



CESEEC

di Corsica

Conseil Économique Social Environnemental et Culturel de Corse
Cunsigliu Ecnomicu Sociale di l'Ambiante è Culturale di Corsica

2019

AUTOSAISINE



***Les conséquences en Corse de la loi 2018-771 du 05 septembre 2018
« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », sur la gestion et l'organisation de
la formation professionnelle et de l'apprentissage***

*I cunsequenzi in Corsica di a legi 2018-771 di u 5 di settembre 2018
« Par a libertà si scedda u so avvena », annant'à a gistioni è
l'organizzazioni di a furmazioni prufiziunali è di a imparera*

*Les conséquences en Corse de la loi 2018-771 du 05 septembre 2018
« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », sur la gestion
et l'organisation de la formation professionnelle et de
l'apprentissage*

Rapport adopté à l'unanimité en séance plénière le 16 décembre 2019

Table des matières

Avant-propos,	5
1- De la loi du 16 juillet 1971 à la loi du 5 septembre 2018.....	6
Un bref rappel historique	6
Les freins et les limites du système actuel justifiant la loi du 05 septembre 2018	7
<i>En matière de formation professionnelle</i>	7
<i>En matière d'apprentissage</i>	8
2 - La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage : les évolutions majeures de la loi du 05 septembre 2018.....	9
Les principales caractéristiques de la réforme	9
Les aspects positifs.....	10
<i>En matière de formation professionnelle</i>	10
<i>En matière d'apprentissage</i>	10
Les freins et les limites des nouvelles orientations et les inquiétudes qui en résultent	10
3 - La Corse face à une réforme qui ne prend pas en compte les réalités locales du territoire, notamment en lien avec l'insularité	12
Les spécificités démographiques et socio-économiques insulaires	12
<i>La démographie</i>	12
<i>L'emploi/ la population active</i>	12
<i>Le tissu productif des entreprises</i>	13
<i>La formation et les qualifications</i>	14
<i>Les conditions de vie</i>	14
Les inquiétudes locales suscitées par la réforme	14
<i>Les inquiétudes liées à l'absence de prise en compte de l'insularité</i>	14
<i>Les inquiétudes liées aux OPCO</i>	15
<i>Les inquiétudes liées à la perte de compétences et à la diminution des capacités d'interventions financières de la Collectivité de Corse</i>	16
<i>Les inquiétudes sur les projets de transition professionnelle</i>	17
<i>Les inquiétudes sur les CFA</i>	17
4 - Une nécessaire adaptation du système aux besoins et aux réalités du territoire insulaire.....	20
Les enjeux	20
<i>En matière de formation professionnelle</i>	20
<i>En matière d'apprentissage</i>	21
Les pistes de solutions et les préconisations	21
1 : OPTIMISER L'ORGANISATION TERRITORIALE DES OPCO EN CORSE	21
2 : REDÉFINIR ET AFFIRMER LES AMBITIONS DU CREFOP	22
3 : REVENDIQUER DES DISPOSITIFS FINANCIERS SPÉCIFIQUES	24
4 : CO-CONSTRUIRE UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE	24
Annexe 1 Historique de la formation professionnelle	26
Annexe 2 Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.....	30
Annexe 3 Présentation de la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.....	31
Annexe 4 Liste des personnes auditionnées par la commission	36
Annexe 5 Les OPCO (opérateurs de compétences) agréés depuis le 1^{er} avril 2019	38
Annexe 6 Liste des sigles et acronymes.....	39
Annexe 7 Les amendements au projet de loi	40
Annexe 8 La décision d'auto saisine du CESEC	41
Remerciements	42

Avant-propos,

Le Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de Corse, espace de consultation institutionnalisé représentant la société civile organisée, a été sensibilisé par les organisations professionnelles présentes et représentées des inquiétudes et des incertitudes des effets plus ou moins perceptibles pour la Corse, de la loi du 2018-771 du 05 septembre 2018, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il est un aspect particulier de cette réforme sur lequel le CESECC a particulièrement été alerté, il s'agit de l'absence de prise en compte, par le législateur, de nos réalités institutionnelles, économiques, sociales, et géographiques de notre territoire.

Le Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de Corse, ne pouvant ignorer ces interrogations et inquiétudes a décidé, le 23 octobre 2018, de s'auto saisir sur les conséquences, en Corse, de la loi 2018-771 du 05 septembre 2018, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », sur la gestion et l'organisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Il y a près de cinquante ans, étaient posées les bases de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente en même temps qu'étaient promulguées les lois relatives à l'enseignement technologique et à l'apprentissage.

Depuis 1971, la loi adoptée à l'initiative de Jacques Delors a fait l'objet d'aménagements successifs destinés à adapter le système de formation aux changements du monde du travail.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie radicalement la philosophie qui présidait jusqu'alors et la structure actuelle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Outre les bouleversements qu'elle apporte, cette nouvelle loi qui ne tient pas compte des réalités locales du territoire et notamment de l'insularité, n'est pas sans incidences, parfois profondes, sur l'organisation et les pratiques formatives en Corse.

A travers cette auto saisine, le Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de Corse entend jouer son rôle de lanceur d'alerte et de force de propositions afin de mettre en lumière les difficultés qui se font déjà jour ou qui sont à venir par rapport à cette réforme qui revoit la philosophie, la gestion et l'organisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et pour laquelle des propositions adaptées à l'échelle de notre territoire s'imposent.

1- De la loi du 16 juillet 1971 à la loi du 5 septembre 2018

Un bref rappel historique¹

En France et après la Seconde guerre mondiale, la formation professionnelle a souvent été abordée en complément du développement des technologies, des avancées de la mécanisation industrielle, de l'arrivée de l'informatisation et des premières formes modernes de communication. C'est l'Éducation Nationale, à travers l'enseignement technologique et l'apprentissage ainsi que l'AFPA, qui étaient alors chargées d'y répondre. Les entreprises contribuaient au financement, par le biais de taxes versées directement à l'État qui les destinait au budget national, n'en assurant qu'une faible redistribution.

La première modification est intervenue à la suite de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 signé à la suite des Accords de Grenelle, en confiant aux partenaires sociaux la gestion organisationnelle et financière de la formation professionnelle des salariés. Ainsi légitimés, ces derniers pouvaient gérer la formation puisque, non seulement, ils en assuraient le financement, mais aussi, et surtout, parce que la modernisation galopante commandait d'investir dans l'adaptation des ressources humaines en collant au terrain économique. Ce premier ANI, complété par la création des Fonds d'assurance formation (FAF) et des Associations de formation (ASFO) en 1971, avait donc pour mission, de développer le système productif français, en assurant l'acquisition de compétences dans toutes les branches d'activités, à travers un support organisationnel et décisionnel paritaire. Trois organisations syndicales d'employeurs le CNPF (actuel MEDEF), la CGPME et l'U2P, et les cinq confédérations syndicales, FO, CGT, CGC, CFDT, CFTC, ont donc dès le départ, chacune dans le champ de ses prérogatives, apporté un ferment utile à l'œuvre éducative, en s'impliquant dans sa co-construction à travers le paritarisme.

Reprenant à son compte les termes de l'accord entre les partenaires sociaux, la loi du 16 juillet 1971 dite « loi DELORS », qui s'inscrit dans une période de plein emploi et de croissance - les Trente Glorieuses - pose les bases de notre système de formation professionnelle continue qui constitue l'un des enjeux majeurs du développement économique, social et environnemental de notre société.

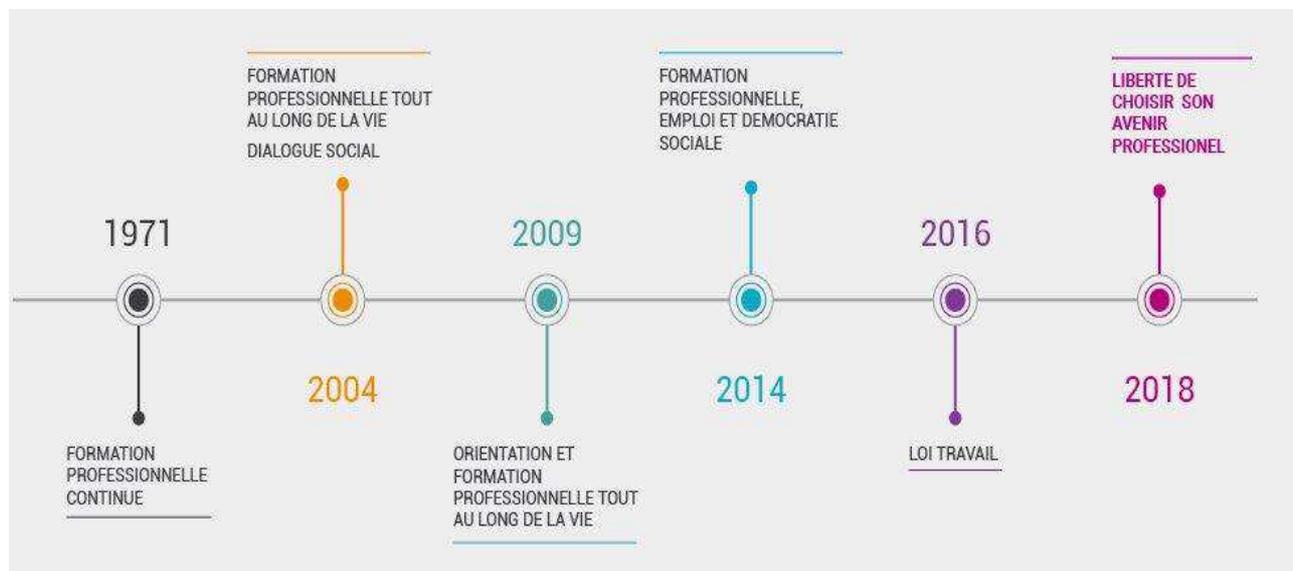
Depuis cette loi, des réformes successives ont accompagné, renforcé et sécurisé la formation continue des salariés. Elles ont ainsi :

- consacré un droit individuel à la qualification (loi du 04 juillet 1990)
- fait évoluer les dispositifs de formation des salariés avec le Bilan de compétences en 1991, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002, le Contrat de professionnalisation et la Période de professionnalisation en 2004, le Contrat de sécurisation des parcours professionnels (CSP) en 2011 ;
- fait évoluer le financement de la formation professionnelle (loi du 20 décembre 1993 et loi du 24 novembre 2009) ;
- et élargi le champ d'intervention de la formation à de nouveaux publics et induit par la conjoncture économique (réformes de 2004, 2009, 2014, 2016, 2018).

Ces réformes successives ont permis, de la sorte, au système de formation professionnelle de s'adapter aux évolutions du monde du travail.

¹ <http://www.c2rp.fr/historique-des-reformes-de-la-formation-professionnelle>

Le système en vigueur jusqu'en 2018 donne, de la sorte, toute légitimité aux partenaires sociaux. Il repose, en outre, sur un financement conséquent, un principe de mutualisation et la possibilité de proposer une offre de services de proximité permettant d'anticiper les besoins, de recruter et d'intégrer, de développer les compétences ; il accorde une place croissante à l'individualisation du droit à la formation en cherchant à rendre le formé acteur de sa formation. Toutefois, ce système fait apparaître un certain nombre de freins et de limites que le législateur entend dépasser en proposant une réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



Les freins et les limites du système actuel justifiant la loi du 05 septembre 2018

Chaque année, quelques 32 milliards d'euros sont dépensés pour former les adultes et les apprentis. C'est la somme des contributions éclatées, de la part des entreprises (43%), des régions (14%), de l'État (13%), mais aussi de l'UNEDIC et de Pôle emploi (5%), des ménages (4,1%), et d'autres organismes (1%) comme l'AGEFIPH pour les handicapés, etc. (source : DARES, février 2015). Or, les résultats ne sont pas à la hauteur des moyens consacrés à la formation et à l'ajustement des compétences à la transformation du monde du travail.

En matière de formation professionnelle

Le système en place, perçu comme suradministré et illisible a fait l'objet de nombreuses critiques. Il était qualifié de millefeuille. La lourdeur des dispositifs, le manque de visibilité sont autant de facteurs dissuasifs rendant ainsi le système inégalitaire en particulier pour les salariés peu qualifiés, les demandeurs d'emplois ou les salariés des TPE-PME. En effet, pour plus de 61%, la dépense globale bénéficie aux « actifs occupés », c'est-à-dire aux salariés du privé, cadres et techniciens, et aux fonctionnaires. Les jeunes, malgré les différents plans d'insertion qui leurs étaient destinés, et les demandeurs d'emploi sont ceux qui profitent le moins de la formation professionnelle. En effet, la formation reste insuffisamment utilisée comme outil de sécurisation des parcours professionnels, l'offre de formation étant encore peu régulée, le financement complexe et la gouvernance toujours problématique.

Au plan local, d'autres mécanismes ont été identifiés comme des freins au développement de la formation professionnelle :

- au niveau du tissu productif ; les entreprises corses qui sont à plus de 70% des entreprises unipersonnelles, n'appréhendaient pas suffisamment les enjeux de la formation professionnelle, notamment en raison d'une méconnaissance de leurs droits et d'un manque d'appétence pour la formation ;

- au niveau de la gouvernance ; d'une manière générale, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) connaît un certain nombre de difficultés de fonctionnement ; en particulier, certaines organisations syndicales en sont aujourd'hui absentes (STC, UNSA) ; les textes ne prévoyant que la participation des confédérations syndicales nationales ;

- au niveau des établissements en charge de la formation professionnelle ; l'Éducation Nationale est confrontée à la difficulté d'élaborer des cartes des formations en réelle adéquation avec les besoins de l'ensemble des entreprises locales, notamment en raison d'une concertation avec le monde économique qui s'est mise en place tardivement ; cela n'a donc pas permis d'appréhender à son juste niveau les besoins en formation et en compétences des entreprises, ainsi que de certains métiers. Cette nécessité de concertation est d'autant plus impérieuse que les TPE constituent 96% du tissu productif insulaire.

En matière d'apprentissage

L'orientation des jeunes, leur manque d'appétence pour les métiers manuels et de l'artisanat, la méconnaissance voire la réticence des familles, les difficultés de recrutement des entreprises, la mobilité et l'hébergement, l'adaptation des contenus de formation aux besoins en compétences, le rôle de l'apprentissage sont autant d'inquiétudes partagées par tous les acteurs qui mériteraient la mise en œuvre de propositions coordonnées.

L'autre difficulté de développement de l'apprentissage mise en avant est d'ordre structurel. Elle est liée à la structuration même des entreprises. Le tissu entrepreneurial, constitué de près de 60 % de microentreprises avec une moyenne de 2,5 salariés par entreprise, offre peu de possibilités pour accueillir des apprentis.

La problématique de l'apprentissage est finalement multifactorielle et certains facteurs sont plus prégnants que d'autres, avec des perceptions différentes selon les acteurs et les régions. En Corse, il n'y a pas de tradition d'apprentissage à l'inverse d'autres régions comme la Normandie ou la Lorraine.

2 - La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage : les évolutions majeures de la loi du 05 septembre 2018

Les principales caractéristiques de la réforme

La loi du 05 septembre 2018, dite « loi PÉNICAUD », remplace la philosophie et la structure actuelle de la formation professionnelle et de l'apprentissage par un nouveau paradigme. Ce n'est pas la loi DELORS qui est réformée au sens fondamental, mais l'ensemble de son contenant juridique et de son évolution modifiée par 14 réformes successives, la dernière en date étant celle de 2014.

La référence à l'éducation permanente a disparu ainsi que celle de promotion. Elle est remplacée par celle de sécurisation des parcours professionnels, exprimant un mouvement d'accélération de la personnalisation du droit en substitution du droit collectif jusque-là garanti. Sa norme juridique reprend pour la plupart les éléments substantiels de l'accord interprofessionnel du 22 février 2018 relatif au droit des personnes, sans pour autant transcrire dans la loi la totalité de l'accord.

Elle se distingue aussi de la loi DELORS par la place centrale reprise par l'État. Elle supprime l'intermédiation. L'État, confronté à la question du chômage de masse, reprend la main non seulement sur les finances, mais également sur la gouvernance du système. C'est là que se situe le « Big-Bang » ou la « révolution copernicienne » évoqués par le ministre du Travail et son cabinet. C'est désormais le principe de la formation individuelle tout au long de la vie dans la liberté de choisir son avenir professionnel, liée aux évolutions de l'emploi et de ses nouvelles formes, qui sert de base à tout raisonnement et toute action. Pour ce faire, le Compte Personnel de Formation (CPF), doté d'un crédit d'heures disponibles (monétisé à hauteur de 500 € en capital par an, sur 10 ans, pouvant aller jusqu'à 8000 € pour les moins qualifiés et les handicapés), afin d'acquérir des connaissances nouvelles, s'adapter, construire son projet professionnel, sera la base de ce dispositif. Ces dispositions concernent les salariés comme les demandeurs d'emplois. Pour faciliter l'utilisation de ce crédit, le ministère du Travail a mis en ligne depuis le 21 novembre, une appli « Mon compte personnel de formation » ouverte à 20 millions de salariés et de demandeurs d'emploi, qui permet en quelques clics de consulter immédiatement le disponible de son compte, de consulter des offres de formation et, le cas échéant, de s'inscrire en ligne.

Le système de gestion confié aux partenaires sociaux et son financement mutualisé de la formation professionnelle, considéré comme corporatiste, est renversé. L'État reprend en main le financement et l'organisation de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux sont exclus de la gestion directe du système, mais auront tout de même un rôle d'orientation au sein des nouveaux Comités régionaux d'orientation de la formation professionnelle (CREFOP) ; les taxes seront désormais collectées par les URSSAF via la Caisse des Dépôts et Consignations, et un agence nationale appelée *France Compétences* se chargera de la répartition des fonds à des opérateurs régionaux, appelés *OPCO*.

Le développement de l'apprentissage chez les jeunes est promu au rang de « banc d'école d'avenir », par l'arrivée de nouveaux métiers dont l'anticipation éducative ne saurait faire défaut, mais aussi promu pour répondre à nombre de demandes d'entreprises ne trouvant pas de main d'œuvre, y compris qualifiée. Or, l'apprentissage nouveau, présenté à l'image d'une nouvelle plateforme éducative, est ouvert à un marché concurrentiel, soumis à un contrôle de qualité et de prix et répondant à une demande clairement identifiée. Les centres de formation auront l'obligation de faire des formations à des coûts contrôlés par l'État et devront être labellisés s'ils proposent des formations en apprentissage. Les CFA eux-mêmes, qui devront proposer des formations en adéquation avec les orientations des entreprises via les branches professionnelles, pour répondre aux besoins d'emploi des jeunes, percevront des financements de France

compétences, après avoir répondu à un appel d'offre. ***On passe d'une logique de financement par subvention au coût contrat.***

S'agissant des régions, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme les règles relatives au dispositif apprentissage, de même que la répartition des compétences.

Elle supprime, ainsi, toute référence à l'apprentissage dans les compétences générales des régions et transfère la responsabilité des régions vers les OPCO qui assureront désormais le financement des contrats d'apprentissage selon le niveau de prise en charge fixé par les branches (décret n° 019-956 du 13 septembre 2019).

Les régions ne percevront plus la taxe d'apprentissage qui leur permettait, entre autres, d'assurer la péréquation territoriale et de financer des aides annexes (transport, logement, etc.). Elles ne pourront contribuer au financement des CFA que dès lors que des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique identifiés le justifieront. En matière de dépenses de fonctionnement, elles pourront décider de majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage réalisée par les OPCO ; elles pourront également verser des subventions pour financer des dépenses d'investissement.

Les aspects positifs

En matière de formation professionnelle

Globalement, la réforme de la formation professionnelle favorisera une meilleure articulation entre les besoins des individus, des entreprises et des territoires et devrait ainsi permettre de mieux anticiper les grandes mutations à venir. La co-construction des projets professionnels entre salariés (via leur CPF) et entreprises, sera encouragée. Enfin, la mutualisation du financement entre grandes et petites entreprises est renforcée.

S'agissant plus particulièrement des salariés, la sollicitation des dispositifs est simplifiée et la capacité à mobiliser la formation est facilitée.

Toutefois, ces évolutions favorables sont à nuancer, car un certain nombre de limites posées viennent freiner les avancées attendues.

En matière d'apprentissage

Un certain nombre d'aménagements introduits par la loi doivent faciliter l'accès à l'apprentissage :

- la limite d'âge repoussée de 26 à 29 ans ;
- l'abaissement de la durée minimale du contrat à 6 mois ;
- la possibilité de rupture unilatérale, jusqu'alors réservée au seul apprenti durant les 45 premiers jours, bénéficie désormais également à l'employeur ;
- la simplification du régime des aides octroyées à ces derniers, pour déboucher sur la création d'une allocation unique ;
- la revalorisation de la rémunération des apprentis.

Les freins et les limites des nouvelles orientations et les inquiétudes qui en résultent

C'est le seul principe de la formation individuelle tout au long de la vie dans la liberté de choisir son avenir professionnel, liée aux évolutions de l'emploi et de ses nouvelles formes, qui servira de base à tout raisonnement et à toute action.

Un certain nombre de questionnements et d'inquiétudes, issus de la transformation du droit positif individuel garanti existant en financiarisation, traversent tous les acteurs, y compris les plus initiés aux aspects pratiques insulaires. En effet, la formation individuelle est monétisée et ne se compte plus en heure. Le plafond du CPF, fixé à 500 € par an, peut être un frein au projet de reconversion professionnelle du salarié et, en conséquence, réduire ses possibilités d'occuper un emploi mieux rémunéré. De plus, l'absence de prise en charge des frais annexes constituera un frein, lorsque les formations proposées seront éloignées du lieu de résidence.

Les craintes concernent également la commande publique en matière de formation, les systèmes de proximité décisionnels et les incertitudes quant à leur présence et représentation en Corse, ainsi que les conséquences sur la prise en compte des attentes des entreprises insulaires, l'expression des besoins, les réponses pédagogiques organisées en filière, les coûts et les nouveaux opérateurs.

Il apparaît également que la gestion paritaire de la formation professionnelle est remise en question. En effet, la loi supprime l'intermédiation des partenaires sociaux, intermédiation qui a contribué à la construction du système et à sa montée en puissance.

Le rôle des partenaires sociaux en région va, également, évoluer : l'intermédiation directe n'existant plus, il est impératif que les représentants des entreprises et de leurs salariés soient étroitement associés à la mise en œuvre des réformes annoncées. À défaut, le risque est bien réel de passer d'un système, certes complexe, à un dispositif technocratique éloigné de la réalité du monde de l'entreprise.

On notera, enfin, le recul du rôle des régions en matière de formation professionnelle, ainsi que la perte d'autonomie avec la recentralisation *via* France compétences.



3 - La Corse face à une réforme qui ne prend pas en compte les réalités locales du territoire, notamment en lien avec l'insularité

Les spécificités démographiques et socio-économiques insulaires

Face à cette réforme, la Corse est confrontée à des données démographiques et des réalités socioéconomiques spécifiques : un marché du travail fermé, segmenté et hétérogène, un tissu entrepreneurial faible, des branches professionnelles peu structurées, des territoires ruraux et de montagnes avec notamment des effectifs d'apprentis faibles.

La démographie

Au 1er janvier 2016, la Corse comptait 330 455 habitants résidents. Avec 16 000 personnes en plus depuis 2011, la population de l'île croît de 5,1 % sur cinq ans, ce qui représente une croissance annuelle moyenne de 1,0 %. Cette hausse est nettement supérieure à celle de la France métropolitaine (2,2 % soit une évolution annuelle moyenne de 0,4 %). La Corse est la région qui enregistre la croissance démographique la plus importante sur la période. Ce sont les migrations qui entraînent cette augmentation de population. A l'horizon 2050, un insulaire sur 3 serait âgé de 65 ans ou plus.

La répartition de la population par tranche d'âges est la suivante : 30% pour les moins de 15 ans à 29 ans ; 41% de 30 à 59 ans ; 29% pour les 60 ans et plus.

L'emploi/ la population active

Entre 2006 et 2013, le nombre d'actifs croît car la population régionale augmente sous l'effet des migrations résidentielles. Depuis 2013, la croissance de la population active se fait à un rythme de +2.1% par an contre 0.65% au niveau de la France métropolitaine.

Plus de la moitié de la population active est due à la présence de séniors (50 ans ou plus) sur le marché du travail ; la population active des 15 -24 ans croît très peu. Sur cette classe d'âge l'apport migratoire est faible.

Le taux d'activité² est de 70.5% et le taux d'emploi³ des 15-64 ans est de 61.5%.

L'emploi total (salarié et non salarié) en 2015 est de 126 800. Il se répartit ainsi : 5,30% dans le secteur primaire, 15,30% dans le secteur secondaire et 79,40% dans le secteur tertiaire.

L'emploi salarié concentre 85% des emplois. La Corse se distingue par une part importante de non-salariés qui représente (15%) liée à la présence forte d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise individuelle.

Le tissu productif des entreprises

Au 31 décembre 2015, 47 000 établissements sont implantés en Corse. 72% n'ont pas de salariés, 96% ont moins de 11 salariés et **seuls 1,8% comptent plus de 20 salariés**.

Les trois quarts des établissements insulaires relèvent du secteur tertiaire, avec une dominante du commerce, des services aux entreprises et des services administrés.

En 2016, la Corse comptait 12 860 entreprises artisanales. La Corse, avec le Var et les Alpes-Maritimes, connaît la densité artisanale la plus élevée. En 2018, 4387 entreprises ont été créées (+10.5% par rapport à 2017), dont +16% pour la création de micro entreprises.

2500 non-salariés à la tête d'entreprises individuelles ou gérants de société ont plus de 55 ans.

30 % des entreprises « industrie-construction-commerce-services » sont susceptibles d'être transmises à horizon 10 ans ; 35% dans le commerce et 38% dans l'hôtellerie-restauration.

Soulignons que les micro-entrepreneurs, pour des raisons de temps et de coûts sollicitent peu les dispositifs de formation.

Mais, si la Corse se distingue par une population active et un nombre d'emploi qui augmentent, cela ne se répercute pas sur le taux de chômage : tandis que le nombre d'emplois augmentait de 14% entre 2006 et 2013, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi augmentait également de 4000 personnes, soit + 31 %. En 2018, le taux de chômage régional s'établit à 9% de la population active. Il est en repli, mais demeure supérieur à la moyenne nationale (8,8%). Les jeunes de 15 à 24 ans étant principalement affectés par le chômage (23%).

Une des difficultés du marché du travail à intégrer le surcroît d'actifs est probablement dû à une inadéquation entre qualification des travailleurs et besoins en compétences des entreprises et notamment le manque de compétences pour des emplois qualifiés. En atteste la part de la population non diplômée, supérieure à la moyenne nationale et la part de diplômés de l'enseignement supérieur, qui se situe en deçà de la moyenne nationale. ⁴ Lors de son audition La Poste fait part de sa difficulté à trouver des cadres dans le vivier insulaire, malgré sa détermination d'activer le levier de la promotion sociale interne. Autre difficultés mises en avant par les employeurs, le peu d'attrait que suscitent la plupart des offres d'emploi disponibles auprès des demandeurs et pouvant justifier le recours aux travailleurs détachés.⁵

² Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

³ Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un [emploi](#) parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans)

⁴ Pour une économie corse du XXIème siècle : propositions et orientations, octobre 2018, IGF

⁵ Pour une économie corse du XXIème siècle : propositions et orientations, octobre 2018, IGF

Considérant, d'une part, la part des non-salariés à la tête d'entreprises individuelles ou gérant de société ayant plus de 55 ans et, d'autre part, le nombre de micro-entrepreneurs la formation et l'apprentissage doivent donc être un levier pour accompagner la reprise d'entreprise, ainsi que l'évolution en compétences des entrepreneurs, pour éviter à terme d'avoir des décrocheurs professionnels.

La formation et les qualifications

La part des non diplômés parmi les plus de 15 ans non scolarisés est de 33.7% alors que la moyenne nationale est de 29.5% (*source* : Observatoire des territoires).

La part des jeunes (15-24 ans) non insérés (ni en emploi, ni scolarisés) est de 20.5% (*source* : *idem*). 59% des jeunes qui ne sont pas en emploi, en études ou en formation que l'on désigne sous l'acronyme *NEET - Not in Employment, Education or Training*, sont considérés comme invisibles par les missions locales.

La part des 25-34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : 31.7% (la moyenne nationale est de 42.2%) (*source* : *idem*).

La part des + de 15 ans titulaires d'un CAP ou d'un BEP et non scolarisés : 20.2% (*source* : *idem*)

Le taux de scolarisation des 15-24 ans est de 59% contre 65% de moyenne nationale.

Pour travailler en Corse, il faut y vivre. En conséquence, ne pouvant compter sur les populations résidentes voisines ou les opportunités d'emploi des bassins proches, il est indispensable de faire évoluer les compétences des actifs résidents, des salariés et des non-salariés afin de réaliser une meilleure adéquation aux besoins d'emploi, ainsi qu'à l'évolution des métiers et répondre à des enjeux de compétitivité. ***La formation constitue donc le levier indispensable pour équilibrer un marché du travail confronté à des contraintes structurelles liées à l'insularité, mais également impacté par la saisonnalité.***

Les conditions de vie

La Corse détient le taux de pauvreté le plus élevé des régions. Il s'établit à 19,6%, contre 14,7% qui est le taux moyen national.

Un quart de la population des moins de 18 ans vit sous le seuil de pauvreté, et ce sont les jeunes qui sont le plus durement touchés par le chômage et la précarité de l'emploi.

Les inquiétudes locales suscitées par la réforme

Les inquiétudes liées à l'absence de prise en compte de l'insularité

La Corse est assimilée à une région de droit commun, sans que le caractère insulaire et les conséquences que cela recouvre soient réellement pris en compte, y compris lorsque les responsables de la collectivité de corse, ainsi que les parlementaires insulaires font valoir les spécificités insulaires à l'occasion de la discussion parlementaire sur le projet de loi.

Ainsi, l'organisation telle que proposée n'est pas adaptée au fait insulaire et peut venir contrarier les possibilités de formations offertes aux salariés insulaires, notamment pour des formations proposées sur le continent.

Le législateur, pour l'outre-mer, prévoit des dispositions spécifiques dont la possibilité de créer des opérateurs de compétences en adaptant leur régime aux spécificités de l'outre-mer avec des modalités particulières d'organisation et de fonctionnement. Par ailleurs, la commission créée au sein des CREFOP, regroupant les organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, intégrera les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel.

Les inquiétudes liées aux OPCO

- D'ordre organisationnel

La question de la désignation des OPCO soulève une inquiétude, tant au niveau des financements qu'en matière d'expression des besoins, en raison notamment des caractéristiques socio-économiques du territoire et de l'insularité.

Si concentrer la mission des futurs opérateurs de compétences sur les besoins des entreprises et des salariés, est un objectif louable, leur absence sur le territoire insulaire laisse planer un doute quant à leurs capacités à identifier les besoins de ce territoire et à être le relai entre les entreprises, leurs besoins de formations et les centres de formations. Les branches vont définir les métiers d'aujourd'hui et de demain et donc les formations correspondantes ; les décisions stratégiques viendront des branches. Or, en Corse il y a très peu de branches et les décisions seront prises depuis le continent. Se pose, alors, la question de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en emploi et compétences locaux.

De plus, comme cela a déjà été évoqué, les régions auront quant à elles moins de leviers et de prérogatives. Ce seront les branches et les OPCO qui décideront pour les régions.

- D'ordre social

Cette nouvelle organisation suggère également un certain nombre d'interrogations quant aux conséquences sociales sur les personnels des OPCA. Les OPCA avaient pour missions le conseil, la collecte et le financement des formations. Ils apportaient un service de proximité aux entreprises et salariés du territoire. En Corse, les OPCA, de par leur organisation, ont démontré leur capacité à accompagner le tissu économique local en faveur de la formation des salariés.

Jusqu'à aujourd'hui, on dénombrait en Corse 2 OPCA interprofessionnels nationaux (AGEFOS PME et OPCALIA MEDEF) et 4 OPCA de branche (FAFSEA Agriculture, FORCO commerce, CONSTRUCTIS BTP, UNIFORMATION ESS et ANFH) qui assuraient une présence permanente via un ou plusieurs conseillers.

OPCA ⁶	Nombre d'entreprises adhérentes au titre de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage	Nombre de salariés couverts	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés OPCA	Montants collectés	Budget
AGEFOS-PME	3147 dont 751 au titre de la taxe d'apprentissage	12 941	3 800 Soit 30% des salariés couverts	6		2 600 000
OPCALIA	2530		966	3	1 270 000	1 398 731
FORCO	650	6000	700, soit 12 %	1	650 000	1 100 000
CONSTRUCTIS	5000	11 000	3200, soit 30%	1	1 797 000	3 000 000
UNIFORMATION	354	4835	827, soit 17%	1	1 507 000	1 800 000
FAFSEA	800	5000	500 à 600	1	1 200 000	1 700 000
TOTAL	12508	39076	10493, soit 27%			11 598 731

Ces inquiétudes sociales sont à mettre en perspective avec les indicateurs économiques et sociaux régionaux et la nécessité d'une recherche de cohérence entre les objectifs de la loi, à savoir la formation au service de l'emploi et les effets pervers en Corse, avec une loi destructrice d'emplois.

Les inquiétudes liées à la perte de compétences et à la diminution des capacités d'interventions financières de la Collectivité de Corse

Bien que bénéficiant à travers son statut particulier d'une compétence spécifique en matière d'éducation et de formation, la CdC voit ses compétences mises à mal en raison de la volonté du gouvernement de réaliser l'égalité entre tous les territoires métropolitains.

En effet, en matière de formation professionnelle, la CdC initie et pilote les politiques d'orientation et de formation tout au long de la vie. Les priorités stratégiques en matière d'orientation et de formation professionnelle sont définies dans le Contrat de Plan de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) pour la période 2017-2022. Le CPRDFOP avait pour objectifs d'améliorer la connaissance en emploi et en compétences du territoire, d'optimiser et adapter l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés et de garantir un parcours de qualité.

Autre outil, le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) doit permettre à la Collectivité de Corse de mettre en place des actions innovantes dans le cadre de sa politique détaillée dans le CPRDFOP. L'engagement financier pluriannuel pourra s'élever jusqu'à 81 millions € pour 2019-2022. L'État participera à hauteur de 28,5 millions € en complément des financements de la Collectivité de Corse. Les OPCO participeront avec les branches professionnelles et leurs observatoires ainsi que le service public de l'emploi, à cette démarche. Dans ce cadre, la Collectivité de Corse (CdC) a voté en septembre 2019 un « dispositif inter consulaire territorial de collecte

⁶ Données 2018

permanente des besoins en compétences des entreprises » pour la période 2019-2022 pour un montant de 900 000 €.

En matière d'apprentissage, si jusqu'au 31 décembre 2019, la CdC intervenait à hauteur de 11,5 M€, dans le cadre d'une convention pluri annuelle, à compter du 1^{er} janvier 2020, elle ne percevra plus la taxe d'apprentissage et la loi prévoit que les régions auront à se répartir une enveloppe de 250M€ en fonctionnement et 180M€ en investissement. Le montant pour la Corse est encore inconnu, et le fonds destiné au financement des dépenses de fonctionnement sera prioritairement destiné aux CFA les plus fragiles et ceux pour lesquels l'équilibre budgétaire pourrait être rendu difficile avec la réforme. La CdC pourrait alors intervenir sur fonds propres et les financements relèveraient d'un choix politique car ses moyens d'interventions seront substantiellement diminués.

Le risque étant, dans ce cas, de réduire les effets d'une politique d'aménagement du territoire déjà engagée et de fragiliser les installations présentes dans les territoires les plus éloignés. La réforme risque ainsi de déséquilibrer le système de façon structurelle.

Les inquiétudes sur les projets de transition professionnelle

L'inquiétude porte sur le nombre de projets qui pourraient être substantiellement revus à la baisse, au regard des enveloppes financières consacrées (- 40% pour les actifs insulaires).

Le Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) est créé en Corse en 1994 par les partenaires sociaux. Le FONGECIF est un outil à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi, dont la mission est d'aider les actifs à changer de métier, à développer leurs compétences, ou faire le point sur leur situation professionnelle. Cet organisme paritaire interprofessionnel qui contribue au financement des projets de formation des salariés, est piloté par des partenaires sociaux employeurs et salariés représentés à égalité. Les fonds sont financés par les entreprises corses via le paiement obligatoire de la contribution à la formation des employeurs. Historiquement, le FONGECIF était centré sur la gestion des CIF ; son action s'est ensuite élargie aux congés de Bilan de Compétences et pour la VAE.

Pour l'année 2017, FONGECIF Corsica a accompagné 838 personnes, financé 247 parcours, engagé 54 300€ pour 71 CPF.

Ce dernier a été supprimé en 2019.

Quant à la validation des acquis de l'expérience (VAE) elle n'a pas connu en Corse un développement conséquent, depuis sa mise en place. C'est cependant un outil essentiel qui mérite une réelle promotion, tant pour les salariés que pour les demandeurs d'emploi

Les inquiétudes sur les CFA

La Corse compte 9 CFA, dont 2 CFA polyvalents. Au 1^{er} janvier 2019, les CFA insulaires accueillent 1897 apprentis :

- le CFA de Haute-Corse ;
- le CFA de Corse du Sud ;
- les 2 CFA Agricoles (Sartène et Borgo) ;
- le CFA de l'Académie de Corse (ACCOR). Il s'agit d'un CFA hors les murs ;
- le CFA Universitaire ;
- le CFA commerce et gestion de la CCI Corse du Sud ;
- le CFA école de commerce et management Bastia ;
- le CFA du sport et de l'animation au CSJC.

Parmi les apprentis, 927 apprentis CAP, 299 apprentis Bac Pro, 140 apprentis BTS lycées et 531 apprentis formation supérieure et autres. Soit 65% en infra bac et 35 % en post bac.

Il convient de rappeler qu'en matière d'apprentissage, la CdC :

- autorisait la création des centres de formation ;
- définissait la carte des formations ;
- autorisait l'ouverture ou la fermeture de sections d'apprentissage ;
- finançait le fonctionnement des CFA en complément de la taxe d'apprentissage ;
- finançait l'investissement et favorisait le recrutement des apprentis en versant des aides aux employeurs d'apprentis ;
- mettait en place des actions ponctuelles destinées à dynamiser l'apprentissage.

S'agissant des financements, les CFA étaient subventionnés par la CdC, à hauteur de 11 500 000€, dans le cadre d'une convention pluri annuelle. Ces financements intervenaient dans le cadre des dispositifs suivants :

- les conventions de fonctionnement : le financement des CFA, à côté de la taxe d'apprentissage, est assuré par une subvention de fonctionnement prenant la forme d'une subvention quinquennale, d'un montant de 8M€ ;
- les conventions d'actions qualitatives : afin de lever les freins à l'entrée en apprentissage mais également éviter les ruptures de contrats, pour un montant annuel de 1,2M€ ;
- les aides aux employeurs d'apprentis, cumulables avec les autres aides de l'État sont destinées à faciliter le recrutement des apprentis en entreprise ; en 2018, 2,2 M€ ont été mobilisés ;
- l'aide à l'investissement des centres de formation, pour rénover ou améliorer les équipements, pour un montant annuel de 286 000€.

La Collectivité, en perdant ces compétences perd une prérogative essentielle : son rôle d'assembleur, de coordonnateur et de pilote au service du développement des territoires.

Dans la nouvelle organisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la CdC n'est plus le premier interlocuteur des CFA, ni des établissements de formations professionnelles. Elle n'a plus d'impulsion directe sur l'apprentissage. Elle n'interviendra plus que pour fixer des orientations en termes d'apprentissage, en lien avec l'État selon un schéma organisationnel identique dans toutes les régions métropolitaines. De plus, l'Éducation Nationale, qui n'avait pas la possibilité d'offrir des formations par la voie de l'apprentissage, niveaux CAP et Bac Pro peut désormais les développer en lycée et au GRETA.

À partir de 2021, les subventions versées par les régions seront remplacées par un financement versé aux CFA par les OPCO, selon le nombre de contrats signés. Ainsi, le modèle de financement des CFA sera uniquement basé sur le nombre de contrats.

Le niveau de prise en charge des contrats a été fixé par le décret 2019-956 du 13 septembre 2019.

Décret 2019-956 du 13 septembre 2019		
Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle en euros
Niveau V	Niveau 3	6 100
Niveau IV	Niveau 4	7 700
Niveau III	Niveau 5	7 600
Niveau II	Niveau 6	6 800
Niveau I	Niveaux 7 et 8	7 500

Par ailleurs, les modalités de création d'un CFA sont simplifiées. Il suffira, pour cela, d'effectuer une déclaration en préfecture, comme organisme de formation continue. Le système de l'apprentissage se libéralise ainsi, permettant l'arrivée de nouveaux acteurs. La loi du 05 septembre 2018, permet en particulier à une entreprise ou une structure habilitée, d'ouvrir un CFA après avoir obtenu un agrément délivré par le COFRAC (Comité français d'accréditation). Ces dispositions viennent ouvrir les conditions d'accès au marché de l'apprentissage et fragiliser les structures existantes ; on se trouve dans une logique de *mercato*. Et ça fonctionne, puisqu'un an après la promulgation de la loi, on comptabilise au plan national 545 demandes d'ouverture de CFA : **la concurrence s'installe**.

Mais, si les dispositifs d'accès à l'apprentissage tendent à le réhabiliter auprès des jeunes et de leurs parents, ainsi que des entrepreneurs, **les modalités de financement des CFA et l'intervention moindre de la CdC pourraient déstabiliser l'existant**, notamment les CFA les plus fragiles : ceux qui accueillent aujourd'hui peu d'apprentis (en particulier, les CFA agricoles) et ceux situés dans le rural qui pourraient être pénalisés voire menacés.

4 - Une nécessaire adaptation du système aux besoins et aux réalités du territoire insulaire

La structuration du système est directement liée aux moyens financiers qui vont être mis en œuvre, à leur maîtrise, à la prise en compte de l'existant local ainsi que de sa transformation. C'est le cas, notamment, des organismes paritaires collecteurs agréés, mais aussi de la capacité à définir les besoins et les réponses apportées par les structururations elles-mêmes, aussi bien dans le domaine de l'apprentissage que dans celui de la définition des besoins des entreprises en formation ou les apports des technologies nouvelles.

Comment faire pour que le système soit adapté à la taille et à la structuration de l'économie locale ?

Le CESECC s'est interrogé sur les effets de l'économie générale du système et sur la gouvernance en Corse, dès lors que :

- Sur le plan institutionnel, la Corse est assimilée à une région de droit commun, et que le législateur n'a pas pris en compte la réalité organisationnelle des institutions de la Corse, et en particulier de la CdC, collectivité à statut particulier, à compétences spécifiques ;
- Sur le plan économique, la réalité socio-économique de la Corse n'est pas prise en compte ;
- Sur le plan financier, les moyens d'intervention de la CdC seront revus à la baisse. Les régions resteront tributaires d'un montant de l'ordre de près de 370M€ alors qu'elles percevaient 1Mds €.

La commission a donc conduit ses travaux, en interne, sur la base de ces interrogations mais également en recourant à des avis, voire des propositions, extérieurs de divers partenaires, au cours d'une trentaine d'auditions (dont le détail figure en annexe).

L'ambition affichée du CESECC, à travers cette auto-saisine, est de proposer un projet partenarial partagé et adapté à l'échelle de la Corse, à la taille de son économie locale, pour que la loi ne passe pas à côté de l'essentiel de ce qu'elle veut atteindre à savoir, l'emploi à travers la formation, en réponse aux besoins du développement économique du territoire.

Les enjeux

En matière de formation professionnelle

Il s'agit en l'occurrence :

- D'identifier les besoins en formation en lien avec les emplois locaux et mettre en adéquation les offres et les demandes d'emplois considérant qu'il y a 22 000 chômeurs et 3 000 emplois non satisfaits ;
- De faire de la formation professionnelle un moyen d'appréhender les emplois de demain et de mettre réellement en place la formation tout au long de la vie ;
- De reverser en région Corse les fonds collectés auprès des entreprises locales - à hauteur de 30M€ actuellement par les OPCA - par les futurs opérateurs de compétences et avoir des opérateurs présents sur le territoire insulaire pour proposer une offre de services de proximité directement au bénéfice des salariés insulaires ;
- De renforcer l'intermédiation directe entre organisations professionnelles (OP) et organisations syndicales (OS), notamment au sein du CREFOP, seule instance au sein de laquelle elle demeure intégrée.

Les entreprises corses qui sont à plus de 70% des entreprises unipersonnelles, n'appréhendent pas suffisamment, les enjeux de la formation professionnelle, notamment en termes de gestion prévisionnelle des emplois. Les petites entreprises insulaires méconnaissent souvent leurs droits, il s'agira donc de pouvoir être les aider et les accompagner aussi dans leurs démarches de gestion du personnel, voire pour les microentreprises de faire évoluer les compétences pour éviter le décrochage professionnel.

Tout l'enjeu consistera donc à imaginer une organisation qui doit permettre la prise en compte des besoins en formation propres à la Corse tant pour les entreprises que pour les salariés et la mobilisation des financements nécessaires.

En matière d'apprentissage

Il s'agit en l'occurrence de :

- Garantir, dans le cadre d'une offre concurrentielle, la qualité, la pertinence, et l'efficacité des formations ; le transfert aux branches professionnelles du financement de l'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2021 appelle, de fait, une organisation territoriale spécifique face aux actuels CFA majoritairement interprofessionnels ;
- Positionner l'apprentissage comme une voie de formation d'avenir en Corse ;
- Préparer le renouvellement dans certaines professions et d'assurer la reprise d'entreprise lorsque la relève familiale n'est plus assurée ;
- Trouver pour les métiers en tension, peu attractifs, des solutions autres qu'au travers des flux migratoires.

Les pistes de solutions et les préconisations

1 : OPTIMISER L'ORGANISATION TERRITORIALE DES OPCO EN CORSE

La Corse étant la plus petite région métropolitaine avec entre autres des problèmes de flux et de seuil de stagiaires, de mobilité géographique, de temps et de coût de transport doit pouvoir s'adapter et innover en proposant des partenariats gagnant-gagnant.

Ainsi, l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les organisations patronales et syndicales, doivent jouer un rôle majeur dans l'adaptation, au plus près des réalités du territoire, des missions des OPCO pour :

- anticiper et recueillir les besoins en compétences des entreprises,
- accompagner la formation des salariés des TPE-PME,
- promouvoir la qualité et la professionnalisation de l'appareil de formation,
- développer l'apprentissage.

Le nombre d'offres d'emplois non pourvues, les attentes des jeunes et des demandeurs d'emploi, les actions expérimentales en matière de recrutement ou de formation, nécessitent une ingénierie tenant compte des spécificités économiques et sociologiques du territoire. Le secteur d'activité et la taille des établissements, l'âge des dirigeants, l'usage du numérique ou l'existence d'encore trop nombreuses zones blanches y compris dans des agglomérations importantes : ce sont des réalités insulaires que la mise en place d'un service dit de proximité, par Internet ou plateforme téléphonique, ne peut résoudre qu'à moyen terme.

Il est donc indispensable que les futurs OPCO, représentant des pans de l'économie insulaire qui concourent au développement de l'emploi, faute de pouvoir assurer une présence effective, soient représentés. En accordant de nouvelles compétences aux OPCO notamment sur « *leur capacité à*

assurer des services de proximité aux entreprises et à leurs salariés sur l'ensemble du territoire national », la loi incite à expérimenter une approche partenariale innovante pour la Corse.

PRECONISATION : CREER, POUR LA CORSE, UN ORGANISME DE PILOTAGE, D'ORIENTATION ET DE COORDINATION DES OPCO

Pour garantir une offre de proximité aux entreprises et salariés de l'île et mutualiser les moyens humains et financiers : réunir l'ensemble des partenaires sociaux du territoire au sein d'une structure qui travaillera avec les 6 OPCO présents en Corse. Les OPCO non présents pourraient conventionner avec un OPCO de leur choix et travailler sur les orientations suivantes : anticipation des besoins, mise en adéquation demandes d'emploi/offres d'emploi et formations proposées.

Le fonctionnement de cet organisme reposerait sur 3 fondements.

** Une gouvernance paritaire régionale : cette gouvernance ne pourra être justifiée que par la nécessité d'un dialogue partenarial, au plus près des bassins d'emploi. Cette instance aura comme compétence : les objectifs, la structuration et la mise en œuvre du partenariat inter-OPCO dans un cadre paritaire ouvert. Les partenaires sociaux agiront pleinement dans l'orientation de cette instance et fixeront les missions de l'équipe technique dédiée.*

** Un partenariat inter-OPCO formalisé et animé par une équipe technique dédiée : la présence des 6 OPCO (Opcalia, Agefos, Forco, Fafsea, Constructys, Uniformation) historiques doit être maintenue en fonction de leur nouvelle organisation ; leurs connaissances du territoire, des acteurs locaux, leurs partenariats historiques leur donnent une légitimité certaine. L'ensemble des OPCO sera lié par une convention fixant les axes du partenariat, tels que l'anticipation des besoins, l'accompagnement vers le recrutement, l'accompagnement des CFA corses dans leurs mutations, et la réalisation de projets, en lien avec la CDC, la Direccte, le Rectorat, la DRAF et les acteurs socio-économiques, pour accompagner le développement de l'île, notamment sur les transitions environnementales et numériques.*

** Une délégation de mission des OPCO non présents aux OPCO présents sur le territoire insulaire ; de telle sorte que les OPCO soient dans l'obligation, pour assurer la réalité d'une offre de services de proximité en Corse, telle que la loi le prévoit, de conventionner avec l'OPCO de leur choix, pour être partie intégrante du partenariat ainsi mis en place.*

2 : REDÉFINIR ET AFFIRMER LES AMBITIONS DU CREFOP

Au 1er janvier 2019, la loi a fusionné quatre organismes (CNEFOP, COPANEF, CNCP, FPSPP) en une seule et nouvelle agence nationale *France Compétences* dotée d'une gouvernance État, régions, organisations syndicales de salariés et d'employeurs (auxquels s'ajoute un collège de personnalités qualifiées nommées par le gouvernement) qui devient l'interlocuteur des CREFOP.

Compte tenu des missions « descendantes » de France Compétences :

- répartition et versement des fonds de la formation professionnelle,
- organisation et financement du conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination de l'ensemble des salariés,
- veille, observation et transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle,

- régulation de la qualité des formations effectuées,
- suivi et évaluation de la qualité des actions de formation dispensées,
- gestion du système de la certification professionnelle.

Il semble indispensable de revitaliser le CREFOP Corse, instance régionale en capacité de faire remonter du régional au national des projets et des expérimentations.

Le CREFOP doit permettre de partager un diagnostic, d'établir des priorités et de suivre la réalisation des actions, ainsi que l'évaluation des dispositifs impactant l'emploi à court et moyen terme et de tester pour proposer des adaptations à la Corse.

PRECONISATION : RENFORCER LA MISSION ET LES MOYENS DU CREFOP

Le CREFOP doit être un lieu où se dessinent les orientations en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

L'efficacité des politiques conduites en matière de formation professionnelle et d'apprentissage découlera de la réussite de la concertation qui y est menée. Concertation qui devra inclure l'ensemble des organisations patronales et salariales régionales qui devront siéger en son sein. L'avis des partenaires sociaux doit être pris en compte, car ce sont des acteurs et des observateurs de terrain qui interviennent en dehors des considérations politiques et qui doivent exprimer leur avis dans l'analyse des besoins des formations à mettre en œuvre, dans la validation des nouveaux diplômes, etc.

Il importe que le CREFOP joue pleinement son rôle, car chacun des acteurs, dans son champ de compétences, a des moyens d'actions sur l'emploi et, en corollaire, la formation. L'ensemble des partenaires auditionnés (syndicats de salariés et patronaux, institutionnels, entreprises, experts, etc.) considère que c'est son ultime chance de survie.

En cas de dysfonctionnement persistant, il conviendrait de créer un outil spécifique adapté dont la mission principale serait de faire de la prospective, d'évaluer les besoins en formation des entreprises, d'être attentif sur les contenus des formations, la manière de les dispenser et leur efficacité, d'évaluer les besoins actuels et à venir des entreprises pour que la formation professionnelle permette une réelle mise en adéquation entre les offres d'emplois et les demandes.

Parallèlement, il conviendrait de mettre en place un observatoire régional de la formation professionnelle et de l'apprentissage indépendant. Cet observatoire pourrait se voir confier les missions suivantes :

- L'évaluation de l'adéquation entre formation et insertion dans l'emploi ;
- L'élaboration et le suivi d'indicateurs de performance pour mesurer la performance des formations ;
- La réalisation de diagnostics territoriaux des compétences ;
- La production de données statistiques et le suivi des indicateurs de performance.

3 : REVENDIQUER DES DISPOSITIFS FINANCIERS SPÉCIFIQUES

Il s'agit en la matière d'aider les entreprises à amorcer la formation à l'échelon régional et répondre aux besoins dans les métiers en tension.

PRECONISATIONS :

- SAISIR LES POSSIBILITÉS OFFERTES PAR LE NOUVEAU PROGRAMME DE L'UNION EUROPÉENNE 2021-2027 EN MATIÈRE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION.
- DEMANDER L'INSTAURATION D'UN CRÉDIT D'IMPÔT À L'ÉCHELON RÉGIONAL, À TITRE EXPÉRIMENTAL, EN IDENTIFIANT LES SECTEURS ET PUBLICS ÉLIGIBLES.

4 : CO-CONSTRUIRE UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE

Cette nouvelle politique doit être construite autour des partenaires sociaux, de la Collectivité de Corse, de l'Éducation nationale de l'université et de l'agriculture, au service du développement économique insulaire, pour les jeunes et pour l'entreprise, avec plus de cohérence, de lisibilité, de visibilité. Il y a, en effet, une responsabilité collective à redonner une autre image de l'apprentissage et à donner une appétence à vouloir travailler avec ses mains.

Redisons-le avec force : il faut identifier les forces, les faiblesses, les menaces et opportunités du système, pour accompagner les centres pour qu'ils se développent et qu'ils évoluent en qualité ; mais, si la Collectivité de Corse n'a plus de prérogatives pour décider de maintenir des centres de formation éloignés des grandes agglomérations et présents dans les petits territoires ruraux ou les territoires de montagne, le risque est que les décisions stratégiques des branches professionnelles du continent qui ne connaissent pas les particularités de notre région, conduisent à la disparition de ces centres.

PRECONISATIONS :

- PERMETTRE À LA COLLECTIVITÉ DE CORSE DE CONSERVER SES PRÉROGATIVES ISSUES DE LA LOI DE JANVIER 2002, EN FAISANT VALOIR SES SPÉCIFICITÉS VIS-À-VIS DES AUTRES RÉGIONS, PARMIS LESQUELLES LA FAIBLE PRÉSENCE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES SUR NOTRE TERRITOIRE ;
- REMETTRE LE CHEF D'ENTREPRISE AU CENTRE DU DISPOSITIF APPRENTISSAGE ;
- DÉVELOPPER, SANS PLUS ATTENDRE, UNE POLITIQUE D'ORIENTATION ET DE COMMUNICATION « POSITIVES » SUR L'APPRENTISSAGE, CIBLANT LES FAMILLES, LES JEUNES ET LES FORMATEURS, AFIN D'ÉRADIQUER LES PRÉJUGÉS ;
- METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE PERMETTANT DE DÉFINIR LES BESOINS DES ENTREPRISES, AVEC UN PILOTAGE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ;
- DÉVELOPPER LA FORMATION À DISTANCE - E. LEARNING -, TANT INDIVIDUELLE QU'INTERACTIVE, AVEC UNE PÉDAGOGIE ADAPTÉE, INDISPENSABLE POUR QUE CE MODE D'APPRENTISSAGE NE RESTE UN SIMPLE EFFET DE MODE ; CECI PERMETTRAIT, UNE FOIS LA 4G PARTOUT OPÉRATIONNELLE, DE RÉDUIRE LA FRACTURE TERRITORIALE (MOBILITÉ, ISOLEMENT, DÉSSERTIFICATION, ETC.)

Le cadre juridique des pistes et préconisations

Celles qui demandent une adaptation législative ou réglementaire :

Redonner à la collectivité de corse la compétence apprentissage qu'elle a perdu ;

Intégrer dans la gouvernance du CREFOP l'ensemble des organisations patronales et salariales régionale

Celles qui relèvent d'une initiative locale :

La création d'un organisme de pilotage, d'orientation et de coordination corse des OPCO

La création d'un observatoire

« Point n'est besoin d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer. »

Guillaume 1^{er} d'Orange-Nassau



LOI DELORS DU 16 JUILLET 1971

Cette loi instaure les fondements de la Formation professionnelle continue (FPC) dans le cadre de l'Éducation permanente ; elle repose sur trois fondements :

- **Un droit** ouvert aux salariés : le congé individuel de formation (CIF) est créé ;
- **Une obligation** des employeurs : les entreprises de plus de 10 salariés doivent ainsi participer à la formation de leurs salariés ; basée sur le principe d'un financement privé, elle entraîne la création d'un véritable marché de la formation ; le plan de formation fait son apparition ainsi que les premiers organismes collecteurs : les FAF et les ASFO ;
- **La cogestion du système** : la formation professionnelle continue

et la promotion sociale font désormais l'objet d'une politique coordonnée et concertée avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés. La loi crée à cet effet un comité interministériel de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000687666>



LOI RIGOUT DU 24 FÉVRIER 1984

La loi RIGOUT élargit le droit au CIF et introduit une obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches ou les entreprises en renforçant le rôle du comité d'entreprise. Elle institue également les formations en alternance : contrat de qualification, contrat d'adaptation et stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000320429>



LOI DU 4 JUILLET 1990

Dans l'objectif de moraliser le marché de la formation, cette loi ouvre un droit à la qualification pour les organismes de formation en créant l'Office professionnel de qualification des organismes de formation continue (OPQFC). Apparaît également un droit du consommateur de formation.

De manière plus générale, un droit individuel à la qualification est institué comme principe général du Code du Travail. Le Crédit formation individualisé (CFI) est ainsi créé.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000167819>



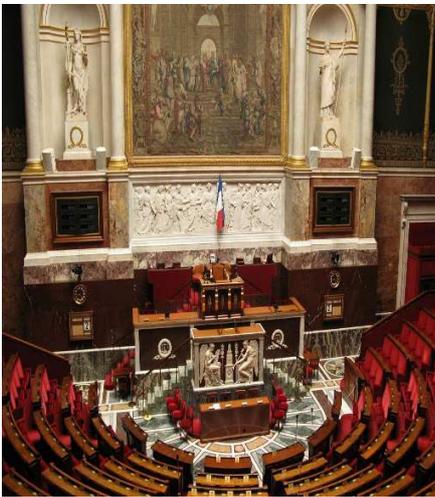
LOI AUBRY DU 31 DÉCEMBRE 1991

Les SIVP sont remplacés par les Contrats d'orientation, ouverts aux jeunes gens sans qualification de 16 à 22 ans.

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent désormais elles aussi participer à la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Le droit au CIF s'élargit aux salariés en CDD.

Et le bilan de compétences est inscrit dans le Code du Travail.<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000721454>



LOI DU 20 DÉCEMBRE 1993

Parmi ses principales mesures, la loi quinquennale réforme le financement de la FPC notamment en supprimant les FAF et les ASFO au profit des nouveaux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Elle fait également des conseils régionaux « les grands coordonnateurs » de l'action publique en matière de formation professionnelle des jeunes.

Et pose les principes du capital-temps-formation destiné en particulier aux salariés peu qualifiés qui peuvent se perfectionner dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF>

[T EXT000000864578&categorieLien=cid](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000864578&categorieLien=cid)



LOI DU 17 JANVIER 2002

L'année 2002 voit l'introduction d'une nouvelle voie d'accès pour les diplômes, titres et certificats : la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Déjà instituée en 1985 par le décret du 23 août 85-906, la Validation des acquis professionnels (VAP) permettait de poursuivre dans l'enseignement supérieur sans avoir des titres ou diplômes requis et s'inscrivait dans une volonté de progression. La VAE valide un passé personnel et

professionnel. Elle permet, en particulier, la prise en compte du bénévole. La loi de modernisation sociale encadre, par ailleurs l'installation des prestataires de formation, crée un comité interministériel de la formation professionnelle et de l'emploi et modifie certaines dispositions du financement de l'apprentissage.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&categorieLien=id>



LOI DU 4 MAI 2004

Cette loi affirme le principe de la formation tout au long de la vie et crée ainsi le Droit individuel à la formation (DIF) pour l'ensemble des salariés.

De nouveaux dispositifs sont également mis en place : le contrat de professionnalisation (qui se substitue au contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation) et la période de

professionnalisation. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000613810&categorieLien=id>



LOI DU 24 NOVEMBRE 2009

Création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés.

Réorganisation de la gestion des fonds de formation professionnelle en réduisant le nombre d'organismes collecteurs agréés.

Renforcement du DIF et du CIF (désormais possible hors temps de travail), création de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et mise en place du Service public de l'orientation tout au long de la vie (SPO).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&categorieLien=id>



LOI CHERPION DU 28 JUILLET 2011

Parmi l'ensemble de ses dispositions, la loi CHERPION apporte des modifications en matière d'accès à l'apprentissage et encadre la pratique des stages.

Elle réforme également les régimes applicables aux contrats et aux périodes de professionnalisation afin de favoriser les formations en alternance.

Enfin, elle instaure le Contrat de sécurisation des parcours professionnels (CSP).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024408887&categorieLien=id>



LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel comprend de nombreuses dispositions parmi lesquelles :

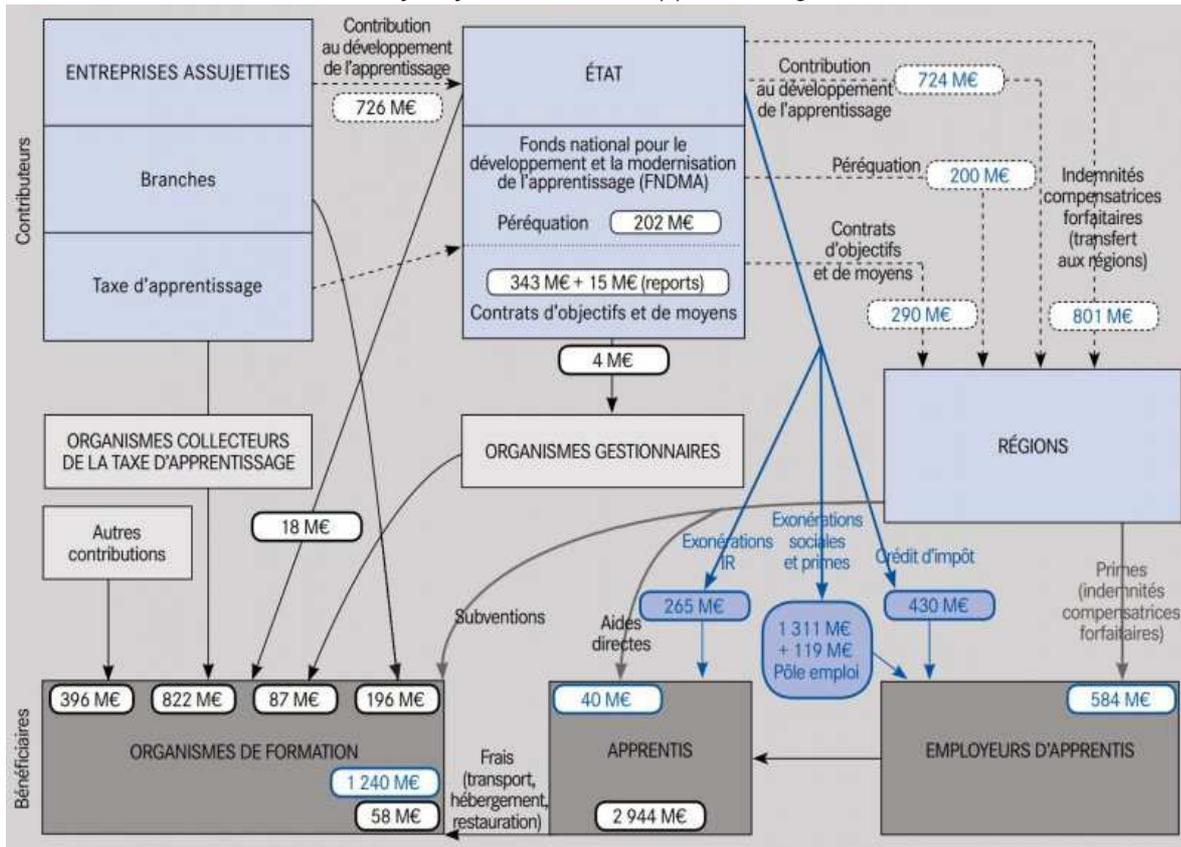
- la monétisation du CPF et le renforcement du CEP ;
- la transformation des Opca en « opérateurs de compétences » ;
- la création de France compétences, chargée de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.
- la généralisation d'une certification « qualité » des organismes de formation pour accéder à un financement public ou mutualisé.
- l'assouplissement du contrat d'apprentissage, la fusion de l'ensemble des aides sous la forme d'une prime versée par l'État,

un nouveau cadre juridique et de nouvelles missions pour les CFA.

- la modification des compétences des différents acteurs en matière d'orientation (CIO, Onisep, Régions...).

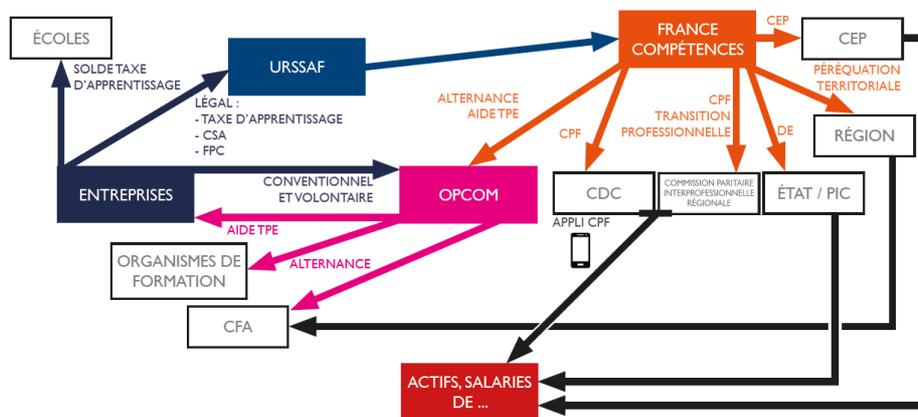
Annexe 2 Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les flux financiers de l'apprentissage en 2010⁷



Le schéma du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage à compter de 2018

8



⁷ <https://fr.irefeurope.org/Publications/Articles/article/Ou-est-passee-la-reforme-de-l-apprentissage>

⁸ <http://www.cci-paris-idf.fr/entreprises/formalites-et-taxe-dapprentissage/financement-des-reformes-dfcta>

Présentation de la loi

Les transformations majeures que connaissent les entreprises du pays et des secteurs entiers de l'Economie ont des effets importants sur l'organisations du travail, les métiers et donc sur les compétences attendues de la part des actifs. Elles requièrent de refonder une grande partie de notre modèle de protection sociale des actifs autour d'un triptyque conjuguant à la fois, l'innovation et la performance économique, la construction de nouvelles libertés et le souci constant de l'inclusion sociale.

Une transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue, est engagée, ainsi qu'une réforme substantielle de l'assurance chômage.

Objectifs de la loi :

- donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière, en développant et facilitant l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement.

- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique.

- simplifier et adapter les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés.

Structurée autour de trois titres, la loi entend accompagner la dynamique de transformation du marché du travail, permettre de former et mettre à niveau les bas niveaux de qualification :

- En organisant une rénovation en profondeur du système de formation professionnelle et d'apprentissage,
- En révisant les droits, les contributions et les devoirs en matière d'assurance chômage,
- En ajustant la gouvernance de la politique de l'emploi
- En adaptant et simplifiant la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les apports de la loi :

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour une plus grande autonomie de l'individu

Un CPF rénové : à partir du chaque actif du 1^{er} janvier 2019, chaque actif (hors agents publics) disposera d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. 500€ / an pour se former, plafonné à 5 000€ ; 800€ / an pour les moins qualifiés et les handicapés, plafonné à 8 000€.

Une application CPF sera disponible à l'automne 2019, permettant à chaque actif, sans intermédiaire, de comparer la qualité des formations des organismes certifiés, le taux de réussite, la satisfaction des utilisateurs, s'inscrire et payer en ligne.

Le choix des formations sera facilité par la suppression des listes de certifications éligibles.

Le CPF doit viser un projet certifiant, certification enregistrée au RNCP, attestation de validation de blocs de compétences, bilan de compétences, VAE, certification inscrite au répertoire spécifique, préparation des permis B et C.

Les organismes de formation et les CFA devront être certifiés pour accéder aux fonds publics et paritaires. Certification délivrée par des organismes certificateurs accrédités par le Cofrac

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : les actifs qui le souhaitent pourront se faire conseiller sur leur projet professionnel en faisant appel à des CEP gratuits présents sur tout le territoire. De nouveaux prestataires seront sélectionnés, sur appel d'offres, par le futur

établissement France compétences et s'ajouteront aux opérateurs historiques (APEC, Pôle emploi, Fongecif/Opacif, missions locales, Cap emploi)

Le CPF de transition professionnelle qui succède au CIF : le salarié concerné devra demander un congé spécifique effectué en tout ou partie sur le temps de travail. L'examen du projet et sa prise en charge seront effectués par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

Les nouvelles règles de financement

Une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est créée, regroupant :

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) :

- La contribution formation professionnelle : le taux global de la contribution est inchangé et fixé à 1,68%. Elle variera selon la taille de l'entreprise : 0,55% de revenu d'activité pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus.
- La taxe d'apprentissage : Le taux de la taxe d'apprentissage reste fixé à 0,68% mais répartie en deux parts. 87% du produit de la taxe d'apprentissage reversée à France compétence et 13% destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Elle sera collectée par les URSSAF (ou MSA) au plus tard le 1^{er} janvier 2021, hormis une fraction correspondant à l'actuel hors-quota ou barème de la taxe d'apprentissage.

La contribution à 1% CPF-CDD destinée à financer le CPF des salariés en CDD.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) de 0,026% à 0,6% due par les entreprises de 250 salariés et plus n'employant pas au moins 5% d'alternants.

Ces contributions seront collectées par les URSSAF puis transférées à France Compétences.

Tous les ans, le nouveau système de financement de la formation professionnelle pourra être ajusté. Ainsi, les financements des différents dispositifs seront précisés annuellement par un arrêté ministériel pris sur proposition des administrateurs de France Compétences.

En 2019, les taux fixés sont les suivants (Délibération n° 2019-02-008 du 14 février 2019 Affectation de la part du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance reversée à France compétences au titre de l'année 2019)

- **39%** de la somme à répartir par France compétences à destination des CPIR qui vont gérer les CPF de transition. Soit une enveloppe estimée à **516M€**
- **4,2%** pour le financement du CEP qui seront versés aux OPACIF et FONGECIF, pour un montant de **55,5M€**
- **10,70%** pour le développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, soit une enveloppe de 141,5M€ gérée par France Compétences, à laquelle il faut ajouter une enveloppe de 521,2M€ gérée par les OPCO. Soit un total de **662,7M€** pour le développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés
- **41,70%** pour la péréquation interbranche et le financement du permis de conduire, soit un total de **551,7M€** (délibération n° 2019-03-012 du 7 mars 2019 affectation rectificative de la part du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance reversée à France compétences au titre de l'année 2019)
- **2,70%** pour l'amorçage du CPF par la caisse des dépôts et consignations, soit une enveloppe de **35,7M€**
- **1,70%** pour le fonctionnement de France compétences, soit près de **22,5M€**

Selon les prévisions de France compétences, ce sont près de 6Mds€ qui seront générés en 2019 par la contribution unique pour la formation professionnelle.

Chaque année, France Compétences arrête annuellement la part des contributions légales qu'il affecte aux dépenses relatives à l'alternance, à destination des régions et des OPCO.

Transformation des OPCA en OPCO

- Les agréments : Les branches professionnelles avaient jusqu'au 31/12/2018 pour désigner et constituer un Opco par accord. Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur des critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de service de proximité et des besoins des entreprises. Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO et deux d'entre eux ont un caractère interprofessionnel.
- Les missions des Opco : ils ne collecteront plus les contributions des employeurs. Ils accompagneront les entreprises et les branches professionnelles dans leurs missions en termes de GPEC, de certification et de développement de l'apprentissage et devront formaliser un cadre définissant les coûts des contrats d'apprentissage par France Compétences.

France Compétences,

Le conseil d'administration de France compétences est composé de 5 collèges de représentants de l'État ; représentants des Régions ; représentants des organisations syndicales de salariés représentatives ; représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et personnalités qualifiées.

La composition et le fonctionnement du conseil d'administration seront déterminés par décret en Conseil d'État.

Institution nationale publique, France compétences a pour missions :

- De répartir la contribution unique à la formation professionnelle collectés par les URSSAF, entre les différents financeurs : aux Opco pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ; à la Caisse des dépôts et consignations, pour le financement du compte personnel de formation (CPF) ; à l'Etat pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- De réguler la qualité de l'offre de formation pour l'accès aux financements publics et paritaires ;
- D'actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et créer le nouveau répertoire spécifique des certifications et habilitations ;
- D'évaluer les politiques de formation et apprentissage ;
- De sélectionner les opérateurs régionaux du CEP.

Par ailleurs, France compétences va reverser les fonds transmis par la Caisse des dépôts et consignation à destination :

- Des opérateurs de compétences pour le financement complémentaire de l'apprentissage ;
- Des régions pour le financement de centre de formation des apprentis (CFA).

Caisse des dépôts et consignations (CDC), organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation.

La CDC est habilitée à recevoir les ressources et gérer celles-ci pour financer les droits CPF acquis des actifs.

Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR), auront la gestion et le financement des projets de transition professionnelle. Elles sont confiées aux partenaires sociaux et devront être agréées par l'Etat.

Les missions des CPIR :

- Gestion et financement des demandes des **Projets de transition professionnelle**, qui remplace le Congé individuel de formation -CIF- ;

- Examen du "caractère réel et sérieux" du projet de transition professionnelle des salariés et des démissionnaires qui pourraient prétendre à l'assurance chômage ;
- Contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
- Analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire ainsi que l'élaboration de partenariats régionaux avec notamment l'Etat, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels.

Les Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), sont maintenus et continueront à assurer la coordination entre les acteurs régionaux des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.

- Le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques relevant de son champ de compétences.
- Chaque année, il établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
- Le CREFOP est composé des représentants de l'Etat (dont le Préfet de Région, le Recteur d'académie, le directeur de la Direccte...), des Régions (dont le Président de Région), des partenaires sociaux et des réseaux consulaires. Siègent également au sein du Comité, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation (Enseignement supérieur, Pôle Emploi, Fongecif, Apec, Onisep, Cap Emploi...).

OPACIF

Les régions

- Concernant la formation des demandeurs d'emploi, les régions restent en charge de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et participent dans le cadre du PIC par convention avec l'Etat au financement d'actions de formation.
- Concernant l'orientation, le rôle des régions en matière d'information et d'orientation des jeunes sur la formation initiale et professionnelle est renforcé sachant que les régions continueront à organiser la diffusion de l'information relative à l'offre de formation professionnelle continue auprès des actifs.

La formation en entreprise

Nouvelle définition de l'action de formation : un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Changement d'appellation du plan de formation renommé plan de développement de compétences avec maintien de l'obligation d'adaptation et d'employabilité des salariés.

Le temps de formation : les formations obligatoires doivent se dérouler sur le temps de travail et donne droit au maintien de la rémunération. Les formations hors temps de travail sont limitées à 30 H/an à défaut d'accord et ne donnent plus droit à une allocation de formation.

Solidarité financière des grandes entreprises vers les PME de moins de 50 salariés.

Les organismes de formation

Tous les organismes réalisant des actions de formation et d'apprentissage, des prestations de bilans de compétences ou d'accompagnement de la VAE devront, s'ils souhaitent accéder aux financements publics, être certifiés par un organisme indépendant accrédités par une instance nationale le COFRAC (comité français d'accréditation).

L'ALTERNANCE :

Les modifications visent à rapprocher les régimes juridiques des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage. La durée minimale du contrat d'apprentissage est fixée à 6 mois au lieu d'un an, l'entrée en apprentissage repoussée à 29 ans, embauches possibles tout au long de l'année

L'enregistrement et le financement des contrats d'apprentissage seront confiés aux OPCO, déjà en charge des contrats de professionnalisation.

Les CFA seront assujettis à l'ensemble des règles applicables aux organismes de formation (obligations administratives, réglementation « qualité »).

A partir de 2020, les subventions versées par les régions seront remplacées par un financement versé aux CFA par les OPCO selon le nombre de contrats signés. Ainsi, le modèle de financement des CFA est uniquement basé sur le nombre de contrats. Le coût de ces contrats sera fixé par les branches au niveau national et sera identique partout, pour tous les CFA.

Par ailleurs, les modalités de création d'un CFA sont simplifiées. Il suffira pour cela d'effectuer une déclaration en préfecture comme organisme de formation continue. Le système de l'apprentissage se libéralise permettant ainsi à de nouveaux acteurs de faire leur entrée dans le champ de l'apprentissage. L'objectif étant de confier davantage la gestion du système d'apprentissage aux entreprises et au monde professionnel, afin de mettre fin à la complexité du mécanisme de cogestion régions/entreprises.

La loi supprime ainsi toute référence à l'apprentissage dans les compétences générales des régions et transfère la responsabilité des régions vers les OPCO qui assureront désormais le financement des contrats d'apprentissage selon le niveau de prise en charge fixé par les branches.

Les régions ne pourront contribuer au financement des CFA dès lors que des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique identifiés le justifieront.

En matière de dépenses de fonctionnement, elles pourront décider de majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage réalisée par les OPCO ; elles pourront également verser des subventions pour financer des dépenses d'investissement.

Annexe 4⁹ Liste des personnes auditionnées par la commission

AGOSTINI Pascal, Directeur du service formation à la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Haute-Corse

ALFONSI Pascale, Collectivité de Corse

ALLOIN Katia, FORCO

BARBOLOSI Lucien, Directeur du service formation à la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Corse-du-Sud

BEDU Anne, UNIFORMATION

CASANOVA Paule, pour Constructys

CIPRIANI François-Dominique, Directeur de l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)

DE MOURA Isabelle, Directrice Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

DIPERI Bertrand, CPME

DUCREUX Louis, CFDT

EXCOFFIER Maryse, Déléguée académique à la Formation Continue DAFCO

FABIANI Paul, pour la CFE-CGC

GIACOMETTI Josepha, Conseillère Exécutive en charge de l'enseignement secondaire, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, de l'action culturelle, du patrimoine culturel et de l'audiovisuel

GREIL Patricia, Directrice des Ressources Humaines services courrier, services à la personne, logistique à La Poste

GUIDONI Guillaume, Economiste

LECA Jean-Ange, Directeur d'OPCALIA

LEROY Stéphane, CGT

LUCIANI Jean-Noël, FAFSEA

LUCIANI Lisandru, Responsable formation EDF

LUCIANI Xavier, Directeur du CFA Haute-Corse

MARI Félicia, Directrice du FONGECIF Corsica

MELIKIAN Anne-Armelle, Responsable Emploi/Formation au MEDEF

MUFRAGGI Jean-Pierre, MEDEF

NICOLAI Louise, U2P

⁹ Les titres et mandats correspondent à la situation au moment de l'audition

NOILHETAS Nicole, Déléguée aux Enseignements Techniques – DAET

PARIS Emilie, Directrice des Ressources Humaines, EDF

SANTONI José, Secrétaire Général de la Fédération du BTP 2A

VILLANOVA Christine, UNSA

VIVARELLI Catherine, Déléguée Territoriale AGEFOS-PME

Afdas : culture, industries créatives, médias, sport, tourisme, loisirs

Atlas : assurances, services financiers et conseil

Ocapiat : agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires

Opco cohésion sociale

Opco de la construction

Opcommerce

AKTO: Opco des services à forte intensité de main d'œuvre

Opco 2i : Opco interindustriel

Opco Mobilités

Opco Entreprises de proximité

Opco Santé

Annexe 6 Liste des sigles et acronymes

AFPA : Agence Nationale pour la Formation Professionnelle
Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ANI : Accord national interprofessionnel
ASFO : Association formation
CDC : Caisse des dépôts et consignations
CEP : Conseil en évolution professionnelle
CFA : Centre de formation des apprentis
CIF : Congé individuel de formation
CNCP : Commission Nationale de la Certification Professionnelle
CNEFOP : Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
COFRAC : Comité Français d'Accréditation
COPANEF : Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
CPF : Compte Personnel de Formation
CPIR : Commission paritaire interprofessionnelle régionale
CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises
CPRDFOP : Contrat de Plan de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP)
CREFOP : Contrat de plan de développement de la formation et de l'orientation professionnelle
CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSP : Contrat de sécurisation des parcours professionnel
CUFPA : Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance
DARES : Département des affaires régionales de l'économie et de la santé
DIF : Droit individuel à la formation
FAF : Fonds d'assurance formation
FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation
FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
OP : Organisations patronales
OS : Organisations syndicales
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO : Opérateur de compétences
PRIC : Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences
PME : Petites et Moyennes Entreprises
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
TPE : Très Petites Entreprises
U2P : Union des Entreprises de Proximité
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

ASSEMBLÉE NATIONALE

24 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

REJETE

AMENDEMENT N°AS200

présenté par

M. Acquaviva, M. Castellani et M. Colombani

ARTICLE 11

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« XII (*nouveau*). – Le présent article ne s'applique pas en Corse. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La suppression de la régulation administrative des CFA par les régions aura des conséquences néfastes en Corse tout particulièrement.

La Corse dispose d'une économie faiblement industrialisée et peu diversifiée (tourisme et administration) ; ainsi, les branches professionnelles ne couvrent pas un spectre suffisamment large pour leur permettre une projection et une réflexion complètes.

Par ailleurs, la Collectivité de Corse travaille actuellement à associer étroitement le tissu entrepreneurial insulaire (majorité de TPE-PME) dans le cadre de l'élaboration d'une politique globale de formation et d'éducation que lui confère le statut de 2002.

C'est pourquoi, en Corse, plus qu'ailleurs, l'apprentissage doit pouvoir continuer à bénéficier d'une programmation politique et d'une vision sur le long terme.

Annexe 8 La décision d'auto saisine du CESEC

Le groupe de travail était co-présidé par :

- Hélène **DUBREUIL-VECCHI**, Présidente de la commission « Education, formation, jeunesse »
- Paul **GIACOMONI**, Président de la commission « Finances suivi et évaluation des politiques publiques »

Les membres du groupe de travail :

- Michèle **BIAGGI**, Unions départementales C.G.T-FO de la Corse du sud et de la Haute-Corse
- Patrice **BOSSART**, Union régionale C.G.T. de Corse
- Jean **BRIGNOLE**, Syndicat des travailleurs corses
- Charles **CASABIANCA**¹⁰, FSU
- Jean-Pierre **CLEMENTI**, Syndicat des travailleurs corses
- Bertrand **DIPERI**, CPME
- Henri **FRANCESCHI**, personnalité qualifiée
- Denis **LUCIANI**, Parents d'élèves des écoles publiques et privées
- Jean-Pierre **LUCIANI**, Syndicat des travailleurs corses
- Marie **MARCELLINI – NICOLAI**, Syndicat des travailleurs corses
- Fabien **MINEO**, FSU
- Louise **NICOLAI**, U2P
- Jean Jacques **RIUTORT**, Organismes de protection et de gestion du littoral et milieu marin
- Marie-Josée **SALVATORI**, Union régionale CFDT de la Corse

¹⁰ Membre du CESEC jusqu'en janvier 2019

Remerciements

*Ringraziemu à tutti quelli chì si sò
impegnati in l'elaborazioni di stu
documentu, à traversu a so partipazione*



Conseil Economique Social Environnemental et Culturel de Corse
Cunsigliu Economicu Sociale di l'Ambiante è Culturale di Corsica

CESEC Courriel : presidence.cesec@isula.corsica
Palazzu Lantivy- BP 414 Web : www.isula.corsica/cesec/
20 183 Aiacciu Tél. : 04 20 03 95 10 – Fax : 04 20 03 96 55



Télécharger les rapports et les avis du CESEC de Corse sur le site www.isula.corsica/cesec/