

# ASSEMBLEE DE CORSE

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2024

REUNION DES 25 ET 26 AVRIL 2024

RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

**TRAVAGLIU È IMPIEGU : DA U MIGLIURAMENTU DI I  
DISPOSITIVI ESISTENTI À U CAMBIAMENTU  
NECESSARIU DI MUDELLU**

**TRAVAIL ET EMPLOI : DE L'AMÉLIORATION DES  
DISPOSITIFS EXISTANTS AU NÉCESSAIRE CHANGEMENT  
DE PARADIGME**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission du Développement Economique, du Numérique, de  
l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement

Commission des Finances et de la Fiscalité

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le 22 décembre 2022, le Conseil exécutif présentait à l'Assemblée de Corse un rapport d'orientation portant sur le soutien au travail et à l'emploi en Corse.

Ce rapport exposait alors ce qui paraissait essentiel pour une meilleure compréhension de la question du travail et de l'emploi, question qui dépasse la seule sphère de l'économie et de l'entreprise et embrasse plus largement les défis de la responsabilité sociétale, du dialogue social, de la lutte contre la précarité et les inégalités.

L'ambition portée par ce rapport était de permettre d'élargir la réflexion à l'ensemble des interrogations 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, d'attractivité et de compétitivité qu'un ressort stratégique pour améliorer les conditions d'emplois des salariés.

Suite à la présentation de ce rapport, le Conseil exécutif a été amené à organiser une très large concertation.

De nombreuses rencontres ont eu lieu notamment en 2023, associant, dans des cadres de réunion individuels ou plus collectifs, quelquefois à plusieurs reprises, l'ensemble des syndicats de salariés, les syndicats patronaux, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse, la Chambre des Métiers et de l'artisanat de Corse, ainsi que les services de l'Etat.

Dans le droit fil de son rapport « Cambià u Campà », adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du 26 octobre 2021, le Conseil économique, social, culturel et environnemental (CESEC) a contribué très activement à la réflexion engagée.

Il en a été de même avec l'Assemblea di a Ghjuventù, consultée le 13 juillet 2023.

C'est ainsi qu'au cours de l'année passée, une vingtaine de réunions bilatérales ou collectives ont eu lieu (annexe n°1), donnant lieu à autant de contributions écrites ou orales.

Dans la continuité de ces démarches, la Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement de l'Assemblée (CDENATE), s'est vue mandatée pour contribuer à enrichir la réflexion sur les politiques de soutien au travail et à l'emploi.

La Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement a ainsi mené ses travaux en les axant autour de

deux objectifs principaux :

- 1) La révision et la rationalisation des dispositifs de soutien à l'emploi et des problématiques de développement du recrutement tels qu'exposés,
- 2) L'impulsion de changements plus profonds de notre modèle économique, en mettant plus particulièrement l'accent sur l'attractivité de l'île et l'innovation.

Elle a ainsi consacré ses travaux à l'audition de professionnels reconnus au niveau international afin de définir dans un premier temps la notion d'attractivité économique, pour ensuite procéder à la présentation d'un diagnostic des forces et faiblesses de la Corse et enfin identifier les moyens d'attractivité spécifiques à la Corse, notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation.

La notion d'attractivité a bien sûr été interrogée en tant qu'opportunité de développement, mais également en ce qu'elle peut receler de dangers ou de risques, dans un contexte où la puissance publique corse dispose de peu de moyens pour orienter ou réguler les flux extérieurs (absence de pouvoir normatif permettant de réguler ou orienter les investissements, de limiter contre les phénomènes de concentration ou de spéculation ; difficultés d'accès à l'emploi etc...).

L'ensemble de ces consultations éclaire, en même temps qu'il le légitime, l'enjeu du débat sur le travail et l'emploi.

La situation en matière de travail et d'emploi est depuis longtemps une des principales préoccupations des Corses et, à ce titre, une priorité du Conseil exécutif de Corse.

Depuis 2016, ce dernier s'est fortement mobilisé dans ce domaine, à travers un ensemble de politiques publiques, de plans d'action ou de propositions adressées au gouvernement.

Le plan de lutte contre la pauvreté et la précarité, mis en œuvre après son adoption par l'Assemblée de Corse le..., marque un tournant par le fait de la volonté politique portée par le Conseil exécutif de se saisir d'une thématique clé de la cohésion sociale qui n'entre pas dans le périmètre des compétences de l'institution.

Dans un autre registre, à la suite des préconisations de la Conférence sociale pour le respect des droits fondamentaux des citoyens de la Corse dans le domaine économique et social, réunie sur ce thème en formation plénière les 23 mai et 24 juin 2022, le Conseil exécutif de Corse a formulé un certain nombre de propositions, en juillet 2022, dans le cadre du rapport portant propositions d'adaptations législatives et réglementaires relatif au projet de loi sur le pouvoir d'achat. Celles-ci ont été adoptées par délibération n°22/100 de l'Assemblée, et transmises au Gouvernement, afin que ce dernier puisse tenir compte des spécificités de la Corse ; force est de constater que les propositions suivantes sont restées sans réponse :

- augmentation de la valeur du chèque alimentaire à hauteur de 300€, et attribution à toute personne vivant en-dessous du seuil de pauvreté, sous forme de carte,
- maintien de la prime sur les carburants, majorée de 9 et 12 cm par litre pour le

SP95 et le gazole, correspondant au différentiel des prix pratiqués, dans l'attente de la mise en place d'un dispositif spécifique, et qu'intervienne un blocage des prix sur le segment de la chaîne en situation de monopole,

- indexation des retraites en Corse à hauteur de + 10 % pour tenir compte de la situation spécifique des retraités sur l'île,

- exonération du régime fiscal de l'indemnité de transport régionale de charges et cotisations sociales à hauteur de 300 €,

- publication du décret d'application de l'article 50 de la loi n° 2002-92 relative à la Corse (majoration des réductions de cotisations sociales et salariales pour les entreprises situées en Corse),

- adaptation spécifique de toute mesure consacrée par la loi sur le pouvoir d'achat, à la spécificité de la Corse.

L'Assemblée de Corse s'est également saisie à plusieurs reprises de ces enjeux, à travers notamment l'adoption, lors de sa session du 23 mai 2019, du rapport « *a Cartula Impiegu Lucale* (Charte de l'emploi local) », visant à favoriser, dans des conditions sécurisées sur le plan juridique, l'accès des Corses à l'emploi.

Signée par de nombreux partenaires, elle n'a pas connu à ce jour de mise en œuvre significative, pour des raisons sur lesquelles il convient de s'interroger, pour les corriger.

Par la suite, sur fond de conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire reposant avec force la question de l'opportunité et de la pertinence d'instaurer un système renforcé et innovant de protection sociale, 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.

Le coût considérable d'une expérimentation, fût-elle limitée, inassumable pour la seule Collectivité de Corse en l'état de ses ressources budgétaires et des dépenses sociales incompressibles, a constitué un obstacle dirimant à la concrétisation de l'expérience.

Enfin, dans le cadre des travaux de Corsica Pruspettiva, pilotés par la Présidente de l'Assemblée de Corse, la question du travail et de l'emploi a vocation à être étudiée du point de vue de ses mutations, en y intégrant le volet technologique (intelligence artificielle, numérisation de l'économie,...), et de ses impacts potentiels sur la structure socio-économique insulaire de demain.

L'ensemble de ces initiatives, qu'elles prennent la forme d'actions et de mesures opérationnelles ou de positionnements normatifs ouvrant à une réflexion politique sur l'évolution du travail, de l'emploi et plus généralement du contrat social, témoigne d'une volonté d'agir, d'expérimenter et d'innover portée par la Collectivité de Corse, dans un domaine où ses compétences restent pour l'heure très limitées, compétences étant essentiellement détenues par l'Etat et exercées uniquement par ses services.

Ainsi, notre institution se retrouve entravée dans sa capacité à déployer une politique

publique du travail et de l'emploi pleinement adaptée aux besoins et contraintes spécifiques du territoire.

Un exemple récent illustre cette situation : la loi dite « Plein emploi » et sa déclinaison prévue par la création de France Travail, pour laquelle, malgré des compétences acquises dans le domaine de la formation depuis plus de quarante ans, notre collectivité n'a pas été préalablement consultée par le Gouvernement.

Plus généralement, les structures économiques et sociales du territoire, du fait en partie de son caractère d'île montagne, sont soumises à des contraintes spécifiques très marquées : saisonnalité de l'emploi, faiblesse des rémunérations, sur-représentation des très petites entreprises (seules 4 % des entreprises ont plus de dix salariés), part importante de salariés non diplômés, etc ...

L'absence de prise en compte de ces spécificités dans le déploiement des politiques du travail et de l'emploi pilotées par l'État, et plus généralement des demandes d'adaptation portées par la Corse (institutions, acteurs,...) constitue non seulement une anomalie institutionnelle, mais également une source d'inefficacité.

Le rapport « Travail et Emploi » présenté ici a vocation, à partir d'un contexte socio-économique rappelé dans ses grandes lignes, à mettre en perspective deux catégories d'action.

La première se situe dans la temporalité de court terme. Il s'agit pour le Conseil exécutif de proposer une réorientation, discutée et travaillée depuis plusieurs mois avec les partenaires économiques et sociaux, de dispositifs et mesures existants. Sa portée est immédiatement opérationnelle : réforme de la prime à l'emploi, aide au retour des talents, « CDI » saisonnier, encouragement à la création de groupements d'employeurs, accompagnement de la transmission, « territoire zéro chômeur ».

Cette réorientation dessine une volonté d'infléchir dès à présent le cadre d'intervention de l'Agence de Développement Économique de la Corse<sup>1</sup> vers des objectifs plus en phase avec les besoins actuels et à venir de l'économie insulaire, tout en prenant en compte les modifications des aspirations et comportements individuels face au travail et à l'emploi.

L'impact budgétaire de ces décisions immédiates de réaménagement et de renforcement de dispositifs existants, ainsi que de l'activation de nouveaux leviers et partenariats, est estimé à environ 1,7 M€, financé dès le vote du BP 2024 sur le budget de l'ADEC.

La seconde catégorie d'actions se situe dans la temporalité de l'évolution institutionnelle de la Corse, actuellement centrée sur l'étape de révision constitutionnelle. Sa vocation est beaucoup plus politique : elle vise à intégrer la réflexion sur le travail et l'emploi dans le volet économique et social du statut d'autonomie et de la future loi organique.

À ce stade, le rapport propose un cadre général des échanges et travaux associant l'ensemble des acteurs et partenaires économiques et sociaux qui seront initiés à compter du mois de juin.

---

1

## **1 - Croissance et emploi : une tendance apparemment favorable, mais qui, au final, n'extrait pas la Corse de sa trajectoire de croissance appauvrissante**

Malgré un environnement international profondément instable depuis 2022, en dépit des événements sanitaires, géopolitiques, climatiques, l'économie corse reste, si l'on en croit des indicateurs facialement rassurants, performante.

Par rapport à 2019, les entreprises enquêtées par la Banque de France en septembre 2023 confirment la bonne tenue des carnets de commande. En matière de dépenses d'investissement, la hausse se poursuit dans l'industrie et la production de biens et services, et sont réorientées vers la rénovation dans la construction. Les encours de crédits bancaires qui progressaient, portés par les crédits à l'habitat et à l'équipement, se retrouvent néanmoins bridés par l'inflation.

Au premier trimestre 2024, le taux de chômage en Corse est de 6,5 % de la population active contre 7,5 % à l'échelle française globale. Il s'agit du niveau le plus bas observé sur 40 ans de recensement.

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 en effet 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. Au 3<sup>ème</sup> trimestre 2024, 2 300 offres d'emploi transitent par Pôle Emploi, soit une hausse de 4,5 % par rapport au précédent trimestre 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.

Au cours des 12 derniers mois, 38 900 offres sont publiées. Reflet d'une économie insulaire fortement tertiaisée, le secteur des services hors commerce est le principal pourvoyeur avec six offres sur dix. Deux offres sur dix concernent le commerce et une sur dix la construction. Au sein des services marchands, l'hébergement et la restauration concentrent un quart des offres.

Parmi l'ensemble des emplois offerts, 43 % sont proposés en CDI.

Ce retournement de situation fait que c'est désormais l'entreprise qui peine à recruter, alors que la difficulté marquante des décennies précédentes était l'accès à

---

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

l'emploi des salariés.

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 %).

## 2 - La problématique des salaires du secteur privé

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 (annexe N° 2 : dernière étude Corsica Statistica).

Les rémunérations des salariés insulaires apparaissent parmi les plus basses de France métropolitaine.

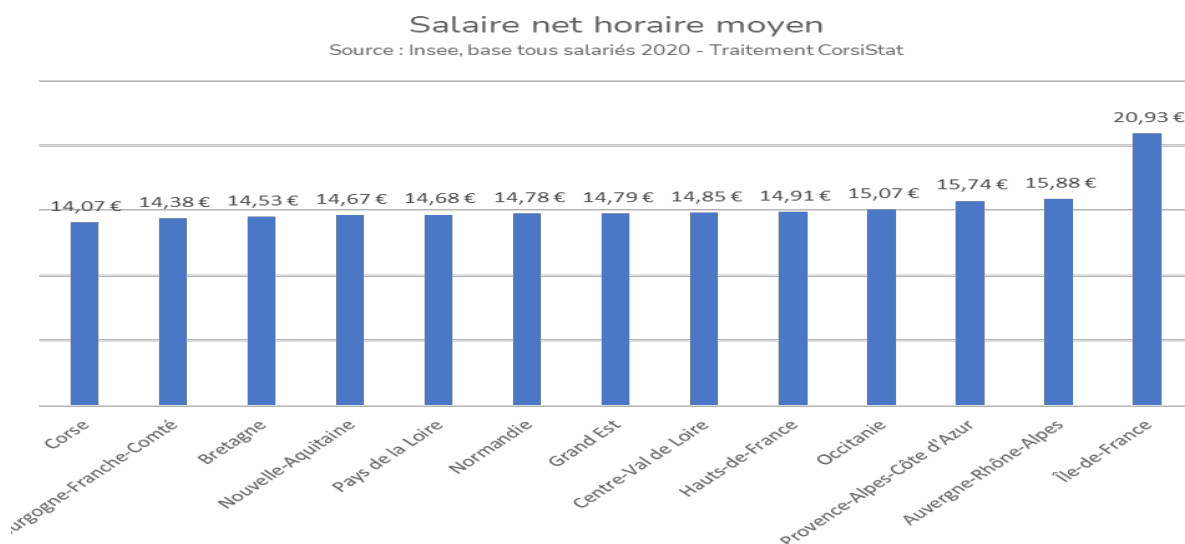
La valeur moyenne est la plus petite observée après la Bretagne (34 659 €).

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.

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.

Néanmoins, selon la dernière publication de l'INSEE Corse, seuls les jeunes ne profitent pas de l'embellie du marché du travail. En Corse, deux jeunes sur cinq âgés de 15 à 24 ans sont en emploi ou au chômage.



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. S'ils ont souvent le mérite d'éviter, voire de casser, les situations de chômage de longue durée, ces emplois ne favorisent pas une insertion durable dans l'emploi et, par-là, la sécurisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte, la publication d'un récent rapport de France Stratégie et de la DARES sur les perspectives d'évolution du marché de l'emploi à l'horizon 2030 met en lumière l'accentuation de déséquilibres à laquelle la Corse va très prochainement être exposée. Toutes projections sectorielles confondues, les besoins de main d'œuvre des entreprises insulaires (départs à la retraite + création d'emplois) ne pourront être comblés par les ressources constituées des jeunes primo arrivants sur le marché du travail, faisant apparaître un solde négatif de - 15 %, soit très exactement le triple de la moyenne nationale.

Ces prédictions font très largement écho à ce que nous observons et partageons quotidiennement avec les chefs d'entreprises insulaires, l'étude précisant par ailleurs que, dans le régime actuel, « ce nouveau vivier de recrutement continuera à être alimenté par d'importantes arrivées de nouveaux travailleurs non-résidents ».

Au final, et c'est là tout le paradoxe de la situation observée, la dynamique d'activité objectivée par les indicateurs statistiques 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.

L'INSEE 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, en Corse, les prix à la consommation sont plus élevés qu'en moyenne nationale (Corsica Statistica), soit **+ 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**.

De plus, surtout depuis la crise COVID, s'est instauré, en Corse comme dans le reste de l'hexagone, un rapport au travail différent.

Selon une récente étude de l'Ifop, 84 % des salariés considèrent que leur travail est



“important” mais ils ne sont plus que 21 % à le décrire comme « très important ». Le travail semble donc perdre progressivement son statut de repère sociétal absolu et de facteur d’émancipation. La crise sanitaire a été une sorte de révélateur et d’accélérateur de tendances déjà à l’œuvre : crise du travail, remise en cause éthique quant au poids de la charge de travail dans la vie des actifs, forme croissante de « désacralisation » du rapport au travail.

Les aspirations et comportements traditionnels laissent la place à un rapport tendancielleme nt nouveau des salariés au travail et à l’emploi. D’où l’importance de pouvoir accompagner les entreprises à rationaliser leur espace de travail, à adapter les contraintes, à installer une culture de management beaucoup plus « horizontale et socialisante” et aussi à partager différemment les modes de rémunération.

### **3 - Les propositions opérationnelles de réorientation :**

Au regard des évolutions économiques, sociales et sociologiques en cours, mais également du cadre réglementaire qui reste très contraint, il est difficile d’imaginer des mesures de soutien alternatives.

Aussi, la Collectivité s’est-elle efforcée de repenser ses dispositifs et de tenter de les adapter à ce nouveau contexte.

#### **3.1 - Repenser notre politique de soutien à l’emploi.**

Dans la réflexion engagée sur le changement de modèle de développement, ce rapport, en cohérence avec la révision du SRDEII, met en exergue la nécessité de traiter de façon articulée les enjeux croisés de soutien aux dynamiques sectorielles et territoriales, de formation et de qualification des personnes, de solidarité et de justice sociale.

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

En ce qui concerne la sensibilisation des plus jeunes au marché du travail et de l’emploi, deux actions pédagogiques ont été menées au cours de ces dernières années : avec l’association Entreprendre pour apprendre (EPA) Corsica qui a pour objet de développer l’esprit d’entreprendre des jeunes Corses de 9 à 25 ans, et avec l’association ForIndustrie qui fait découvrir l’industrie, ses métiers, ses innovations aux jeunes collégiens et lycéens et aux personnes en recherche d’emploi.

En ce qui concerne l’adaptation des formations, 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, voire 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 soutenue et précise 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.

### **3.1.1 - Rappel sur les aides à l'emploi délivrées par l'ADEC**

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 avaient 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 7580 €.

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, 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 décorréler la dynamique de création d'emplois 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.

### **3.1.2 - Une nouvelle approche de la prime à l'emploi « RIESCE » (Annexe 3)**

En préambule, il importe de préciser que la logique de soutien de projets centrés sur la production locale de biens et services reste conformément au SRDEII révisé, 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.

Cette nouvelle approche vise à accompagner les entreprises qui s'engagent dans une démarche de responsabilité sociétale en entreprise (RSE) 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, commande 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, notamment la promotion de l'alternance,
- La montée en compétences et la promotion par mobilité interne,
- L'attractivité du projet de recrutement, considérant le niveau de rémunération,
- La signature de la charte de l'emploi local,
- Le soutien du pouvoir d'achat des salariés,
- L'amélioration des conditions de travail.

L'intensité de l'aide est bonifiée lorsque l'entreprise considérée remplit un ensemble de critères (scoring) qui traduit son engagement dans une démarche de responsabilité sociétale en entreprise (RSE).

En terme méthodologique, l'ADEC travaillera principalement sous forme d'appels à projets permettant, d'une part, de sélectionner les entreprises qui répondent aux critères établis, d'autre part, de maîtriser l'enveloppe budgétaire prévue annuellement.

*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 1 million d'euros pour 2024*

### **3.1.3 - Favoriser le retour des talents**

Encourager le retour de la diaspora fait partie des stratégies à considérer pour les travailleurs corses qui expriment un fort sentiment d'appartenance à une communauté. Environ 33% des jeunes bacheliers corses migrent vers le continent ou à l'étranger, chaque année. Cette migration est souvent pérennisée par l'obtention d'un emploi en dehors de l'île.

Parallèlement, seuls 16 % des nouveaux arrivants en Corse sont originaires de l'île, comparativement à une moyenne de 23 % dans les autres régions de France, mettant ainsi en évidence le déficit de l'île dans l'attraction des membres de sa diaspora. Les obstacles rencontrés par la diaspora insulaire sont généralement l'absence d'une information rassemblant les typologies d'emplois et offres d'emplois disponibles sur l'île et le besoin des entreprises à être accompagnées dans leur processus d'embauche.

Dans un contexte de tensions généralisées sur le marché du travail, auquel se couple la nécessité d'encourager la diversification du tissu économique insulaire vers des secteurs / filières à haut potentiel de création de richesse et d'emplois (nouvelles technologies, numérique, agro-alimentaire, industries créatives et culturelles, silver économie, énergies renouvelables, économie bleue, etc...), le retour de talents exerçant leurs compétences sur le continent ou à l'étranger mérite désormais une attention toute particulière de la puissance publique.

Un constat partagé par la conclusion des travaux de la Commission du Développement Économique, du Numérique, de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement qui préconise, dans une logique d'attractivité, de miser sur les champs de l'éducation et de la formation, qui constituent des leviers de premier ordre, à la fois pour former les publics aux métiers en lien avec les activités immatérielles de service à forte valeur ajoutée, mais également pour attirer des talents du continent et de l'étranger, qui pourront se fixer en Corse une fois les études terminées, notamment dans les domaines des nouvelles technologies et de l'ingénierie qui sont actuellement sous-représentés.

Il est ainsi proposé de compléter l'aide à l'emploi, ici révisée, par une aide forfaitaire additionnelle si l'entreprise recrute sur un emploi qualifié une personne ayant eu (à minima) son baccalauréat en Corse, puis ayant poursuivi ses études (bac +3 à bac +5) sur le continent ou à l'étranger (voire y occupant un emploi qualifié), participant ainsi directement au retour des talents en Corse.

Les propositions ci-après sont établies sur la base d'un benchmark réalisé auprès de territoires ou pays ayant engagé une action publique en ce sens.

### La notion de talent

On définit usuellement un talent comme une personne détenant des compétences qui correspondent aux besoins exprimés du tissu économique.

Sont ainsi référencés les salariés qualifiés et les jeunes diplômés (Bac +3 minimum) ayant suivi un cursus dans une université ou une école supérieure. Un salarié peut également être considéré comme un talent même s'il ne détient pas un diplôme Bac +3, mais s'il a en revanche acquis une expérience professionnelle (éventuellement valorisée au travers d'une VAE) lui ayant donné accès à un emploi qualifié (poste pour lequel un niveau de diplôme Bac + 3 est requis au vu des fonctions afférentes).

Est ici également incluse la catégorie des entrepreneurs en lien avec une volonté de favoriser le retour dans l'île de chefs d'entreprises exerçant leur activité à l'étranger. La création de l'emploi du chef d'entreprise devient alors éligible au soutien envisagé, à la condition que l'entreprise soit sous une forme juridique sociétale (ex. EURL, SARL, SAS, etc..) dans laquelle le chef d'entreprise est salarié.

### Les profils ciblés

Il s'agit de toutes personnes ayant eu à minima leur baccalauréat (ou équivalent) dans un établissement scolaire en Corse, ayant poursuivi un cursus d'études supérieures ou occupé un emploi qualifié sur le continent ou à l'étranger pendant une période d'au moins 12 mois au cours des vingt-quatre derniers mois, à compter de la date de formalisation du contrat de travail dans une entreprise corse.

### Les modalités d'intervention

La logique de soutien de projets centrés sur la production locale de biens et services reste, conformément au SRDEII révisé, la porte d'entrée pour accéder à un soutien financier, cible. Cette aide forfaitaire complémentaire à la prime à l'emploi d'un montant de 8 000 € pour tout recrutement durable (CDI) par une entreprise corse d'un profil pouvant être qualifié de talent au regard de l'acception présentée ci-dessus. Le forfait pourra être porté à 10 000 € si le recrutement est opéré par une entreprise évoluant dans un secteur / filière à haut potentiel de création de richesse (nouvelles technologies, numérique, industries créatives et culturelles, énergies renouvelables, économie bleue, etc.)

Afin de favoriser le recensement des offres d'emplois disponibles en Corse et faciliter la mise en relation avec les personnes qui souhaitent revenir en Corse pour un projet professionnel, l'ADEC proposera le déploiement et l'animation d'une plateforme d'échange dédiée, possiblement portée avec les partenaires impliqués au travers de programmes de coopération transfrontalière (type MARE), européenne et décentralisée.

Un appel à projets destiné aux entreprises corses sera émis par l'ADEC.

Dans une logique d'attractivité et de marketing territorial, l'ADEC promouvra aussi

toute action de sensibilisation auprès des associations corses, des universités (types association des alumni porté par la fondation de l'Université de Corse) concernant les opportunités offertes par les entreprises de l'île, l'organisation d'évènements festifs ou culturels auxquels les entreprises peuvent participer pour recruter, la communication sur les besoins des entreprises corses, la mise en valeur des atouts de l'île pour sensibiliser les Corses qui vivent à l'extérieur.

*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 500 K€ pour 2024*

### **3.2 - Soutenir l'expérimentation d'un CDI Tourisme en Corse**

Avec 19 % de l'emploi salarié (hors agriculture), la Corse est la « région » de France où la proportion d'emplois saisonniers est la plus importante.

Cette proportion 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 a significativement renforcé les difficultés de recrutement du secteur et les entreprises peinent à recruter des saisonniers, même en améliorant les conditions de travail ou en abaissant leur niveau d'exigence. Elles 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 une difficulté supplémentaire à fidéliser les salariés durant la saison.

#### **3.2.1 - L'objectif de l'expérimentation**

Dans ce contexte, la CCI de Corse, l'UMIH de Corse, la DREETS, l'ATC et l'ADEC ont souhaité procéder à une expérimentation visant à étudier les conditions de mise en place d'un « CDI tourisme » en Corse.

Ce dispositif à expérimenter viserait à sécuriser les parcours de certains travailleurs saisonniers (notamment les profils les plus expérimentés) et de tester les conditions d'une annualisation de leur temps de travail, en vue d'une meilleure fidélisation auprès de leurs employeurs et d'une trajectoire stabilisée de progression en compétences.

L'objectif de concevoir et déployer un dispositif de CDI Tourisme répondrait à un double enjeu :

- Répondre aux besoins de fidélisation des employeurs sur certains profils spécifiques (cadres, postes stratégiques) pour sécuriser leur activité d'une saison sur l'autre, étant entendu que cela ne concerne que les établissements ouverts un minimum de 7 mois sur l'année. Il importe en effet d'avoir à l'esprit que ce n'est pas le CDI saisonnier qui va permettre l'étalement de la saison, mais bien l'inverse.
- Proposer une alternative économiquement attractive et juridiquement protectrice au couple « CDD saisonnier / période de chômage » pour les employés concernés, concourant ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel et situation personnelle (meilleur accès au crédit et au

logement). 76% des saisonniers consultés dans le cadre de l'enquête réalisée se déclarent en effet intéressés à l'idée de pérenniser leur travail auprès d'un employeur en particulier. Leurs deux principales attentes concernant un tel dispositif étant, prioritairement, la sécurisation de leur emploi (63 % des répondants) et une meilleure rémunération annuelle (61 % des répondants).

### **3.2.2 - Un scénario basé sur le mécanisme du repos compensateur de remplacement (RCR)**

Le scénario privilégié qui se dégage des travaux conduits est le déploiement d'un CDI saisonnier mobilisant le dispositif de Repos Compensateur de Remplacement (RCR).

Les saisonniers seraient embauchés en CDI, une période de travail « normale » (avant et après le pic d'activité) à 39 h/semaine, une période de haute activité (pendant la saison) à 48 h/semaine et une période basse (hors saison) de repos réparti 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.

### **3.2.3 - L'attractivité du dispositif**

Pour maintenir l'attrait et ainsi l'opérationnalité du projet de CDI saisonnier, en compensant notamment le manque à gagner correspondant à la « perte » des allocations chômage perçues aujourd'hui en saison basse, un mécanisme de compensation pourrait être mis en œuvre et articulé autour de deux dispositifs complémentaires :

- Une prime dégressive de « maintien dans l'emploi », versée au salarié directement par la puissance publique, laquelle « économise » le versement des allocations chômage, et s'estompant progressivement au fil du temps jusqu'à s'éteindre (au bout de 5 ans par exemple, sous réserve d'un maintien du travailleur dans les effectifs de l'établissement) :
- Une prime « CDI Tourisme expérimental » versée par l'employeur et exonérée de cotisations / charges sociales, prenant progressivement le relais de la prime versée par la puissance publique.

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 les employeurs du tourisme qui s'engagent à

réévaluer les salaires au moyen de la prime d'ancienneté progressive.

Le chiffrage de l'expérimentation, sur 5 ans et pour 50 saisonniers, réalisé à date par le cabinet E&Y fait apparaître un surcoût total pour les employeurs de l'ordre de 500 k€, soit environ 2 k€ par salarié et par an en moyenne.

Afin de rendre la mesure soutenable pour les entreprises sur la durée de l'expérimentation, la Collectivité de Corse pourrait prendre en charge le surcoût employeur à hauteur de 50 % sur 5 ans, soit un total de 250 K€.

En effet, et il s'agit là d'un point d'attention crucial à considérer avant d'envisager tout travail d'élaboration d'un règlement d'aide de soutien par la Collectivité de Corse, l'administration centrale de l'État ne répond pas positivement au possible octroi, sur la durée de l'expérimentation, d'une prime dégressive de maintien dans l'emploi en compensation de la fin de versement des allocations chômage.

Dans ce contexte, par courrier en date du 11 mai 2023, cosigné par la Présidente de l'ATC et le Président de l'ADEC, a été adressé au Ministre du travail, Olivier DUSSOPT, pour lui demander de bien vouloir prêter une attention bienveillante au projet et ainsi permettre la réalisation de l'expérimentation considérée. Courrier appuyé par des envois complémentaires réalisés par la CICC, l'UMIH Corse mais également l'UMIH nationale.

Dans sa réponse en date du 7 juin 2023, le Ministre du travail, se prononce défavorablement concernant la création d'une « prime de maintien dans l'emploi différé » financée par l'Etat, car elle « *viendrait favoriser une situation d'inactivité prolongée des travailleurs saisonniers entre activités saisonnières, contraire aux orientations de la réforme de l'assurance chômage menée depuis 2019, qui vise à favoriser un retour vers l'emploi durable en luttant contre le phénomène dit de permittance, c'est-à-dire l'alternance durable de contrats courts et de périodes de chômage. L'objectif du gouvernement est au contraire de développer l'exercice d'autres activités rémunérées dans la période séparant deux emplois saisonniers et ainsi d'encourager la durée de travail annuelle* ».

Et de conclure qu'il est « *parfaitement possible de mettre en œuvre le dispositif tel que vous l'envisagez dans un cadre négocié, avec pour limite les règles nationales et européennes relatives aux durées maximales hebdomadaires de travail.* »

Considérant que le mécanisme de primes envisagé, et son articulation sur la durée de l'expérimentation, est indispensable pour l'attractivité et la soutenabilité du dispositif, et que la Collectivité de Corse ne saurait se substituer intégralement à l'État, par mobilisation de ses seuls crédits d'intervention, pour financer le dit mécanisme de primes, il est proposé :

- la saisine par la Collectivité de Corse de M. le Premier ministre pour le sensibiliser aux enjeux du projet et, au-delà si nécessaire, la sollicitation du droit à l'expérimentation,
- la prise en charge de 50 % du coût de l'expérimentation pour 50 salariés dans une limite de 1 000 € par an et par salarié sur 5 ans. Le choix des entreprises employeuses de ces cinquante salariés primés s'effectuant suite à un appel à manifestation d'intérêt lancé par l'ADEC.



*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 50 000 € pour l'année 2024*

### **3.3 - Soutenir l'expérimentation Territoires zéro chômeur de Costa Verde pour construire une ingénierie de projets transposable à d'autres territoires**

Initié par ATD Quart Monde, l'expérimentation territoires 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 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 3<sup>ème</sup> trimestre 2023, 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 5 140 personnes, soit 27 % du nombre total de DEFM de catégorie A, B et C.

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 créée par délibération n° 18/301 AC du 2 février 2018, il est proposé de relancer l'expérimentation sur les territoires de Corse en soutenant dans un premier temps l'expérimentation portée par le territoire de Costa Verde.

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, l'ADEC, dans le cadre de la convention d'actions économiques en cours d'élaboration avec Costa Verde, souhaite accompagner en ingénierie de projets (travaux préparatoires) et financière la démarche du territoire.

En s'appuyant sur cette expérimentation, à date la plus avancée dans la cadre de la seconde génération de cahiers des charges couvrant la période 2021-2026, l'ADEC, pour le compte de la CdC, a pour objectif de construire et tester une ingénierie d'accompagnement transposable à d'autres territoires candidats.

Pour ce faire, en complément de l'aide du fonds Corsica Sulidaria, dont a bénéficié la communauté de communes pour recruter une chargée de mission, cheffe de projet Territoires zéro chômeur, l'ADEC propose une ingénierie de projet qui s'articule

autour de :

- La nomination d'un référent statistique au sein de Corsica Statistica pour accompagner le territoire dans la réalisation du diagnostic socioéconomique, indispensable à la crédibilité et soutenabilité de la candidature. Cette nomination, aujourd'hui effective, a permis à l'équipe dédiée de bénéficier un accès simplifié et d'un premier niveau d'analyse des données statistiques support à l'élaboration du diagnostic,
- La mobilisation du chargé d'affaire de l'Agence en responsabilité des relations avec le territoire pour formaliser, au sein de la convention d'actions territoriales en cours d'élaboration, l'accompagnement envisagé, incluant le soutien financier exceptionnel pour recruter, sur une période d'un an, une assistante indispensable à la soutenabilité calendaire (très contrainte) de la candidature,
- La mobilisation des règlements aides de la Collectivité de Corse, nationaux ou communautaires pour accompagner au mieux et sécuriser l'expérimentation. À ce titre il est d'ores et déjà envisagé, dans le cadre de la refonte du dispositif de soutien à l'emploi, une bonification des recrutements s'inscrivant dans le cadre de l'expérimentation Territoire zéro chômeur. De même, il est proposé une ingénierie de dispositif visant à soutenir de façon significative (jusqu'à 80 %) l'assiette d'investissement support à la création et déploiement des entreprises à but d'emploi (EBE) en s'adossant au 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,
- La mise à disposition du service communication de l'ADEC pour donner une visibilité renforcée à la démarche et en relayer l'actualité à l'échelle territoriale, voire nationale auprès de nos réseaux et institutions partenaires.

L'objectif est ainsi d'apporter au territoire le soutien en ingénierie de projet indispensable à la soutenabilité de la candidature, dont le défaut est identifié par la littérature, consacrée comme la principale cause d'échec prématuré.

Dans son rapport *Cambià u Campà*, le CESEC insiste précisément sur ce risque et fragilité d'un dispositif identifié comme essentiel à l'insertion durable des demandeurs d'emploi de longue durée, pointant là encore 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.

*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC : 30 000 € sur 2024*

### **3.4 - Favoriser la transmission d'entreprises**

Une récente étude de l'INSEE estime que 34 % des entreprises corses sont potentiellement transmissibles dans les prochaines années.

Dans le même temps, un rapport émanant de la chaire Mutations et innovations territoriales de l'Université de Corse, indique que la faible densité de la population de l'île et un vieillissement de la population sont considérés comme de sérieux

obstacles pour trouver les repreneurs potentiels.

Le domaine des services (28,7 %), du commerce et de la réparation (16,7 %), de la construction (15,7 %), de l'hébergement (15 %), mais aussi de l'agroalimentaire sont directement concernés par cette tendance.

Les recensements opérés par les chambres consulaires et BPI France indiquent par ailleurs que 154 entreprises s'étaient déclarées transmissibles pour la seule année 2022.

Ainsi, plus que toute région continentale, la Corse demeure exposée au risque de fermetures d'entreprises non cédées et à des déséquilibres structurels et territoriaux induits, s'agissant de la perte de savoir-faire, de compétences, et avant tout d'emploi.

Rappelée avec force à l'occasion des différents comités locaux de formation, la problématique de la reprise et transmission d'entreprise demeure ainsi un enjeu central pour la stabilité du tissu économique insulaire.

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.

### Dispositifs actuels

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 Si » de la Collectivité de Corse qui sera prochainement révisé, les mesures nationales (le contrat de génération notamment), l'intervention des outils financiers de la plateforme « Fin'Imprese », sans oublier l'action au quotidien des Chambres consulaires.

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

#### **3.4.1 - Un partenariat avec les experts comptables**

La présence de l'expert-comptable est essentielle lors d'une opération de transmission d'entreprise, avant ou après la cession, notamment pour la gestion fiscale et patrimoniale de la cession ; mais aussi pendant la cession pour apporter des précisions techniques sur les comptes.

L'expert-comptable est sans conteste un des professionnels le mieux placé pour accompagner un dirigeant désireux de céder son entreprise. Il connaît très bien son client, il connaît son entreprise et il sait parfaitement ce qu'il y a dans les comptes, ce

qui lui donne toute la matière pour réaliser les diagnostics qualitatifs et financiers, mais aussi pour identifier et chiffrer les retraitements pour passer d'un résultat comptable à un résultat normatif.

Notre souhait à travers la convention aujourd'hui signée avec l'ordre des experts comptables (annexe n° 4) est 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...

Cette convention avec l'ordre des experts-comptables est désormais la base d'une communication précise auprès de la profession.

*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC: 50 000€ pour l'année 2024*

### **3.4.2 - Un partenariat entre l'ADEC et la Délégation régionale des SCOP et SCIC de PACA et Corse**

Le modèle coopératif se trouve être un point de rencontre entre l'entrepreneuriat « classique » et l'Économie Sociale et Solidaire. Les sociétés coopératives sont des entreprises commerciales s'appuyant sur des statuts juridiques « classiques », mais encadrées par des principes coopératifs et des valeurs différenciants, au premier rang desquels la pérennisation des emplois et des savoir-faire en Corse.

Dans ce contexte, les SCOP (Société Coopérative Ouvrière et de Production) sont un outil efficace de création et de transmission d'entreprise. Tout en étant des entreprises performantes, leurs statuts et leurs valeurs apportent des réponses aux nouvelles attentes des salariés comme des futurs entrepreneurs, s'appuyant notamment sur un sociétariat majoritairement porté par les salariés.

De la même façon, les SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) sont des sociétés qui s'inscrivent dans une dynamique de territoire avec le développement d'un projet social et économique, impliquant une pluralité de partenaires. Les SCIC sont ainsi caractérisées par leur multi-sociétariat et leur objet d'utilité sociale. Le statut n'est limité à aucune activité : transformation et distribution de produits agricoles, télé médecine, service à la personne, production et distribution d'énergie, préservation de l'environnement, préservation du patrimoine culturel, information, autopartage, habitat, formation, conseil et étude, etc. L'ancrage territorial, l'hétérogénéité des parties prenantes, la participation des collectivités territoriales, sont autant de raisons qui peuvent justifier ce choix.

#### La Délégation régionale des Scop et Scic de Sud PACA et Corse

La délégation régionale des SCOP et SCIC Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse est une association loi 1901 qui regroupe toutes les coopératives de production desdites régions. Animé par la Confédération Générale des SCOP et SCIC au plan national, le réseau des SCOP et SCIC est présent sur tout le territoire métropolitain avec neuf délégations régionales et trois fédérations de métiers : BTP, communication, industrie.

La Délégation régionale propose un accompagnement humain et technique à tous

les projets, toutes les nouvelles structures coopératives créées ainsi qu'aux structures existantes. Ce service vise à assurer la pérennité et le renforcement des entreprises créées. L'objectif est ainsi d'assurer au maximum le transfert des connaissances aux hommes et femmes des coopératives.

Par ailleurs, afin de sécuriser le projet de création ou de transmission d'entreprise sous format coopératif, et en même temps faciliter le tour de table financier, la Délégation régionale s'appuie sur le Fonds PARGEST, précisément dédié au financement des coopératives.

PARGEST est un fonds de prêts participatifs adossé à la Délégation régionale des SCOP et SCIC de Sud PACA et Corse qui intervient par prise de participation au capital des coopératives, créant ainsi un effet levier pour faciliter les financements bancaires.

Le fonds intervient sur tous les secteurs de la création-transmission : ex-nihilo, développement, reprise d'entreprise en dépôt de bilan et transmission saine dans le cadre du départ à la retraite du dirigeant. Elle intervient également sur les entreprises en difficulté restructurées, ainsi que sur les entreprises en développement.

Sont éligibles les SCOP et SCIC de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la Collectivité de Corse adhérentes à la CGSCOP et à l'URSCOP et à jour de leurs cotisations nationales et régionales

L'analyse et montage du dossier de financement sont assurés par le délégué régional Sud PACA et Corse.

### Un cadre d'actions concertées

Une convention de partenariat pour les années 2024-2025 avec la Délégation régionale (annexe 5) traduira cette volonté d'actions concertées et de présence renforcée en Corse. Elle sera articulée autour des axes thématiques suivants :

- L'animation et la promotion des modèles SCOP et SCIC en Corse
- La formation des différents acteurs
- L'accompagnement à la transmission et reprise des entreprises
- La sensibilisation à l'impact environnemental.

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.

Dans le cadre de la convention de partenariat 2024-2025 envisagée entre la CdC, l'ADEC et la Délégation régionale, un financement de la CdC via l'ADEC est prévu pour la mise en œuvre du plan actions concertées.

*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC pour 2024-2025 : 45 750 €*

### 3.5 - Les groupements d'employeurs

Afin d'anticiper les besoins de très petites entreprises qui n'ont pas un besoin permanent de main d'œuvre ou qui sont confrontées à des difficultés de recrutement dans des filières à activité saisonnière mais aussi dans le but de consolider des emplois dans des secteurs répondant aux besoins des EPCI et de leurs habitants (le sport, la culture, la valorisation du patrimoine, le secteur sanitaire et social, les services à la personne...) les projets de groupement d'employeurs peuvent répondre efficacement à ces problématiques.

L'objet principal du groupement d'employeurs (GE) est de mettre à la disposition de ses adhérents, des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Le GE peut apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Pour les entreprises membres du groupement d'entreprises les avantages sont les suivants :

- Avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée sur des territoires ou dans des filières où existent des difficultés de recrutement ;
- Partager des salariés fidélisés et qualifiés dans des contextes de fluctuation ou d'intermittence de l'activité, ou de besoin de compétences très spécifiques
- Être sécurisées dans leurs recrutements et soutenues dans la gestion de la relation d'emploi tout en étant déchargées des tâches administratives afférentes ;
- Avoir une gestion maîtrisée des coûts liés à la gestion RH des salariés mis à disposition (recrutement, gestion du personnel en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre) ;
- Bénéficier d'aide ou de conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines (appui au recrutement, organisation du travail, GPEC etc.) ;
- Bénéficier de l'effet réseau (développement d'un marché interne au groupement) et de relations de proximité, via le GE, avec les acteurs socio-économiques du territoire (branches, membres du SPE, collectivités, services de l'État).

Pour les salariés du groupement d'employeurs les avantages sont aussi nombreux :

- Avoir une relation d'emploi avec un employeur unique doté de compétences en matière de gestion des ressources humaines, ce qui permet d'alléger la charge que peuvent représenter pour l'individu les situations de pluriactivité ;
- Bénéficier d'un meilleur accès aux droits via un contrat de travail unique (couverture sociale, formation professionnelle, prévoyance, convention collective, dispositifs d'intéressement et de participation) ;
- Sécuriser son emploi en bénéficiant de la répartition des effets des aléas économiques liée à l'existence d'un collectif d'entreprises ;
- Enrichir son parcours professionnel, les différentes expériences et la confrontation à des environnements de travail diversifiés favorisant l'acquisition de compétences transversales et donc transférables.

Afin de favoriser la création de groupements d'employeurs l'ADEC se propose d'émettre un appel à projets visant à favoriser les groupements d'employeurs sur la

base :

- De la réalité des besoins des entreprises adhérentes, l'objectif étant de mailler des emplois durables et de contribuer au développement économique de ses membres comme du territoire ;
- D'une gestion assurant un apport en trésorerie suffisant (apport pouvant être en partie subventionné) pour assurer un bon fonctionnement du GE, le développement de services aux adhérents, la constitution de réserves ;
- De l'implication des entreprises adhérentes dans la gouvernance du GE, notamment autour de son modèle d'affaires et de la qualité de l'emploi (accès à la formation, valorisation des compétences, accès au logement, à la santé...);
- Des ressources RH au sein du GE (pouvant être en partie subventionnées) pour le développement d'une fonction d'animation interne et externe qui permette de prospecter de nouveaux adhérents et de consolider ainsi l'ancrage territorial du GE. La professionnalisation des personnels permanents du GE doit assurer une offre de services de qualité aux adhérents au-delà de la simple mise à disposition de main d'œuvre : appui au recrutement et conseil RH, actions mutualisées pour l'accès des salariés à la formation professionnelle, actions de médiation pour l'emploi, pour l'insertion de personnes éloignées du marché du travail;
- L'inscription de l'activité du GE dans des stratégies déterminées par les acteurs sociaux et économiques du territoire, en cohérence avec les objectifs économiques des adhérents.

*Montant prévisionnel des interventions sur budget ADEC pour 2024 : 50 000 €*

#### **4 - Intégrer la réflexion sur le travail et l'emploi dans le volet économique et social du statut d'autonomie et de la future loi organique**

La deuxième phase du processus de discussion entre la Corse et l'Etat est désormais engagée.

Elle inclut deux volets complémentaires :

- D'une part la préparation du Congrès devant adopter le texte de la révision constitutionnelle ;
- D'autre part l'élaboration de la loi organique qui doit définir l'armature du statut d'autonomie.

Ce travail d'élaboration de la loi organique a une importance majeure, tant en termes de méthode que sur le fond des questions qu'il doit aborder :

- En termes de méthode, car il doit être l'occasion d'impliquer très largement l'ensemble des acteurs politiques, économiques, sociaux et culturels sur la définition du contenu concret du statut d'autonomie, y compris dans ses dimensions et perspectives économiques et sociales ;
- Sur le fond des questions qui seront abordées dans ce cadre : la révision constitutionnelle pose les grands principes et ouvre le champ des possibles ; un champ des possibles que vient concrétiser la loi organique.

C'est donc dans le cadre de cette deuxième phase désormais engagée que doit

prendre place la réflexion partagée sur le contenu opérationnel du statut d'autonomie, et notamment, mais non exclusivement, sur les points suivants :

- Compétences transférées à la Collectivité autonome de Corse ; c'est le cas du transfert du service public de l'emploi, demandé par délibération n° 20/058 AC de l'Assemblée de Corse portant adoption d'une motion en ce sens, confirmée par délibération n° 23/089 AC du 5 juillet 2023 : « Autonomia » ; le service public doit s'entendre au sens large, c'est-à-dire incluant la formation, l'accompagnement et l'insertion des demandeurs d'emplois et des ressources afférentes ;
- Périmètre du pouvoir de nature législative et du pouvoir réglementaire exercés par celle-ci, et transfert des ressources humaines et budgétaires y afférents ;
- Nouveau pacte budgétaire, fiscal et financier, y compris dans le domaine du statut fiscal et social ;
- Clauses de non-régression en matière sociale et environnementale, mais également en matière de protection sociale, de retraites, etc... la nomenclature validée à l'échelle de l'Union Européenne propose la typologie suivante des fonctions principales de la protection sociale : Maladie/soins de santé, Invalidité, Vieillesse, Survie, Famille/enfants, Chômage, Logement, Exclusion sociale...

C'est donc également en cette occasion que doit être engagée, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, la réflexion de fond sur les changements de paradigme nécessaires à l'émergence d'une véritable économie de production, créatrice de richesses, et sur les mécanismes de protection sociale, de solidarité et de redistribution concourant à l'équité entre les citoyens comme entre les territoires.

Il convient à cet égard de rappeler que le Conseil exécutif de Corse et l'Assemblée de Corse ont institué, au moment de la crise des gilets jaunes, une structure innovante et qui a joué un rôle positif dans la gestion des tensions économiques et sociales et la proposition de solution opérationnelles : la Conférence sociale pour le respect des droits fondamentaux des citoyens de Corse dans le domaine économique et social (cf. délibération n° 22/022 AC de l'Assemblée de Corse concernant la préparation de la Conférence sociale, et prenant acte de l'action de la Collectivité pour l'amélioration du pouvoir d'achat).

Il est donc proposé que ce soit dans le cadre de la conférence sociale que soit engagée cette réflexion ensemble, qui, par ailleurs, a vocation à intégrer dans ses travaux la question de la relance de la charte sur l'emploi local, laquelle pourrait acquérir, dans le cadre du statut d'autonomie, une valeur normative et opérationnelle. Il en est de même du thème de la valorisation de l'usage et de l'apprentissage de la langue corse (corsophonisation des emplois).

Tels sont les dispositifs et propositions que le Conseil exécutif a l'honneur de soumettre à l'Assemblée de Corse.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



## Liste des annexes

Annexe N°1 : Liste des réunions préparatoires

Annexe N°2 : Etude sur les salaires CORSICA STATISTICA  
Etude DARES : Les métiers en 2030 fiche Corse

Annexe N°3 : Nouveau règlement des aides à l'emploi

Annexe N°5 : Convention de partenariat signée avec l'ordre des experts comptables

Annexe N°6 : Projet de convention avec la DR PACA SCOP/SCIC