

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

**6 EME SESSION EXTRA-ORDINAIRE DE 2018**

**26 ET 27 JUILLET 2018**

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

**ACCOMPAGNEMENT RENFORCE VERS L'ENTREPRISE**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale  
et de la Santé

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

### **1. Le contexte et les objectifs**

Dans le cadre des compétences de la Collectivité de Corse en matière de formation professionnelle et face à des constats préoccupants tant du point de vue de la qualification que du niveau général de formation, nous devons nous donner les moyens de relever les défis de l'insertion professionnelle et favoriser ainsi l'intégration durable de tous les publics en demande d'emploi, en particulier les plus fragiles.

Les constats sont en effet inquiétants. Ces publics, souvent soumis à des parcours chaotiques (aller/retour entre emploi et chômage, formations ponctuelles et ruptures fréquentes de contrats de travail), présentent des risques sociaux élevés, un taux d'insertion professionnelle préoccupant et ont besoin de développer des compétences pour envisager une accession à un emploi stable.

Face à une telle situation, il apparaît indispensable de mener une politique de formation offensive qui mette la priorité sur la montée en qualification et sur l'accompagnement vers l'emploi durable tout en associant de manière plus importante les entreprises. Il s'agit d'être plus performant en rendant l'entreprise partenaire à part entière de l'acte de formation, l'entreprise devenant un acteur essentiel de la formation en s'impliquant dès le début du processus.

Les retours de terrains ont en effet mis en évidence la place trop souvent réduite de l'entreprise dans le processus de formation. Cette situation a ainsi pour conséquences :

- des formations insuffisamment adaptées aux postes de travail et aux besoins des entreprises ;
- des recrutements réalisés à l'extérieur de l'île.

L'objectif est donc double : il s'agit, par la mise en place de formations professionnelles adaptées aux besoins des entreprises, de favoriser l'insertion des publics en recherche d'emploi et ainsi de soutenir l'entrepreneuriat et le développement économique de nos territoires.

Afin de relever ce défi, nous souhaitons mettre en place une expérimentation visant à créer une relation plus étroite entre les demandeurs d'emploi et les entreprises. Il s'agit de parvenir à un pacte gagnant-gagnant : l'entreprise bénéficierait d'un salarié qualifié, et le demandeur d'emploi, d'un emploi durable sur le territoire.

Ce dispositif a donc pour objectif d'enrichir l'accompagnement de la dynamique entrepreneuriale de notre île. À ce titre, il doit être considéré comme un levier

complémentaire de soutien à l'économie de proximité venant compléter la stratégie en faveur de la croissance et de l'emploi mise en œuvre par l'ADEC en application du SRDE2I.

L'objectif de répondre aux besoins des porteurs de projets tout au long de la vie de l'entreprise doit ainsi associer tout un ensemble de dispositifs complémentaires et efficaces, par exemple :

- le financement des aides et régimes d'aides en faveur d'activités économiques ;
- la mise en place de conventions d'action économique avec les intercommunalités ;
- l'organisation de formations professionnelles adaptées aux besoins des entreprises et de territoires.

Ce projet s'inscrit donc dans la continuité des principes qui ont guidé notre action en matière de formation professionnelle continue. Il traduit notre volonté d'aller plus loin et de renforcer le lien entre l'entreprise et les personnes de se former. Notre ambition est donc de permettre une articulation efficace entre appareil de formation, attentes des publics et besoins des entreprises afin de faciliter le développement économique de nos territoires tel que défini par notre politique.

Il se coordonne avec les travaux élaborés dans le cadre des différents documents stratégiques de notre collectivité :

- le CPRDFOP (qui vous sera présenté prochainement) ;
- le plan de lutte contre la précarité ;
- la charte pour l'emploi local ;
- le pacte jeunesse (en cours d'élaboration) ;
- u pattu impiegu ;
- U pianu lingua 2020.

L'expérimentation, sur un territoire défini, traduit également notre volonté de mettre en place des dispositifs d'actions souples et opérationnels répondant aux besoins identifiés et spécifiques de chaque territoire. Il s'agit donc d'une certaine façon de faire du « sur-mesure ».

Cette volonté implique un engagement fort de tous les partenaires, notamment des prescripteurs : Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi.

Cette première expérimentation se déroulera sur le territoire de l'extrême sud avec la participation du Pôle économique de la Communauté de Communes du Sud Corse

## **2. La mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif se décline en 3 étapes qui seront suivies dans le cadre d'un comité de pilotage composé par l'ensemble des partenaires impliqués dans la démarche (Collectivité de Corse, Pôle économique de la communauté de commune du Sud Corse, Pôle Emploi, mission locale, entreprises...).

## **Étape 1 - Évaluation du besoin des entreprises et traduction en terme de compétences professionnelles**

Il s'agit de repérer 10 entreprises sur le territoire de la Communauté de Communes du Sud Corse ayant des projets de recrutement et recueillir leur adhésion. Ce travail de repérage sera effectué avec l'appui du Pôle économique de la Communauté de Communes du Sud Corse. Les OPCA seront sollicités pour accompagner cette démarche.

Sur la base de la typologie de chaque entreprise, il s'agira dans un premier temps d'accompagner le chef d'entreprise dans la définition des besoins en emploi à court terme et, dans un deuxième temps de traduire ces besoins en compétences professionnelles.

En tenant compte de l'analyse des compétences nécessaires, des actions de formation seront mises en place dans le cadre du programme de formation de notre collectivité via la commande publique et les actions mises en œuvre par l'AFPA. Des adaptations pédagogiques pourront être proposées en fonction des typologies de publics et des besoins liés au poste de travail.

## **Étape 2 - Recrutement des publics**

Le rôle du Service public territorial de l'orientation (SPTO), en tant que coordinateur du réseau des conseillers en évolution professionnelles (missions locales, pôle emploi, Cap emploi en charge du suivi des personnes en situation de handicap, fongécif, Apec...) aura un rôle essentiel.

Le recrutement du public sera réalisé par les partenaires du SPTO. Ces derniers qui ont signé une charte au mois de septembre dernier ont pour objectif la montée en qualification des publics et bien sûr leur insertion dans l'emploi, mais dans le cadre des valeurs de service public suivantes :

- la liberté de la personne quant à ses choix ;
- l'impartialité du CEP (Conseil en Évolution professionnelle) dans l'orientation proposée qui correspond uniquement à l'intérêt de l'utilisateur et non pas celui du commanditaire qui ne discrimine pas en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine, de la classe sociale, des qualifications ;
- une orientation qui tient compte de la situation personnelle, sociale, culturelle et économique de l'utilisateur ;
- une orientation active de l'utilisateur qui est acteur de ses choix ;
- une orientation qui vise à l'autonomie de l'utilisateur qui coconstruit son parcours professionnel.

Le SPTO devra mobiliser ses partenaires, être vigilant sur l'orientation et l'accompagnement des publics choisis et enfin prévoir, en cas d'échec, la réorientation de la personne. C'est-à-dire être dans son rôle de SPTO « tout au long de la vie ».

Dans un premier temps, il sera procédé à une évaluation des prérequis en fonction des besoins de l'entreprise évalués en amont. Chaque candidat sera également évalué sur ses prérequis en langue corse. Le comité de pilotage procèdera alors à la sélection des stagiaires.

Afin de pallier les freins à la formation, un dispositif de soutien sera mis en place et permettra de lever les obstacles que peuvent représenter les difficultés de transport et d'hébergement.

Des solutions individuelles, notamment financières, seront apportées sur la base d'un accompagnement et d'un suivi.

En intégrant ce dispositif, le stagiaire s'engagera à :

- suivre la formation dans son intégralité ;
- intégrer l'entreprise une fois la formation terminée ;
- collaborer avec son référent (Pôle Emploi, Mission locale ou CAP Emploi) dans le cadre du suivi.

Les entreprises, et notamment celles ayant signé la Charte pour l'emploi local, s'engageront quant à elles à :

- suivre le stagiaire tout au long du parcours ;
- lui permettre d'avoir accès à l'entreprise dans le cadre de stages au cours de la formation ;
- recruter en CDI ou CDD de + de 6 mois à l'issue de la formation ;
- collaborer avec le référent (Pôle Emploi, Mission locale ou Cap Emploi) dans le cadre du suivi du stagiaire.

### **Étape 3 - Suivi et évaluation**

Un suivi et un accompagnement mensuels de chaque stagiaire seront effectués durant les 6 premiers mois dans l'entreprise.

6 mois après le recrutement, une évaluation sera réalisée en tenant compte des critères suivants :

- validation (diplôme – titre – Certificat de Qualification Professionnelle...) ;
- pérennisation de l'emploi au-delà de 6 mois en cas de CDD ;
- indice de satisfaction du chef d'entreprise et du stagiaire.

À chaque étape du processus, les partenaires mettront en œuvre leurs compétences respectives et mobiliseront les dispositifs existants (programme de formation, bilans de positionnements, aide à la mobilité...).

Ce dispositif pourrait être mené à titre expérimental dès septembre prochain. Une déclinaison plus large et plus pérenne pourra être envisagée sur d'autres territoires.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.