
CAHIER DE LA FORMATION DES ADULTES

2007-2013

SOMMAIRE

1 - UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE	1
1-1 LA DEMARCHE	4
1-2 LA METHODE	5
2 - LES AXES DE TRAVAIL	6
Axe 1 : Créer les conditions de l'insertion sociale des personnes les plus éloignées de la qualification.	
Axe 2 : Développer une stratégie sectorielle incluant l'information et la formation dans les secteurs à fort potentiel de recrutement et dans les secteurs innovants.	
Axe 3 : Impulser et travailler sur le long terme en utilisant la formation comme un des leviers du développement local durable.	
3 - LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	7
3-1 VADE-MECUM DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DU CAHIER FORMATION CONTINUE	8
3-2 FICHES-ACTIONS DE L'AXE 1	
▪ Fiche 1 : Organiser la construction de parcours personnalisés	8
▪ Fiche 2 : Faciliter l'insertion professionnelle des publics en difficulté	10
3-3 FICHES-ACTIONS DE L'AXE 2	
▪ Fiche 3 : Former les demandeurs d'emploi par la mise en place d'une offre territoriale de formation adaptée	12
▪ Fiche 4 : Favoriser la formation des salariés par la mise en place d'une offre globale territoriale de formation	14
3-4 FICHES-ACTIONS DE L'AXE 3	
▪ Fiche 5 : Professionnaliser les acteurs de la formation	17
▪ Fiche 6 : Promouvoir l'entreprise formatrice	19
▪ Fiche 7 : Valoriser l'investissement professionnel des actifs, favoriser la promotion sociale, réduire les coûts de formation par la validation des acquis de l'expérience	21
▪ Fiche 8 : Favoriser l'ouverture à l'Europe et à l'international	23
▪ Fiche 9 : Organiser la plate-forme de services	25
▪ Fiche 10 : Intégrer la langue et la culture corses dans les dispositifs de formation continue : de l'orientation à la formation qualifiante.	27
▪ Fiche 11 : Les nouveaux moyens de la Collectivité Territoriale de Corse en formation continue.	29
4 - TABLEAU RECAPITULATIF DES FICHES-ACTIONS	30
5 – ANNEXES	31
ANNEXE 1 : METHODOLOGIE D'ELABORATION DU MODELE	
ANNEXE 2 : PREMIERE APPLICATION DU MODELE ET DECLINAISON CHIFFREE	
ANNEXE 3 : SCHEMAS DE REPRESENTATION DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES ACTIFS	

La formation est un des leviers majeurs du développement économique et de la régulation sociale.

S'interroger sur l'évolution du dispositif de formation, c'est s'inscrire dans une double logique de contribution au développement économique et territorial et de promotion de chacun pour qu'il en soit l'acteur et le bénéficiaire.

C'est pourquoi la volonté de la Collectivité est d'envisager le Plan Régional de Formation (PRDF) comme l'un des outils majeurs du développement de la société Corse, mis en œuvre de façon globale et continue dès la formation initiale puis tout au long de la vie.

La politique régionale de formation doit offrir les meilleures conditions pour l'insertion et l'évolution professionnelle des insulaires tout en considérant les contraintes liées aux évolutions démographiques, aux mutations de l'emploi et aux évolutions organisationnelles et technologiques.

Cet objectif suppose de prendre en compte les besoins de l'économie en veillant à l'équilibre des territoires et à l'égalité des chances des personnes en matière d'accès à la formation et à l'emploi.

Pour y parvenir, **la Collectivité Territoriale devra s'appuyer sur les efforts déjà accomplis mais aussi renforcer les liens avec les secteurs professionnels, les partenaires sociaux et les services de l'Etat et, mobiliser les acteurs pour s'inscrire dans ce processus. La formation est considérée comme une dynamique générale concourant au développement économique et social dans laquelle l'ensemble de la population corse est engagée.**

Les choix en matière de formation continue résultent du modèle élaboré par le groupe formation continue émanant du comité de pilotage du PRDF mis en place par l'Assemblée Territoriale de Corse.

La démarche ainsi proposée prend en compte le contexte socio-économique corse dans sa dimension nationale et européenne à savoir :

- l'étroitesse du marché et la faible autonomie au regard des décisions nationales voire internationales,
- le faible niveau de qualification de la population,
- la conjonction du vieillissement de la population et de la faiblesse démographique,
- la réactivité nécessaire aux besoins des entreprises et des secteurs pour conforter leur marché,
- la nécessité de coordination des territoires, des acteurs, des systèmes de formation et la mise en synergie des financements en matière de formation professionnelle.
- les évolutions rapides des technologies et des systèmes d'organisation des entreprises,
- l'internationalisation croissante de l'économie.

1 - UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE

Les propositions déclinées dans le cahier formation continue s'appuient sur les trois composantes du modèle, validé par le comité de pilotage (cf annexe 1) :

- **L'ECONOMIE,**
 - **LES PUBLICS,**
 - **LES TERRITOIRES.**
-

1-1 LA DEMARCHE

La formation professionnelle continue constitue un des moyens pour conforter et développer l'économie régionale par la professionnalisation et l'accroissement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au regard de la typologie des publics et de la politique de formation continue de la Collectivité Territoriale de la Corse, les actions à mettre en œuvre concernent principalement :

- les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ;
- les adultes pas ou peu qualifiés ;
- les salariés « menacés » en raison de leur faible niveau de formation, de leur âge et des évolutions technologiques;
- les actifs ayant un emploi et les demandeurs d'emploi devant développer leurs compétences ;
- les publics présentant des difficultés spécifiques d'insertion (publics issus de l'immigration, handicapés, publics relevant de la lutte contre l'illettrisme...)

L'accès des publics vers et dans l'emploi est favorisé par la construction de parcours personnalisés d'insertion et de qualification, principe novateur qui devra être mis en œuvre à moyen terme.

Cet objectif, constituera un préalable à toute action de formation dont le corollaire est l'accompagnement des publics.

Dans cette perspective, **le paramètre temps** est essentiel pour le développement des compétences attendues pour l'économie et les entreprises corses.

Pour ce faire, les organismes de formation devront adapter leurs pratiques pédagogiques à cet objectif par :

- la modularisation des formations : de la sensibilisation à la certification,
- le mixage des publics,
- la validation des acquis de l'expérience.

Ce sont autant d'outils à mettre en œuvre sur la durée du plan.

Dans la construction des **compétences des individus** et en étroite relation avec les obligations des employeurs en matière de formation professionnelle (loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social), **l'entreprise** a un rôle majeur qu'il convient de conforter.

Dans une démarche innovante et soucieuse d'ancrer sa politique de formation au plus près des besoins et optimiser son action pour accompagner les évolutions et les projets de proximité, la Collectivité Territoriale de Corse inscrit **le territoire** au cœur de ses préoccupations.

Ainsi, la Collectivité accompagnera la mise en œuvre de projets à caractère global desquels découleront les besoins de formation, apportant une réelle plus value à la politique de développement des territoires.

1-2 LA METHODE

La méthode proposée s'appuie sur trois principes de fonctionnement : la réactivité, la flexibilité et la coordination, nécessaires à la réalisation des parcours de formation en optimisant l'ensemble des moyens humains, matériels et financiers disponibles dans l'île.

Elle s'organise à deux niveaux :

- **Sur le plan économique et organisationnel, elle s'appuie sur :**
 - **une coordination des acteurs de la formation professionnelle** (partenaires publics, financeurs, entreprises, organismes de formation),
 - **une programmation triennale, glissante et réactive** pouvant être réactualisée,
 - **une adaptation des modes de calcul des coûts et de la mise en œuvre des pratiques d'achat public de formation,**
 - **la mutualisation, la mise en cohérence des moyens financiers** (CTC, autres financeurs publics, ASSEDIC, OPCA)

- **Sur le plan pédagogique, elle se structure autour de :**
 - l'expérimentation de dispositifs et d'actions de formation
 - la professionnalisation des acteurs de la formation continue
 - le mixage des publics et la construction des parcours de formation

Ainsi les choix opérés et la méthode préconisée en matière de formation continue résultent bien de la prise en compte des trois composantes validées par le comité de pilotage.

- **les besoins de l'économie** et des territoires,
- **les besoins de tous les publics** y compris ceux les plus éloignés de l'insertion et de l'emploi,
- **les besoins en main d'œuvre et en qualification** attendus par les entreprises.

2 - LES AXES DE TRAVAIL

La politique de formation s'inscrit dans les axes de travail définis et adoptés par le comité de pilotage. (cf annexe)

Les actions de formation professionnelles continue présentées dans les fiches actions se déclinent selon les trois axes suivants :

- **Axe 1** : Créer les conditions de l'insertion sociale des personnes les plus éloignées de la qualification.
- **Axe 2** : Développer une stratégie sectorielle incluant l'information et la formation dans les secteurs à fort potentiel de recrutement et dans les secteurs innovants.
- **Axe 3** : Impulser et travailler sur le long terme en utilisant la formation comme un des leviers du développement local durable.

3 : LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

3-1 VADE-MECUM DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DU CAHIER FORMATION CONTINUE

Les fiches actions rassemblées dans le cahier formation continue, constituent le cadre général d'intervention de la politique de la Collectivité Territoriale de Corse.

Elles permettront à partir notamment des cahiers des charges des appels d'offres en direction des opérateurs de contractualiser les actions et les objectifs définis.

Ces fiches actions ont été élaborées à partir d'un diagnostic du contexte socio-économique et éducatif corse. Elles définissent pour chacun des axes validés par le comité de pilotage, les actions et les objectifs à conduire pour la mise en œuvre opérationnelle de la politique de la Collectivité Territoriale de Corse.

Chaque fiche, précise le contexte, les objectifs, la description de l'action et ses modalités de mise en œuvre. Elle préconise les moyens nécessaires à sa réalisation et définit les résultats attendus et les indicateurs.

Les indicateurs arrêtés permettront un suivi et une évaluation en temps réel de l'avancement du PRDF. En tant que de besoin, au terme de la durée du PRDF (2007-2013), une évaluation extérieure pourra être sollicitée.

Le cahier ainsi constitué permet une visibilité politique et technique des actions à organiser en région sur laquelle les divers opérateurs auront à se positionner et à contractualiser.

Pour ce faire, les services de la Collectivité Territoriale de Corse, à partir de ces fiches actions pourront construire les modalités pratiques de la commande publique en formation continue.

De par la méthode de travail retenue pour la rédaction du PRDF (groupe de travail, groupe de rédaction, consultation ...) et la validation par l'Assemblée de Corse, ce document fédère et engage l'ensemble des partenaires et acteurs de la formation continue.

Le diagnostic partagé et les actions concourant à l'élévation du niveau de qualification et de compétence des jeunes et des adultes définies de façon concertée trouveront leur aboutissement par la contractualisation.

3-2 FICHES-ACTIONS DE L'AXE 1

FICHE 1 :Organiser la construction de parcours personnalisés

OBJECTIF QUANTIFIE	<i>Mettre en place des parcours personnalisés pour 60% des stagiaires de la formation continue.</i>
LE CONTEXTE	<p>Se former tout au long de la vie c'est offrir à chacun la possibilité de pouvoir se réaliser sur le plan professionnel et/ou personnel, à tout moment de son existence. L'action de la région devra viser en particulier les publics fragilisés ou insuffisamment préparés pour s'insérer durablement ou évoluer sur le marché du travail</p> <p>Cette action s'avère d'autant plus nécessaire que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 41 % de la population ne possède aucun diplôme. L'emploi précaire touche 16 % de la population active et par ailleurs 29% des ménages relèvent des minima sociaux - le taux des jeunes sortant du système scolaire sans qualification s'élève à 12 % d'une tranche d'âge. <p>Pour ces publics, la construction de la qualification et de l'insertion s'articule autour de trois logiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ la logique d'accompagnement pour laquelle l'objectif prioritaire et les pratiques pédagogiques sont centrés sur l'autonomisation de la personne. Celle -ci intègre la prise en charge des problèmes de socialisation ainsi que des besoins sociaux périphériques qui en découlent (logement, santé, mobilité ...). Les acteurs principaux de cette logique d'accompagnement sont : <ul style="list-style-type: none"> - la structure d'accueil ou d'orientation - l'organisme de formation - les services sociaux et les entreprises. ✓ la logique de qualification, pour laquelle l'objectif prioritaire et les pratiques pédagogiques sont centrés sur la certification des acquis. Les acteurs principaux, sont l'organisme de formation et les entreprises. ✓ la logique de placement pour laquelle l'objectif prioritaire et les pratiques pédagogiques sont centrés sur l'accès à l'emploi. Les acteurs principaux sont les médiateurs (ANPE, missions locales...), l'entreprise et l'organisme de formation.

<p>LES OBJECTIFS QUALITATIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agir sur les freins à la qualification et à l'insertion par la construction de parcours personnalisés. - Prendre en compte la globalité des situations personnelles dans l'élaboration des parcours, de la socialisation à la qualification. - Permettre la mise en place d'un continuum de la première prise en charge jusqu'à l'insertion durable. - Optimiser la formation par la mobilisation des dispositifs concourant à la construction des parcours (centres de bilan, validation des acquis de l'expérience, Ateliers de pédagogie personnalisée (APP), différents modes de certification, et de préparation à l'emploi). - Développer des passerelles entre les différentes voies de formation (scolaire, apprentissage et continue) en vue d'un parcours qualifiant.
<p>LES ACTIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une plate-forme de services coordonnés (cf fiche 9 : organiser la plate-forme de services – page 25), fonctionnant en réseau, constituée de deux pôles : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le pôle information/orientation/bilan ▪ le pôle socialisation /formation /insertion.
<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une expérimentation sera conduite à partir des dispositifs existants en matière d'orientation, de bilan, de formation et d'insertion. - Elle devra s'appuyer sur un réseau d'acteurs et d'organismes volontaires sur la base d'un cahier des charges. - L'ingénierie et la production des outils spécifiques à sa réalisation seront confiés à des prestataires sur appel d'offres.
<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Co-financement Etat /CTC/Conseils Généraux et municipalités. - Un coordonnateur en charge de la mise en œuvre et du suivi du dispositif.
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Substituer une logique de services pour l'insertion professionnelle à une logique de mesures réglementaires et de dispositifs spécifiques. - Optimiser l'action des organismes par la mutualisation et la mise en synergie des moyens et des compétences, - Accroître l'employabilité des personnes et l'insertion professionnelle.
<p>LES INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de parcours - La nature et la qualité des parcours - Le coût des parcours - Le nombre et la nature des contrats de travail - Les moyens financiers et humains mobilisés par les partenaires - Le nombre de structures fédérées

FICHE 2 : Faciliter l'insertion professionnelle des publics en difficulté

OBJECTIF QUANTIFIE	Améliorer de 15 points le taux d'insertion à 18 mois (passer de 55 à 70%).
LE CONTEXTE	<p>La notion de « public en difficulté » recouvre une multitude de situations et appelle donc des réponses diversifiées. Dès lors toute typologie de publics est fatalement réductrice et doit être interprétée avec prudence.</p> <p>Le croisement de quelques critères, niveau de sortie du système de formation initiale, acquisition ou non d'une qualification professionnelle, durée de recherche d'emploi, permet toutefois une approche croisée. Le dernier critère connaît aux dires des experts une évolution préoccupante.</p> <p>Des catégories diverses :</p> <ul style="list-style-type: none">• les jeunes en voie de marginalisation : problème de délinquance, drogue, problèmes familiaux importants...• les jeunes victimes d'un retard scolaire trop important ; 10% des jeunes de 17-18 ans sont en grande difficulté de lecture (soit environ 600 à 700 jeunes par an).• les illettrés ;• les primo-arrivants ; les immigrés pour leur part représentent 10% de la population régionale• les personnes atteintes d'un handicap physique (mal entendant, non voyant, malvoyant...) ou mental ; on estime à environ 1600 jeunes et adultes les personnes présentant un handicap ou une déficience physique ou mentale en recherche d'insertion d'emploi ; une étude réalisée par le Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) de Corse en novembre 2005 met en exergue les difficultés d'insertion des chômeurs handicapés. <p>Dans les faits, certains de ces handicaps peuvent se cumuler.</p> <p>Le développement économique et social de la Corse ne peut pas se construire sur l'exclusion d'une partie de ses habitants. Il relève des compétences de la Collectivité Territoriale et de l'ensemble des acteurs publics de réduire par une politique volontariste les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi.</p> <p>Les demandeurs d'emploi handicapés sont proportionnellement plus âgés, ont un niveau de formation et de qualification nettement plus faible et une durée de chômage plus longue que l'ensemble des chômeurs. Ils cumulent ainsi les freins à l'insertion professionnelle.</p>

<p>LES OBJECTIFS QUALITATIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un dispositif coordonné d'accueil, de conseil, de bilan, d'orientation et de suivi (cf fiche action n°9) - Offrir des parcours adaptés pour favoriser l'insertion des personnes en difficulté. - Faciliter l'accès des personnes handicapées aux outils de formation et sensibiliser les employeurs à l'accueil et l'embauche. - Mettre en place des actions de formation volontaristes pour les primo arrivants jeunes et adultes.
<p>LES ACTIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le développement de méthodes d'apprentissage spécifiques adaptées à ces publics. - Développer des actions d'apprentissage de savoirs de base sur l'acquisition de métiers. - Dans le dispositif commun réserver un quota de parcours pour les publics présentant un handicap. - Co-financer des adaptations de méthodes pédagogiques et de contenus de formation. - Mettre en place le contrat d'objectif et de moyens pour l'insertion des jeunes en difficulté avec les différents partenaires (Collectivité Territoriale de Corse, Etat, Conseils Généraux, Municipalités, Missions Locales, ANPE, Assedic).
<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une expérimentation sera conduite en direction de ces publics. - L'élaboration d'une convention (CTC – ETAT- AGEFIPH) pour la mise en œuvre des actions en direction des personnes handicapées. - Appels d'offre spécifiques de la CTC sur les différentes opérations décrites ci-dessus.
<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des co-financements obtenus à partir de partenariats conduits par la CTC en direction de l'Etat, des Conseils Généraux , des municipalités et des agglomérations de communes concernées ainsi que des financeurs spécifiques (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées Agefiph, Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations Fasild)
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître l'accès à l'information et à la formation des personnes présentant des difficultés spécifiques et favoriser l'accès à l'emploi de ces publics. - Affirmer le rôle de la CTC comme architecte réseau au regard des ses compétences spécifiques dans ce domaine.
<p>LES INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de prestations d'information, d'orientation et de formation par type de publics - Le nombre et les caractéristiques des parcours construits - Le nombre d'accès à l'emploi à l'issue des parcours, - Le nombre de partenaires et de moyens financiers mobilisés.

3-3 FICHES-ACTIONS DE L'AXE 2

FICHE 3 : Former les demandeurs d'emploi par la mise en place d'une offre territoriale de formation adaptée.

OBJECTIF QUANTIFIE	<p><i>Améliorer de 10 points le taux d'insertion à 18 mois (passer de 70 à 80%)</i></p>
LE CONTEXTE	<p>Alors que 10,2% de la population active en Corse est en recherche d'emploi (9,5% au niveau national), des pénuries de main d'œuvre perdurent dans certains secteurs d'activités. En effet, certains métiers souffrent d'un déficit d'image souvent lié à une méconnaissance de l'activité et de son environnement.</p> <p>Les propositions ci-dessous résultent de la déclinaison chiffrée du modèle figurant en annexe 2 du document.</p> <p>Pour satisfaire les besoins immédiats en main d'œuvre, l'effort d'information et de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Hôtellerie / restauration / tourisme - Bâtiment et travaux publics - Agriculture / environnement - Industrie/Artisanat <p>Afin que les besoins à court terme en main d'œuvre, soient satisfaits, l'effort de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bâtiment et travaux publics - Commerce / distribution - Hôtellerie / restauration / tourisme - Industrie / Artisanat - Technologies de l'information et de la communication <p>Pour satisfaire les besoins à moyen terme en main d'œuvre, l'effort de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tertiaire de bureau et administration - Bâtiment et travaux publics - Carrières sanitaires et sociales - Technologies de l'information et de la communication - Animation / sport / culture

<p>LES OBJECTIFS QUALITATIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diminuer le nombre de demandeurs d'emploi. - Organiser l'apprentissage des techniques de base, la découverte des métiers et des techniques de l'entreprise. - Mettre en place des formations d'adaptation des compétences liées aux besoins des entreprises. - Développer l'accès à la qualification grâce à l'offre conjointe Validation des Acquis de l'Expérience/formation. - Encourager l'offre de formation à l'acquisition validée de polycompétences. - Favoriser la création ou la reprise d'entreprise. - Construire une articulation entre formation initiale et formation d'adultes.
<p>LES ACTIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'appel d'offre de la Région pour le Programme Régional de Formation Continue sera rédigé en tenant compte de ces objectifs. - Des actions et des parcours de formation dans les secteurs précédemment cités seront mis en place en relation avec les besoins en main d'œuvre qui prennent en compte la temporalité évoquée ci-dessus.
<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un appel d'offre triennal organisé de façon glissante. - Des cahiers des charges pour les structures d'orientation et de bilan et les organismes de formation.
<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des co-financements obtenus à partir de partenariats conduits par la CTC en direction de l'Etat, des Conseils Généraux, des municipalités et des agglomérations de communes concernées ainsi que des financeurs spécifiques (Agefiph, Fasild).
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître l'attractivité des filières et secteurs en tension. - Qualifier les personnes dans des secteurs ayant des besoins de recrutement immédiats et à moyen terme. - Réduire les effets négatifs de la saisonnalité sur l'emploi par le développement de la polycompétence et la création des doubles certifications (tourisme, sport, agriculture) - Développer la qualification par la Validation des Acquis de l'Expérience. - Développer le nombre de créations ou de reprises d'entreprises par les demandeurs d'emploi.
<p>LES INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de parcours dans les secteurs en tension - Le nombre de formations et de doubles certifications - Le nombre de formations favorisant la poly-compétence et leur validation - Le nombre de créations et de reprises d'entreprises - Le nombre de demandeurs d'emploi insérés dans l'emploi durable à l'issue du parcours de formation.

FICHE 4 : Favoriser la formation des salariés par la mise en place d'une offre globale territoriale de formation

<p>OBJECTIF QUANTIFIE</p>	<p><i>Diminuer de 8 points la proportion d'actifs en emploi sans diplôme (passer de 18% à 10%)</i></p>
<p>LE CONTEXTE</p>	<p>Les catégories socio professionnelles « ouvriers non qualifiés et employés » représentent plus de 60% des salariés corses et ont majoritairement un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V.</p> <p>Au regard de cette situation qui constitue un des freins au développement économique régional, l'accroissement du niveau de compétences des actifs doit constituer un enjeu majeur et partagé par l'ensemble des acteurs politiques, économiques et sociaux.</p> <p>La Collectivité Territoriale Corse se doit d'accompagner les efforts entrepris par les financeurs (OPCA interprofessionnel, OPCA de branches, entreprises ect...) en direction de la formation des salariés et dirigeants des très petites entreprises et des PME-PMI.</p> <p>Le montant de la collecte légale, les moyens financiers affectés aux entreprises « au coup par coup » ne sont pas de nature à répondre à la bataille pour l'emploi, au développement économique et à la qualification qui doit être conduite en région.</p> <p>Les financements de la Collectivité Territoriale de Corse devront porter sur les secteurs clefs de l'économie corse en direction des entreprises ayant un projet de développement, de restructuration ou de nouveaux marchés entraînant de nouvelles compétences pour les salariés.</p> <p>Les moyens financiers mis en place par la Collectivité Territoriale de Corse constitueraient ainsi un « levier » pour la mobilisation des autres sources de financement.</p> <p>Il relève de la compétence de la région de coordonner et de mettre en synergie les moyens et mesures de la formation professionnelle continue.</p> <p>Cette concertation entre les acteurs sur les projets d'offres globales stratégiques à co-financer devra constituer une démarche forte et contractuelle de rationalisation des coûts et d'optimisation des actions en faveur de la formation des actifs.</p>

<p>LES OBJECTIFS QUALITATIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agir sur l'emploi (gestion des compétences et évolution des carrières notamment) en contribuant au développement du capital humain par une véritable organisation de la formation tout au long de la vie. - Accompagner plus largement le plan de formation des TPE/PME et des salariés des secteurs d'activités prioritaires. Cet accompagnement pourrait concerner les filières connaissant des mutations technologiques et organisationnelles ainsi que les filières émergentes. - Structurer une offre territoriale de formation au plus près des besoins des entreprises régionales et de leurs salariés. - Renforcer l'articulation entre les différents acteurs et financeurs au service des TPE/PME sur les territoires.
<p>LES ACTIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre et élargir en tant que besoin, la politique de contractualisation à travers les CTOP (contrat territorial d'objectif et de progrès). - Créer un CTOP inter-professionnel. - Soutenir les entreprises finançant la formation des salariés au-delà de l'obligation légale qui favorisent le développement des compétences et reconnaissent leur qualification par une évolution professionnelle. - Organiser une offre globale territoriale de formation mobilisant l'appareil public et privé régional de formation et les financeurs institutionnels. Dans une première étape les formations transversales et les premières qualifications professionnelles des secteurs prioritaires pourraient être proposées. Cette offre territoriale peut concerner les filières (nautisme, hôtellerie...). - Dans les secteurs ayant une activité saisonnière, une expérimentation pourra être conduite avec les secteurs professionnels concernés afin de professionnaliser les actifs dans le cadre d'une annualisation du temps de travail (hôtellerie, agriculture...). Pour ce faire, une recherche-action sera initiée afin de définir les modalités juridiques et organisationnelles de mise en œuvre.
<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des besoins auprès des entreprises et de leurs salariés - Elaboration d'un cahier des charges incluant des objectifs qualité en direction des organismes de formation - Mise en place d'actions globales de formation notamment des formations transversales en fonction d'un cahier pré-défini sur les territoires arrêtés - Contractualisation et conventionnement des différents financeurs - Constitution d'un groupe de suivi territorial du programme d'action globale.

<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cofinancement CTC/ETAT(EDEC)/OPCA interprofessionnel et de branches du programme d'action globale sur des modalités administratives et financières. - Un conseiller formation chargé de mettre en œuvre et de suivre le programme.
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la qualification des salariés - Structurer l'appareil de formation et renforcer l'économie de la formation au niveau régional - Réduire les coûts et notamment les frais annexes - Permettre l'accès à la formation à de nouveaux publics - Favoriser la prévision et l'anticipation en matière de gestion des ressources humaines par les chefs d'entreprise - Conforter le rôle de la Collectivité Territoriale de Corse dans ses fonctions et compétences de coordination des acteurs et de mise en synergie des moyens financiers inter-institutionnels en matière de formation tout au long de la vie.
<p>LES INDICATEURS DE RESULTATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de salariés accédant à une formation - Le nombre de validations acquises - Le nombre de sessions de formation dispensées sur le territoire - Le coût moyen des formations - Le montant des moyens financiers mobilisés par les partenariats. - Le nombre de projets structurants.

3-4 FICHES-ACTIONS DE L'AXE 3

FICHE 5 : Professionnaliser les acteurs de la formation

OBJECTIF GENERAL	<i>Développer la qualité dans les organismes de formation.</i>
LE CONTEXTE	<p>L'évolution de la formation professionnelle au cours de cette décennie et la loi du 4 mai 2004 ont modifié fortement les pratiques de formation des acteurs.</p> <p>Du « face à face pédagogique » à la prescription individualisée permise par les nouveaux dispositifs (la Validation des Acquis de l'Expérience – le Droit Individuel à la Formation – la Formation Ouverte et à Distance...), le métier de formateur a profondément évolué.</p> <p>Dans ce contexte et dans une optique de développement de la qualité de l'offre de formation, la Collectivité Territoriale de Corse doit poursuivre les actions engagées pour la professionnalisation des acteurs de la formation.</p> <p>En effet dès 2002 à l'initiative de la Collectivité Territoriale de Corse, une licence professionnelle « gestion des Ressources Humaines » et un master « ingénierie des systèmes de formation » ont été mis en place à l'Université de Corse en formation continue.</p> <p>L'un des intérêts de ces diplômes c'est qu'ils s'adressent aussi bien aux opérateurs de la formation (structures et organismes) qu'aux responsables des ressources humaines des entreprises.</p> <p>La CTC doit jouer un rôle important dans la constitution d'un réseau afin de structurer la communication inter-prestataires. En effet, il est important de dépasser l'esprit de concurrence pour intégrer une logique de réseau, fondée sur le partenariat, la confiance et la proximité organisationnelle. Il est donc indispensable d'intensifier un travail d'échanges, de pratiques et d'actions rassemblant les différents types de prestataires.</p>
LES OBJECTIFS QUALITATIFS	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier le réseau régional d'acteurs de la Formation Professionnelle Continue, le reconnaître et le valoriser. - Accompagner le développement des compétences professionnelles des formateurs en lien avec l'évolution des dispositifs et pratiques pédagogiques par la mise en place d'un plan de formation de formateurs. - Garantir un haut niveau de technicité des acteurs. - Créer les conditions d'une plus grande performance de l'économie de la formation.
LES ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Confier à l'OREF une étude permettant d'identifier le réseau régional des acteurs de la Formation Continue.

	<ul style="list-style-type: none"> - Lancer un appel d'offre pour l'analyse des besoins des acteurs et la mise en place du plan de formation. - Evaluer les résultats de la licence professionnelle et du master « gestion des ressources humaines » et en maintenir le financement - Créer un extranet en vue de favoriser l'échange sur les pratiques pédagogiques en relation avec le logiciel FIORE. - Inciter à la structuration des organismes de formation par la mise en place d'une structure représentative. - Encourager l'entrée des organismes de formation dans un processus qualité.
LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none"> - Un appel d'offre et un cahier des charges
LES MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> - Co-financement CTC/ETAT/OPCA - Un coordonnateur en charge de la mise en œuvre et du suivi du dispositif. - Les études de l'OREF
LES RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la qualification des formateurs - Avoir une connaissance et une lisibilité des prestataires de formation et des formateurs. - Analyser les besoins en formation des formateurs. - Structurer l'offre de formation en région. - Coordonner les structures et organismes de formation.
LES INDICATEURS DE RESULTATS	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de diplômes ou de certifications - La cartographie des prestataires de formation - L'identification des formateurs (annuaires...) - Le nombre de créations de nouvelles offres de formation - Le nombre de connexions sur l'outil extranet - Les montants des co-financements mobilisés.

FICHE 6 : Promouvoir l'entreprise formatrice

OBJECTIF GENERAL	<i>Mettre en place la fonction de tuteur dans les entreprises</i>
LE CONTEXTE	<p>Malgré certaines caractéristiques de l'île :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'effet démographique sur l'activité du tissu productif corse - de très petites entreprises dont certaines fragilisées - une activité saisonnière fortement marquée par des difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activités, <p>le volontarisme de la CTC en matière d'alternance et d'apprentissage constitue un des atouts pour une mobilisation des acteurs économiques et des entreprises.</p> <p>La Corse se caractérise par un tissu d'entreprises artisanales qui doivent qualifier et pérenniser leurs métiers. Ces dernières se trouvent trop souvent confrontées au problème de leur transmission.</p> <p>Dans le cadre de ses compétences de développement économique et du soutien à l'activité insulaire, la CTC se doit de conforter l'entreprise comme lieu de transmission des savoirs et savoir faire, gage de pérennité.</p> <p>Les dispositifs de formation mobilisent de plus en plus l'entreprise dans l'acte de formation au travers notamment du tutorat, de l'accueil de jeunes et d'adultes en alternance ainsi que dans la qualification de ses salariés.</p>
LES OBJECTIFS QUALITATIFS	<ul style="list-style-type: none"> - Faire travailler plus étroitement le monde de l'éducation et de la formation avec le monde économique. - Favoriser l'accueil des stagiaires dans l'entreprise. - Développer et professionnaliser les tuteurs et les maîtres d'apprentissage. - Associer les entreprises à la promotion des métiers et à la valorisation des filières. - Favoriser l'élaboration des plans de formation de l'entreprise et l'élévation du niveau de qualification des chefs d'entreprises et de leurs salariés. - Promouvoir la VAE dans l'entreprise.
LES ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un label et un prix pour les entreprises formatrices. - Développer des actions collectives en liaison avec l'ADEC. - Réaliser un évènement « forum métiers/formation ».
LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none"> - Un appel d'offre pour une étude de faisabilité du forum - La contractualisation à travers les Contrats Territoriaux d'Objectifs et de Progrès et les actions collectives de la CTC.

<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat de la CTC (ADEC-DFER) avec les branches professionnelles et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), l'ETAT à travers le service public de l'emploi régional (SPER). - Un coordonnateur et des conseillers de l'enseignement technologique pour la mise en œuvre.
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser les entreprises et les partenaires économiques sur les enjeux de la formation et sur la mise en œuvre des actions. - Accroître le nombre de stagiaires en entreprises - Développer les plans de formation des entreprises - Mobiliser et faire participer les conseillers de l'enseignement technologique aux actions de formation - Améliorer qualitativement et quantitativement le tutorat. - Développer la validation des acquis de l'expérience (VAE).
<p>LES INDICATEURS DE RESULTATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'entreprises accueillant des stagiaires - Le nombre de stagiaires accueillis - Le nombre de contrats en alternance - Le nombre de tuteurs formés - Le nombre de tuteurs formateurs - Le nombre de plans de formation en entreprises - Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) - La mise en place d'un fichier métiers/formations

FICHE 7 : Valoriser l'investissement professionnel des actifs, favoriser la promotion sociale, réduire les coûts de formation par la Validation des Acquis de l'Expérience.

OBJECTIF QUANTIFIE	<i>Multiplier par trois le nombre d'accès à la qualification par la VAE.</i>
LE CONTEXTE	<p>Les actifs de Corse se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une fréquente discontinuité entre la formation et l'emploi. - Une formation plus générale que professionnelle. - Un ajustement de leurs savoirs et savoir-faire au cours de leur activité professionnelle. <p>Cette situation constitue un champ privilégié pour la VAE.</p>
LES OBJECTIFS QUALITATIFS	<ul style="list-style-type: none"> - Inciter les entreprises à l'investissement professionnel et à sa valorisation par la VAE ainsi qu'à la reconnaissance des qualifications. - Inciter les entreprises à développer en interne les transferts de compétences. - Inciter les actifs à étendre leurs compétences et à envisager une mobilité interne et externe. - Cibler les formations pour réduire leur durée et leur coût.
LES ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Faire de la VAE une action prioritaire. - Privilégier l'accès à la formation pour les sortants d'un parcours de VAE. - Intégrer le positionnement VAE préalablement aux actions de formations pour les demandeurs d'emploi et les salariés. - Dans le cadre de l'expérimentation d'une annualisation du temps de travail pour les secteurs ayant une activité saisonnière, rendre obligatoire le bilan de VAE avant l'entrée dans le parcours de formation (hôtellerie, agriculture...).
LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none"> - Développer l'information du public potentiel dans les entreprises, dans les administrations et dans les communes (à usage du grand public). - Mettre en synergie les moyens financiers et les organisations de terrain dans le cadre d'une structure régionale d'information/accueil/orientation pour la VAE. - Elaborer un dossier d'habilitation incluant des objectifs qualité en direction des organismes d'accompagnement. - Organiser le suivi de parcours des candidats à la VAE y compris dans la phase d'accompagnement.
LES MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> - Cofinancement Collectivité Territoriale de Corse/ETAT/OPCA. - Création d'une structure régionale d'information/conseil/orientation VAE et de suivi des parcours.

<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la qualification des salariés. - Structurer l'offre VAE. - Réduire les coûts de formation pour les financeurs et les entreprises. - Rendre la formation accessible à de nouveaux publics. - Conforter le rôle de la Collectivité Territoriale de Corse dans ses fonctions et compétences de coordination des acteurs et de mise en synergie des moyens financiers inter-institutionnels en matière de VAE.
<p>LES INDICATEURS DE RESULTATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'entrées en VAE. - L'indice de finalisation (parcours achevés/nombre d'entrées (%)). - L'indice d'efficacité (validations acquises/validations possibles (%)). - L'indice de finalisation (diplômes délivrés/dossiers présentés en jury (%)). - L'indice financier : <ul style="list-style-type: none"> ○ coût total VAE / nombre de validation ○ coût total VAE / nombre de diplômes délivrés.

FICHE 8 : Favoriser l'ouverture à l'Europe et à l'international

OBJECTIF QUANTIFIE	<i>Prévoir dans le programme régional 10% des actions comportant un stage professionnel à l'étranger</i>
LE CONTEXTE	<p>L'activité économique de la Corse, facteur clé de la réussite des politiques territoriales d'emploi, s'inscrit aujourd'hui dans le contexte européen, voire mondial.</p> <p>On ne peut envisager de développement économique régional, et donc d'emploi, sans une intensification de l'activité à l'export et à l'import. La formation continue ne peut rester à l'écart de ce mouvement et doit l'accompagner.</p> <p>Elle se doit de doter les actifs des connaissances et compétences leur permettant de participer à l'accroissement des échanges économiques et de contribuer aux échanges entre la Corse et les autres régions d'Europe.</p> <p>La population corse est encore trop peu tournée vers l'extérieur. Il s'agit donc d'agir sur les mentalités, de participer à sa formation pour doter les entreprises d'une main d'œuvre formée et capable de commercialiser les produits et savoir-faire locaux et d'accueillir des populations étrangères, notamment dans le secteur du tourisme.</p>
LES OBJECTIFS QUALITATIFS	<ul style="list-style-type: none"> - Donner aux actifs de Corse, demandeurs d'emploi et salariés, une véritable culture et pratique de la mobilité appuyée sur la connaissance des langues et cultures étrangères. - Favoriser la connaissance des cultures et techniques professionnelles d'autres pays - Encourager et développer la mobilité des stagiaires de la formation professionnelle continue - Reconnaître et valoriser les compétences acquises - Favoriser la liaison formation initiale-formation continue (utilisation de produits et de méthodes communs)
LES ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Inscrire systématiquement un volet langue vivante dans toutes les actions de formation professionnelle - Inscrire un volet « connaissance culturelle » dans toutes les actions de formation préparant à des activités tournées vers l'extérieur - Favoriser les formations prévoyant des stages à l'étranger - Encourager la création de modules de formation langues vivantes étrangères basés sur la langue de communication - Généraliser la certification des acquis en Langues vivantes étrangères (via les différents modes de certification) et développer l'utilisation d'EUROPASS - Mettre en place une plate forme régionale d'aide à la mobilité (information, appui à l'élaboration de projets, suivi...)

<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inscrire le critère « formation à la mobilité » dans le cahier des charges à destination des organismes de formation - Développer un programme de formation de formateurs de langues sur l'approche culturelle et communicationnelle : les identifier en tant que tel - Former des formateurs aux différents types de certification en langue. - Inscrire un volet langues et cultures dans l'appel d'offres PRF : <ul style="list-style-type: none"> - soit en complément des formations - soit en lot spécifique - Organiser la coordination des acteurs de la mobilité en Corse.
<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche de financements croisés (Europe, Etat, Collectivités, OPCA) - Inscription de l'axe mobilité dans le contrat de projet Etat-Région
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe de formateurs formés utilisant des produits référencés. - Généraliser la maîtrise d'au moins une langue vivante, et la connaissance des cultures des pays partenaires économiques. - Augmenter de façon significative le nombre de stagiaires accomplissant une période de stage à l'étranger. - Evaluer /certifier tous les stagiaires ayant suivi une formation en langue vivante étrangère.
<p>LES INDICATEURS DE RESULTATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'organismes de formation ayant répondu au volet langues et cultures étrangères du cahier des charges et le nombre d'organismes de formation agréés. - Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation en langue et culture. - Le nombre de stagiaires ayant effectué un stage à l'étranger. - Le nombre de stagiaires ayant présenté une certification en langue. - Le montant des crédits affectés à ce poste. - Le nombre de formateurs formés et identifiés. - Le nombre de modules de formation proposés.

FICHE 9 : Organiser la plate-forme de services

LE CONTEXTE

Le faible niveau de qualification, l'importance du poids des demandeurs d'emploi sur la population active, la faiblesse du tissu économique corse, nécessite une action ambitieuse des partenaires publics pour mobiliser les moyens de redressement de cette situation.

La formation constitue un des moyens permettant d'agir sur l'emploi et la qualification des personnes.

L'action publique ne peut se contenter de répondre à des demandes « au coup par coup » par une gestion élaborée sans coordination des moyens humains, matériels et financiers.

La rationalisation et la coordination des moyens, le fonctionnement en réseau, le besoin de services de proximité constituent les conditions de la réussite d'une politique de formation à la hauteur des enjeux.

La mise en place d'une offre de service en réseau constituée autour d'une plate-forme organisée en pôles de ressources permet la définition et la mise en œuvre de parcours personnalisés et d'offres collectives de formation.

Cette plate-forme de service en réseau permettra une optimisation des moyens et des ressources (équipements – financements – offre de service) en vue d'accroître la qualité des prestations.

La plate-forme intégrera :

- une offre de formation conjuguant les diverses voies de formation des établissements et des organismes,
- une offre d'information, d'orientation, de conseil et de bilan.
- un maillage avec l'environnement et les acteurs économiques y compris les pôles d'innovation en vue de conforter et développer l'activité économique.
- une offre de services multi-validations en VAE.

L'appareil de formation ainsi mutualisé et mis à disposition de tous, constituera un puissant levier de développement économique de la Région.

<p>LES OBJECTIFS QUALITATIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiser et coordonner les compétences et les moyens de formation. - Favoriser la mise en réseau des compétences et des structures en matière : <ul style="list-style-type: none"> o d'information, d'orientation et de bilan, o d'accès aux savoirs fondamentaux o d'accès aux formations professionnelles o d'accès aux ressources et équipements technologiques o d'accès à la certification et à la validation. - Constituer et/ou renforcer des pôles technologiques forts dans les filières et secteurs d'activités prioritaires. - Favoriser la mixité des publics et l'accès des publics fragilisés à ces services. - Favoriser le rapprochement des appareils de formation et des entreprises au sein des pôles technologiques dans le cadre de la recherche-développement. - Offrir un service global de proximité à l'entreprise et à la personne dans l'ancrage territorial.
<p>LES ACTIONS</p>	<p>Mettre en place en partenariat avec les entreprises une action expérimentale couvrant le champ éducatif (collège, lycée, CFA, Université, organismes de formation) le champ de l'information et de l'orientation : (CIO, MILO, PAIO, CIBC, OREF, CRIJ, CROP, CAD etc. ...)</p> <p>L'ingénierie de ce dispositif devra faire l'objet d'une étude de faisabilité par appel d'offre.</p> <p>Le cahier des charges et l'étude seront réalisés en partenariat avec les représentants des institutions concernées.</p>
<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un cahier des charges et une procédure d'appel d'offre - Une concertation et contractualisation entre les financeurs - Une coordination du projet.
<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un co-financement CTC/Etat /Région /OPCA/municipalités.
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs seront définis au terme de l'étude de faisabilité

FICHE 10 : Intégrer la Langue et la Culture Corses dans les dispositifs de Formation Continue : de l'orientation à la formation qualifiante.

La fiche 10 de l'axe 3 du cahier formation continue correspond au plan III du cahier Langue et Culture Corses.

OBJECTIF GENERAL	<i>Organiser de façon volontariste et maîtrisée l'enseignement de la langue et culture corses en formation continue.</i>
LE CONTEXTE	<p>Pour le groupe PRDF « Lingua corsa » la langue corse constitue une ressource de développement, un « gisement de créativité ». Elle représente un facteur de cohésion sociale et d'intégration.</p> <p>Il conviendra d'apporter les réponses adaptées à la forte demande de langue corse qui s'exprime dans la société en redéployant l'offre de formation sur le territoire et dans les secteurs d'activités.</p>
LES OBJECTIFS QUALITATIFS	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager la pratique sociale, - Valoriser la compétence en langue corse, - Accompagner le développement de l'usage de la langue corse dans les domaines professionnels, - Répondre à la demande sociale de langue corse
LES ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte la langue corse à tous les stades du projet personnel. - Mettre en place des modules de langue corse dans les actions d'insertion et de préparation à l'emploi ou à la qualification. - Mettre en place des formations en direction des actifs dans les secteurs d'activité prioritaires qui traitent de l'aide à la personne : jeunes et personnes âgées et prendre en compte systématiquement les objectifs de formation à la langue corse dans les différents secteurs professionnels. - Encourager et accompagner des plans de formations spécifiques d'entreprises, de crèches, d'associations d'aide aux personnes, de communes, (...) en partenariat avec les partenaires concernés (communes, conseils généraux, etc...) - Encourager les initiatives du milieu associatif (culturel, social, sportif) en matière de bilinguisme. - Développer une offre de proximité sur tout le territoire pour l'apprentissage de la langue corse dans le cadre de la « promotion sociale ». - Diversifier les formules de formation.

<p>LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une évaluation de la langue corse dans les bilans de compétences et la VAE. - Développer l'ingénierie de formation <ul style="list-style-type: none"> o par une certification pour la formation d'adultes sur le « cadre commun européen de référence » o par l'aide à l'évaluation des plans de formation sectoriels (petite enfance, loisirs, jeunesse ect...) o par le développement de l'e-learning en langue corse. o par la préparation de diplôme spécifique en langue corse (BAFA, BP jeunesse et sport) - Adapter l'offre aux contraintes du public adulte.
<p>LES MOYENS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche de financements croisés (Collectivité Territoriale de Corse, autres collectivités, Etat, Europe, OPCA etc...) - Utiliser l'autoformation - Mettre en place des formules de formation diversifiées : stages intensifs de pratique linguistique en immersion de week-end, de vacances à durée variable.
<p>LES RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un vivier de formateurs formation initiale – formation continue. - Généraliser l'apprentissage de la langue corse dans l'ensemble des dispositifs formation continue. - Développer des sites de promotion sociale sur tout le territoire (une vingtaine) et renforcer les deux villes principales. - Augmenter de façon significative le nombre de stagiaires maîtrisant la langue corse. - Evaluer/certifier tous les stagiaires ayant suivi une formation en langue corse.
<p>LES INDICATEURS DE RESULTATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'organismes ayant mis en place un volet langue et culture corses. - Le nombre de formateurs ayant obtenu une certification langue corse « adulte ». - Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation en langue et culture corses et obtenu une certification en langue corse. - Le montant des crédits affectés à ce poste. - Le nombre et le type des modules de formation proposés.

FICHE 11 : Les nouveaux moyens de la Collectivité Territoriale de Corse en formation continue.

La Collectivité Territoriale de Corse pilote de la Formation Continue

La Collectivité Territoriale de Corse en concertation régionale avec les secteurs d'activité économique concernés élabore le programme de formation continue.

L'analyse des besoins

Un recensement des besoins en formation continue sera effectué à partir des diagnostics des équipes locales territoriales, des informations de l'OREF, de l'Assédic et du PRITH.

L'organisation de la programmation

Le programme régional sera mis en œuvre selon les procédures réglementaires de programmation et de validation. Il s'organisera à partir de l'analyse des besoins et tiendra compte de ce qui est financé par d'autres prescripteurs afin d'éviter les doublons en formation.

En tant que de besoin, en cours d'exercice budgétaire, des actions de formation continue pourront donner lieu à des cofinancements avec les différents prescripteurs de la formation continue (Assédic, OPCA, Etat, etc...).

Un comité de suivi technique restreint comprenant l'ANPE et les différents financeurs concernés (collectivités locales, Assédic, OPCA etc ...) validera les propositions d'actions.

La Collectivité Territoriale de Corse et le transfert de l'AFPA

La loi sur la Corse de février 2002 et la loi du 13 août 2004 en son article 8 prévoient le transfert de l'AFPA à la Collectivité Territoriale de Corse au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Ce transfert concerne ce qui relève du programme d'action de formation subventionné ou PAS formation, c'est-à-dire les actions de formation des demandeurs d'emploi ainsi que les prestations associées : hébergement – restauration – suivi médico-psychologique des stagiaires et rémunération des personnes non indemnisées par les Assédic.

L'objectif est donc de signer la convention tripartite Collectivité Territoriale de Corse/Etat/AFPA dans les délais prévus afin de faire de l'AFPA un outil au service de la politique régionale de formation professionnelle continue et d'action économique.

4 - TABLEAU RECAPITULATIF DES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

AXE 1 : Créer les conditions de l'insertion sociale des individus les plus éloignés de la qualification.

- | | |
|--|----|
| ▪ Fiche 1 : Organiser la construction de parcours personnalisés | 8 |
| ▪ Fiche 2 : Faciliter l'insertion professionnelle des publics en difficulté | 10 |

AXE 2 : Développer une stratégie sectorielle incluant l'information et la formation dans les secteurs à fort potentiel de recrutement et dans les secteurs innovants.

- | | |
|---|----|
| ▪ Fiche 3 : Former les demandeurs d'emploi par la mise en place d'une offre territoriale de formation adaptée | 12 |
| ▪ Fiche 4 : Favoriser la formation des salariés par la mise en place d'une offre globale territoriale de formation | 14 |

AXE 3 : Impulser et travailler sur le long terme en utilisant la formation comme un des leviers du développement local durable.

- | | |
|---|----|
| ▪ Fiche 5 : Professionnaliser les acteurs de la formation | 17 |
| ▪ Fiche 6 : Promouvoir l'entreprise formatrice | 19 |
| ▪ Fiche 7 : Valoriser l'investissement professionnel des actifs, favoriser la promotion sociale, réduire les coûts de formation par la validation des acquis de l'expérience | 21 |
| ▪ Fiche 8 : Favoriser l'ouverture à l'Europe et à l'international | 23 |
| ▪ Fiche 9 : Organiser la plate-forme de services | 25 |
| ▪ Fiche 10 : Intégrer la langue et la culture corses dans les dispositifs de formation continue : de l'orientation à la formation qualifiante. | 27 |
| ▪ Fiche 11 : Les nouveaux moyens de la Collectivité Territoriale de Corse en formation continue. | 29 |

5 - ANNEXES

- ✓ **ANNEXE 1** : METHODOLOGIE D'ELABORATION DU MODELE
- ✓ **ANNEXE 2** : PREMIERE APPLICATION DU MODELE ET DECLINAISON CHIFFREE
- ✓ **ANNEXE 3** : SCHEMAS DE REPRESENTATION DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES ACTIFS

ANNEXE 1 : METHODOLOGIE D'ELABORATION DU MODELE

Le contexte

Les lois de décentralisation ont dévolu aux régions la responsabilité de la formation professionnelle. Celles-ci se sont vues confier la carte des formations pour les demandeurs d'emploi, l'apprentissage, le schéma prévisionnel des formations initiales (y compris supérieures), puis les formations du domaine sanitaire et social et dans un proche avenir l'AFPA.

Ainsi lors de la refonte du service public régional de l'emploi, il a été décidé de confier à la Collectivité Territoriale de Corse le pilotage de la Commission formation.

Les différents dispositifs de formation, même s'ils s'adressent à des publics parfois différents (scolaires, demandeurs d'emploi, actifs occupés...) sont interdépendants dans la mesure où les investissements peuvent être partagés et les débouchés être communs.

Bien sûr les enjeux ne sont pas les mêmes pour toutes les filières. Une formation pour un demandeur d'emploi est calée sur les opportunités d'emploi à très court terme, une formation scolaire supérieure tient compte d'éléments plus structurels.

Mais notre contexte se caractérise par une évolution rapide de la carte des emplois (agriculture, industrie, tertiaire...) ainsi que par une élévation des niveaux de qualification et de compétences attendues pour l'exercice de la plupart des métiers. Ces évolutions sont plus souvent subies qu'anticipées.

Les besoins de recrutement viennent au premier plan lorsque l'activité économique est forte : des difficultés de recrutement étaient signalées dans beaucoup de secteurs d'activité sur la période 1990/2000. **Mais il en est de même, en cas de mauvaise conjoncture, certains métiers manquent de personnel qualifié quel que soit le niveau de l'activité économique.** De plus les exigences au recrutement ont tendance à s'élever lorsque la main d'œuvre est abondante et l'emploi plus rare.

Dans un contexte aussi changeant, les services régionaux doivent pouvoir construire des cadres et des outils leur permettant un pilotage efficace.

L'élaboration du modèle

Le modèle a été construit en deux temps :

- ✓ 1^{ère} étape : détermination des champs d'intervention dans l'absolu en s'exonérant de toute contrainte et de tout problème d'opérationnalité. Puis ils ont été hiérarchisés et proratisés.
- ✓ 2^{ème} étape : confrontation du modèle « idéal » à l'existant notamment aux ressources financières puis estimation des procédures, des parcours et des temps nécessaires pour y parvenir.

Les composantes du modèle

Le modèle comprend trois composantes :

- les segments de l'économie sont au centre du modèle dont la finalité est l'emploi. C'est pourquoi ils sont ensuite décomposés en métiers dans une perspective d'opérationnalité,
- les publics sont considérés comme une constante, ils sont déclinés en fonction de leurs besoins,
- le territoire est conçu comme une variable.

a) les segments

Les segments se définissent comme des ensembles représentatifs de l'économie corse sans pour autant prétendre à viser l'exhaustivité et sans coller aux nomenclatures officielles (NAF, NES) dans un souci de ne pas exclure les activités encore mal cernées, en devenir ou niches à forte valeur ajoutée, importantes au niveau régional, mais non significatives au plan national.

Il est convenu une division en cinq parties :

- les segments en tension
- les segments émergents
- les segments traditionnels
- les segments du futur
- les compétences transversales.

Les segments en tension sont ceux où on constate un déséquilibre dans le rapport entre offre et demande d'emploi. Si l'offre est supérieure à la demande, les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et inversement. Des mesures nationales (exemple : plan de cohésion sociale) ou régionales (exemple : PEI) peuvent avoir des effets multiplicateurs sur les difficultés déjà constatées dans certains secteurs, en l'occurrence aide à la personne et bâtiment/travaux publics.

Les segments émergents sont ceux où on constate une activité en devenir mais qui reste à consolider. L'émergence de ces segments résulte de l'association de plusieurs facteurs :

- évolution de la demande des consommateurs (agro-alimentaire, nautisme, activités sportives...)
- volonté régionale d'appui à certains secteurs (aquaculture, environnement, audio-visuel..) et de création de filières à l'Université
- effort de structuration et d'optimisation du développement tant quantitatif que qualitatif provenant des professionnels (nautisme, activités sportives...).

Les segments traditionnels sont ceux qui constituent pour partie le socle de l'économie régionale et son identité mais dont certains métiers risquent de disparaître. Le soutien à apporter viserait à la fois la transmission des savoir-faire (agriculture, pêche, métiers d'art..) mais aussi la transmission des entreprises dont les dirigeants sont souvent âgés et n'ont pas forcément de relève.

Les segments du futur sont par nature les plus difficiles à cerner. Pour les appréhender, il est nécessaire de développer des fonctions de veille et de prospective et de nouer des partenariats entre organismes pour échanger et éclairer les décideurs.

Les compétences transversales ne relèvent pas d'un segment en particulier mais peuvent être présentes de façon partielle ou intégrale quel que soit ce dernier. La maîtrise de ces savoirs ou la capacité à mobiliser ce type de compétences s'avère souvent indispensable pour répondre aux exigences actuelles et à venir du marché.

b) les métiers

Les métiers ont été identifiés **en s'appuyant sur les études sectorielles régionales réalisées** par l'ADEC, l'OREF, l'INSEE etc... mais aussi nationales (études de branches, Commissariat au plan...). **Le critère de forte représentativité a été privilégié par rapport à celui de l'exhaustivité. Ces listes seront, dans un second temps, pour tout ou partie, soumises pour validation à des experts** institutionnels (Agences et offices de la CTC, services de l'Etat, chambres consulaires...) et professionnels (fédérations, branches...).

c) les publics

Deux grandes catégories de publics ont été retenues : **les demandeurs d'emploi et les actifs occupés** puis répartis en fonction de leurs besoins de qualification. L'exercice consiste à définir quel type d'accompagnement (contenu et durée variables) il faut envisager pour conduire les individus vers l'emploi.

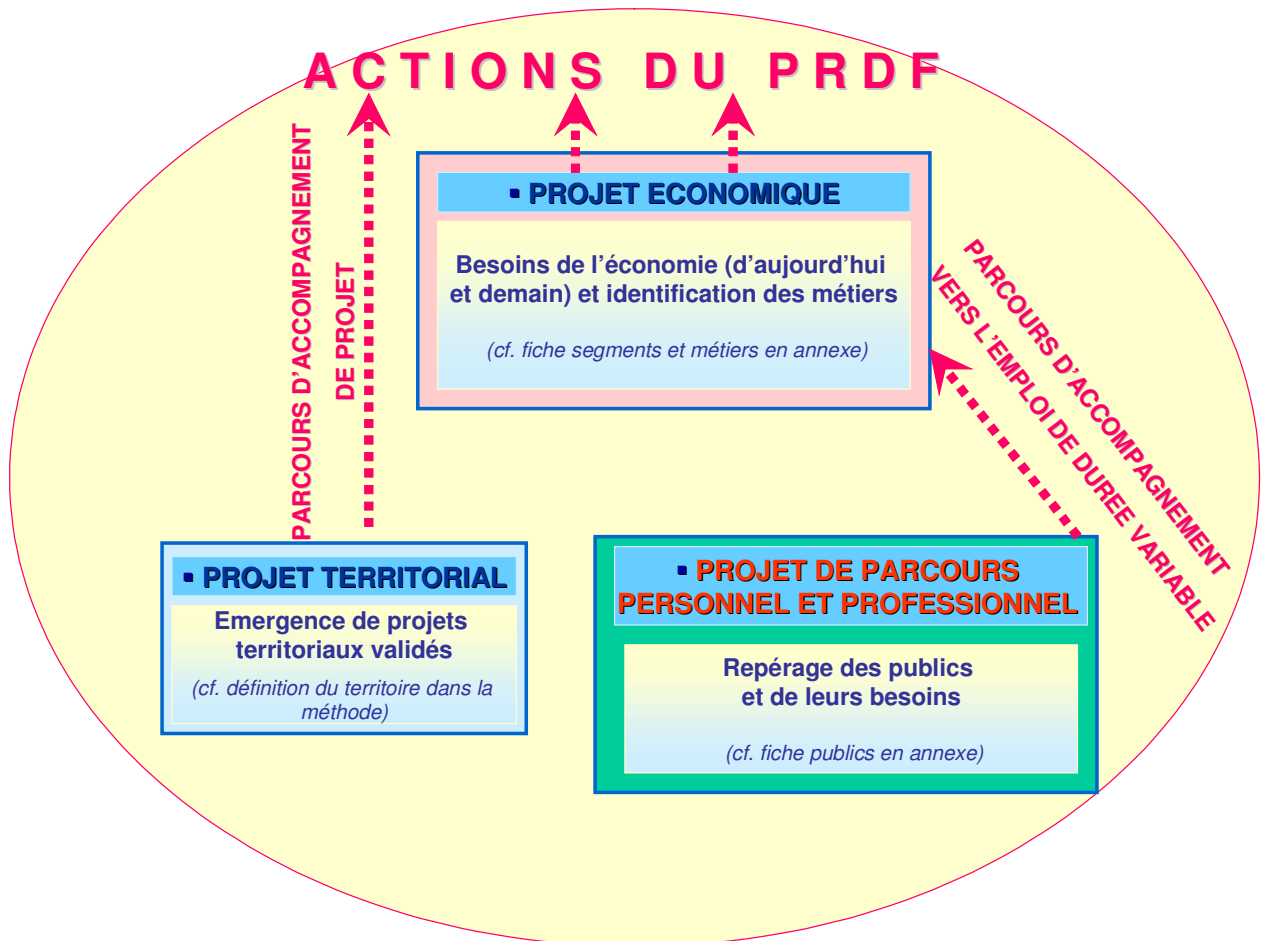
d) le territoire

- ✓ 1^{er} point : La prise en compte de la dimension territoriale doit être différenciée de l'approche de répartition des actions de formation sur un aspect géographique. Il s'agit d'un accompagnement à la démarche de mise en œuvre de projets territoriaux à caractère global en adéquation avec la démarche initiée par la CTC à laquelle il apporte une plus-value.
- ✓ 2^{ème} point : la mise en œuvre de ce module suppose :
 - la conclusion de projets territoriaux validés
 - à défaut, l'identification d'une démarche d'élaboration de projet
- ✓ 3^{ème} point : les territoires répondant à ces conditions pourraient bénéficier :
 - soit, d'un financement pour l'anticipation des besoins en compétences,
 - soit, d'un financement pour un plan de formation complémentaire correspondant à des besoins spécifiques au projet.

MISE EN SYNERGIE DES TROIS COMPOSANTES DU MODELE

La mise en application du modèle ainsi défini doit aboutir à la détermination d'un programme et d'un budget pour chacun des projets retenus.

Le schéma général



ANNEXE 2 : PREMIERE APPLICATION DU MODELE ET DECLINAISON CHIFFREE

1- Objectif de la démarche d'application

2- Les différentes populations et leur situation par rapport à l'emploi

3- Besoins en main d'œuvre des entreprises

4- Scénario 1 : Déclinaison chiffrée du modèle pour les demandeurs d'emploi

Rapprochement entre les « potentialités » des demandeurs d'emploi et les besoins en main d'œuvre

- les besoins en main d'œuvre immédiats
- les besoins en main d'œuvre à court terme
- les besoins en main d'œuvre à moyen terme
- arbitrage des choix de formation

5- Scénario 2 : Déclinaison du modèle pour les actifs / chantier en cours

Rapprochement entre les « potentialités » des actifs et les besoins qualification des entreprises

1- Objectif de la démarche d'application

Construire une offre de formation professionnelle cohérente avec les besoins économiques et sociaux des territoires.

- **Identifier**
 - les différentes populations au regard de leur situation par rapport à l'emploi
- **Rapprocher**
 - les segments professionnels, les potentialités des différents publics (demandeurs d'emploi, jeunes et actifs) avec les besoins en main d'œuvre des entreprises et des territoires
- **Arbitrer**
 - les choix de formation en fonction des différentes priorités.

2- Les différentes populations et leur situation par rapport à l'emploi

- La population à la recherche d'un emploi (dont population éloignée de l'emploi)
 - Mesurée par la statistique : demandeurs d'emploi (DEFM 1+2+3).
 - Remarque : à terme, intégrer les titulaires de minima sociaux non inscrits comme demandeurs d'emploi (RMIstes, ASS, API, TH...
- La population désirant créer sa propre entreprise
- La population en emploi (dont le niveau de qualification doit être adapté)
 - Mesurée par les statistiques : nombre de bénéficiaires d'un CTOP, nombre de bénéficiaires d'un EDEC, nombre de bénéficiaires d'un CIF, ...

Parmi ces différentes populations, les publics cibles :

- **LES DEMANDEURS D'EMPLOI**
- **LES ACTIFS**

3- Besoins en main d'œuvre des entreprises

Trois temporalités à prendre en compte :

- immédiate
- court terme (1 an)
- moyen terme (3–4 ans)

■ Besoins immédiats en main d'œuvre

Ils sont mesurés par les statistiques « offres d'emploi » et « DPAE ».

■ Besoins à court terme en main d'œuvre

Ils sont mesurés par la statistique « projets de recrutement » des entreprises du secteur privé (champ ASSEDIC), la croissance des emplois salariés.

■ Besoins en main d'œuvre à moyen terme

Ils sont mesurés par les statistique « départs potentiels à la retraite (horizon 2005 2009) », croissance de l'emploi total.

4- Scénario 1 : Déclinaison chiffrée du modèle pour les demandeurs d'emploi

Rapprochement entre les « potentialités » des demandeurs d'emploi et les besoins immédiats en main d'œuvre

Secteurs professionnels	Demandeurs d'emploi	Offres d'emploi	Effort de formation	Demandeurs d'emploi	Offres d'emploi durables	Effort de formation	Demandeurs d'emploi	DPAE	Effort de formation
	14516	16603		14516	6475		14516	55456	
ADMINISTRATION	2%	0%	NS	2%	NS	NS	2%	10%	+ 8%
AGRICULTURE / ENVIRONNEMENT	3%	13%	+ 10%	3%	6%	+ 3%	3%	0%	-3%
ANIMATION / SPORT / CULTURE / FORMATION	7%	3%	-4%	7%	2%	-5%	7%	9%	+ 2%
BATIMENT / TRAVAUX PUBLICS	5%	10%	+ 5%	5%	17%	+ 12%	5%	8%	+ 3%
CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES / SERVICES DIVERS	16%	10%	-6%	16%	13%	-3%	16%	6%	-10%
COMMERCE / DISTRIBUTION	14%	12%	-2%	14%	10%	-4%	14%	15%	+ 1%
HOTELLERIE / RESTAURATION / TOURISME	14%	29%	+ 15%	14%	19%	+ 5%	14%	23%	+ 9%
INDUSTRIES / ARTISANAT	7%	9%	+ 2%	7%	15%	+ 8%	7%	4%	-3%
PECHE / AQUACULTURE	1%	0%	-1%	1%	NS	NS	1%	0%	-1%
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	2%	0%	-1%	2%	1%	-1%	2%	0%	-2%
TERTIAIRE DE BUREAU	22%	7%	-15%	22%	10%	-12%	22%	13%	-9%
TRANSPORTS	7%	6%	-1%	7%	7%	0%	7%	6%	-1%

Sources : ANPE, URSSAF – retraitement OREF

- Pour satisfaire les besoins **immédiats** en main d'œuvre, l'effort de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :
 - **HOTELLERIE / RESTAURATION / TOURISME**
 - **BATIMENT et TRAVAUX PUBLICS**
 - **AGRICULTURE / ENVIRONNEMENT**
 - **INDUSTRIES/ARTISANAT**

Rapprochement entre les « potentialités » des DE et les besoins à court terme en main d'œuvre

Secteurs professionnels	Demandeurs d'emploi	Projets de recrutement	Effort de formation	Demandeurs d'emploi	Projets de recrutement (non saisonniers)	Effort de formation	Demandeurs d'emploi	Emplois salariés (ASSEDIC)	Effort de formation	Evolution des effectifs salariés (ASSEDIC) entre 1999 et 2003
	14516	8056		14516	2820		14516	52919		
AGRICULTURE / ENVIRONNEMENT	3%	NS	NS	3%	NS	NS	3%	NS	NS	NS
ANIMATION / SPORT / CULTURE / FORMATION	7%	4%	-3%	7%	3%	-4%	7%	4%	-3%	15%
BATIMENT / TRAVAUX PUBLICS	5%	10%	5%	5%	27%	22%	5%	16%	11%	27%
CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES / SERVICES DIVERS	16%	11%	-5%	16%	12%	-4%	16%	14%	-3%	15%
COMMERCE / DISTRIBUTION	14%	18%	4%	14%	20%	6%	14%	27%	13%	18%
HOTELLERIE / RESTAURATION / TOURISME	14%	38%	24%	14%	10%	-4%	14%	8%	-6%	13%
INDUSTRIES / ARTISANAT	7%	10%	3%	7%	13%	6%	7%	8%	2%	8%
PECHE / AQUACULTURE	1%	NS	NS	1%	NS	NS	1%	0%	-1%	NS
TECHNOLOGIES DE L'INFO ET DE LA COM.	2%	0%	-2%	2%	1%	-1%	2%	1%	-1%	28%
TERTIAIRE DE BUREAU	22%	4%	-19%	22%	8%	-14%	22%	11%	-11%	13%
TRANSPORTS	7%	4%	-3%	7%	5%	-3%	7%	9%	2%	14%
ADMINISTRATION	2%	NS	NS	2%	NS	NS	2%	3%	1%	10%

Sources : ANPE, ASSEDIC – retraitement OREF

- Afin que les besoins à court terme en main d'œuvre, soient satisfaits, l'effort de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :
 - **BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
 - **COMMERCE / DISTRIBUTION**
 - **HOTELLERIE / RESTAURATION / TOURISME**
 - **INDUSTRIES/ARTISANAT**
 - **TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

Rapprochement entre les « potentialités » des demandeurs d'emploi et les besoins à moyen terme en main d'œuvre

Secteurs professionnels	Demandeurs d'emploi	Emplois libérés par les départs à la retraite 2005-2009	Effort de formation	Demandeurs d'emploi	Emploi total RP1999	Effort de formation	Evolution des emplois entre 1990 et 1999
	14516	10137		14516	85670		
ADMINISTRATION	2%	29%	27%	2%	22%	20%	13%
AGRICULTURE / ENVIRONNEMENT	3%	6%	3%	3%	5%	3%	-31%
ANIMATION / SPORT / CULTURE / FORMATION	7%	2%	-5%	7%	4%	-3%	23%
BATIMENT / TRAVAUX PUBLICS	5%	10%	5%	5%	9%	4%	-25%
CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES / SERVICES DIVERS	16%	18%	2%	16%	18%	2%	30%
COMMERCE / DISTRIBUTION	14%	8%	-6%	14%	10%	-4%	8%
HOTELLERIE / RESTAURATION / TOURISME	14%	6%	-8%	14%	6%	-8%	13%
INDUSTRIES / ARTISANAT	7%	6%	-1%	7%	9%	2%	-6%
PECHE / AQUACULTURE	1%	1%	0%	1%	1%	0%	9%
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COM.	2%	0%	-2%	2%	1%	-1%	66%
TERTIAIRE DE BUREAU	22%	9%	-13%	22%	10%	-12%	7%
TRANSPORTS	7%	5%	-2%	7%	6%	-1%	-1%

Sources : ANPE, INSEE – retraitement OREF

- Pour satisfaire les besoins à moyen terme en main d'œuvre, l'effort de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :

- ADMINISTRATION (TERTIAIRE DE BUREAU)
- BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
- CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES
- TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION
- ANIMATION / SPORT / CULTURE

Arbitrage des choix de formation pour la période 2006-2009

	Si la priorité est de « Répondre aux besoins immédiats en main d'œuvre »			Si la priorité est de « Répondre aux besoins à court terme en main d'œuvre »			Si la priorité est de « Répondre aux besoins à moyen terme en main d'œuvre »			
	Alors la formation doit porter sur			Alors la formation doit porter sur			Alors la formation doit porter sur			
	PRFPA 2002-2003	PRFPA 2003-2004	PRFPA 2004-2005	PRFPA 2002-2003	PRFPA 2003-2004	PRFPA 2004-2005	PRFPA 2002-2003	PRFPA 2003-2004	PRFPA 2004-2005	Evolution budgets
	5 378 965 euros	6 285 913 euros	5 220 438 euros	5 378 965 euros	6 285 913 euros	5 220 438 euros	5 378 965 euros	6 285 913 euros	5 220 438 euros	
AGRICULTURE / ENVIRONNEMENT	21%	22%	21%	21%	22%	21%	21%	22%	21%	→
HOTELLERIE / RESTAURATION / TOURISME	27%	22%	19%	27%	22%	19%	27%	22%	19%	↘
BATIMENT / TRAVAUX PUBLICS	16%	20%	18%	16%	20%	18%	16%	20%	18%	→
CARRIERES SANITAIRES ET SOC./ SERVICES DIV.	4%	6%	12%	4%	6%	12%	4%	6%	12%	↗
TERTIAIRE DE BUREAU	8%	13%	11%	8%	13%	11%	8%	13%	11%	→
ANIMATION / SPORT / CULTURE / FORMATION	6%	2%	5%	6%	2%	5%	6%	2%	5%	→
TECHNOLOGIES DE L'INFO ET DE LA COM.	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	→
COMMERCE / DISTRIBUTION	2%	6%	4%	2%	6%	4%	2%	6%	4%	→
INDUSTRIES / ARTISANAT	4%	3%	4%	4%	3%	4%	4%	3%	4%	→
PECHE / AQUACULTURE	2%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%	→
TRANSPORTS	5%	0%	0%	5%	0%	0%	5%	0%	0%	↘
SECTEURS INNOVANTS										
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

5- Scénario :déclinaison du modèle pour les actifs

« Chantier en cours »

Il faut rapprocher les besoins en qualification des entreprises et non plus les besoins en main d'œuvre avec les actifs ayant bénéficié d'une action de formation.

Toutes les données chiffrées n'ont pas été communiquées

Il faut prendre en compte les actifs bénéficiaires d'une action de formation :

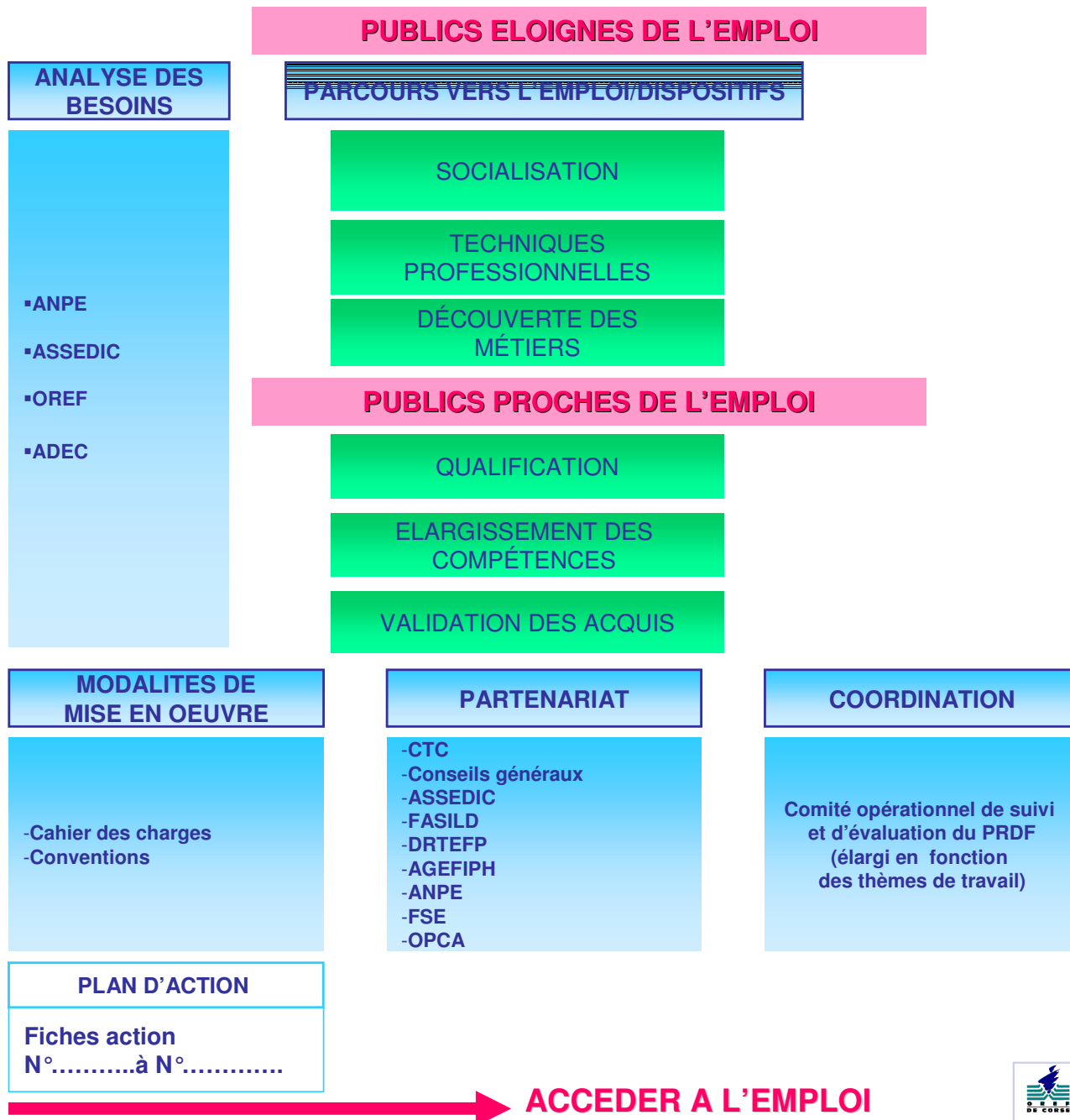
- dans le cadre d'un CTOP (
- dans le cadre d'un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences)
- dans le cadre des contrats en alternance
- dans le cadre d'un CIF (congé individuel de formation)
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

ANNEXE 3 : SCHEMAS DE REPRESENTATION DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES ACTIFS

LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Publics : Les demandeurs d'emploi (les jeunes, adultes, handicapés...)

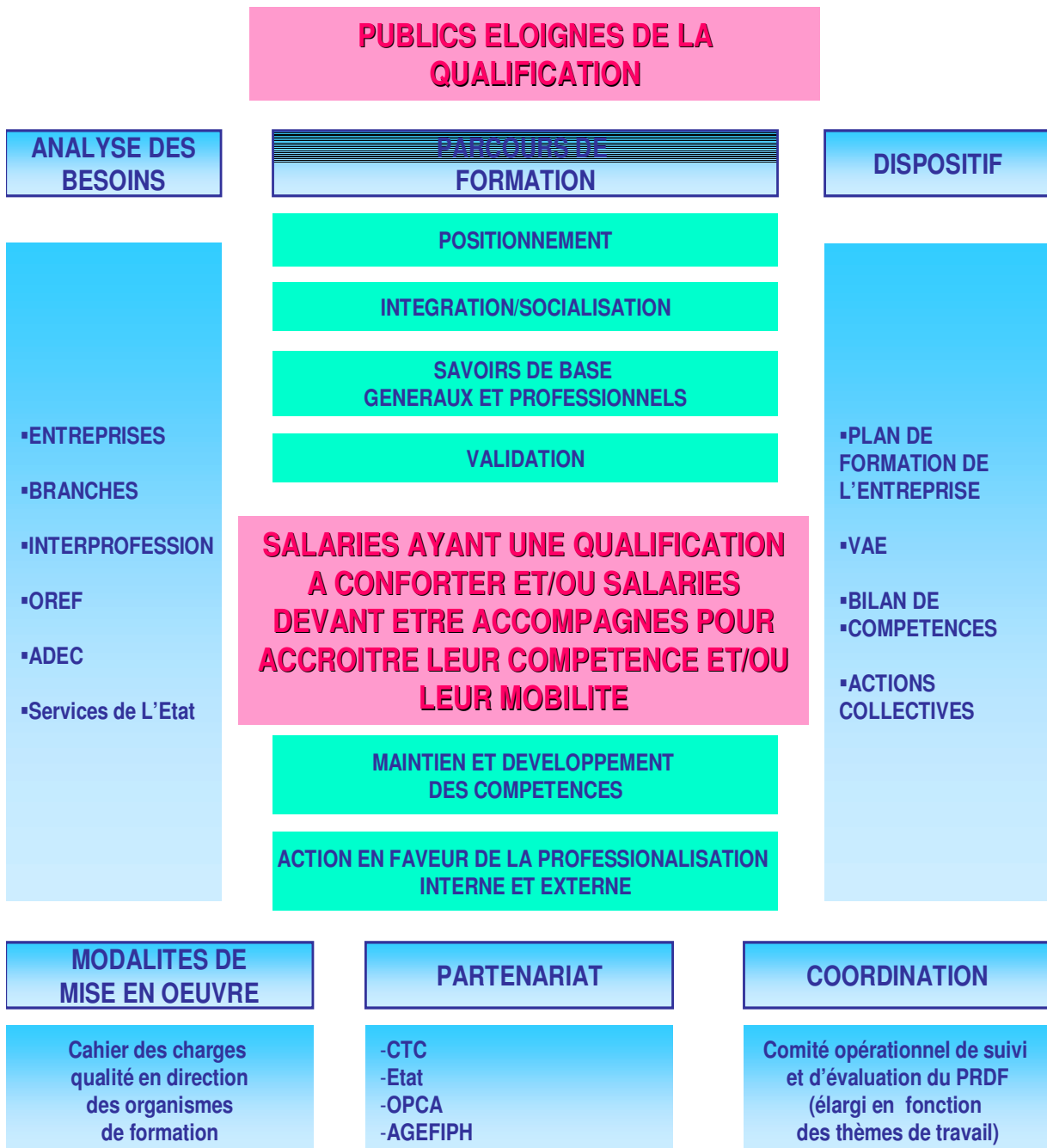
Objectif : Construction du parcours individualisé vers l'emploi



LES ACTIFS EN EMPLOI

Publics : Les actifs en emploi (salariés, chefs d'entreprise...)

Objectif : Qualifier les salariés et favoriser le développement des compétences



ACCROISSEMENT DES COMPETENCES ET COMPETITIVITE DES ENTREPRISES

