros bruts par mois. Les rémunérations des salariés insulaires apparaissent parmi les plus basses de France métropolitaine. La valeur moyenne est la plus petite observée après la Bretagne (34 652 €). De plus, 1 salarié sur 2 perçoit un salaire brut annuel inférieur à 28 282 euros. Cette valeur

médiane est également la plus basse des régions métropolitaines. Enfin, les 10 % de salariés les mieux rémunérés gagnent plus de 50 214 euros par an quand les 10 % des salariés les moins rémunérés gagnent moins de 20 600 euros, soit 2,4 fois moins. Ce rapport est le plus bas de France (3,1). C'est-à-dire que les inégalités salariales sont moins marquées en Corse.

Les salaires bruts annuels moyens en France métropolitaine (euros)



En revanche, la région qui affiche les salaires les plus dispersés est l'Île-de-France. C'est aussi la région où la part de cadres est la plus élevée (39 % contre 13 % en Corse) en raison de la présence de nombreux centres de décision et sièges sociaux mais aussi de secteurs plus rémunérateurs (activités financières par exemple). Les différences de salaires avec les

autres régions de province sont très marquées. En termes horaires, le salaire brut moyen d'un salarié du secteur privé en Île-de-France s'élève à 27,9 euros soit 35 % de plus qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, qui est la région de province où les salaires sont les plus élevés. En Corse, le salaire brut moyen s'élève à 17,80 euros de l'heure en 2021.

Les femmes perçoivent un salaire inférieur de 13 % à celui des hommes en EQTP

En 2021, dans le secteur privé, le salaire en EQTP des femmes est inférieur de 13 % en moyenne : 30 883 euros contre 34 834 euros bruts pour les hommes soit un différentiel de 3 951 euros sur l'année. Ce différentiel est moins marqué qu'à l'échelle nationale (17%).

Cet écart est en partie lié à des différences de catégories socioprofessionnelles.

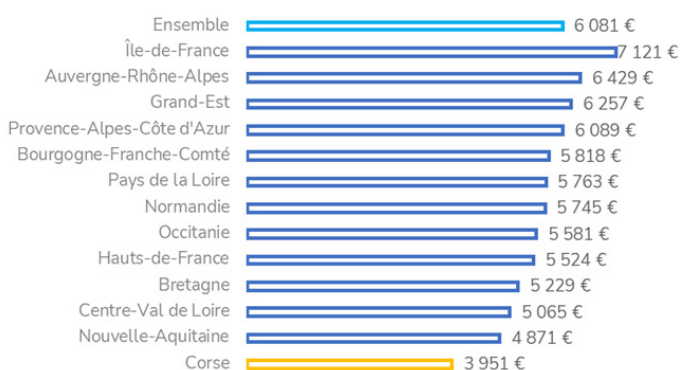
61 % des femmes sont employés, sachant que cette catégorie sociale est avec les ouvriers non qualifiés la moins rémunératrice (27 544 euros bruts par an en moyenne).

De plus, les femmes sont moins représentées parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (-4 points par rapport aux hommes) qui perçoivent le salaire le plus élevé (53 582 euros bruts annuel).

Les conditions d'emploi contribuent également à creuser cet écart puisque 22 % des femmes occupent un poste à temps partiel contre 10 % pour les hommes.

Différentiel Hommes-Femmes de salaires bruts annuels moyens

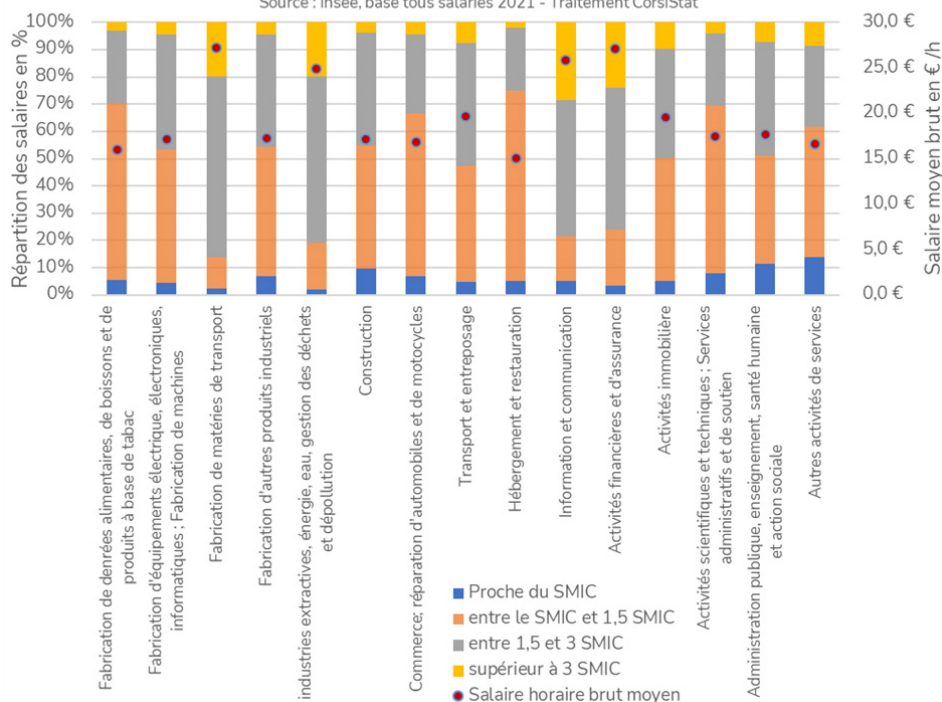
Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



Les salaires affichent une grande disparité selon les secteurs d'activités

Répartition des salaires selon le SMIC en 2021 en Corse et selon l'activité

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



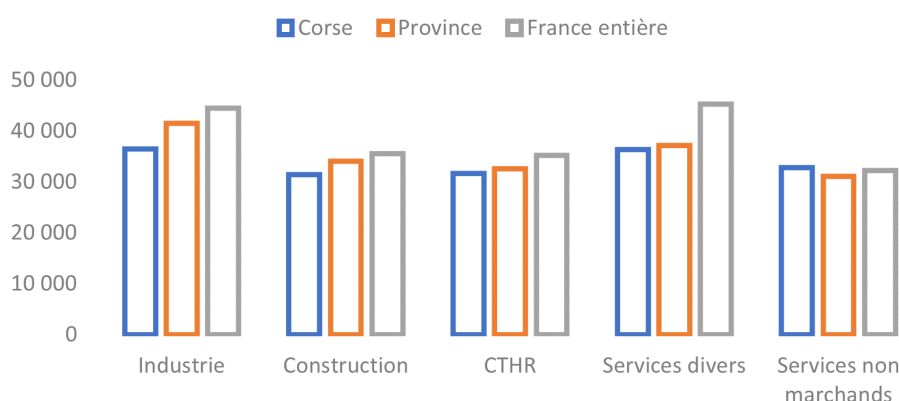
Les secteurs où les salaires sont les plus élevés sont l'industrie et les services marchands. En particulier, la fabrication de matériel de transport (principalement le Pôle des industries aéronautiques de Corse avec comme leader Corse Composites Aéronautiques), les activités financières et d'assurance, l'informatique et la communication ainsi que la production et distribution d'énergie sont les activités qui correspondent aux salaires les plus élevés notamment du fait d'emplois plus qualifiés (cadres et ouvriers qualifiés). Les salaires bruts moyens y varient de 3 873 euros par mois à 4 175 euros. Ce sont d'ailleurs les domaines d'activités où la part des salaires supérieurs à 3 fois le SMIC est la plus élevée (au minimum

20% alors qu'elle est inférieure à 10% dans les autres secteurs).

Inversement, l'hébergement et la restauration est caractérisé par un salaire brut mensuel moyen de 2 379 euros en EQTP en 2021. Une part réduite de cadres et une prépondérance d'employés expliquent en partie ce constat. La fabrication de denrées alimentaires arrive au second rang avec un salaire brut de 2 513 euros par mois en moyenne. Ce secteur est caractérisé par une main d'œuvre peu qualifiée et jeune (voir étude [l'agro-alimentaire, une place de choix au sein des industries corses](#) réalisée par l'Insee en partenariat avec l'Adec).

Salaires moyens bruts annuels selon le secteur d'activités

Source : Insee, base Tous salariés - Traitement CorsiStat



De la comparaison réalisée avec le niveau national, il ressort que c'est la situation atypique de la région Île-de-France (IdF) qui explique pour une grande part les différentiels de rémunération observés avec les autres régions, et notamment avec la Corse.

L'IdF présente en effet, des valeurs moyennes de rémunération toujours supérieures à celles des autres régions de province, à relier avec une forte concentration d'industries et de services marchands, notamment financiers. Dès lors, son inclusion dans les données nationales maximise l'écart de rémunération annuel moyen observé avec le territoire corse, précisément dans l'industrie (18 400 €) et les services marchands (23 000 €).

En revanche, hors IdF, les écarts à la moyenne salariale entre la Corse et le reste des régions de province existent toujours mais sont réduits parfois de façon notable.

Ainsi dans le secteur de l'industrie, les salariés corses perçoivent un salaire brut annuel inférieur de 12 % par rapport à la moyenne de province contre 18 % IdF incluse.

Dans les autres secteurs, les écarts à la moyenne de province sont de 8 % dans la construction, de 3 % dans les CTHR¹ et de 2 % dans les services marchands divers.

Enfin, les salariés des services non marchands sont en moyenne mieux rémunérés en Corse de 5 %.

¹ Commerce, Transport, Hébergement et Restauration

Outre les disparités sectorielles, **le salaire brut moyen augmente avec la taille de l'établissement**. Il évolue ainsi en moyenne de 2 548 euros bruts mensuels dans les structures dont l'effectif est inférieur à 10 personnes à 3 046 euros dans ceux de plus de 50 personnes.

Enfin, **le salaire croît avec l'âge**. Alors qu'un salarié de moins de 26 ans perçoit en moyenne 2 106 euros bruts par mois, celui de plus de 50 ans gagne en moyenne 3 097 euros bruts par mois. Ce constat est à mettre en parallèle avec le fait que les jeunes sont moins souvent qualifiés. Ainsi, la part de cadres y est de 1,9 % en 2021 alors qu'elle atteint 14 % chez les plus de 50 ans. Parallèlement, la catégorie

d'employés est surreprésentée chez les jeunes (54 % contre 35 % chez les plus de 50 ans).

Salaires moyens bruts annuels selon la taille de l'établissement

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



Les disparités salariales se gomment à catégories socioprofessionnelles équivalentes

Que ce soit en moyenne, en médiane et quelque soit le quantile considéré, **la Corse affiche systématiquement les valeurs les moins élevées de salaires en EQTP par rapport aux autres régions de métropole**.

Néanmoins, lorsque l'on isole cette fois les catégories socioprofessionnelles, il apparaît que c'est la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures qui affiche le différentiel le plus significatif : **un salarié cadre d'un établissement corse gagne 23 % de moins qu'en moyenne nationale en EQTP**. Une observation à relier, une nouvelle fois, à la situation atypique de l'IdF qui impacte à la hausse la moyenne nationale.

Sous représentée en Corse (13 %), la part des cadres s'établit à 22 % au niveau national et à 43 % en IdF qui concentre la majorité des cadres au sein de secteurs très rémunérateurs et de centres de décision.

En revanche, **dans toutes les autres catégories socioprofessionnelles, les salaires sont équivalents** malgré une sous-représentation des professions intermédiaires (16 % contre 21% au national) et une surreprésentation de la catégorie des employés (39 % contre 27 %

au national). L'écart entre les salaires devient alors inférieur à 2 % voire même s'annule si l'on exclue l'IdF du champ de comparaison.

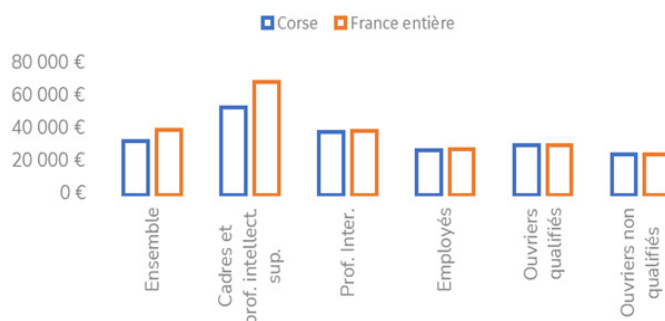
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Corse	France entière
Cadres et professions intellectuelles supérieures	13%	22%
Professions intermédiaires	16%	21%
Employés	39%	27%
Ouvriers qualifiés	22%	21%
Ouvriers non qualifiés	10%	9%

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat

Salaires bruts moyens annuels selon la catégorie socioprofessionnelle

Source : Insee, base tous salariés 2021 - Traitement CorsiStat



DÉFINITION ET MÉTHODOLOGIE

Sources : Les données sont issues de la base Tous salariés qui est produite à partir des déclarations administratives des employeurs de l'ensemble des salariés. Une observation de salaire correspond à un poste salarié, soit un individu dans un établissement une année donnée.

Champ : Sont considérés les salariés du secteur privé au sens large à l'exception :

- des agents du secteur public, les salariés du secteur agricole et les salariés des particuliers employeurs
- des apprentis, des stagiaires
- des agriculteurs salariés
- des salariés ayant un nombre d'heures nul.

Salaire brut : il correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail avant toute déduction de cotisations et contributions salariales obligatoires.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : c'est un salaire converti à temps plein pendant toute l'année quel que soit le volume d'heures effectivement rémunéré. Pour le calculer, tous les postes y compris ceux à temps partiels sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré.



**Agence de Développement Économique
de la Corse**

Maison du Parc Technologique

ZA d'Erbajolo

20 600 Bastia

lena.serdjanian@adec.corsica

www.adec.corsica

Annexe 2 - Règlement des aides RIESCE

1. Préambule

Le dispositif RIESCE remplace l'actuel dispositif de soutien à l'emploi, le Pattu Impiegù.

2. Objectif

Le dispositif RIESCE est une mesure unique de soutien à la création d'emploi.

Elle vise à accompagner les entreprises qui s'engagent dans une démarche de responsabilité sociétale en entreprise (RSE), ici sur son volet social, comme levier d'action pour répondre aux besoins de compétences et en même temps participer de l'attractivité au poste.

La situation de tension généralisée sur l'île touchant les projets de recrutement, couplée à la persistance de difficultés socioéconomiques que traduisent le différentiel de salaire (emploi privé) observé avec l'ensemble des régions françaises, le niveau de vie médian des personnes vivant dans un ménage en Corse ou, plus préoccupant encore, le niveau de précarité et de pauvreté monétaire observé sur les territoires, commandent en effet une inflexion radicale de méthode pour désormais soutenir les entreprises qui promeuvent la responsabilité sociétale.

Ainsi, pour soutenir, mais également encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, le soutien à l'emploi est désormais déterminé, y compris en intensité, au travers de l'appréciation de critères objectifs d'engagement dans :

✓ Un projet d'accompagnement renforcé vers l'emploi, considérant en tout premier lieu les périodes de mise en situation professionnelle (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 (attractivité au poste). Sont également concernés tous dispositifs expérimentaux, tel que celui porté par la Collectivité de Corse et l' Afpa de Corse dans le cadre du PRIC, mais également les parcours emploi compétences (PEC) cofinancés par la Collectivité de Corse et dédiés aux bénéficiaires de minimas sociaux (RSA principalement).

✓ La promotion de l'alternance, et plus spécifiquement de l'apprentissage comme voie d'accompagnement privilégié vers l'emploi. Sera ainsi désormais primé tout contrat d'apprentissage signé en CDI, ou pérennisé à son terme, participant ainsi à l'augmentation du taux d'insertion durable dans l'emploi des jeunes apprentis insulaires.

✓ La montée en compétences et la promotion par mobilité interne. Le soutien à l'emploi concernera, dans l'inflexion de méthode envisagée, la mobilité interne de salariés vers des postes à plus hautes compétences, responsabilités et, logiquement, rémunération. Ainsi, l'entreprise confrontée à des problèmes de recrutement par défaut de compétences requises, qui fera l'effort de mobiliser l'offre de formation existante (notamment les actions qualifiantes de formation en situation d'emploi) pour permettre à un salarié d'évoluer vers un poste plus qualifié bénéficiera 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.

✓ L'attractivité du projet de recrutement, considérant notamment un niveau de rémunération significativement supérieur aux minimums conventionnels ou accords de branche / entreprise et/ou la valorisation d'emplois dans la secteur rural (zonage dit Salvezza).

Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée à la signature de la charte sur l'emploi local, pour favoriser, à compétences égales, l'accès des Corses aux opportunités d'emploi.

✓ Le soutien du pouvoir d'achat des salariés, considérant notamment ici l'octroi de périphériques de rémunération (titres de paiement, rémunération variable, participation directe à certaines dépenses privées, etc.) et/ou la conclusion d'un accord d'intéressement, d'un plan d'épargne salarial ou l'ouverture du capital de l'entreprise aux salariés.

✓ L'amélioration des conditions de travail, considérant notamment ici l'aménagement du temps de travail, l'accès régulier à la formation professionnelle, l'égalité professionnelle homme / femme.

✓ Toute autre initiative témoignant de la responsabilité sociétale de l'entreprise, considérant notamment ici les actions de valorisation de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise (type médaille du travail), la prise en charge d'abonnement ou de frais d'inscription à une activité sportive ou culturelle, ou encore le recours à un ergonome pour l'aménagement des bureaux.

Dans le même ordre d'idées, seront ici également primées les initiatives qui témoignent d'un engagement sociétal au-delà de la seule sphère de l'entreprise, comme par exemple les partenariats mis en œuvre avec les écoles ou Université de Corse pour favoriser le lien emploi formation, ou encore le sponsoring / mécénat d'associations caritatives ou culturelles.

3. Publics visés par le dispositif d'aide

Dans un contexte de taux de chômage historiquement bas, et afin d'accompagner au mieux les entreprises dans leur projet de recrutement, la condition préalable d'inscription à Pôle Emploi Corse du candidat à l'embauche est désormais levée.

Pour autant, l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle ne saurait être délaissé et fait l'objet, à ce titre, d'une convention spécifique de coopération entre Pôle Emploi et la Collectivité de Corse.

De la même façon, s'il n'est plus exclusif du dispositif de soutien à la création d'emploi ainsi révisé, le public en difficulté d'insertion demeure ciblé par la mesure et toute embauche durable sera bonifiée, s'agissant de toute personne :

- ✓ dont l'âge se situe entre 15 et 24 ans,
- ✓ Ou qui n'a pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (i.e. lycée) ni obtenu des qualifications professionnelles (Classification internationale type de l'éducation 3)
- ✓ Ou qui a achevé des études à temps plein depuis un maximum de deux ans et n'a pas encore exercé d'activité régulière rémunérée,
- ✓ Ou qui a plus de 50 ans,

- ✓ Ou ayant subi une période d'emprisonnement afin de faciliter sa réinsertion professionnelle,
- ✓ Ou en situation de handicap

Au regard des difficultés avérées des entreprises insulaires à recruter sur des emplois qualifiés, toute embauche sur des postes relevant de la catégorie des cadres et / ou requérant un niveau de qualification élevé (Bac +3 à Bac + 5) seront également primés, avec une attention toute particulière accordée aux jeunes diplômés (Jeunes de moins de 26 ans, d'un niveau minimum de qualification Bac + 2, recrutés dans un délai de 24 mois maximum consécutif à l'obtention de leur diplôme).

4. Conditions d'accès à l'aide

En conformité avec la délibération n° 21/177 AC du 28 octobre 2021 « approuvant un guide des aides instituant une évaluation qualitative des projets susceptibles d'être aidés par l'ADEC », la logique projet centrée sur la production locale de biens et services et, de fait la grille de sélectivité qui y est adossée, demeure la porte d'entrée pour accéder au dispositif de soutien financier, indépendamment de toute intensité et bonification de montant d'aide octroyées.

L'aide est accessible à toute entreprise TPE ou PME au sens communautaire du terme souhaitant recruter une personne privée ou non d'emploi.

L'aide ne peut être mobilisée par un micro-entrepreneur relevant de l'Entreprise Individuelle mais peut être mobilisée pour la création de l'emploi du chef d'entreprise à la condition :

- ✓ que celui-ci opte pour une activité sous la forme sociétale (par exemple EURL, SARL, SAS, etc.),
- ✓ ET qu'il dispose d'un contrat de travail distinct de son mandat social.

L'entreprise doit être à jour de ses cotisations fiscales et sociales, à défaut un plan d'échelonnement des dettes constatées sera demandé.

Dans le cadre d'un recrutement externe, l'embauche doit constituer une augmentation nette de l'effectif par rapport à la moyenne des 12 mois précédents.

Le ou les postes objet du recrutement doivent être devenus vacants en raison d'une création et/ou d'un départ volontaire, d'une incapacité de travail, d'un départ à la retraite, d'une réduction volontaire du temps de travail et en aucun cas ne saurait être la résultante d'une suppression de postes ou d'un plan de licenciement.

Le recrutement, ou la promotion par mobilité interne, doivent impérativement être effectués par voie de contrat à durée indéterminée (CDI). Cependant le CDI peut résulter de la transformation d'un CDD à la condition de respecter les conditions d'accès du présent règlement des aides.

L'entreprise éligible (plus de 11 salariés), doit témoigner de la mise en place effective d'un comité social et économique (CSE) ou, à défaut, produire un PV de carence.

L'entreprise éligible (plus de 50 salariés) doit témoigner de la mise en place effective d'un accord de participation.

L'entreprise éligible doit respecter son obligation de versement de l'ITRC.

Pour prétendre à un soutien public à la création d'emploi, la rémunération du poste considéré doit être supérieure au SMIC ou minima conventionnel, sans qu'il soit imposé au stade de l'éligibilité de la demande une intensité minimale. En revanche, toute rémunération objectivement supérieure au SMIC ou au minima conventionnel au regard d'un taux défini ci-après fera en revanche l'objet d'une bonification du montant d'aide octroyé.

En conformité avec l'article D. 8272 du Code du travail, l'entreprise sollicitant une aide publique de soutien à la création d'emploi ne doit pas être défavorablement connue des services de l'inspection du travail, entendu comme une condamnation pour travail dissimulé.

L'emploi bénéficiant de l'aide doit être maintenu au moins 3 ans. Si l'employeur venait à se séparer du salarié dont l'emploi est primé durant la période de référence des trois ans de maintien de l'emploi, celui-ci dispose d'un délai de 6 mois pour recruter un autre salarié de même catégorie. Il doit impérativement en informer les services de l'ADEC sauf à s'exposer à une demande de reversement de l'aide.

4.1 - Exclusions relatives à la nature de l'activité considérée

Sociétés Civiles Immobilières qui n'ont pas de lien avec une société d'exploitation susceptible d'être retenue au terme de l'évaluation, et plus généralement les sociétés dont l'objet social est exclusivement consacré aux opérations mobilières ou immobilières ; les entreprises relevant du secteur d'activité de l'hébergement ; les entreprises relevant sur secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; les professions libérales réglementées ; et plus globalement, les entreprises exerçant leurs activités dans un secteur exclu par la réglementation communautaire (houille, sidérurgie, etc.) et en dehors des champs d'activité de l'industrie, du commerce et des services.

4.2 - Exclusions relatives à la nature de l'activité considérée

Entreprises ne comptant pas d'établissement en Corse ; les grandes entreprises au sens de la définition par la Commission Européenne ; les entreprises en situation de difficulté avérée au sens de la Commission Européenne ; les entreprises non à jour de leurs cotisations fiscales ou sociales et qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un plan d'étalement à jour ; au moment du dépôt d'une demande, les entreprises n'ayant pas justifié une avance accordée et/ou n'ayant pas fait remonter, après relance, les éléments demandés pour un contrôle de service fait (CSF) sur un précédent dossier d'aide ADEC ; les entreprises ne respectant pas un engagement conventionnel de l'ADEC sur un précédent dossier (maintien des emplois ou des investissements, etc.), les entreprises soumises au dispositif interne de l'ADEC de contrôle, en application des conclusions ou des recommandations issues de ses rapports d'expertises.

5. Assise juridique de l'aide

Le Règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission Européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis

6. Coûts admissibles

L'aide est une aide forfaitaire.

7. Conditions d'octroi de l'aide

Le dispositif d'aide se conforme au processus d'individualisation et de paiement pour les aides relevant de la création et de l'extension des activités économiques conformément à la délibération n° 17/078 AC de l'Assemblée de Corse du 29 mars 2017.

L'entreprise dépose une demande d'aide publique, au moyen d'une fiche projet disponible sur le site internet de l'ADEC ou auprès des services de l'Agence. La demande doit impérativement être adressée avant l'embauche effective du salarié et l'engagement des dépenses si l'entreprise sollicite également un soutien pour un projet de développement d'activité.

En cas d'éligibilité au dispositif, l'entreprise est invitée à compléter à retourner à l'ADEC un Dossier Type (DT) et son annexe spécifique présentant les critères de scoring RSE sociale qui permettront de calculer l'intensité de l'aide possiblement octroyée.

L'examen des critères sociaux sera réalisé avec l'appui du chargé d'affaires en charge du dossier à l'occasion de la visite sur site.

En cohérence avec les autres dispositifs de soutien de la Collectivité de Corse, le potentiel du projet de développement porté plus globalement par l'entreprise, et dans lequel s'inscrit la (ou les) création(s) de poste(s), sera également pris en compte dans le calcul de l'aide.

À l'issue de cette évaluation globale, l'entreprise pourra bénéficier d'une aide forfaitaire dont l'intensité et le montant, compris entre 5 000 et 11 000 € maximum, seront établis selon des modalités opérationnelles présentées pour approbation au Conseil exécutif et régulièrement actualisées en fonction des retours d'expérience.

Enfin, l'aide pourra également être majorée forfaitairement d'un montant maximum de 10 000 € si l'entreprise recrute sur un emploi qualifié une personne ayant eu (à minima) son baccalauréat en Corse, puis poursuivi ses études (bac +3 à bac +5) sur le continent ou à l'étranger (voire y occupant un emploi qualifié), participant ainsi au retour des talents en région (voir aide spécifique).

Une absence de retour écrit de l'entreprise dans les 2 mois suivants la transmission du Dossier Type entraîne automatiquement le classement sans suite de la demande initiale.

En cas de dossier complet, le dossier est instruit par les services de l'ADEC.

La décision d'attribution de l'aide relève du Bureau de l'ADEC avec transmission des dossiers d'instruction à la Direction de la tutelle de la CdC et avec information du Conseil Exécutif de Corse.

Le Président de l'ADEC notifie la décision d'octroi de l'aide qui est matérialisée par un arrêté attributif de subvention ou une convention de paiement.

8. Appels à projet

Il est possible de déployer ce dispositif d'aide par Appels à Projets (AaP) afin de prioriser certaines typologies d'emplois, de qualifications, de territoires ou encore de publics, dans le respect des réglementations nationales et européennes.

9. Liquidation

Les modalités de liquidation de l'aide sont précisées dans l'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement entre le bénéficiaire et l'ADEC.

L'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement prévoit une période pour la réalisation de l'opération ou du projet et une période complémentaire pour la remontée des dépenses.

10. Contrôle

L'emploi bénéficiant d'une aide doit au minimum être maintenu 3 années suivant la décision définitive d'octroi de l'aide (date de délibération du Bureau de l'ADEC). Les services de l'ADEC peuvent procéder au contrôle des déclarations faites par les bénéficiaires.

Les bénéficiaires tiendront à disposition tous les éléments et pièces nécessaires au contrôle de l'ADEC qui a contribué au financement. Si l'entreprise ne maintient pas l'emploi durant trois ans, après contrôle par les services de l'ADEC, celle-ci s'expose au reversement de la totalité de l'aide.

11. Communication et conditions particulières

Tous documents de promotion et d'information relatifs aux opérations ayant bénéficié d'une aide régionale devront faire mention du partenariat de l'ADEC et de la CdC et comporter leurs logos.

12. Transparence des aides

Les décisions définitives d'octroi des aides publiques sont accessibles à tout citoyen et diffusées sur le site Internet de l'ADEC. Chaque année la liste détaillée des entreprises ayant bénéficié d'une aide au titre de chaque règlement sera consignée dans un rapport annexe au Rapport d'activité annuel de l'ADEC.

Plus généralement le dispositif est soumis aux dispositions de contrôle et de transparence telles que définies dans le SRDEII.

Les indicateurs d'évaluation de l'aide octroyée

Indicateurs / RSE sociale de l'entreprise

L'entreprise a signé la charte pour l'emploi local
Le recrutement s'effectue dans le cadre d'une mobilité par promotion interne ou à la suite d'une période en immersion (PMSMP, alternance, AFES, PEC...)
L'employeur propose au moins un périphérique de rémunération (Titres de paiement, tickets restaurant ou paniers repas, chèques vacances, chèques cadeaux, etc.)
Le recrutement concerne un public prioritaire : demandeur d'emploi de longue durée inscrit sur les listes de Pole Emploi Corse (dispositif TZCLD) ou public en difficulté d'insertion professionnelle (situation de handicap, jeune (moins de 25 ans), jeune diplômé, personne âgée de plus de 50 ans, période d'emprisonnement)
Le poste recruté relève de la catégorie des cadres et/ou requiert un niveau de qualifications élevé (Bac +3 : 2 points, Bac +5 : 3 points)
L'entreprise propose un accord d'intéressement dans lequel est prévu l'octroi d'une prime d'intéressement, <ul style="list-style-type: none">- et/ou l'entreprise met en place un plan d'épargne salariale,- et/ou l'entreprise met en place l'actionnariat salarié,- et/ou, l'entreprise propose le versement de la prime de partage de valeur (PPV).
L'entreprise propose une prime pour l'achat d'un véhicule électrique, et/ ou l'entreprise met à disposition des bornes de chargement électrique
L'index de l'égalité professionnelle est supérieur à 80 % (calcul obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés).
L'entreprise met en place des mesures de conciliation vie professionnelle vs vie personnelle (aménagement du temps de travail ou télétravail)
L'entreprise a proposé au moins une formation professionnelle à au moins l'un de ses salariés au cours des 12 derniers mois incluant une démarche de valorisation des acquis (VAE).
Les entreprises de moins de 20 salariés compte dans ses effectifs au moins un travailleur handicapé.
L'entreprise a mis en place un accord d'entreprise dans lequel est prévu un volet concernant la santé et sécurité au travail (sensibilisation, prévention, information, etc.)
L'entreprise est libre de valoriser des actions témoignant de son engagement en matière de conditions de travail et de politique sociale. L'opportunité de l'action, proposé sur la base de justificatifs produits par l'entreprise, seront à l'appréciation du chargé d'affaires. <i>Par exemple : Actions de valorisation de l'ancienneté des salariés , Sponsoring / Mécénat ou partenariats avec des associations caritatives ou</i>

*culturelles, Prise en charge d'un abonnement du salarié à la salle de sport,
Sollicitation d'un ergonome pour l'aménagement des bureaux*

Indicateurs / Projet de développement économique de l'entreprise

Le projet de l'entreprise prévoit des créations nettes d'emploi inférieures à 3 emplois à horizon 3 à 5 ans
Ou le projet de l'entreprise prévoit un nombre de créations d'emploi supérieur à 3 emplois à horizon 3 à 5 ans ou prévoit le maintien d'emplois menacés si le projet n'est pas mis en œuvre portant sur 5 à 10 emplois à horizon 3 à 5 ans (<i>anciennement : entre 2 et 3 emplois et supérieur à 3</i>)
Le projet de l'entreprise prévoit un déploiement commercial à l'échelle de l'ensemble de la Corse ou le projet est porté par une activité économique nouvelle (non présente en Corse) et ou complémentaire. Le projet vise à réduire le niveau de dépendance de la Corse au continent.
Ou le projet de l'entreprise a prévu un déploiement commercial à l'échelle de de l'ensemble de la Corse et sur des marchés extérieurs à la Corse à un horizon de 3 à 5 ans, avec des détails sur la démarche prévisionnelle de déploiement, une évaluation des marchés et une analyse des besoins en financements induits
Le projet est porté par une entreprise dont l'activité principale est située en zone rurale et/ou de montagne et/ou concerne le développement ou la création de l'activité en zone rurale et ou de montagne
Le projet est porté par une TPE

Convention de partenariat

Entre

Le Conseil régional de l'Ordre des Experts-Comptables de Corse,

représenté par Monsieur Jean-Pierre FABIANI, Le Président,

Ci-après dénommé « CROEC de Corse »,

d'une part,

et

L'Agence de développement économique de la Corse,

représentée par Monsieur Alexandre VINCIGUERRA, Le Président,

Ci-après dénommée « l'ADEC »,

d'autre part,

Conjointement désignés les « partenaires ».

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le tissu économique corse, composé majoritairement de TPE-PME, a été fortement impacté par les différentes crises qui sont survenues. La crise sanitaire (Covid-19) fut le premier bouleversement, puis la guerre en Ukraine et les tensions économiques sur les prix qui s'en sont suivies avec pour conséquence une inflation en hausse.

Pour autant, l'activité économique progresse et reste excédentaire en 2022 par rapport à son niveau d'avant crise jusqu'à la fin de l'année dans tous les secteurs.

En matière de dépenses d'investissement, la région poursuit un cycle haussier notamment dans l'industrie et la construction dans un objectif de modernisation et de mise aux normes des installations. Dans les filières liées au Tourisme (Hôtellerie-Restauration et transport), les budgets sont réduits après les importantes dépenses réalisées en 2021.

Enfin, l'emploi salarié insulaire retrouve un rythme de croissance de 1,8 % et le nombre de créations d'entreprises augmente fortement avec 6 090 nouvelles immatriculations en 2022 (dont 60% sont des microentreprises). Le nombre de demandeurs d'emplois décroît fortement et le chômage s'établit à 6,0 % de la population active, un taux historiquement bas. Cela a pour conséquence des tensions de recrutements dans tous les secteurs et les entreprises peinent à trouver des profils en adéquation à leurs demandes.

C'est dans ce contexte économique que les entreprises ont besoin d'un accompagnement renforcé afin de pérenniser leur activité et continuer leur croissance en termes d'investissements et de recrutements.

Article premier – Présentation

Les experts-comptables sont les conseillers privilégiés des entreprises au quotidien en matière d'accompagnement comptable, fiscal et social. Ainsi, au-delà de la seule tenue de la comptabilité de l'entreprise cliente et l'établissement de ses comptes annuels, les experts comptables accompagnent et conseillent les entreprises dans leurs choix de développement, de recrutements, de cession ou encore de transmission. A ce titre ils ont une vision objective et l'expertise des besoins des entreprises insulaires.

En miroir, l'ADEC, outil et opérateur de la Collectivité de Corse pour la mise en œuvre de sa politique territoriale d'intervention économique, conçoit des dispositifs de soutien financier et supervise la structuration d'une politique d'ingénierie financière qui permettent d'accompagner au mieux les projets de création, développement, recrutements, internationalisation, transmission, dès lors qu'ils s'inscrivent dans une logique de production locale de biens et services.

Article 2 – Objet de la convention

Dans ce cadre, et par un échange régulier d'informations, les parties conviennent d'un plan d'actions concertées visant, pour l'ADEC, à mieux identifier les besoins d'accompagnement financier des entreprises, s'agissant notamment des défaillances de marché, pour le CROEC, à être force de proposition et d'appropriation des dispositifs et outils financiers déployés.

Plus précisément, cette volonté d'actions concertées pourrait s'opérer et s'articuler autour des axes thématiques suivants :

- Présentation des dispositifs et de l'offre d'ingénierie financière portée par l'ADEC : l'ADEC présentera de façon régulière, via l'organisation de tables rondes thématiques ou tout autre format adéquat, ses différents dispositifs de soutien (règlements d'aide génériques ou appels à projets plus ciblés) et l'offre de financement proposée par les outils financiers (avances remboursables, prêts d'honneurs, garantie, trésorerie, etc.) dont elle assure la supervision.

L'ADEC communiquera régulièrement au CROEC les dispositifs et outils financiers déployés.

- Remontées de terrain : le CROEC de Corse transmettra régulièrement à l'ADEC, via les outils et le format jugés les mieux adaptés, toutes informations ou données permettant à l'agence d'appréhender les tendances ou mutations en cours, de capter les défaillances de marché afin d'y apporter les mesures de soutien appropriées, voire les risques auxquels pourraient être exposés les entreprises d'un secteur d'activité ou d'un territoire.
- Concertation pour la mise en place de nouveaux dispositifs ou outils financiers : L'ADEC sollicitera le CROEC et associera les ressortissants désignés à la conception de dispositifs et/ou d'outils financiers visant à accompagner en ingénierie de projet ou financière des entreprises insulaires.

Dans ce cadre, une attention toute particulière sera accordée à l'accompagnement à la transmission d'entreprise au regard de la situation tout à fait singulière de la Corse, exposée plus que toute autre région au risque de fermetures d'entreprises non cédées et aux déséquilibres structurels et territoriaux induits.

Ainsi, afin que la profession soit plus présente dans les grandes phases opérationnelles des opérations de transmission (évaluation qualitative et quantitative, définition du profil de l'acquéreur, recherche d'acquéreur, négociation, documentation juridique, dossier de présentation pour les éventuels financeurs, participation à la lettre d'intention et au protocole, etc.) l'ADEC pourrait agir sous forme d'une aide directe à l'accompagnement ; les modalités d'intervention et notamment d'intensité financière seraient à définir au sein d'un projet de règlement des aides à présenter pour approbation à l'Assemblée de Corse.

Cette approche pourrait être dupliquée, au-delà du seul enjeu de la transmission d'entreprise, sur l'ensemble des besoins d'accompagnement identifiés et partagés après concertation entre le CROEC et l'ADEC.

- Actions communes : l'ADEC et le CROEC conviennent d'organiser des actions de communication ou événements communs pour présenter leurs offres d'accompagnement respectives, l'actualité sur les dispositifs et mesures de soutien nationaux, ou appréhender une problématique thématique et sectorielle spécifique qui appellerait le déploiement d'une mesure d'accompagnement ciblée.

Article 3 – Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature des parties et est conclue pour une durée d'un an, avec possible et tacite reconduction.

Article 4 – Résiliation

La résiliation peut intervenir par déclaration unilatérale de volonté d'un partenaire

La dénonciation de la présente convention doit être notifiée par lettre recommandée électronique ou postale, avec accusé de réception adressée aux autres partenaires.

La résiliation prendra effet un mois après la date de réception de cette lettre.

Article 5– Modifications

Toute modification des dispositions de la présente convention fera l'objet d'un avenant dûment signé par les partenaires.

Article 6 – Litiges

Les partenaires conviennent de rechercher une solution amiable à tout différend qui pourrait survenir dans le cadre de l'interprétation ou de l'exécution de la présente convention.

À défaut d'un règlement amiable, tout litige sera soumis devant le Tribunal administratif.

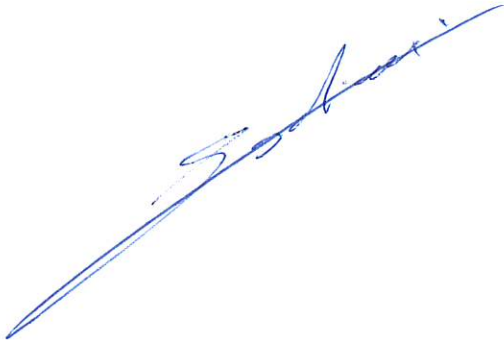
Fait, en 3 exemplaires originaux, à Bastia le

Pour le Conseil Régional de l'Ordre des
Experts-comptables de Corse,

Pour l'Agence de développement
économique de la Corse

**M. Jean Pierre FABIANI,
Président**

**M. Alexandre VINCIGUERRA,
Président**





**Convention de partenariat
Mise en œuvre des actions concertées 2024-2025 avec la
Délégation Régionale des Scop et des Scic de PACA et Corse**

Entre

La Collectivité de Corse,

Représentée par le Président du Conseil exécutif de Corse, **M. Gilles SIMEONI**,
ci-après dénommée « la CdC »

D'une part

L'Agence de Développement Economique de la Corse,

Représentée par son Directeur général, **M. Don Pierre ALESSANDRI**,
ci-après dénommée « l'ADEC »

D'autre part

Et

La Délégation régionale des Scop et Scic de PACA et Corse,

Représentée par M. Cyrille RODRIGUEZ, Délégué régional, ci-après dénommée
« la Délégation Régionale »

Visas

VU la délibération n° 24/XXX AC de l'Assemblée de Corse du XXX approuvant la mise en œuvre des actions concertées 2024-2025 avec la Délégation Régionale

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de la convention et axes de collaboration

L'objectif de la présente convention entre la CdC, l'ADEC et la Délégation Régionale est de définir les modalités de mise en œuvre d'actions concertées permettant renforcer le soutien au projet de création et de reprise d'entreprise par ses salariés sous forme de société coopérative et participative (Scop) ou de société coopérative d'intérêt collectif (Scic).

Cette volonté d'actions concertées et de présence renforcée sur le territoire Corse, s'articule autour des axes thématiques suivants :

- ✓ L'animation et la promotion des modèles Scop et Scic en Corse : approche directe d'entreprises afin de promouvoir le statut coopératif. Promotion auprès des structures et réseaux de l'accompagnement à la création, reprise, transmission.
- ✓ Actions de communication grand public par la participation à différents salons et événements de l'entrepreneuriat. Mobilisation du réseau Scop et Scic existant.
- ✓ La formation des différents acteurs des institutions locales, tels que l'ADEC, la Chambre de Commerce et d'Industrie et la Chambre des Métiers, Corse Active, experts-comptables, etc.
- ✓ L'accompagnement des Scop et Scic en création : appui à la création, suivis post-crédation, démarches de conseil et soutien à des Scop et Scic, formation des dirigeants et coopérateurs.
- ✓ L'accompagnement à la transmission et reprise des entreprises : appui au montage de dossier transmission et/ou reprise incluant l'appui au montage juridique, financier, fiscal et social, suivi post-transmission, démarches de conseil et soutien à des Scop et Scic en difficulté, formation des dirigeants. Mise en relation avec les partenaires bancaires, sollicitation du fonds dédié et de tout autre fonds ou outils financiers susceptibles de pouvoir intervenir dans le financement et la consolidation du projet de reprise.
- ✓ La sensibilisation à l'impact environnemental : impact des activités sur l'environnement auprès de tous les projets coopératifs suivis, démarche RSE et de Transition écologique (TE) au sein des coopératives adhérentes ; pratiques valorisables dans une telle démarche ; préconisations et orientations pour renforcer ces démarches.

Le public concerné par le cadre d'actions envisagé est composé à titre principal des cédants d'entreprise, des salariés en situation de reprise de leur entreprise (entreprise saine ou en difficulté), des porteurs de projets à portée collective, des porteurs de projets d'utilité sociale, environnementale ou territoriale, mais également des acteurs de l'accompagnement des entreprises et chambres consulaires, des collectivités locales.

Article 2 Engagements des parties

La Délégation Régionale s'engage à réaliser le programme d'actions économiques telles que décrites dans le tableau ci-après.

Actions 2024-2025	Nombre de jours	Commentaires
Créations	11	Accompagnement de 3 projets de création de sociétés coopératives
Transmissions / reprises	5	Accompagnement de 3 projets de transmission / reprise de sociétés coopératives
Animation du réseau	11	Dynamisation du réseau des coopératives et rencontre des partenaires
Suivi accompagnement et	21	1,5 jour de suivi par adhérent
Formation	6	3 formations de 2 jours
Transition écologique et RSE		½ journée d'accompagnement spécifique par adhérent
Total	61	

Pour soutenir ce plan d'actions, la CdC et l'ADEC s'engagent à apporter les financements nécessaires à la réalisation des actions identifiées et validées, fixées par la présente.

Sur la base d'un coût journalier de 750 €, intégrant les activités de conseil, animation et formation à destination des bénéficiaires finaux des actions, la CdC s'engage à verser à la Délégation régionale la somme de **45 750 €** à compter de la signature de la présente convention.

Pour ces crédits mobilisés par la CdC via l'ADEC, la réglementation des aides publiques qui s'applique relève du régime dit de l'intermédiaire transparent.

Le montant indiqué est intégralement dédié au financement des actions validées par les parties, en cohérence avec les axes de collaboration mentionnés à l'article 1^{er}, et représente une contribution maximale au prorata des dépenses qui seront engagées et présentées par la Délégation Régionale.

Les coûts éligibles concernent l'ensemble des dépenses rattachées à l'organisation des actions sur le territoire, incluant les frais de déplacement, d'hébergement, de restauration, de location d'espaces et toutes autres dépenses annexes directement rattachable aux actions.

Cette subvention est imputable sur les crédits inscrits aux :

Chapitre : XXX - XX

Article : XXXX

Sous-Programme : 2131

du Budget de la Collectivité de Corse.

L'ordonnateur est le Président du Conseil exécutif de Corse.

Les fonds seront versés annuellement en 2024 et 2025 avant le 31 décembre sur individualisation en Conseil exécutif et dans la limite des crédits de paiement disponibles inscrits aux chapitres, articles et sous-programmes susvisés.

Le versement s'effectuera au prorata des documents justificatifs fournis et certifiés par les services de l'ADEC.

La production de ces documents s'effectue conformément aux dispositions du décret n° 2001-899 du 1^{er} octobre 2001 portant abrogation des dispositions réglementaires relatives à la certification conforme des copies de documents délivrés par les autorités administratives.

Article 3 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour d'une durée d'un an à compter du 1^{er} juin 2024 et se termine le 30 mai 2025.

La Délégation régionale bénéficiera d'un délai porté au 31 octobre 2025 pour faire remonter à l'ADEC l'ensemble des dépenses rattachées à la mise en œuvre des actions prévues par à la présente convention.

La convention ne pourra en aucun cas être renouvelée de manière tacite

Article 4 **Modalités de mise en œuvre**

L'ADEC et la Délégation Régionale désignent les interlocuteurs opérationnels ci-dessous pour la mise en œuvre des activités de la Présente convention :

Cyrille RODRIGUEZ, Délégué Régional
Olivier MOSCONI, Directeur Général Adjoint et un(e) chargé(e) d'affaires à désigner

Article 5

Suivi et bilan du partenariat

Les deux parties se rencontreront au moins de fois par an pour effectuer le bilan des opérations en cours et faire le point sur leur coopération effective.

Le programme d'actions concertées fait l'objet d'un reporting annuel.

Article 6

Communication et respect des politiques territoriales

L'ADEC communiquera autour des actions et évènements associés, objet de la présente convention.

La Délégation régionale s'engage à faire systématiquement mention de la participation financière de la CdC, via l'ADEC, à son programme d'actions, dans toute communication qu'elle serait amenée à réaliser (y compris par voie de presse et des médias), toute interview ou reportage qu'elle serait conduite à accorder.

Cette obligation pèse également sur les publications qu'elle serait conduite à réaliser dans le cadre de son programme. Le non-respect de cette disposition peut entraîner la suspension voire la suppression des aides restant à verser ou le reversement des sommes déjà versées.

Par ailleurs, s'il apparaissait après évaluation que le programme d'actions réalisé n'a pas satisfait aux conditions prévues par la délibération de l'Assemblée de Corse correspondante, l'aide pourra être annulée et le bénéficiaire contraint à son remboursement.

Article 7

Révision de la convention

Toute révision ou modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant élaboré et signé par les parties.

Au vu des bilans intermédiaires ou des vérifications, notamment si l'objectif recherché ne peut manifestement pas être atteint ou si les crédits attribués sont utilisés à d'autres fins que celles prévues par la présente convention, la CdC se réserve le droit de réviser la présente convention et de demander le reversement des sommes indûment perçues

En l'occurrence, le soutien financier accordé ne pourra en aucun cas être mobilisé pour des actions et activités déjà financées par la Collectivité de Corse dans le cadre de partenariats avec d'autres opérateurs œuvrant à l'accompagnement et

au financement d'entreprises.

La réalisation du programme d'actions doit être achevée avant la date prévue, soit le 30 mai 2025.

Si l'échéance ou la ventilation des budgets prévus pour chaque action, sans pour autant excéder le budget total, devaient être modifiés, le dossier devrait être réexaminé par le Conseil exécutif de Corse qui décidera d'accorder un avenant de prorogation et/ou modification ou non, après avis de l'ADEC et à condition que le projet ne soit pas dénaturé.

Article 8 Résiliation

Le présent contrat peut être résilié de plein droit par l'une des Parties en cas d'inexécution par l'autre d'une ou plusieurs obligations contenues dans ses diverses clauses.

Cette résiliation ne devient effective que trois mois après l'envoi par la Partie plaignante d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant les motifs de la plainte, à moins que dans ce délai la Partie défaillante n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense par la Partie défaillante de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce, sous réserve des dommages éventuellement subis par la Partie plaignante du fait de la résiliation anticipée du contrat.

Article 9 Règlement amiable

Le présent contrat est soumis aux lois et règlements français.

En cas de difficulté liée à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention, quel qu'en soit la cause ou l'objet, il est expressément convenu, et ce avant tout recours contentieux, que les parties essaieront de régler l'affaire de façon amiable.

Pour ce faire, les parties s'obligent à entamer, sans délai et sans condition préalable, des négociations aux fins de résoudre tout différend.

Article 10 Litiges

Si dans un délai d'un mois à compter de la réception par l'une ou l'autre des parties des motifs de la contestation, aucun accord n'est trouvé, les parties ont la faculté de saisir pour tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du tribunal administratif.

Fait le à Aiacciu en 3 exemplaires,

Le Président du Conseil
exécutif de Corse

Le Directeur général de
l'ADEC

Le Délégué Régional des
Scop et Scic de PACA et
Corse

Gilles SIMEONI

Don Pierre ALESSANDRI

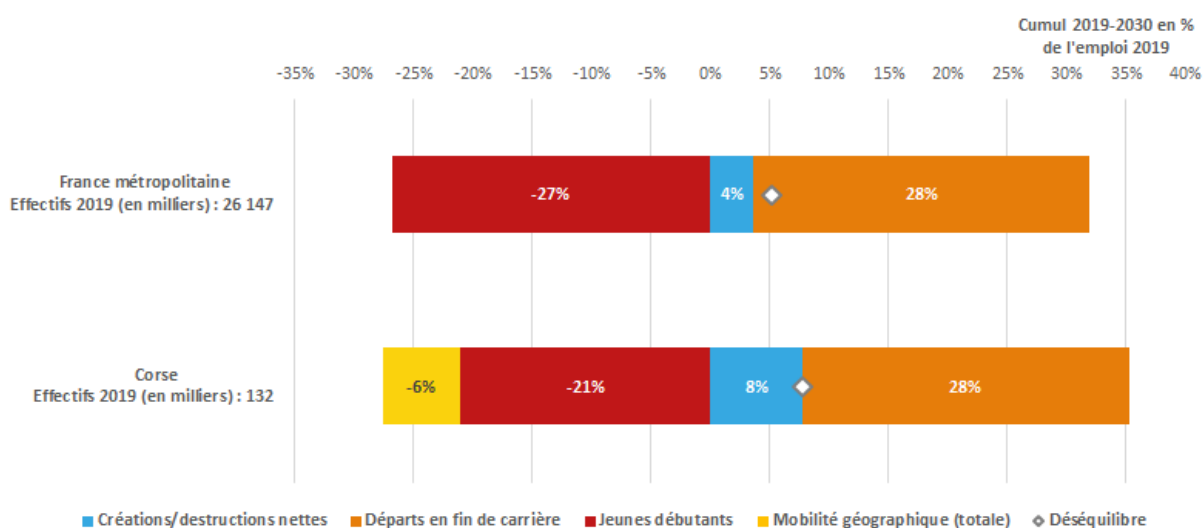
Cyrille RODRIGUEZ

Document de travail

Corse

En 2019, 132 000 personnes sont en emploi en Corse, soit 0,5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 36 % de l'emploi de 2019, une proportion bien supérieure à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Corse entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 36 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 8 % de créations nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (21 % de jeunes débutants et 6 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 132 000 emplois de la région en 2019.

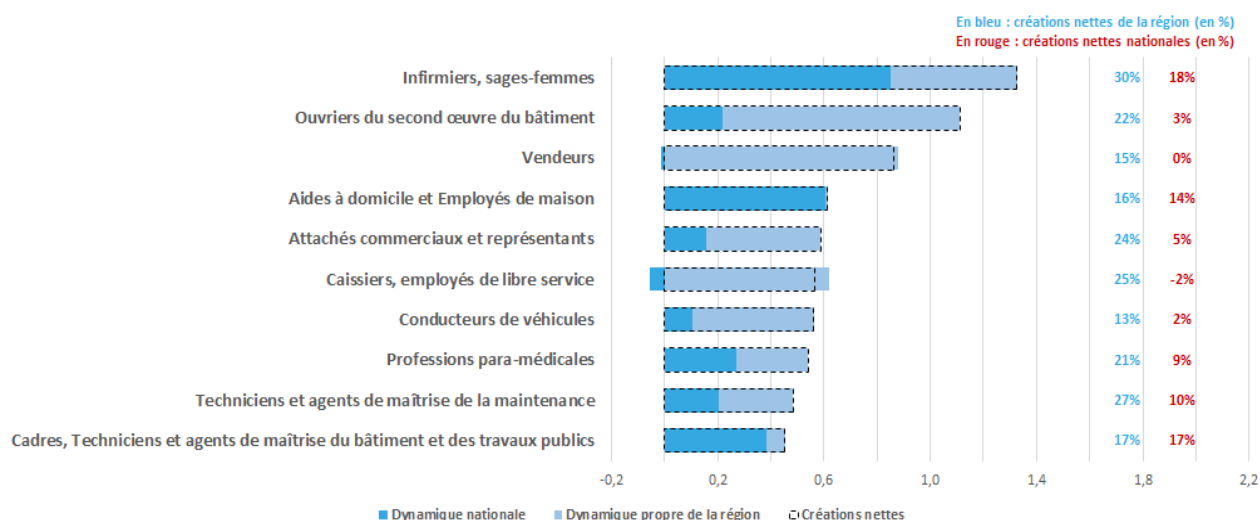
Source : projections France Stratégie/Dares

La Corse serait la région la plus dynamique en termes d'emplois : les créations nettes d'emplois augmenteraient dans la décennie à venir de 8 %, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient comparables à la moyenne métropolitaine (28 % de l'emploi de 2019). Ainsi, la Corse se hisse en troisième position des régions à forte proportion de postes à pourvoir. La part des jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors y serait la plus faible de l'Hexagone (21 % contre 27 % en moyenne métropolitaine). Ce vivier de recrutement serait accentué par d'importantes arrivées

nettes de nouveaux travailleurs résidents (6 % de l’emploi de 2019). Au total, 8 % des postes seraient non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin) et du commerce dominent le classement des métiers les plus créateurs d’emplois en Corse (Graphique 2). Les premiers sont également parmi les professions les plus créatrices d’emplois sur le territoire métropolitain. Les seconds sont plus dynamiques en Corse qu’en moyenne métropolitaine, en raison d’une forte activité touristique qui stimule le commerce dans la région¹. Cette spécialisation régionale s’est traduite, par le passé (2009-2018), par une part croissante de la Corse dans l’emploi des métiers de vendeurs, d’attachés commerciaux et de représentants et de caissiers, une tendance prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Corse entre 2019 et 2030 (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les cadres du BTP ont, ici, été regroupés avec les techniciens et agents de maîtrise du BTP.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 1 300 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Corse. Ces créations représentent 30 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les infirmiers et sages-femmes en France métropolitaine correspondent à 18 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 1 300 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Corse, 800 correspondent à la dynamique nationale du métier et 500 seraient liés à l’augmentation tendancielle de la part de la Corse dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

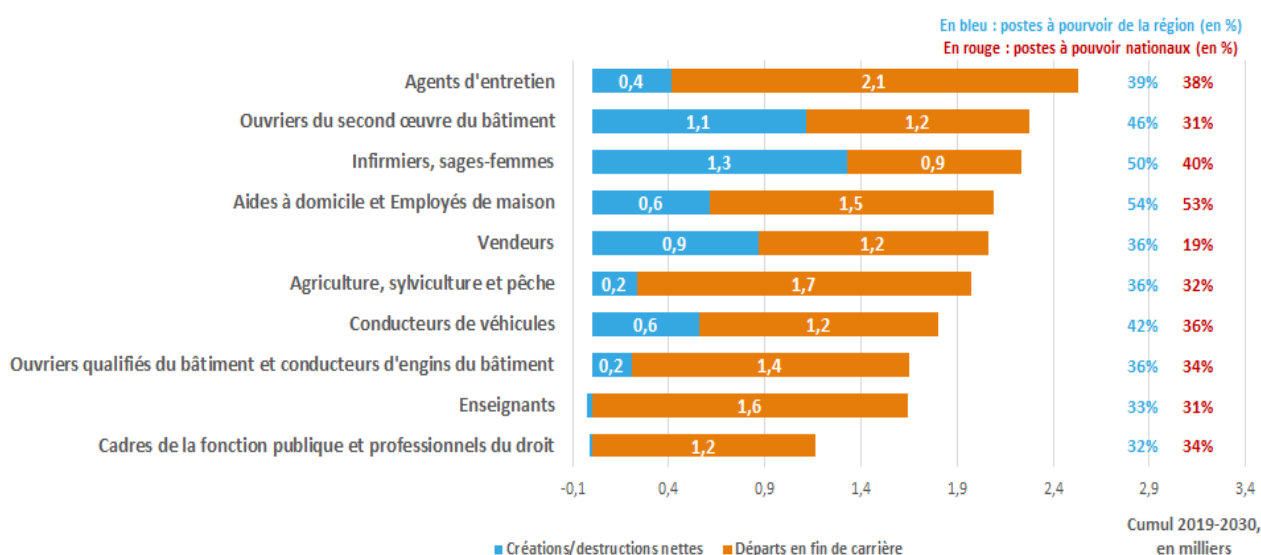
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Insee (2021), « La Corse en bref. Édition 2021 », Insee Dossier, n° 17, décembre.

La moitié des métiers qui affichent le plus de postes à pourvoir en Corse sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des infirmiers/sages-femmes.

Cinq professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Corse, attestant le caractère présentiel (ouvriers du bâtiment, infirmiers, vendeurs) de l’économie corse mais aussi la persistance d’une spécialisation agricole.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Corse (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les cadres de la fonction publique ont, ici, été regroupés avec les professionnels du droit ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d’engins du BTP ont également été regroupés.

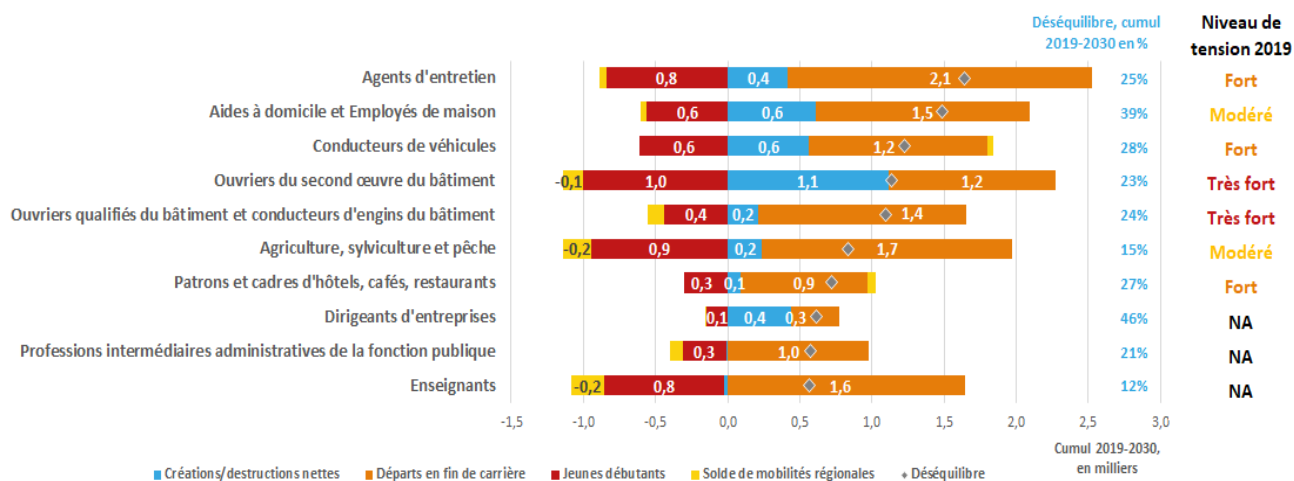
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 2 500 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 emplois créés. Ces postes à pourvoir représenteraient 39 % de l’emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l’emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les patrons et cadres d’hôtels, cafés, restaurants, les dirigeants d’entreprises et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Corse. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d’autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière (peu de jeunes débutants) qui pourront bénéficier de la montée en qualification des professionnels de leur domaine.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Corse (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d’engins du BTP ont également été regroupés ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

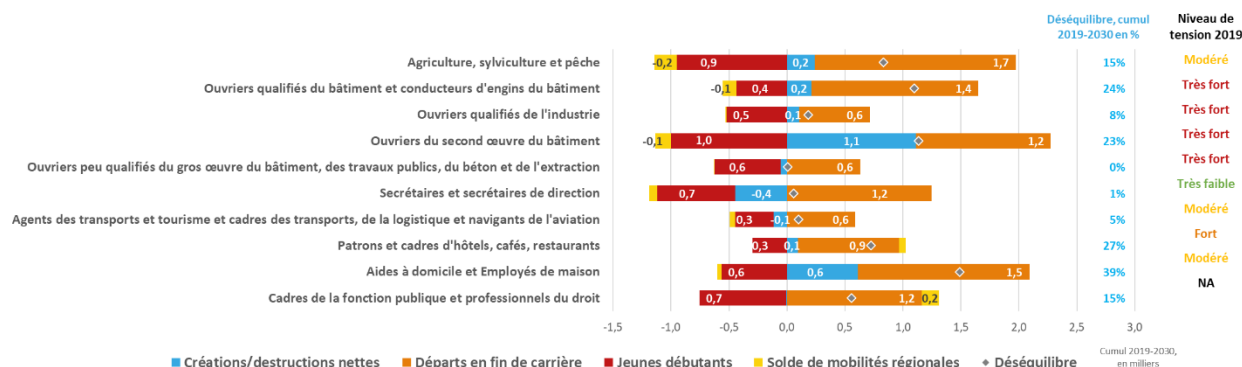
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d’entretien en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 2 500 besoins de recrutement (soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (800) serait de 1 500. Ces besoins non couverts représenteraient un quart des emplois de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s’accroître d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Graphique 5 – Les déséquilibres pour les dix métiers surreprésentés en Corse (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d'engins du BTP ont également été regroupés, de même que les cadres de la fonction publique et les professionnels du droit, et que les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigateurs de l'aviation ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, sylviculteurs et pêcheurs en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 1 900 besoins de recrutement (soit 1 700 départs en fin de carrière plus 200 créations nettes d'emplois) et les 1 100 viviers de recrutement (soit 900 jeunes débutants plus 200 entrées régionales nettes) serait de 800. Ces besoins non couverts représenteraient plus d'un emploi de 2019 sur dix de ce métier (15 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

D'autres professions ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension modéré à très faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030, à l'instar des aides à domicile et employés de maison.

Les métiers surreprésentés en Corse sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part sur le territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture¹ – notamment la viticulture et l'arboriculture – et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process*).

Les métiers du bâtiment et des travaux publics restent spécifiques à la Corse malgré une baisse de la construction de logements neufs depuis 2020. Ils sont marqués par des tensions très fortes en 2019 qui risquent de s'accroître pour les ouvriers qualifiés du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment comme pour les ouvriers du second œuvre du bâtiment. Elles pourraient se maintenir pour les ouvriers peu qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.

Enfin, le secteur du tourisme est particulièrement développé en Corse. La tension déjà forte pour les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants s'accroîtrait d'ici 2030 alors qu'elle resterait modérée pour les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.

¹ Insee (2021), « [La Corse en bref. Édition 2021](#) », *op. cit.*

Typologie des métiers en Corse en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Corse



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Corse.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares