



PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION 2007-2013

# LA FORMATION DES ADULTES



COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE

# LA FORMATION DES ADULTES



## SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE</b>	<b>6</b>
1.1 La démarche	6
1.2 La méthode	8
<b>CHAPITRE 2 : LES AXES DE TRAVAIL</b>	<b>10</b>
Axe 1 Créer les conditions de l'insertion sociale des personnes les plus éloignées de la qualification.	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.	10
Axe 3 Impulser et travailler sur le long terme en utilisant la formation comme un des leviers du développement local durable.	10
<b>CHAPITRE 3 : LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE</b>	<b>11</b>
3.1 Vade-Mecum de la mise en oeuvre des actions du cahier formation continue	11
3.2 Fiches-actions de l'axe 1	12
Fiche 1 : Organiser la construction de parcours personnalisés	12
Fiche 2 : Faciliter l'insertion professionnelle des publics en difficulté	16
3.3 Fiches-actions de l'axe 2	20
Fiche 3 : Former les demandeurs d'emploi par la mise en place d'une offre territoriale de formation adaptée	20

	Fiche 4 : Favoriser la formation des salariés par la mise en place d'une offre globale territoriale de formation	24
3.4	Fiches-actions de l'axe 3	28
	Fiche 5 : Professionnaliser les acteurs de la formation	28
	Fiche 6 : Promouvoir l'entreprise formatrice	31
	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	34
	Fiche 8 : Favoriser l'ouverture à l'Europe et à l'international	37
	Fiche 9 : Organiser la plate-forme de services	41
	Fiche 10 : Intégrer la langue et la culture corses dans les dispositifs de formation continue : de l'orientation à la formation qualifiante	44
	Fiche 11 : Les nouveaux moyens de la Collectivité Territoriale de Corse en formation continue.	47
	<b>CHAPITRE 4 : ANNESES</b>	49
4.1	Méthodologie d'élaboration du modèle	50
4.2	Première application du modèle et déclinaison chiffrée	55
4.3	Schémas de représentation des parcours des demandeurs d'emploi et des actifs	63



## INTRODUCTION

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.



## UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE

### CHAPITRE 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 démarche

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.

## UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE

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.



## UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE

### 1.2 La méthode

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.

## UNE DEMARCHE ET UNE METHODE FONDEES SUR LE MODELE

*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.



## LES AXES DE TRAVAIL

### CHAPITRE 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.

## CHAPITRE 3 : LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

### 3.1 Vade-mecum de la mise en oeuvre 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

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

*Mettre en place des parcours personnalisés pour 60% des stagiaires de la formation continue.*

##### LE CONTEXTE

*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.*

Cette action s'avère d'autant plus nécessaire que :

- 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.

## LE CONTEXTE

Pour ces publics, la construction de la qualification et de l'insertion s'articule autour de trois logiques :

- **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 :

- 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.

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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.

## LES ACTIONS

- 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 :
- > le pôle information/orientation/bilan
  - > le pôle socialisation /formation /insertion.

## LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE

- 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.

## LES MOYENS

- Co-financement Etat /CTC/Conseils Généraux et municipalités.
- Un coordonnateur en charge de la mise en œuvre et du suivi du dispositif.

LES  
RESULTATS  
ATTENDUS

- 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.

LES  
INDICATEURS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## 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%).

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.

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.

## LE CONTEXTE

Des catégories diverses :

- 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.

*Dans les faits, certains de ces handicaps peuvent se cumuler.*

#### LE CONTEXTE

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.

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.

#### LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

LES OBJECTIFS  
QUALITATIFS

- 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.

## LES ACTIONS

- 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).

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- Une expérimentation sera conduite en direction de ces publics.
- L'élaboration d'une convention (CTC-ETAT-AGEFIPH) pour la mise en oeuvre des actions en direction des personnes handicapées.
- Appels d'offre spécifiques de la CTC sur les différentes opérations décrites ci-dessus.

## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

LES  
MOYENS

- 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).

LES  
RESULTATS  
ATTENDUS

- 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 de ses compétences spécifiques dans ce domaine.

LES  
INDICATEURS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUURE

## 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 ADAPTÉEOBJECTIF  
QUANTIFIE

Améliorer de 10 points le taux d'insertion à 18 mois (passer de 70 à 80%).

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.

Les propositions ci-dessous résultent de la déclinaison chiffrée du modèle figurant en annexe 2 du document.

Pour satisfaire les besoins **immédiats** en main d'oeuvre, l'effort d'information et de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :

## LE CONTEXTE

- Hôtellerie / Restauration / Tourisme
- Bâtiment et Travaux Publics
- Agriculture / Environnement
- Industrie / Artisanat.

Afin que les besoins à **court terme** en main d'oeuvre, soient satisfaits, l'effort de formation doit porter en priorité sur les secteurs professionnels suivants :

- Bâtiment et Travaux Publics
- Commerce / Distribution
- Hôtellerie / Restauration / Tourisme
- Industrie / Artisanat
- Technologies de l'Information et de la Communication.

## LE CONTEXTE

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

- Tertiaire de bureau et Administration
- Bâtiment et Travaux Publics
- Carrières sanitaires et sociales
- Carrières sanitaires et sociales
- Technologies de l'Information et de la Communication
- Animation / Sport / Culture.

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## LES ACTIONS

- 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.

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- 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.

LES  
MOYENS

- 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) .

LES  
RESULTATS  
ATTENDUS

- 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.

LES  
INDICATEURS

- Le nombre de parcours dans les secteurs en tension.
- Le nombre de formations et de doubles certifications.
- Le nombre de formations favorisant la polycompétence 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

FICHE 4 : FAVORISER LA FORMATION DES SALARIÉS PAR LA MISE EN PLACE  
D'UNE OFFRE GLOBALE TERRITORIALE DE FORMATIONOBJECTIF  
QUANTIFIE

Diminuer de 8 points la proportion d'actifs en emploi sans diplôme (passer de 18% à 10%).

## LE CONTEXTE

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.

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.

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.

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.

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.

## LE CONTEXTE

Les moyens financiers mis en place par la Collectivité Territoriale de Corse constitueraient ainsi un «levier» pour la mobilisation des autres sources de financement.

*Il relève de la compétence de la région de coordonner et de mettre en synergie les moyens et mesures de la formation professionnelle continue.*

*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.*

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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.

## LES ACTIONS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## LES ACTIONS

- 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 oeuvre.

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- 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.

LES  
MOYENS

- 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 oeuvre et de suivre le programme.

LES  
RESULTATS  
ATTENDUS

- 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.

LES  
INDICATEURS  
DE RESULTATS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## 3.4 Fiches-actions de l'axe 3

## FICHE 5 : PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DE LA FORMATION

OBJECTIF  
GENERAL

*Développer la qualité dans les organismes de formation.*

*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.*

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.*

## LE CONTEXTE

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.

*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.*

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.

## LE CONTEXTE

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.

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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

- Confier à l'OREF une étude permettant d'identifier le réseau régional des acteurs de la Formation Continue.

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## LES ACTIONS

- 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

- Un appel d'offre et un cahier des charges.

## LES MOYENS

- 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

- 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

- 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

*Mettre en place la fonction de tuteur dans les entreprises.*

*Malgré certaines caractéristiques de l'île :*

- 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, le volontarisme de la Collectivité Territoriale de Corse en matière d'alternance et d'apprentissage constitue un des atouts pour une mobilisation des acteurs économiques et des entreprises.

## LE CONTEXTE

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.

Dans le cadre de ses compétences de développement économique et du soutien à l'activité insulaire, la Collectivité Territoriale de Corse se doit de conforter l'entreprise comme lieu de transmission des savoirs et savoir-faire, gage de pérennité.

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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

LES OBJECTIFS  
QUALITATIFS

- 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

- 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

- 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 Collectivité Territoriale de Corse.

LES  
MOYENS

- Partenariat de la Collectivité Territoriale de Corse (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).

LES  
MOYENS

- Un coordonnateur et des conseillers de l'enseignement technologique pour la mise en œuvre.

LES RESULTATS  
ATTENDUS

- Mobiliser les entreprises et les partenaires économiques sur les enjeux de la formation et sur la mise en oeuvre 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).

LES  
INDICATEURS  
DE RESULTATS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

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  
QUANTIFIÉ**

- Multiplier par trois le nombre d'accès à la qualification par la VAE.

**LE CONTEXTE**

Les actifs de Corse se caractérisent par :

- 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.

Cette situation constitue un champ privilégié pour la VAE.

**LES OBJECTIFS  
QUALITATIFS**

- 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

- 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

- 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

- Cofinancement Collectivité Territoriale de Corse/ ETAT/OPCA.
- Création d'une structure régionale d'information/conseil/orientation VAE et de suivi des parcours.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

LES RESULTATS  
ATTENDUS

- 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.

LES  
INDICATEURS  
DE RESULTATS

- 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 :
  - 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 QUANTIFIÉ	<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'oeuvre 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"> <li>- 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.</li> <li>- Favoriser la connaissance des cultures et techniques professionnelles d'autres pays.</li> </ul>



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

LES OBJECTIFS  
QUALITATIFS

- 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

- 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...).

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- 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.

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- Former des formateurs aux différents types de certification en langue.
- Inscrire un volet langues et cultures dans l'appel d'offres PRF :
  - soit en complément des formations
  - soit en lot spécifique.
- Organiser la coordination des acteurs de la mobilité en Corse.

LES  
MOYENS

- Recherche de financements croisés (Europe, Etat, Collectivités, OPCA).
- Inscription de l'axe mobilité dans le contrat de projet Etat-Région.

LES  
RESULTATS  
ATTENDUS

- 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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

### LES INDICATEURS DE RESULTATS

- 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 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.

## LE CONTEXTE

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.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## LE CONTEXTE

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.*

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- Optimiser et coordonner les compétences et les moyens de formation.
- Favoriser la mise en réseau des compétences et des structures en matière :
  - d'information, d'orientation et de bilan
  - d'accès aux savoirs fondamentaux
  - d'accès aux formations professionnelles
  - d'accès aux ressources et équipements technologiques
  - 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.

## LES ACTIONS

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...).

L'ingénierie de ce dispositif devra faire l'objet d'une étude de faisabilité par appel d'offre.

Le cahier des charges et l'étude seront réalisés en partenariat avec les représentants des institutions concernées.

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- Un cahier des charges et une procédure d'appel d'offre.
- Une concertation et contractualisation entre les financeurs.
- Une coordination du projet.

## LES MOYENS

- Un co-financement CTC/Etat/Région/OPCA/municipalités.

LES RESULTATS  
ATTENDUS

- Les indicateurs seront définis au terme de l'étude de faisabilité.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## 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 d'action III du livret Langue et Culture Corses.

## OBJECTIF GENERAL

Organiser de façon volontariste et maîtrisée l'enseignement de la langue et culture corses en formation continue.

## LE CONTEXTE

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.

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.

## LES OBJECTIFS QUALITATIFS

- 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

- 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.

## LES ACTIONS

- 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, ...).
- 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.

LES  
MODALITES  
DE MISE EN  
OEUVRE

- Mettre en place une évaluation de la langue corse dans les bilans de compétences et la VAE.
- Développer l'ingénierie de formation :
  - par une certification pour la formation d'adultes sur le «cadre commun européen de référence»
  - par l'aide à l'évaluation des plans de formation sectoriels (petite enfance, loisirs, jeunesse...)
  - par le développement de l'e-learning en langue corse
  - par la préparation de diplôme spécifique en langue corse (BAFA, BP jeunesse et sport).
- Adapter l'offre aux contraintes du public adulte.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

## LES MOYENS

- Recherche de financements croisés (Collectivité Territoriale de Corse, autres collectivités, Etat, Europe, OPCA ...).
- 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.

## LES RESULTATS ATTENDUS

- 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.

## LES INDICATEURS DE RESULTATS

- 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 oeuvre 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...). Un comité de suivi technique restreint comprenant l'ANPE et les différents financeurs concernés (collectivités locales, Assédic, OPCA...) 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 1er janvier 2009.



## LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

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/AFP A dans les délais prévus afin de faire de l'AFP A un outil au service de la politique régionale de formation professionnelle continue et d'action économique.

# ANNEXES



## ANNEXES

## 4.1 Annexe 1 : méthodologie d'élaboration du modèle

## &gt; 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 :

1ère 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.

2ème 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.



## ANNEXES

**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 Collectivité Territoriale de Corse, 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

**1er 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 Collectivité Territoriale de Corse à laquelle il apporte une plus-value.

**2ème 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.

**3ème 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.

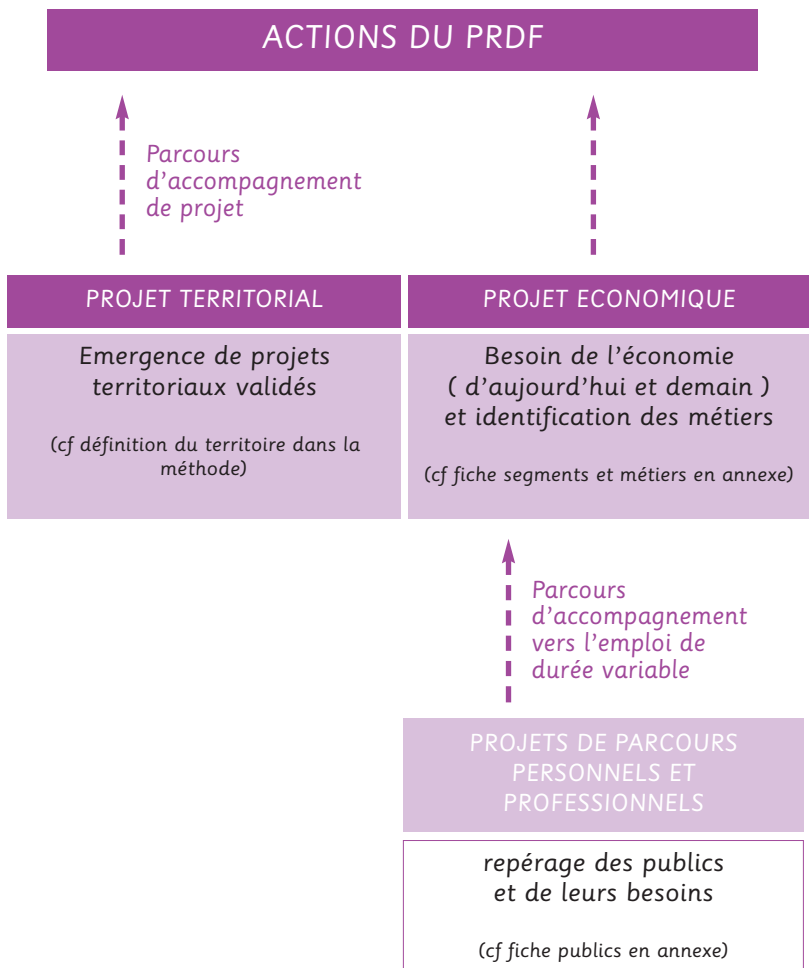


## ANNEXES

## &gt; Mise en synergie des trois composantes du modèle

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 :



## 4.2 Annexe 2 : première application du modèle et déclinaison chiffrée

- 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'oeuvre :

- les besoins en main d'oeuvre immédiats
- les besoins en main d'oeuvre à court terme
- les besoins en main d'oeuvre 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.

### 4.2.1 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'oeuvre des entreprises et des territoires.
- **Arbitrer** les choix de formation en fonction des différentes priorités.



## ANNEXES

## 4.2.2 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 ciblés sont

- > Les demandeurs d'emploi
- > Les actifs.

### 4.2.3 besoins en main d'oeuvre 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.



ANNEXES

4.2.4 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'oeuvre

	DEMANDEURS D'EMPLOI	OFFRES D'EMPLOI	EFFORT DE FORMATION	DEMANDEURS D'EMPLOI	OFFRES D'EMPLOI DURABLES	EFFORT DE FORMATION	DEMANDEURS D'EMPLOI	OFFRES D'EMPLOI	EFFORT DE FORMATION	DPAE
	14516	16603	14516	14516	6475	14516	14516	55456		55456
SECTEURS PROFESSIONNELS										
ADMINISTRATION	2%	0%	NS	2%	NS	NS	2%	10%	+8%	
AGRICULTURE/ENVIRONNEMENT	3%	13%	+10%	3%	+3%	+3%	3%	0%	-3%	
ANIMATION/SPORT/CULTURE/FORMATIONS	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%	
PÊCHE/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, INSEE – retraitement OREF

Pour satisfaire les besoins immédiats en main d'oeuvre, 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 demandeurs d'emploi et les besoins à court terme en main d'œuvre

Secteurs professionnels	14516 8056		14516 2820		14516 52919		Evolution des effectifs salariés (asséd) entre 1999 et 2003			
	Demandeurs d'emploi	Projets de reclutement	Demandeurs d'emploi	Projets de reclutement (non saisonniers)	Demandeurs d'emploi	Projets de reclutement				
Agriculture/Environnement	3%	NS	3%	NS	3%	NS	NS			
Animations/Sport/Culture/ Formations	7%	4%	-3%	7%	3%	-4%	7%	4%	-3%	+15%
Batiment/Travaux publics	5%	10%	+5%	5%	27%	+22%	5%	16%	+11%	+27%
Carrières 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%
Hôtellerie/Restauration/ Tourisme	14%	38%	+24%	14%	10%	-4%	14%	8%	-6%	+13%
Industries/Artisanat	7%	10%	+3%	7%	13%	+6%	7%	8%	+2%	+8%
Pêche/Aquaculture	1%	NS	NS	1%	NS	NS	1%	0%	-1%	NS
Technologies de l'information et de la communication	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, INSEE – 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



ANNEXES

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

	14516 10137		14516 85670		EFFORT DE FORMATION		EFFORT DE FORMATION	
	EMPLOIS LIBRES D'EMPLOI		DEMANDEURS D'EMPLOI		EMPLOI TOTAL RP 1999		EVOLUTION DES EMPLOIS ENRÉ 1990 ET 1999	
	DEMANDEURS D'EMPLOI	DEMANDEURS RETRAITÉS 2005-2009	DEMANDEURS D'EMPLOI	DEMANDEURS D'EMPLOI	DEMANDEURS D'EMPLOI	DEMANDEURS D'EMPLOI	DEMANDEURS D'EMPLOI	DEMANDEURS D'EMPLOI
SECTEURS PROFESSIONNELLS	14516	10137	14516	85670	2%	27%	2%	13%
ADMINISTRATION	2%	29%	2%	22%	20%			
AGRICULTURE/ENVIRONNEMENT	3%	6%	3%	5%	2%			-31%
ANIMATION/SPORT/CULTURE/ FORMATIONS	7%	2%	7%	4%	-3%			23%
BATIMENT/TRAVAUX PUBLICS	5%	10%	5%	9%	4%			-25%
CARRIÈRES SANITAIRES ET SOCIALES/ SERVICES DIVERS	16%	18%	16%	18%	2%			30%
COMMERCE/DISTRIBUTION	14%	8%	14%	10%	-4%			8%
HÔTELLERIE/RESTAURATION/ TOURISME	14%	6%	14%	6%	-8%			13%
INDUSTRIES/ARTISANAT	7%	6%	7%	9%	2%			-6%
PÊCHE/AQUACULTURE	1%	1%	1%	1%	0%			9%
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	2%	0%	2%	1%	-1%			66%
TERtiaIRE DE BUREAU	22%	9%	22%	10%	-12%			7%
TRANSPORTS	7%	5%	7%	6%	-1%			-1%

Sources : ANPE, INSEE – retraitement OREF

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

- ADMINISTRATION (Tertiaire de Bureau)
- BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
- CARRIÈRES 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 ALORS LA FORMATION DOIT PORTER SUR			SI LA PRIORITÉ EST DE RÉPONDRE AUX BESOINS À COURT TERME EN MAIN D'ŒUVRE ALORS LA FORMATION DOIT PORTER SUR			SI LA PRIORITÉ EST DE RÉPONDRE AUX BESOINS À MOYEN TERME EN MAIN D'ŒUVRE ALORS LA FORMATION DOIT PORTER SUR			évolution budgets
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004	
PRFPA	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2004
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2005
MONTANTS (Millions d'Euros)	5,37	6,28	5,2	5,37	6,28	5,2	5,37	6,28	5,2	
AGRICULTURE/ENVIRONNEMENT	21%	22%	21%	21%	22%	21%	21%	22%	21%	↑
HÔTELLERIE/RESTAURATION/ TOURISME	27%	22%	19%	27%	22%	19%	27%	22%	19%	→
BÂTIMENT/TRAVAUX PUBLICS	16%	20%	18%	16%	20%	18%	16%	20%	18%	↑
CARRIÈRES SANITAIRES ET SOCIALES/ SERVICES DIVERS	4%	6%	12%	4%	6%	12%	4%	6%	12%	↗
TERTIAIRE DE BUREAU	8%	13%	11%	8%	13%	11%	8%	13%	11%	↑
ANIMATION/SPORT/CULTURE/ FORMATIONS	6%	2%	5%	6%	2%	5%	6%	2%	5%	↑
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	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%	↑
PÊCHE/AQUACULTURE	2%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%	↑
TRANSPORTS	5%	0%	0%	5%	0%	0%	5%	0%	0%	↗
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Sources : ANPE, INSEE – retraitement OREF.



## ANNEXES

## 4.2.5 Scénario 2: 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 :

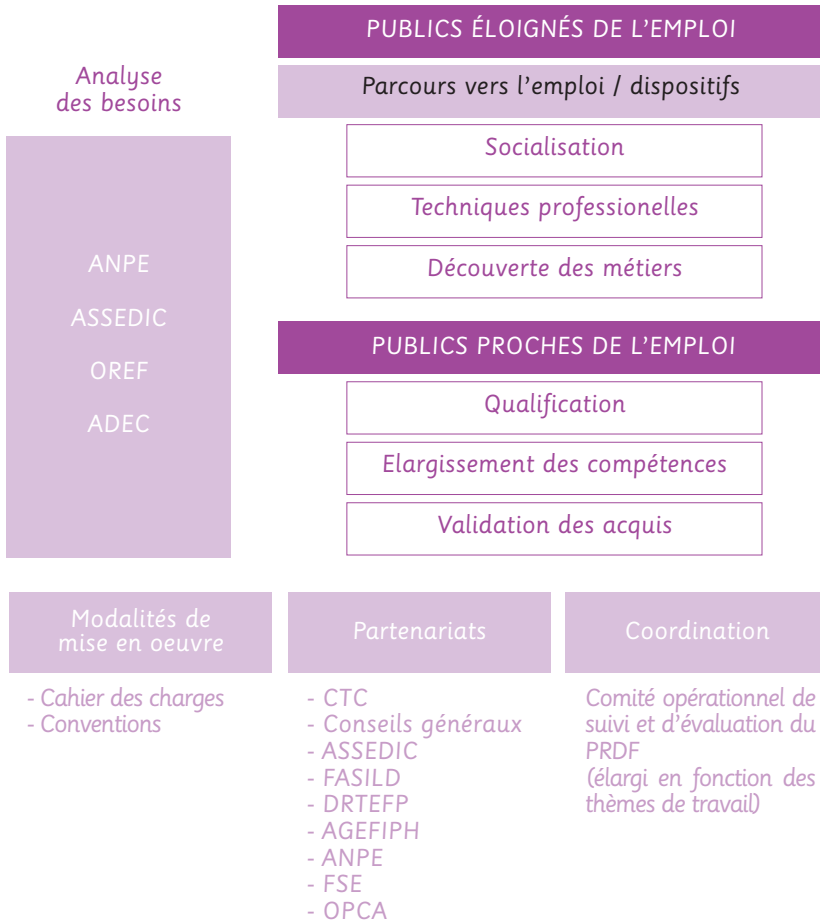
- dans le cadre d'un CTOP
- dans le cadre d'un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences)
- dans le cadre des contrats en alternance
- dans le cadre d'un CIF (congé individuel de formation)
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

### 4.3 Annexe 3 : Schémas de représentation 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.



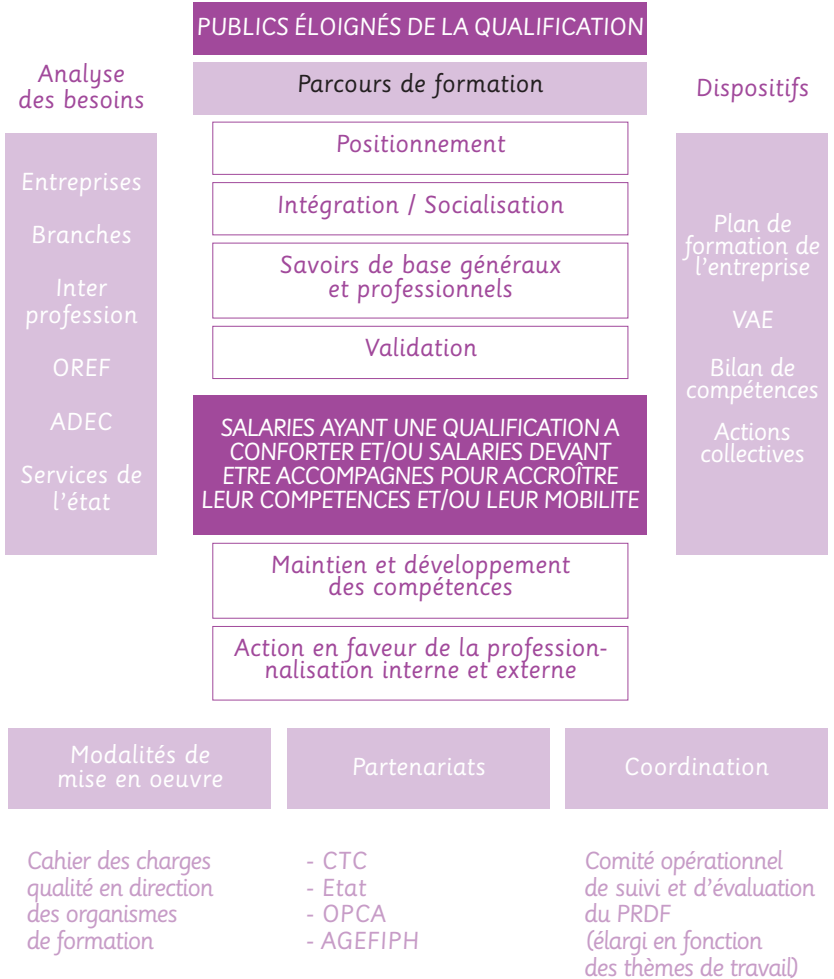


# ANNEXES

## LES ACTIFS EN EMPLOI

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

Objectif: Qualifier les salariés et favoriser le développement des compétences.



**ACCROISSEMENT DES COMPETENCES ET COMPETITIVITE DES ENTREPRISES**





NOTES



Publication de La Collectivité Territoriale de Corse  
Direction Générale des Services  
Direction de la Formation, de l'Enseignement et de la Recherche  
Service des Editions de la Direction de la Communication  
Conception graphique et mise en page : AGEF  
Impression : ALBORE Editions  
Crédit Photos : AGEF / CTC  
Edition Juillet 2007  
Document non contractuel