

RAPPORT
N° 2011/E4/126

ASSEMBLEE DE CORSE

4^{EME} SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2011

23 ET 24 JUIN

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

OBJET :

**NOUVEAU DISPOSITIF REGIONAL DE SOUTIEN
A L'EMPLOI - CORSEMPLOI 2**

COMMISSIONS COMPETENTES : COMMISSION DES FINANCES, DE LA PLANIFICATION, DES
AFFAIRES EUROPEENNES ET DE LA COOPERATION

COMMISSION DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE, DE
L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DE
L'ENVIRONNEMENT

<p style="text-align: center;">RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE</p>

OBJET : NOUVEAU DISPOSITIF REGIONAL DE SOUTIEN A L'EMPLOI : CORSEMPLOI²

Préambule

Le soutien au développement économique d'un territoire passe inévitablement par le soutien à la création d'emplois. Ainsi dès 1986, les collectivités et notamment la Corse, ont octroyé des aides à la création d'emploi. Toutefois l'octroi de ces aides a connu une forte évolution :

- Dès 1986 le soutien à la création à l'emploi était matérialisé par l'octroi d'une Prime pour la création d'un poste de travail sans qu'il soit vérifié si cet emploi résultait d'une création nette. Cette prime quasiment automatique a soutenu la création d'emploi mais a clairement favorisé l'effet d'aubaine sauf pour certaines régions (dont la Corse) qui conditionnaient cette aide au maintien de l'emploi durant trois ou cinq ans, ayant un effet stabilisateur sur les emplois aidés.
- Puis les années 1995-2005 au cours desquelles les encadrements communautaires ont précisé de manière plus restrictive le calcul des aides à l'emploi. En effet les aides régionales à l'emploi étaient désormais appréciées sur la base du salaire brut calculé sur deux années et plafonnées à 11 000 € par emploi dans la limite de 160.000 €uros par entreprise et par an. C'est d'ailleurs ce système qui a prévalu jusqu'à ce jour au travers de l'ARE (Aide Régionale à l'Emploi de 2001 à 2008) puis au travers de CORSEMPLOI (de 2008 jusqu'à aujourd'hui).
- La Cour des Comptes en 2007, puis la Commission européenne ont établi tour à tour que l'effet d'aubaine de ces aides n'était pas gommé et qu'en raison de la conjoncture il était désormais impérieux de mieux cibler ces aides sur les publics structurellement touchés par le chômage : les jeunes sans qualification, les plus de 50 ans, les femmes, les personnes souffrant d'un handicap, les jeunes diplômés souhaitant accéder à une première expérience professionnelle.

Ce n'est donc pas moins de 4 encadrements communautaires différents qui sont venus compléter l'arsenal réglementaire permettant aux régions une plus grande latitude mais à la condition de cibler des catégories d'emplois bien particuliers. Ainsi l'aide à l'emploi généraliste est désormais considérée comme subsidiaire et donc diminue fortement au profit des autres mesures plus avantageuses.

Le présent rapport est donc destiné à refondre l'actuel Régime CORSEMPLOI, adopté en 2008, en tenant compte de quatre facteurs-clés :

- La situation du marché de l'emploi en Corse, dans un contexte de crise économique internationale ;
- La nouvelle réglementation communautaire ;
- Le bilan de CORSEMPLOI réalisé par les services de l'ADEC ;
- La concertation engagée avec les partenaires institutionnels d'une part (Etat (DIRECCTE), Chambres consulaires, Pôle emploi, Direction de la Formation de la CTC, Communautés d'agglomérations) et d'autre part avec les organisations syndicales de l'île constituées en Comité Paritaire (la COPIRE).

-I- BILAN DU PROGRAMME CORSEMPLOI

Depuis sa création, la région Corse, puis la Collectivité Territoriale de Corse, à compter de 1993, a toujours soutenu la création d'emplois durables sur le territoire.

Si jusqu'en 2002, la CTC devait se référer exclusivement à la réglementation nationale pour octroyer des aides à l'emploi, il n'en reste pas moins vrai qu'elle ne disposait pas d'une grande latitude d'adaptation de ses mécanismes d'aides, qui étaient règlementés par décret.

Depuis la loi du 22 janvier 2002, et notamment de part son l'article 17, l'Assemblée de Corse a la capacité d'adopter des régimes d'aides spécifiques, dans le respect des règles communautaires.

C'est dans ce cadre, et au travers de nombreux dispositifs (dispositifs génériques, dispositifs de soutien sectoriel,...), que la CTC a entrepris de soutenir la création d'emplois sur le territoire.

Ainsi entre 2002 et 2008, ce sont près de **1 457 emplois** qui ont obtenu un soutien de la Collectivité Territoriale de Corse, pour un montant d'aide de près de **12 330 057 €**.

-I.1- Rappel de l'ambition et des objectifs du programme CORSEMPLOI

En juin 2008, dans le cadre de la nouvelle période de programmation 2007-2013 et de ses obligations, qui découlent de l'adoption de nouveaux objectifs par l'Union Européenne - dont l'objectif « compétitivité-emploi » dont fait partie la Corse -, l'Assemblée de Corse a adopté un nouveau régime d'aide de soutien à la création d'emploi : le dispositif CORSEMPLOI.

Ce dispositif entendait prendre en compte deux facteurs principaux :

- D'une part l'obligation faite par la Commission Européenne au travers de ses règlements-cadres de rendre l'accès aux aides à l'emploi plus sélectif et mieux ciblé ;
- D'autre part, le constat dressé, à maintes reprises, par le Bureau de l'ADEC, que les dispositifs antérieurs de soutien à l'emploi, même s'ils ont produits des effets non négligeables, n'en restent pas moins perfectibles car jugés trop automatiques entraînant parfois des effets d'aubaines évidents.

C'est en ce sens que le programme CORSEMPLOI intégrait de nouvelles règles de mobilisation parmi lesquelles :

- Des taux variables qui tenaient compte de critères à respecter et objectifs à atteindre ;
- De nouvelles obligations pour les bénéficiaires ;
- La prise en compte de l'éco-conditionnalité et de l'égalité des genres ;
- La recherche de l'élévation des compétences dans les entreprises ;
- L'indispensable intégration de la notion de solidarité pour les catégories les plus fragiles.

C'est au regard des ces objectifs initiaux, qu'il convient de prendre connaissance du bilan de ce dispositif, mis en œuvre entre les 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010.

-I.2- Bilan chiffré du programme CORSEMPLOI

D'une manière générale, le programme CORSEMPLOI a permis de soutenir la création de **361 emplois** en contrats à durée indéterminée, dans près de 140 entreprises insulaires. Ce soutien c'est traduit par **3 628 443 € d'aides versées en subvention aux entreprises**, soit 10 051 € par emploi créé.

Le taux moyen d'intervention de l'aide par emploi étant de 19 %, le montant total des dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de ces plans de recrutement est de **19 090 332 €**. **L'effet de levier est donc d'un peu plus de 5, c'est-à-dire que pour 1 € investi par la Collectivité Territoriale de Corse en intervention au bénéfice des entreprises, le montant de dépenses réellement effectuées par ces dernières au profit de leurs salariés est de 5 €.**

Les données disponibles permettent d'analyser la répartition de ces emplois et de ces aides selon divers critères.

▪ Répartition des emplois aidés par activité

En terme de répartition des emplois aidés par secteur d'activité, **les activités de construction** d'une part, comprenant notamment les entreprises de BTP, mais également l'activité des différents artisans constituant les corps de métier de cette activité et, **les activités de services aux personnes**, d'autre part, représentent la part la plus importante, soit 55,4 % du total des emplois aidés.

On retrouve également, d'une manière plus nuancée, les services aux entreprises et les activités industrielles, pour l'essentiel relevant des secteurs de la transformation agro-alimentaire et de l'aéronautique.

Tableau 1 - Répartition des emplois aidés par activités

Types d'activités	Nombres d'emplois		Montant total de l'aide allouée	Montant des dépenses engendrées
Commerce	29	8,03%	300 188,00 €	1 537 430,3
Construction	102	28,25%	995 553,35 €	5 525 648,6
Industrie	61	16,90%	623 748,80 €	3 258 319,0
Services aux entreprises	71	19,67%	695 475,00 €	3 655 087,0
Services aux personnes	98	27,15%	1 013 478,20 €	5 113 847,0
Total général	361	100,00%	3 628 443,35 €	19 090 332

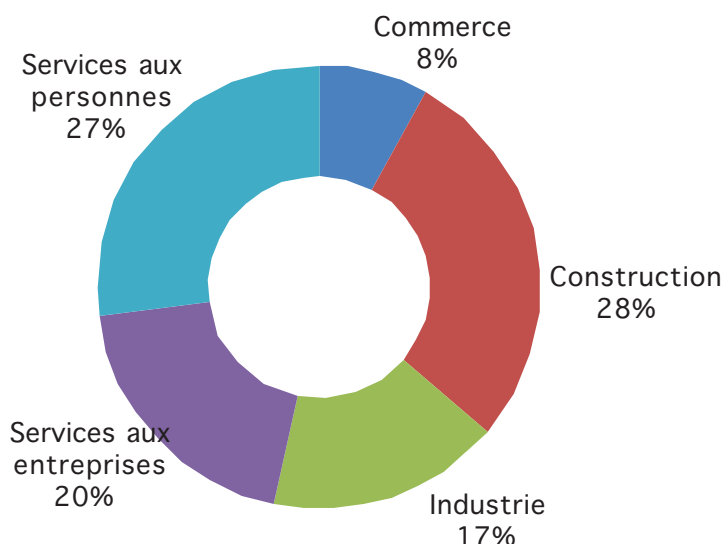


Figure 1 - Répartition des emplois aidés par activités

- Répartition des emplois aidés par qualification

Le dispositif CORSEMPLOI avait également retenu comme un de ses objectifs principaux le renforcement de l'insertion professionnelle des personnes qualifiées, sans toutefois prévoir des dispositions incitatives spécifiques.

Ainsi sur 361 emplois primés, 246 concernent des emplois qualifiés¹ contre 115 emplois non qualifiés.

Tableau 2 - Répartition des emplois aidés par qualifications

Emploi qualifié - Total	246
<i>dont Hommes</i>	160
<i>dont Femmes</i>	86
Emploi Non qualifié - Total	115
<i>dont Hommes</i>	66
<i>dont Femmes</i>	49
EMPLOI TOTAL	361

¹ Ont été considérés comme employés qualifiés, tout les employés possédant au minimum un niveau de qualification niveau V, c'est-à-dire ayant au moins validé un CAP ou un BEP.

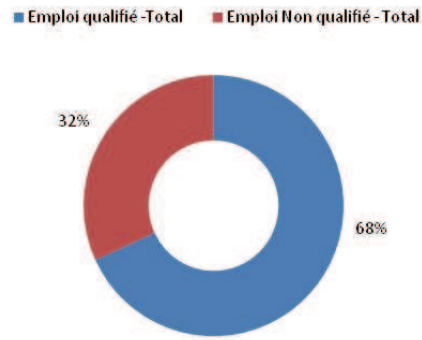


Figure 2- Répartition des emplois aidés par qualifications

Si la part des emplois qualifiés est de près de 70 %, ce chiffre est à relativiser, car ce sont moins de 10 % des emplois de cette catégorie qui appartiennent à des emplois de cadres ou d'ingénieurs.

▪ Répartition des emplois aidés par « public »

CORSEMPLOI entendait également favoriser le retour à l'emploi des personnes en difficulté. Ainsi, le règlement d'aide avait identifié 5 catégories de « publics » dit en difficulté par rapport à l'emploi :

- Les jeunes de plus de 18 ans et de moins de 26 ans en recherche d'emploi ;
- Les jeunes de moins de 26 ans en situation de premier emploi et sans qualification professionnelle ;
- Les personnes handicapées ;
- Les personnes bénéficiaires de RMI, les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les personnes de plus de cinquante ans en demande d'emploi.

Sur les 361 emplois aidés au cours de la période 2008-2010, 104 relèvent de l'un des publics en difficulté précités, contre 257 qui ne rentrent pas dans ces catégories.

■ Publics en difficulté ■ Publics "sans difficulté

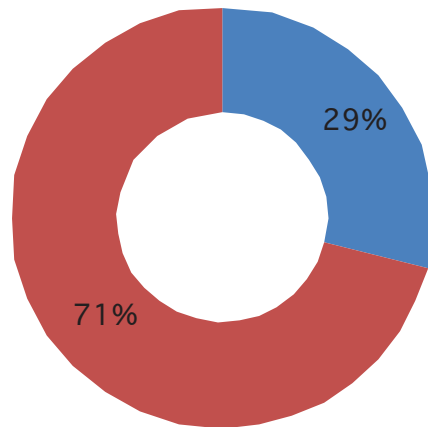


Figure 3 - Répartition des emplois aidés par publics

La répartition de l'intervention entre ces différents publics en difficulté est la suivante :

Tableau 3- Répartition des emplois aidés par publics en difficulté

Jeunes de +18ans et de -26 ans en recherche d'emploi depuis + 3 mois	31
<i>dont Hommes</i>	23
<i>dont Femmes</i>	8
Jeunes de - 26 ans en prenant un emploi et sans qualification professionnelle	7
<i>dont Hommes</i>	6
<i>dont Femmes</i>	1
Handicapés	11
<i>dont Hommes</i>	5
<i>dont Femmes</i>	6
Régimes demandeur d'emploi à longue durée	46
<i>dont Hommes</i>	28
<i>dont Femmes</i>	18
Personnes de plus de 50 ans	9
<i>dont Hommes</i>	6
<i>dont Femmes</i>	3
TOTAL Publics en difficulté	107

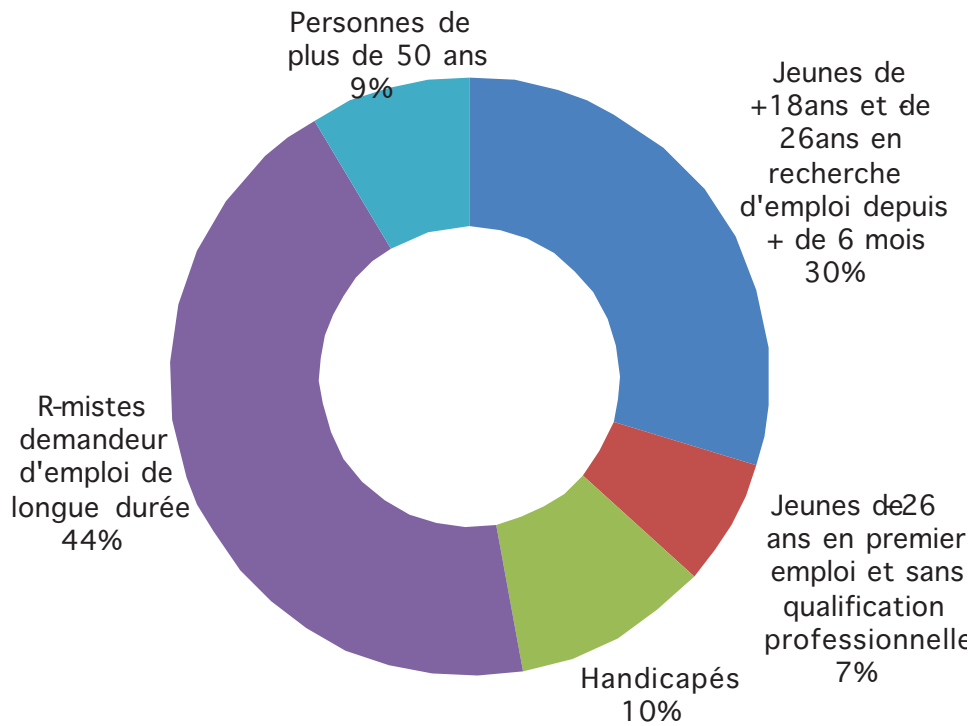


Figure 4- Répartition des emplois aidés par publics en difficulté

▪ Répartition des emplois aidés par sexe

La politique de cohésion retient comme l'un de ses objectifs principaux, l'égalité des genres dans les entreprises. Pour ce qui est des emplois aidés dans le cadre du programme CORSEMPLOI, ce sont 226 hommes qui ont bénéficié d'une aide contre 135 femmes.

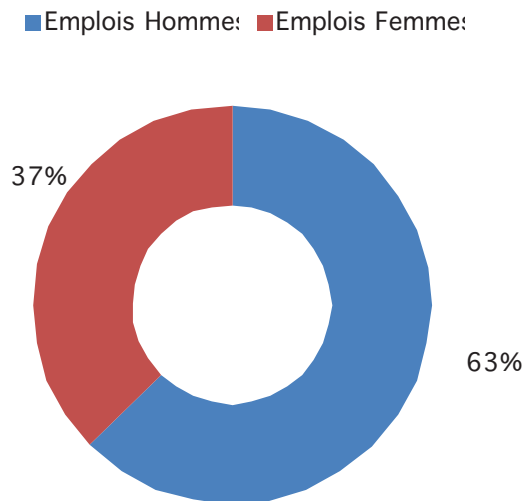


Figure 5 - Répartition des emplois aidés par sexes.

Cette répartition, certes imparfaite, car encore éloignée de l'équilibre, s'est toutefois fortement améliorée par rapport à la période précédente. En l'occurrence entre 2006 et 2008, ce sont 81 % d'hommes qui occupaient un poste primé dans le cadre d'une aide régionale à l'emploi contre seulement 19 % de femmes.

▪ Répartition des emplois aidés par territoires

La répartition géographique fait apparaître une forte concentration des emplois aidés sur les deux grands pôles urbains du pays ajaccien et du grand Bastia, soit près de 73,3 %.

Tableau 4 - Répartition des emplois aidés par territoires

Types d'activités	Nombres d'emploi aidés		Montant total de l'aide allouée	Montant des dépenses engendrées
BALAGNE	17	4,71%	166 933,80 €	910 292,00 €
CASTAGNICCIA/MARE E MONTI	7	1,94%	74 764,00 €	373 821,00 €
CENTRE CORSE	33	9,14%	323 561,00 €	1 700 307,00 €
EXTREME SUD/ALTA ROCCA	16	4,43%	167 080,00 €	862 897,00 €
OUEST CORSE	2	0,55%	16 902,00 €	102 649,00 €
PAYS AJACCIEN	138	38,23%	1 414 454,05 €	7 449 563,30 €
PAYS BASTIAIS	127	35,18%	1 271 903,50 €	6 598 258,30 €
PLAINE ORIENTALE	20	5,54%	181 845,00 €	1 037 544,30 €
TARAVO/VALINCO/SARTENAIS	1	0,28%	11 000,00 €	55 000,00 €
Total général	361	100,00%	3 628 443,35 €	19 090 332,00 €

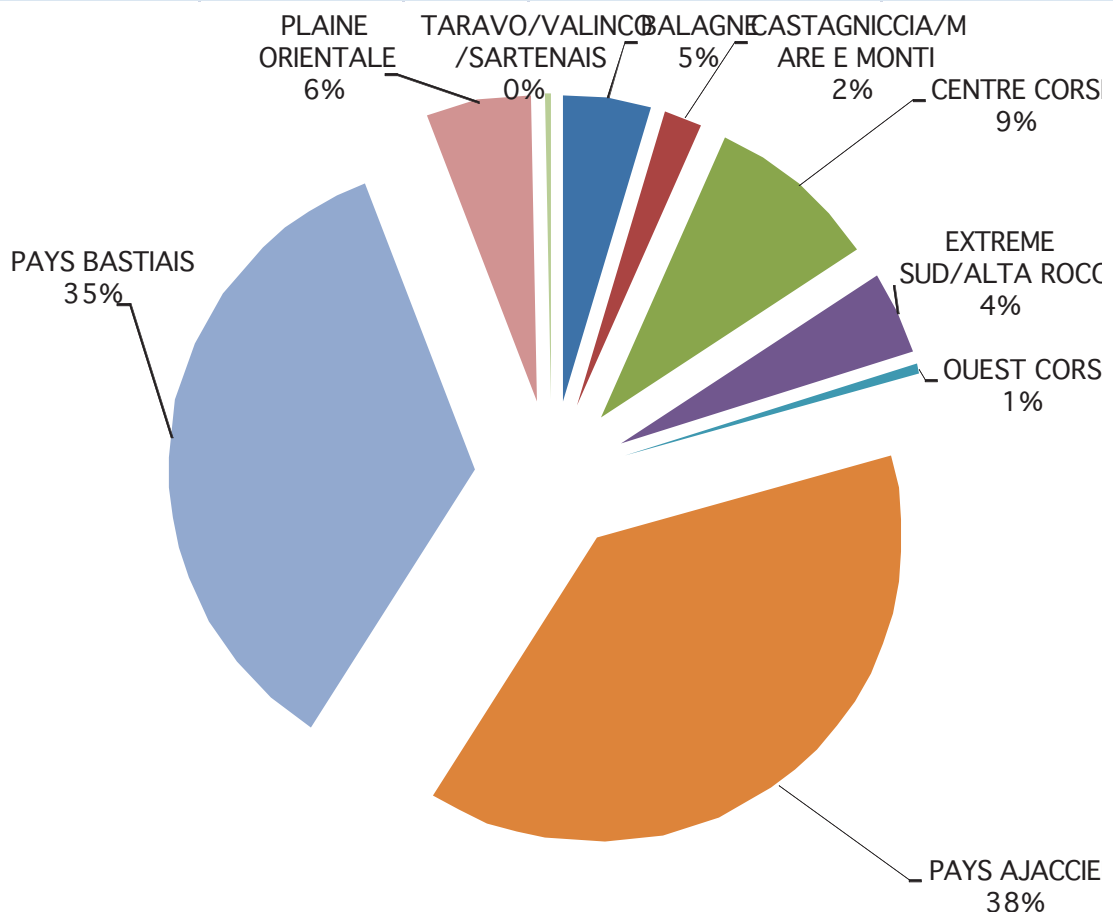


Figure 6 - Répartition des emplois aidés par territoires

-I.3- Enquête qualitative auprès des bénéficiaires du programme

Au cours du premier trimestre 2011, une enquête de satisfaction a été menée par l'ADEC auprès des entreprises bénéficiaires du dispositif CORSEMPLOI entre juin 2008 et septembre 2010. Cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon constituée de 20% du nombre total d'entreprises bénéficiaires de ce dispositif sur la période considérée.

Cette enquête avait pour objectif de recueillir d'une part, le sentiment des bénéficiaires sur l'aide régionale obtenue et, d'autre part, leur sentiment sur les possibilités d'évolution du dispositif.

Il apparaît ainsi que 94 % des entreprises consultées sont globalement satisfaites de l'aide obtenue, et pour **70 % d'entre elles, l'obtention de l'aide à été décisive dans la création d'emplois**, et donc par voie de conséquence dans l'accroissement de leur activité.

Toutefois ces résultats sont à nuancer par l'opinion des entreprises sur deux points :

- Le premier concerne la procédure d'obtention de l'aide : 63 % des entreprises interrogées pense que cette dernière est trop complexe, ce qui peut parfois même rendre décourageante la sollicitation de l'aide.
- Le second concerne le temps d'accès au financement : 75 % des entreprises interrogées le trouvent inadéquat, ce qui conduit également 75 % des entreprises à considérer que le paiement de l'aide n'est pas intervenu au moment adéquat dans la réalisation de leur projet.

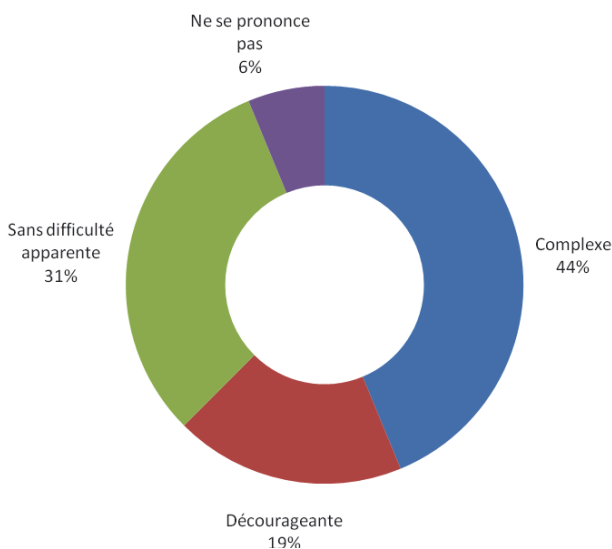


Figure 7 - Réponses des entreprises interrogées quant à la caractérisation de la procédure d'obtention de l'aide

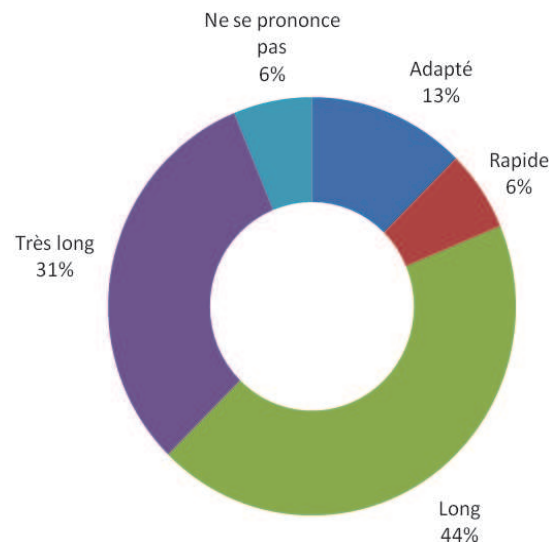


Figure 8 - Réponses des entreprises interrogées quant à la caractérisation du temps nécessaire à l'obtention du financement

Concernant l'effet incitatif de l'aide obtenue sur l'embauche de salariés appartenant à un public dit en difficulté, seul un effet significatif est mesurable sur l'embauche des

jeunes et des personnes inscrites au Pôle Emploi, ce qui vient confirmer les résultats issus du bilan chiffré du dispositif.

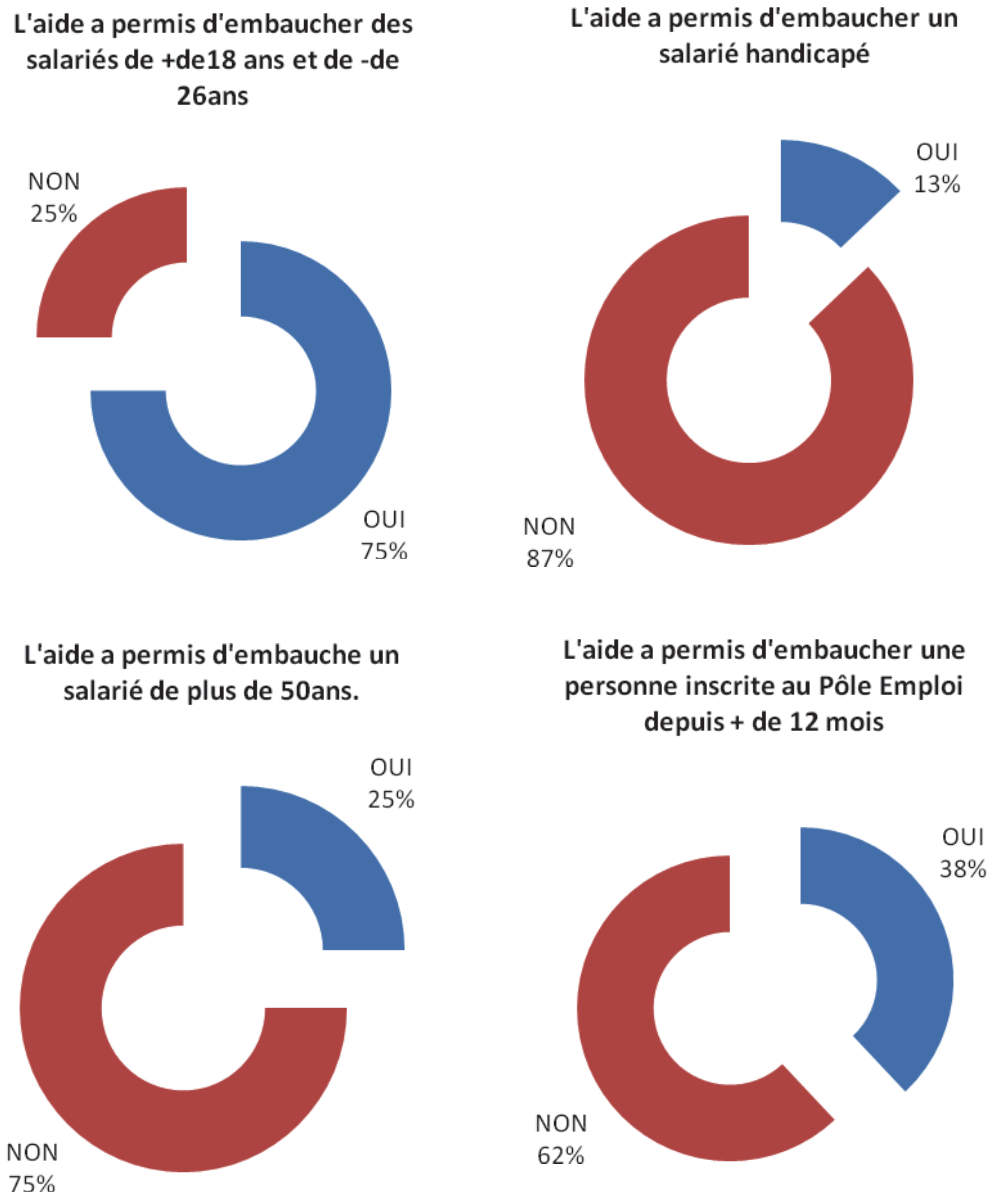


Figure 9 - Réponses des entreprises interrogées quant à l'embauche de salariés en "difficulté"

Enfin concernant les possibilités d'améliorations attendues dans le cadre de la réforme du dispositif régional de soutien à l'emploi, l'enquête révèle que :

- La simplification de la demande d'aide à l'emploi est susceptible pour 81 % des entreprises de renforcer leur intérêt pour ce type d'aide.
- La réalisation des formalités de dépôt de demande par internet serait susceptible pour 81 % des entreprises de renforcer leur intérêt pour ce dispositif.
- 94% des entreprises sont favorables au fait de lier l'obtention d'une aide à l'emploi à la mise en place d'un programme de formation adaptée pour les personnels recrutés dans ce cadre ;
- 81 % des entreprises sont également favorables au fait de lier l'obtention de l'aide à la mise en place d'une politique en faveur du développement durable (diagnostic énergétique, recyclage des déchets,...) dans l'entreprise ;

Enfin, les entreprises apparaissent partagées (54 % favorables contre 46 % non favorables) quant à la possibilité de lier l'obtention d'une aide à l'emploi à la réalisation d'un programme d'investissement.

-II- ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION DE L'EMPLOI EN CORSE

-II.1- Situations générales.

Les dernières publications de l'INSEE font état :

- **D'un taux de chômage au 4^{ème} trimestre 2010 de 9,3 %.**
Taux s'inscrivant dans une tendance à la hausse après une phase de stabilisation autour de 9 % durant la première partie de l'année 2010.
- **D'un nombre de demandeurs d'emplois² de 14 653 personnes fin février 2011.** Ce chiffre est en augmentation de + 9,8 % sur un an.

A titre comparatif, en France métropolitaine, le taux de chômage au 4^{ème} trimestre 2010 s'établit à 9,6 % et le nombre de demandeur d'emplois en février 2011 est en augmentation de + 4,1 % par rapport à l'année précédente.

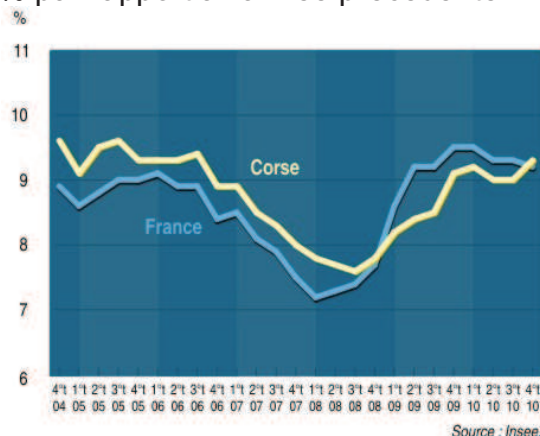


Figure 10- Evolution trimestrielle du taux de chômage (correctée des variations saisonnières)

² Nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Pôle Emploi, catégories A, B et C.

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue.

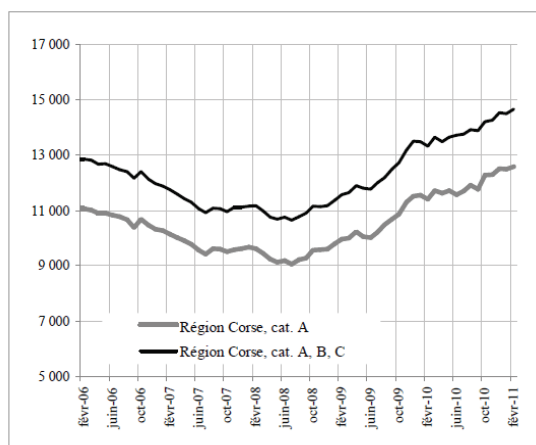


Figure 11 - Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pole Emploi - Catégories A et A, B, C (cvs en milliers)

Le taux de chômage, d'une manière générale, a fortement augmenté depuis le second semestre de l'année 2008, notamment en raison de la crise économique.

Cette situation n'a pas épargné la Corse. Ainsi, le marché du travail fait face à un nombre renforcé de demandeurs d'emplois. Entre février 2010 et février 2011, la Corse enregistre l'augmentation du nombre de demandeurs d'emplois la plus importante de toutes les régions françaises métropolitaines.

En outre le phénomène du chômage touche de manière quasi-équilibrée les deux départements de l'île : l'augmentation sur un an est de + 10,5 % en Corse-du-Sud pour 9,1 % en Haute-Corse.

En terme de répartition par sexes et par tranches d'âge, la Corse se caractérise par :

- **Un nombre accru de demandeurs d'emplois de plus de 50 ans** : ainsi le nombre de demandeurs d'emplois de plus de 50 ans (hommes et femmes confondus) est de +16,8% entre février 2010 et février 2011, alors qu'il est de 14,1% au niveau national.
- **Un nombre accru de demandeurs d'emplois de moins de 25 ans** : le nombre de demandeur d'emplois de cette catégorie (hommes et femmes confondus) est de + 10,4 % entre février 2010 et février 2011, alors qu'il est en recul de - 3,5 % au niveau national. Cette situation est d'autant plus significative que la Corse est la seule région française (avec Provence Alpes Côte d'Azur pour 0,1 %) à enregistrer une augmentation des demandeurs d'emplois de moins de 25 ans durant cette période.
- **Un nombre accru de demandeurs d'emplois chez les femmes**: ainsi l'augmentation du nombre de femmes demandeuses d'emplois sur un an s'établit à 10,1 % pour 9,3 % chez les hommes tandis qu'au niveau national l'augmentation sur un an est de 5,7 % chez les femmes contre 2,5 % chez les hommes.

<i>Données CVS</i>	Février 2010	Janvier 2011	Février 2011	Variation sur un mois	Variation sur un an
Corse					
Hommes	5 962	6 449	6 517	1,0%	9,3%
Femmes	7 386	8 038	8 136	1,2%	10,1%
Moins de 25 ans	2 112	2 287	2 333	2,0%	10,4%
Entre 25 et 49 ans	8 897	9 540	9 588	0,5%	7,8%
50 ans et plus	2 339	2 661	2 732	2,7%	16,8%
Hommes de moins de 25 ans	1 031	1 150	1 186	3,1%	14,9%
Hommes de 25 à 49 ans	3 799	4 064	4 053	-0,3%	6,7%
Hommes de 50 ans et plus	1 131	1 235	1 279	3,5%	13,0%
Femmes de moins de 25 ans	1 081	1 137	1 147	0,9%	6,1%
Femmes de 25 à 49 ans	5 098	5 475	5 535	1,1%	8,6%
Femmes de 50 ans et plus	1 207	1 426	1 453	1,9%	20,4%
Ensemble des catégories A, B, C	13 348	14 488	14 653	1,1%	9,8%

Sources : STMT - Pôle emploi. Dares. Cvs:Directe, DR Pôle emploi

Figure 12 - Répartition par sexe et par tranche d'âge des demandeurs d'emplois inscrits en fin de mois à Pole Emploi

-II.2- L'existence de publics en difficultés.

II.2.1. L'emploi des seniors.

L'âge apparaît comme l'un des principaux critères de discrimination à l'embauche. Depuis quelques années en effet, les seniors, personnes âgées de 50 ans et plus, sont au cœur de nombreuses politiques nationales et européennes, visant à favoriser leur réinsertion professionnelle. Toutefois, les effets de ces différentes politiques ne sont pas à la hauteur des attentes et de la situation de précarisation croissante de ce public.

Au 28 février 2011, la Corse comptait 2 732 demandeurs d'emplois de 50 ans et plus, représentant plus de 18 % de la population en demande d'emplois. La part des seniors en demande d'emploi est en progression de 16,8 % sur un an, contre 15,5 % au niveau national.

Ce problème, en raison de la structure démographique de la Corse, constitue une préoccupation majeure.

II.2.2. L'insertion professionnelle des jeunes.

Alors que les effets de la crise sur l'emploi sont encore bien visibles, la situation des jeunes sur le marché du travail apparaît nettement plus dégradée. Ainsi, comme le souligne l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans un rapport en date du 11 août 2010, ce sont près de 81 millions de jeunes qui sont touchés, soit 7,8 millions de plus qu'en 2007 et, au niveau national, le taux de chômage des 15-24 ans est passé de 17,7 % à 24,2 % entre 2008 et 2010.

La Corse n'est pas épargnée par ce phénomène, et les jeunes de moins de 25 ans représentent une part importante de la population sans emploi.

Ces chiffres récents confirment à quel point la situation des jeunes sur le marché de l'emploi est sensible à la conjoncture économique. Ils rappellent aussi, en comparaison avec ceux de l'ensemble de la population, que l'insertion des jeunes dans l'emploi est un processus complexe, souvent synonyme de chômage et de précarité.

Une récente publication de la DIRECCTE et de l'Association Régionale des Missions locales³ montre que la Corse est une des régions où la proportion de jeunes actifs en emploi est la plus faible, même si elle enregistre une progression favorable à ce sujet depuis 2009.

Néanmoins la situation est loin d'être favorable, ainsi seul 30,3 % des jeunes de 15 à 24 ans sont en situation d'emploi, contre 33,6 % au niveau national.

Ainsi fin 2009, 2 900 jeunes sont à la recherche d'un emploi en région Corse. Leur situation sur le marché du travail s'est fortement dégradée au cours de l'année, en relation directe avec l'impact de la crise économique et l'essoufflement des créations d'emplois associé. Leur concentration sur des métiers peu qualifiés, couplée à un déficit de formation complique leur accès, ou retour, à une situation d'emploi durable.

▪ **Des jeunes sans emploi majoritairement peu qualifiés et peu diplômés**

Le niveau de qualification conditionne fortement le risque d'exposition au chômage. C'est ce dont témoigne la structure de la demande d'emploi selon les qualifications : huit jeunes demandeurs d'emploi sur dix inscrits au Pole Emploi déclarent en région une qualification correspondante à celle d'employé, ils sont 67,2 % au niveau national.

En outre, en cette période économique défavorable, cette catégorie socioprofessionnelle progresse de 24,8 % sur un an.

Cette progression est préoccupante car elle illustre une plus forte concentration professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi insulaires qui limite les possibilités ou les opportunités de retour à l'emploi, notamment vers des postes plus qualifiés.

Par ailleurs, l'accès des jeunes insulaires aux postes qualifiés semble faire défaut.

Et si le faible nombre d'inscrits déclarant une qualification de personnel d'encadrement (3,4 % de la demande d'emploi, contre 7,6 % au niveau national) peut apparaître encourageant, elle peut également n'être que le reflet de l'accès limité des jeunes insulaires aux postes qualifiés, le niveau de qualification étant étroitement lié au niveau de formation.

³ L'insertion professionnelle des jeunes en région Corse en 2009 : Eléments de diagnostic sur la situation des jeunes au regard de l'emploi, du marché du travail et de l'insertion professionnelle, Direction Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Corse & Association Régionales des Missions Locales, publication DIRECCTE, M

Sources: DIRECCTE/Pôle emploi

	Manoeuvres	Ouvriers	Employés	Personnel d'encadrement
Corse du Sud	44	126	1 231	44
structure (%)	3,0	8,7	85,2	3,0
évolution s/ 1an (%)	83,3	48,2	27,8	51,7
Haute Corse	59	167	1 176	55
structure (%)	4,1	11,5	80,7	3,8
évolution s/ 1an (%)	55,3	27,5	21,9	-1,8
Région Corse	103	293	2 407	99
structure (%)	3,5	10,1	82,9	3,4
évolution s/ 1an (%)	66,1	35,6	24,8	16,5
France Métropolitaine	34 294	151 638	493 366	56 017
structure (%)	4,7	20,6	67,1	7,6

Figure 13 - Répartition des demandeurs d'emploi de moins de 25ans par qualifications

Ainsi, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi sans aucun diplôme, c'est-à-dire correspondant à des niveaux de formation Vbis et VI⁴, s'établit à 16,1 % de la demande d'emploi des moins de 25 ans, c'est 5 points de plus que la structure observée au niveau national. Plus préoccupant encore, leur nombre progresse vivement sur l'année 2009 (+ 37,2 %).

Sources: DIRECCTE/Pôle emploi

	Niveaux I et II	Niveaux III, IV	Niveau V	Niveaux V bis et VI
Corse du Sud	70	538	596	242
structure (%)	4,8	37,2	41,2	16,7
évolution s/ 1an (%)	27,3	24,2	33,0	47,6
Haute Corse	62	548	621	226
structure (%)	4,3	37,6	42,6	15,8
évolution s/ 1an (%)	-13,9	16,8	31,3	27,7
Région Corse	132	1 086	1 216	468
structure (%)	4,5	37,4	41,9	16,1
évolution s/ 1an (%)	3,9	20,4	32,0	37,2
France Métropolitaine	48,4	272,8	331,5	82,6
structure (%)	6,6	37,1	45,1	11,2
évolution s/ 1an (%)	36,7	21,5	18,7	14,1

Figure 14: Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans par niveau de formation.

▪ Des jeunes souvent en situation de contrat à durée déterminée

Quand ils sont en emploi, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés dans des emplois précaires et de faible qualité. Comme le souligne un récent rapport du

⁴ Les différents niveaux de formation sont distingués par les niveaux suivants :

Niveau I : validé par un diplôme de troisième cycle d'université, un diplôme d'ingénieur, ...

Niveau II : validé par une licence ou une maîtrise

Niveau III : validé par un BTS, un DUT, un par un diplôme de fin de premier cycle universitaire (DEUG, DEUST,...)

Niveau IV : validé par un Bac général, un Bac professionnel, un brevet de technicien, un brevet professionnel.

Niveau V : validé par un CAP ou un BEP ;

Niveau Vbis : validé par une formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au certificat professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.

Niveau VI : formation n'allant pas au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi⁵, près de trois quarts des embauches des jeunes de moins de 25 ans s'effectuent sous la forme d'un contrat à durée déterminée.

En outre, si le temps partiel apparaît comme peu mobilisé dans l'emploi des jeunes insulaires, le recours à l'emploi en contrat à durée déterminée (CDD) de manière récurrente est en revanche très fréquent : 62,1 % des effectifs du secteur privé âgés de moins de 25 ans occupent ce type d'emploi en Corse en 2006. C'est plus du double de la structure observée pour l'ensemble des classes d'âge (29,6 %) et c'est 30 points de plus que la seule classe d'âge 25-35 ans (32,2 %).

Le faible niveau de qualification est un facteur explicatif de l'embauche en CDD, ainsi fin 2006, près de 40 % des postes d'employés, qui concentrent une part importante des jeunes en emploi de moins de 25 ans, sont en CDD.

Inversement, pour les postes qualifiés, on enregistre une majorité de CDI, c'est le cas 9 fois sur 10 pour les postes d'encadrement et de chefs d'entreprises salariés, et 8 fois sur 10 pour les professions intermédiaires.

En outre, les secteurs des services aux personnes et du commerce ont tendance à recourir plus souvent à ce type de contrat, respectivement 63,3 % et 25,2 %, or ce sont ces deux secteurs qui emploient le plus grand nombre de jeunes insulaires (8 sur 10).

Enfin, un autre facteur spécifique à la Corse, la saisonnalité de certaine activité, favorise le recours croissants aux CDD, plus particulièrement dans l'emploi des jeunes : 95 % des emplois saisonniers sont ainsi à durée déterminée.

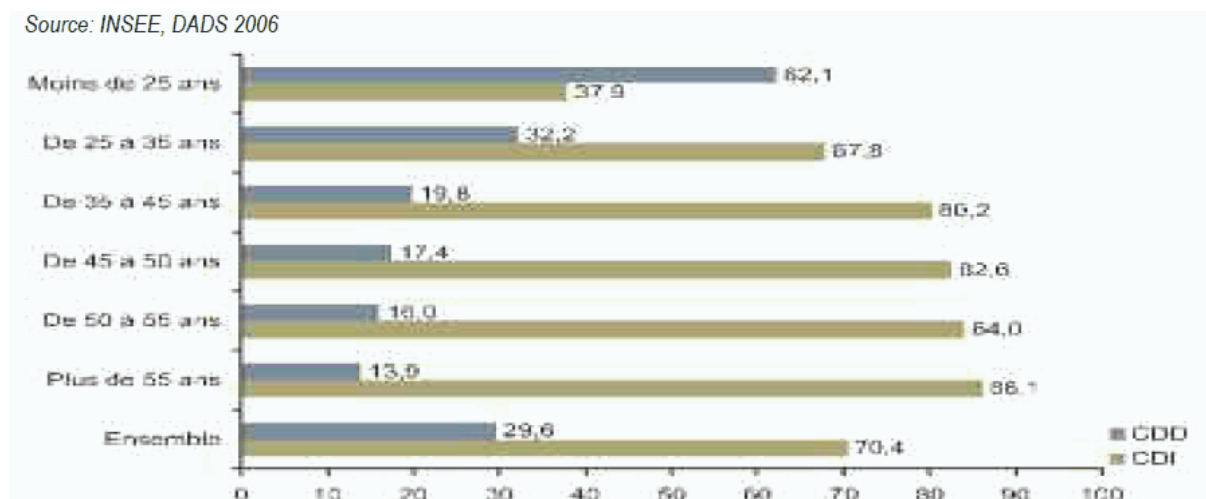


Figure 15 - Répartition des emplois par tranche d'âge et par type de contrat

II.2.3. L'insertion professionnelle des personnes handicapées

L'emploi des personnes handicapées est un sujet de préoccupation internationale. En mai 2009, le forum organisé à Stockholm qui a réuni les pays membres de l'OCDE autour de la thématique « Maladie, Invalidité et travail : garder le cap dans un contexte de ralentissement de l'activité économique » a abouti aux constats et aux préconisations partagées suivantes :

⁵ Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « Diagnostic sur l'emploi des jeunes », 10 février 2011.

- Les taux d'activité des personnes ayant un problème de santé ou un handicap sont faibles, et leur niveau de pauvreté est important ;
- Il est nécessaire de préserver l'unité sociale dans un esprit de non-discrimination et de mobiliser la force de travail des personnes handicapées pour faire face aux pénuries de main d'œuvre liées au vieillissement de la population et à une croissance démographique parfois faible.

Ce constat est malheureusement conforme à la réalité, en effet, malgré l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instaurée en 1987 pour les entreprises de 20 salariés et plus ainsi que pour la fonction publique, **le taux de chômage des personnes handicapées est de près de 20 %**, plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale tout public confondu.

Une fois encore, la Corse n'est pas exclue de cette situation préoccupante. Ainsi, comme pour l'ensemble des publics, le chômage des personnes handicapées en Corse est en augmentation de 11 % entre juin 2009 et juin 2010. Cette situation s'accompagne d'une part élevée des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (37 %) et des chômeurs de longue durée (42 %).

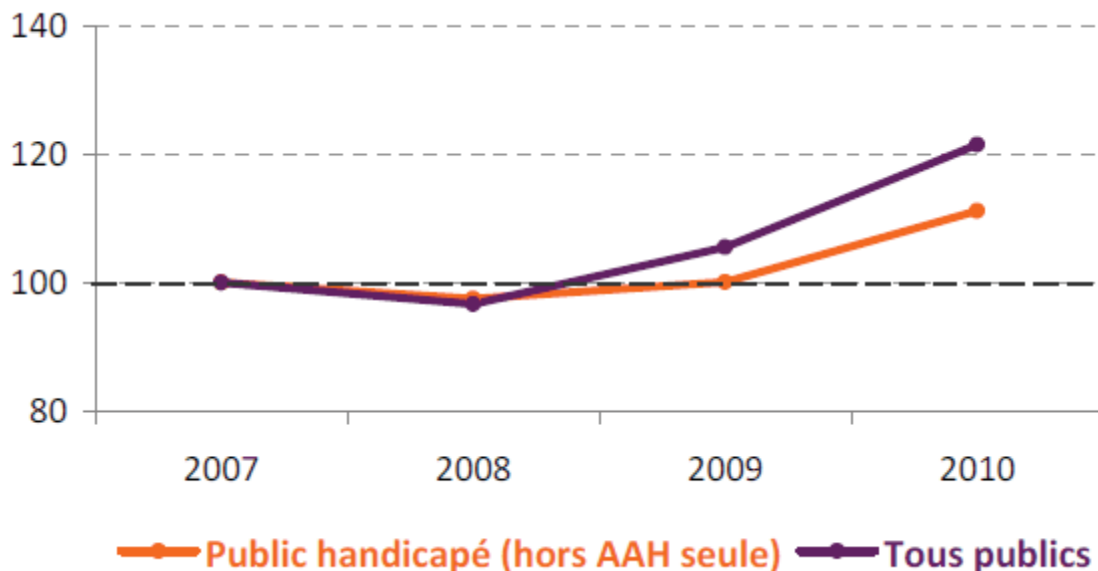


Figure 16 - Demandeurs d'emploi en fin de mois (catégorie A, B, C, base 100 : 2007) -
Source AGEFIPH & Pôle Emploi

En outre, les caractéristiques du chômage des personnes handicapées sont particulièrement alarmantes :

- **Les femmes sont particulièrement touchées ;**
- **Les personnes handicapées se caractérisent tout particulièrement par un faible niveau de qualification.**

<i>Caractéristiques DEFM (cat. A-B-C)</i>	<i>% fin juin 2010</i>	
	<i>Personnes handicapées</i>	<i>Tous publics</i>
<i>Femmes</i>	46%	55%
<i>50 ans et plus</i>	37%	19%
<i>Niveau inférieur au CAP (Vbis et VI)</i>	34%	22%
<i>Faible niveau de qualification (manœuvre, OS, employé non qualifié)</i>	44%	29%

Figure 17 - Caractéristiques de demandeurs d'emplois handicapés. Source AGEFIPH et Pôle Emploi

-III- LES GRANDES ORIENTATIONS DU NOUVEAU DISPOSITIF CORSEMPLOI²

Fruit d'un travail approfondi et collaboratif, le nouveau dispositif **CORSEMPLOI²** entend être :

- **plus simple et compréhensible** afin que toutes les entreprises puissent y avoir aisément accès si celles-ci répondent aux critères posés par le présent règlement ;
- **plus ciblé et plus pertinent**, en soutenant d'une part plus fortement la création d'emplois de personnes en difficultés et d'autre part en soutenant de manière plus incitative les projets d'accroissement de la compétitivité de nos entreprises ;
- **élargi**, au sens où il doit permettre de répondre aux besoins connexes des entreprises en matière de création d'emplois : aménagement de postes pour les salariés handicapés, formation pour les salariés peu qualifiés ;
- **Privilégiant** les entreprises socialement responsables.

-III.1- CORSEMPLOI² : un programme plus simple et compréhensible

Le premier programme CORSEMPLOI avait retenu comme principe d'action la modulation du taux d'intervention de l'aide en fonction de divers critères : publics en difficulté, secteurs d'activités prioritaires,....

La multiplication de ces critères a contribué, à l'usage, à obscurcir la visibilité du dispositif par les entreprises, et par voie de conséquence à freiner la mobilisation de celui-ci au profit de la création d'emploi.

C'est donc afin d'accroître la compréhension et la visibilité du dispositif auprès des entreprises, que **CORSEMPLOI²**, ne retient plus ce système de modulation multiple, mais se base sur une série de mesures d'aides, chacune identifiée à une fiche

descriptive, permettant de saisir simplement et rapidement les conditions d'accès à la mesure, le taux d'intervention, et les contreparties exigées.

Chaque mesure d'aides entend ainsi répondre à un objectif spécifique clairement définie, pour lequel une série d'indicateurs seront collectés, afin de pouvoir évaluer chaque mesure.

En outre, et comme le révèle l'enquête auprès des entreprises, les modalités d'accès au dispositif, ainsi que le temps de libération des financements doivent être améliorés, afin de renforcer l'efficacité de l'intervention de la Collectivité Territoriale de Corse, dans son soutien à la création d'emploi.

En effet, si le paiement de l'aide intervient de manière totalement dissociée à la réalité des besoins de l'entreprise, l'effet incitatif et la pertinence de l'aide n'en sont que d'autant plus diminués.

Pour ce faire, une réflexion devra être menée, au sein du Conseil Exécutif, en association avec les membres du bureau de l'ADEC, afin de pouvoir identifier les voies et moyens permettant d'améliorer ces deux aspects.

-III.2- CORSEMPLOI² : un programme plus ciblé, plus pertinent et élargi

Comme l'a montré en 2007 un rapport de la Cour des Comptes sur l'évaluation des aides des collectivités aux entreprises, les aides relevant du soutien à l'emploi sont souvent associées à un effet d'aubaine. L'aide à l'emploi ayant acquis dans ce cadre un caractère quasi-automatique.

Si le premier dispositif CORSEMPLOI a permis quelque peu de réduire ce caractère quasi-automatique d'accès à l'aide l'emploi, quelque soit le caractère du projet de l'entreprise, le nouveau programme **CORSEMPLOI²** entend réduire plus drastiquement ce caractère quasi-automatique en concentrant l'essentiel de son action sur des objectifs ciblés et précis.

Ces objectifs sont au nombre de trois :

→ Renforcer l'insertion professionnelle des publics en difficulté

L'état des lieux de l'emploi en Corse montre que la Corse n'est pas épargnée par les dégâts de la crise économique mondiale, et ces difficultés, vecteurs de précarité, touchent plus particulièrement certains publics. Parmi eux, les personnes âgées de plus de 50 ans, les personnes présentant un handicap physique ou mental, et les travailleurs défavorisés, c'est-à-dire en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois, et les jeunes sans activités et sans qualification.

Ces quatre « publics » bénéficieront dans le cadre du nouveau programme **CORSEMPLOI²** de mesures d'aides spécifiques et plus incitatives que précédemment afin de renforcer de manière plus accentuée l'insertion ou la réinsertion des ces personnes, seul moyen de lutter contre leur précarisation croissante.

Ainsi les taux d'intervention sont fixés, selon les cas, dans le respect des obligations communautaires en la matière, entre 35 % et 75 % (pour les personnes handicapés) des coûts salariaux évalués sur 12 ou 24 mois.

En outre, ces publics se caractérisent souvent par un niveau de qualification très faible. C'est pourquoi, le programme **CORSEMPLOI2** intègre une mesure d'aide à la formation de ces publics.

Les entreprises qui s'engageront, dès l'embauche du nouveau salarié, à initier un processus de formation personnalisé, verront le taux d'intervention bonifié, renforçant ainsi l'incitativité de l'aide, et par voie de conséquence, l'impact du programme régional en matière d'élévation des compétences.

Elles pourront dans ce cadre bénéficier d'une prise en charge partielle des frais de formation pouvant aller jusqu'à :

- **45 % des coûts de formation dans le cadre d'une formation spécifique.**
C'est à dire toute formation comprenant un enseignement directement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise ou procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée ;
- **80 % des coûts de formation dans le cadre d'une formation générale.**
C'est dire toute formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail. La formation est de fait considérée comme générale, si l'une des deux conditions suivantes est remplie :
 - Elle est organisée en commun par plusieurs entreprises indépendantes ou est ouverte aux salariés de différentes entreprises ;
 - Elle est reconnue, certifiée et validée par des autorités ou organismes publics ou par d'autres organismes ou institutions auxquels un Etat membre ou la Communauté a conféré des compétences en la matière

Enfin, dans le droit fil de CORSE-ECO-SOLIDAIRE, les entreprises s'engageant dans le recrutement de personnel handicapé, pourront également bénéficier d'un accompagnement financier de la Collectivité Territoriale de Corse dans le cadre de l'aménagement des postes de travail.

Cet accompagnement est compris entre 75% et 100% des coûts supplémentaires liés à l'aménagement spécifique du poste de travail, plafonné à 30 000€ par emploi et par entreprise.

➔ Renforcer la compétitivité des entreprises

Le précédent dispositif ne permettait pas de distinguer les entreprises sollicitant une aide à l'emploi dans le cadre de la création d'un emploi complémentaire, lié à un simple accroissement d'activité et indépendant de toute stratégie d'entreprise mais

relevant uniquement d'éléments purement conjoncturels, d'un projet de créations d'emplois, souvent important (plus d'une dizaine d'emplois) et, correspondant à la déclinaison opérationnelle d'une stratégie d'entreprise définie et précise, complémentaire d'un programme d'investissements.

Pour remédier à cette situation, le programme **CORSEMPLOI2** distingue désormais ces deux situations.

D'une part, afin de ne pas trop limiter l'intervention de la Collectivité Territoriale de Corse à l'ensemble des entreprises de corse et notamment les très petites entreprises et petites entreprises du secteur artisanales notamment, est créée une aide forfaitaire, d'un montant de 5 000 € par emplois (sur la base d'un temps plein). Les emplois devront être créés en contrat à durée indéterminée et l'aide pourra être mobilisable par les entreprises ne possédant pas plus de 20 salariés et n'ayant pas plus de 3 années d'existence.

D'autre part sont créées deux mesures spécifiques de soutien à la compétitivité des entreprises :

- **L'une ouverte aux petites et moyennes entreprises** qui doit permettre d'accompagner de manière significative les projets d'implantation, de restructuration, de développement, ou de manière plus générale d'investissement devant conduire au recrutement d'au moins 3 salariés. L'aide sera portée à 20% du montant total des coûts salariaux élargis aux cotisations de sécurités sociales et aux frais de garde d'enfants et de parents, calculés sur 24 mois.

Toutefois afin de respecter la réglementation communautaire en vigueur et les seuils règlementaires d'intervention publique, l'accès à cette aide à l'emploi ne sera pas cumulable avec une intervention sur les investissements liés directement au projet par un des outils de la plateforme CorseFinancement.

En effet ces outils financiers étant dotés de fonds publics, leur intervention est assimilable à une intervention publique, ne permettant pas le cumul d'une aide à l'emploi et d'une aide à l'investissement sur un même projet.

- **L'autre, ouverte aux grandes entreprises au sens de la Commission Européenne**, qui doit permettre d'accompagner également les grands projets d'investissements et de diversification, devant conduire au recrutement d'au moins 8 salariés. L'aide sera portée à 15% du montant total des coûts éligibles, qui pour les coûts salariaux sont calculés sur 24 mois.

Les outils financiers de la plateforme CorseFinancement, ne pouvant pas règlementairement intervenir dans le cas d'un projet porté par une grande entreprise, cette aide, doit également permettre de prendre en compte alternativement le montant des investissements ou le montant des coûts salariaux. L'aide est plafonnée à 300 000 € par an et par entreprise.

Ainsi dans le cas de ces deux mesures l'entreprise ne pourra bénéficier de l'aide à l'emploi que si elle fait le choix de ne pas bénéficier d'un accompagnement public pour le financement des investissements liés au projet.

Enfin, **CORSEMPLOI**² entend promouvoir de manière plus efficace le développement et la structuration des entreprises en soutenant le recrutement de cadres qualifiés.

A cet effet, une mesure d'aide spécifique est donc créée. Le salarié recruté devra être affecté à une tâche d'encadrement dans l'entreprise. Cette dernière devra démontrer dès le dépôt de sa demande que le salarié sera affecté à des missions en cohérence avec son niveau de diplôme et ses qualifications, et elle devra veiller à ce que la rémunération de ce dernier soit en adéquation avec ces niveaux.

➔ Renforcer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés qualifiés

Si encore de nombreux jeunes corses sont dans une situation de faible qualification et de faibles diplômes, les structures de formations supérieures insulaires, forment aujourd'hui de plus en plus de jeunes corses, à des niveaux souvent très qualifiés.

Comme le révèle une note de Centre d'Analyse Stratégique⁶ de juillet 2010, si l'insertion des diplômés en France augmente avec le niveau de formation, toutefois il existe depuis le début des années 2000 une césure au niveau des diplômes les plus élevés, notamment les titulaires d'un doctorat.

Aujourd'hui l'insertion de ces jeunes diplômés dans le tissu économique insulaire apparaît comme un des objectifs majeurs, afin de permettre aux entreprises d'intégrer de nouvelles connaissances et de nouvelles techniques, de renforcer leur capacité d'innovation et de créativité, et, d'une certaine manière, d'accroître leur compétitivité et leur garantir ainsi une place plus prédominante dans le contexte fortement concurrentiel. Cet objectif constitue l'un des objectifs principaux de la Stratégie Régionale de l'Innovation adoptée par l'Assemblée de Corse le 27 janvier 2011.

En ce sens, l'Assemblée de Corse, dès 2008 avait, adopté le programme Corse Esprit d'Entreprise, dont certaines mesures à destination des entreprises contribuaient à la réalisation de cet objectif.

Toutefois, le fonctionnement de ces mesures, malgré plusieurs ajustements techniques approuvés par l'Assemblée de Corse s'est relevé imparfait, et non optimal (processus de l'appel à projets non adaptés, communication sur le dispositif difficile car trop complexe,...) freinant ainsi la réalisation de l'objectif initial.

Aussi, dans le cadre de la refonte du programme CORSEMPLOI, et afin de disposer d'un dispositif régional de soutien à l'emploi unique et visible, il convient d'intégrer pleinement cette ambition au travers trois mesures d'aides spécifiques :

- **La première concernant les jeunes diplômés de BAC+2 à BAC+8** ouverte aux entreprises de Corse qui doit permettre de favoriser l'insertion de ce public dans la vie professionnelle, sur des missions en parfaite adéquation avec le niveau de qualification. L'entreprise devra démontrer lors du dépôt de sa demande que le jeune diplômé sera affecté à des missions en cohérence avec son niveau de diplôme et ses qualifications, et elle devra veiller à ce que la rémunération de ce dernier soit en adéquation avec ces niveaux. Afin de

⁶ Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une « exception française », Centre d'Analyse Stratégique, Note de veille n° 189, juillet 2010

lutter contre la précarisation des jeunes, l'aide prévoit une forte bonification du taux d'intervention en cas de recrutement en contrat à durée indéterminée.

- **La seconde concernant l'insertion des doctorants dans la vie professionnelle**, qui doit permettre aux entreprises ou à tout autre organisme exerçant une activité de recherche. Elle vise à soutenir l'intégration de l'étudiant dès le commencement de sa thèse, en prenant en charge jusqu'à 65 % du coût salarial du doctorant pendant trois ans en cas de CDI (réduit à 50 % en cas de CDD). Comme pour la mesure précédente, l'établissement devra démontrer lors du dépôt de sa demande que le doctorant sera affecté à des missions en cohérence avec son niveau de diplôme et ses qualifications, et elle devra veiller à ce que la rémunération de ce dernier soit en adéquation avec ces niveaux.
- **La dernière concernant l'insertion des post-doctorants**, qui comme l'aide précédente, doit permettre de soutenir les projets d'activité de recherche des entreprises, ou de tout autre organisme insulaire, en prenant en charge 65% du coût salarial du doctorant pendant un an en cas de CDI (réduit à 50% en cas de CDD).

Si ces deux dernières mesures existaient déjà dans le cadre du programme Corse Esprit d'Entreprise, cette refonte doit permettre d'assouplir l'accès à ce type d'aides, notamment en :

- **substituant le mécanisme de l'appel à candidatures de quelques semaines lancé chaque année par l'ADEC, par une ouverture fixe et définie du dépôt des demandes, période qui devra être en cohérence avec le calendrier universitaire.**
- **assouplissant les nombreuses conditions du précédent dispositif, notamment celle relative au niveau salariale, qui a pu être un frein l'accès à ces mesures.**

Le nombre de projets annuels financés, ainsi que d'éventuelles thématiques prioritaires, seront fixés chaque année par le Conseil Exécutif de Corse, avant l'ouverture de la période de candidature.

-III.3- CORSEMPLOI²: un programme privilégiant les entreprises socio-responsables

L'attribution des aides à l'emploi dans le cadre du nouveau programme CORSEMPLOI répondra à plusieurs critères de socio-conditionnalité qui ont été discutés avec les partenaires institutionnels et les partenaires sociaux.

Jusqu'à aujourd'hui les seules vérifications qui étaient effectuées consistait à s'assurer que l'entreprise respectait ses obligations fiscales et sociales. Il est désormais proposé d'aller plus loin en imposant le respect des critères ci-après :

L'adhésion à une convention collective lorsque celle-ci existe dans le secteur d'activité de l'entreprise ;

- **La mise en œuvre d'un accord interprofessionnel régional ;**
- **La mise en adéquation les niveaux de rémunération avec les fonctions occupées par les salariés ;**
- **La mise en conformité de la rémunération minimum dans l'entreprise avec la législation nationale et favorise la sortie de la précarité des salariés concernés par ces basses rémunérations ;**
- **L'adopter d'une politique de transparence quant au niveau de la rémunération des dirigeants et son évolution ;**
- **L'adopter une politique de transparence en matière de redistribution des bénéfices ;**
- **La mise en place une politique d'intéressement des salariés lorsque cela est possible ;**
- **La mise en place les conditions d'existence de délégués du personnel et/ou délégués syndicaux ou d'un comité d'entreprise ;**
- **L'engagement dans un processus d'égalité hommes femmes, y compris salariale ;**
- **L'engagement à la mise en place d'une politique de formation ;**
- **L'engagement à respecter les obligations en matière de sécurité et de santé au travail et, d'autre part, à mettre en place des actions visant à réduire ces risques.**

L'ensemble de ces critères seront appréhendés en deux temps.

1^{er} TEMPS : RECEVABILITE DE LA DEMANDE
--

Dès la réception de la déclaration d'intention, les services de l'ADEC vérifieront si l'entreprise respecte les obligations légales qui pèsent sur elle en matière sociale.

Dans le cas où l'entreprise ne respecterait pas l'un de ces critères obligatoires, elle disposerait d'un délai de mise en conformité jusqu'au passage en Bureau de l'ADEC.

- **L'adhésion à une convention collective lorsque celle-ci existe dans le secteur d'activité de l'entreprise :** *l'entreprise applique-t-elle la convention collective à laquelle elle est rattachée ou adhère-t-elle à une convention dans le cas où celle-ci serait étendue.*
- **La mise en adéquation les niveaux de rémunération avec les fonctions occupées par les salariés :** *Dans le cas où il n'existe pas de convention collective.*
- **La mise en place les conditions d'existence de délégués du personnel et/ou délégués syndicaux ou d'un comité d'entreprise :** *En fonction du nombre de salariés (+ 10 ou + 50)*
- **L'engagement à respecter les obligations en matière de sécurité et de santé au travail et, d'autre part, à mettre en place des actions visant à réduire ces risques :** *Production d'un document unique.*
- **L'engagement à mettre en œuvre un accord interprofessionnel régional**
- **La mise en conformité de la rémunération minimum dans l'entreprise avec la législation nationale**

2^{ème} TEMPS : INSTRUCTION DU PROJET

Au cours de l'instruction, au regard de la situation individuelle de chaque entreprise, l'instructeur, avec le Chef d'entreprise définiront un engagement à respecter un ou plusieurs critères optionnels.

Ceci prendra la forme d'un accord signé par le Chef d'entreprise annexé à l'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement.

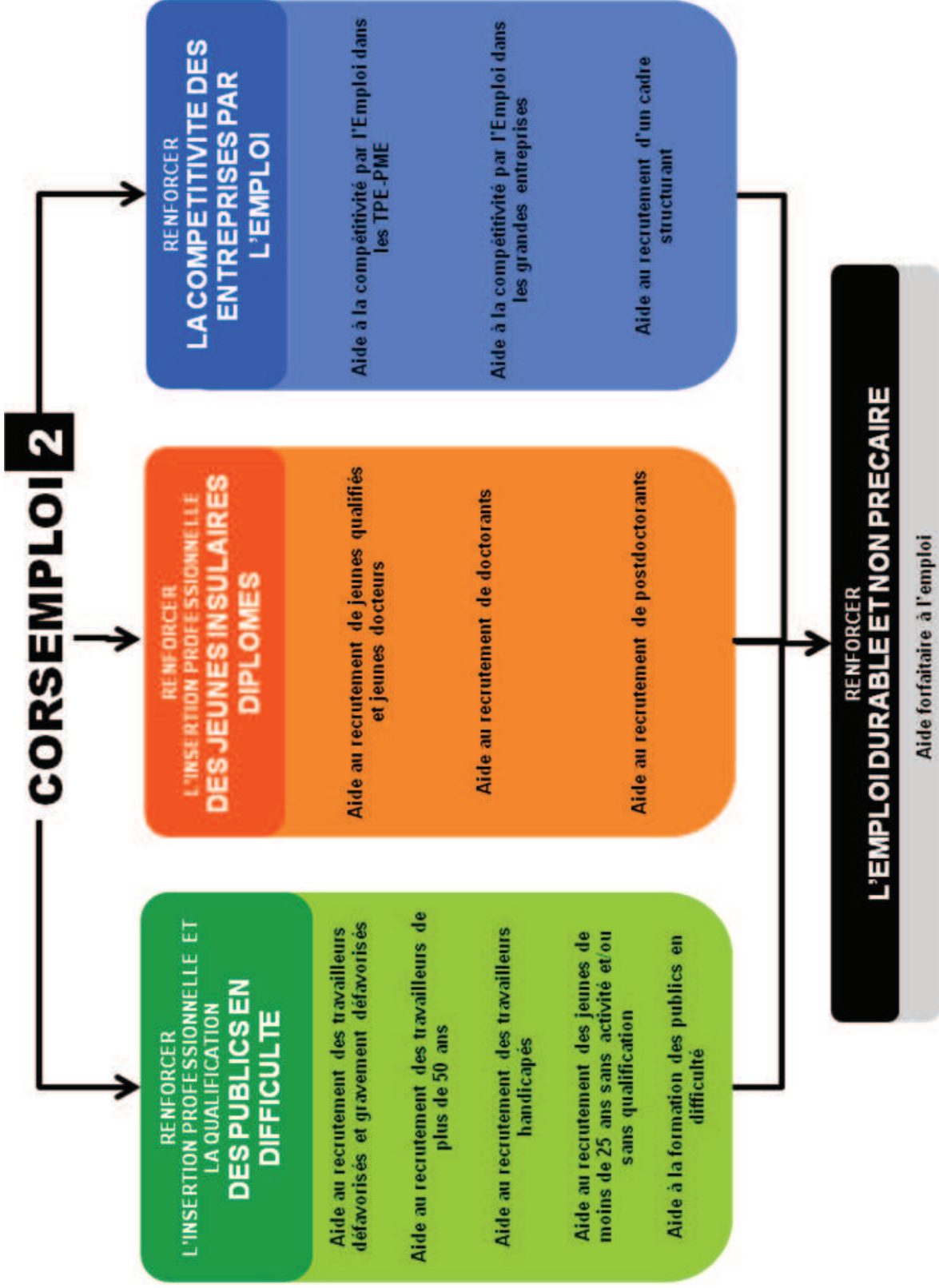
- Favoriser la sortie de la précarité des salariés concernés par ces basses rémunérations;
- L'adopter d'une politique de transparence quant au niveau de la rémunération des dirigeants et son évolution ;
- L'adopter une politique de transparence en matière de redistribution des bénéfices ;
- La mise en place une politique d'intéressement des salariés lorsque cela est possible ;
- L'engagement dans un processus d'égalité hommes femmes, y compris salariale ;
- Mettre en place des éléments accessoires à la rémunération tels que tickets restaurants, prise en charge de tout ou partie de la mutuelle et ou de prévoyance

Ce mécanisme sera mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi si toutes les entreprises devront se soumettre à l'appréciation des critères d'éligibilité elles devront prendre l'engagement d'appliquer un ou plusieurs critères optionnels selon le barème suivant :

- Entreprises de moins de 10 salariés : 1 critère
- Entreprises de + de 10 salariés : 2 critères
- Entreprises de + de 50 salariés : 3 critères

Dans ce cadre, la libération de l'aide pourra être fragmentée, et des contrôles intermédiaires seront effectués par les services instructeurs afin de vérifier l'implication réelle et effective de l'entreprise dans ce sens.

Au final, le programme **CORSEMPLOI2** se décline donc en 12 mesures d'aides qui entendent répondre, chacune, à un objectif spécifique. Ces douze mesures sont présentées de manière schématique ci-dessous et de manière précise dans le règlement d'aide suivant.



-III.4- CORSEMPLOI²: objectifs quantitatifs et financiers

Le programme doit permettre de soutenir entre 120 et 180 emplois par an.

L'évaluation budgétaire annuelle du nouveau programme CORSEMPLOI² s'élève à 3 225 000 €.

Il faut préciser qu'une partie des nouvelles aides viennent remplacer d'autres déjà existantes. C'est notamment le cas de trois mesures déjà budgétées pour la période 2008-2013, dans le cadre du programme Corse Esprit d'Entreprise.

Dès lors, le coût annuel du programme CORSEMPLOI diminué des mesures venant en substitution de celles du programme C2E, s'élève à environ 2 500 000 €.

Un bilan annuel sera présenté à l'Assemblée de Corse par le Conseil Exécutif.

-IV- REGLEMENT D'AIDE DU PROGRAMME CORSEMPLOI²

-IV.1- Objectifs généraux

Le présent règlement d'aide a pour objectif de :

- soutenir l'ensemble des entreprises de Corse, telles que définies au paragraphe 2.1 ci-dessous, dans leurs efforts de recrutement afin de favoriser la création d'emplois nouveaux et non précaires ;
- soutenir l'élévation de la compétitivité des entreprises par un soutien à l'embauche de personnels qualifiés notamment dans le cadre de projet d'extension d'activité ou de création d'entreprises ;
- de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle de publics reconnus en difficulté, telles que les personnes défavorisées, les personnes de plus de 50 ans, les jeunes de moins de 26 ans sans activité et sans qualification, etc.
- de soutenir l'intégration des jeunes diplômés dans la vie-active.

-IV.2- Dispositions générales

IV.2.1. Conditions d'éligibilité.

Sont éligibles les entreprises (au sens du règlement d'exemption général N800/2008 du 6 août 2008), c'est-à-dire toute entité, indépendamment de sa forme juridique, exerçant une activité économique. Sont notamment considérées comme telles les entités exerçant une activité artisanale ou d'autres activités à titre individuel ou familial, les sociétés de personnes ou les associations qui exercent régulièrement une activité économique.

Les entreprises doivent :

- être situées (siège social) en Corse ou, disposer d'un siège social hors de Corse et posséder un établissement secondaire de plein exercice sur le territoire insulaire,
- et exercer une activité en Corse dans un secteur autre, que ceux exclus par la réglementation communautaire (industries charbonnières, transport,

sidérurgie, construction navale, fibres synthétiques, industrie automobile, services financiers).

IV.2.2. Conditions d'accès aux mesures.

Les entreprises éligibles doivent remplir l'ensemble des mesures suivantes pour accéder aux mesures d'aides :

- Pour les TPE et petite entreprise, ne pas avoir licencié pour motif économique durant les 12 derniers mois qui précèdent la demande. Pour les PME, ne pas avoir licencié pour motif économique durant les 24 derniers mois qui précèdent la demande.
- L'entreprise doit être à jour de ses obligations fiscales et sociales (déclarations et paiements).
- L'entreprise ne doit pas être en difficulté lors de sa demande. Si les difficultés apparaissent entre la demande et le paiement l'ADEC peut suspendre la procédure de paiement. Est considérée comme entreprise en difficulté, une entreprise qui répond à l'un des critères suivants :
 - S'il s'agit d'une société à responsabilité limitée, lorsque plus de la moitié de son capital social a disparu, plus du quart de ce capital ayant été perdu au cours des douze derniers mois ;
 - S'il s'agit d'une société dont certains associés ont une responsabilité illimitée pour les dettes de la société, lorsque plus de la moitié des fonds propres, tels qu'ils sont inscrits dans les comptes de la société, a disparu, plus du quart de ces fonds ayant été perdu au cours des douze derniers mois ;
 - Pour toutes les formes d'entreprises, lorsqu'elles se trouvent dans une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation :
 - S'agissant de la procédure de redressement judiciaire, lorsque l'entreprise, dans l'impossibilité de faire face au passif exigible avec son actif disponible, est en cessation des paiements (Titre III du Code du Commerce) ;
 - S'agissant de la procédure liquidation judiciaire, lorsque l'entreprise est en cessation des paiements et que son redressement est manifestement impossible (Titre IV du Code du Commerce).
 - S'agissant de la procédure de sauvegarde, lorsque l'entreprise justifie de difficultés, qu'elle n'est pas en mesure de surmonter, de nature à la conduire à la cessation des paiements (Titre II du Code du Commerce) ;
- L'entreprise s'engage à fournir des renseignements et documents exacts et conformes à la réalité ;
- L'entreprise qui recrute plus de 10 personnes doit obligatoirement avoir recours à l'accompagnement personnalisé du Pôle Emploi (diagnostic des besoins en recrutement/analyse de poste - recherche de candidat - sélection des candidats - suivi de l'emploi).
- Le recrutement doit s'effectuer en contrat à durée indéterminée et à temps complet, sauf mesure dérogatoire précisée dans les fiches mesures figurant au paragraphe 3.

L'entreprise doit respecter les critères de socio-conditionnalité selon les deux étapes décrites au point III.3.

IV.2.3. Exclusion du dispositif.

Sont exclus du présent règlement :

- les activités commerciales à l'exception de celles qui font partie d'opérations territoriales concertées de redynamisation du tissu commerciale portées par les Chambres consulaires, les Communes ou groupements de communes.
- les sociétés civiles immobilières.
- les auto-entrepreneurs.

En outre, ne peuvent bénéficier du dispositif les situations suivantes :

- ne sont pas éligibles les emplois du gérant, du dirigeant, du ou des associés majoritaires, sauf pour les TPE lorsque le porteur de projet crée son propre emploi.
- ne peuvent être retenues les créations de postes pourvues par des salariés qui appartiennent au même groupe que l'entreprise porteuse de la demande.

IV.2.4. Incitativité de l'aide.

Afin que le caractère incitatif de l'attribution de l'aide soit vérifié, **l'embauche et les dépenses ne doivent pas avoir été réalisées avant la confirmation par l'ADEC de la réception de la déclaration d'intention.**

IV.2.5. Obligations du bénéficiaire.

Les entreprises bénéficiaires d'une aide à l'emploi devront s'engager à respecter des critères obligatoires en contrepartie de l'aide. Le non respect d'un de ces critères entraîne la suspension du versement de l'aide et éventuellement la demande de reversement.

L'entreprise bénéficiaire s'engage :

- A fournir les pièces justificatives et documents nécessaires au déroulement des missions de contrôle et d'évaluation ;
- A informer les représentants du personnel du montant des aides à l'emploi perçues. Ces derniers bénéficient d'un droit de recours auprès des services de l'ADEC en cas de non respect par le bénéficiaire de cette obligation d'information.
- A faire systématiquement mention du soutien de la Collectivité Territoriale de Corse dans toutes ses communications destinées au grand public, quelque soit le support, y compris par voie de presse et médias.

IV.2.6. Procédure.

- L'entreprise dépose une demande d'aide publique, au moyen d'une déclaration d'intention disponible sur le site internet de l'ADEC ou auprès des services de l'ADEC.
- Le dossier est instruit par les services de l'ADEC.
- Le bureau de l'ADEC est saisi de l'ensemble des dossiers pour avis.

- La décision finale d'attribution de l'aide relève du Conseil Exécutif de Corse.
- Le Président du Conseil Exécutif de Corse notifie la décision d'octroi de l'aide.

IV.2.7. Obligations à respecter après le versement de l'aide.

En cas de départ volontaire du salarié primé le remplacement de l'emploi doit s'opérer dans des délais n'excédants pas trois mois suivant la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le salarié recruté en remplacement du salarié primé ne permettrait plus à l'entreprise de pouvoir bénéficier de l'aide attribuée, le dossier devra être réexaminé par le bureau de l'ADEC et le Conseil Exécutif de Corse. Dans ce cas l'aide pourra être réduite ou annulée.

L'entreprise doit informer l'ADEC de toutes difficultés rencontrées dans la réalisation du programme (départ d'un salarié, licenciements,...).

L'entreprise sera tenue de respecter différents critères de socio-responsabilité telle qu'énoncé au paragraphe 2.2. et d'une manière générale l'ensemble des obligations qui seront spécifiées dans l'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement.

Le non respect de l'une de ses obligations peut entraîner une demande de reversement totale ou partielle de l'aide perçue.

IV.2.8. Contrôle.

Afin de contrôler notamment le maintien des emplois, **l'entreprise doit fournir annuellement à l'ADEC les justificatifs nécessaires.** L'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement précisera les modalités inhérentes à cette procédure.

D'une façon plus générale, l'entreprise s'engage à se soumettre à toute opération de contrôle, sur pièces ou sur site, émanant de l'ADEC.

La procédure de contrôle peut entraîner une demande de reversement totale ou partielle en cas de non respect des engagements par le bénéficiaire de l'aide.

IV.2.9. Durée du programme.

Le présent règlement est applicable à toute déclaration d'intention enregistrée auprès de l'ADEC à partir du 1^{er} janvier 2011.

Le programme est applicable jusqu'au 31 décembre 2013, ou le cas échéant, à une date ultérieure, si la Commission européenne a pris une décision autorisant la prolongation du règlement général d'exemption n°800/2008 sur lequel il se fonde.

IV.2.10. Dispositions relatives au cumul des aides

Au cours de l'instruction ainsi que lors de la présentation en Bureau de l'ADEC de chaque dossier, il sera systématiquement vérifié que le cumul des aides octroyées par la Collectivité Territoriale de Corse au titre du présent régime et

celles mobilisables au titre des dispositifs d'Etat ne dépassent pas, en tout état de cause, les plafonds autorisés par les engagements internationaux de la France (encadrements communautaires) et/ou la réglementation nationale en vigueur.

IV.2.11 Dispositions relatives à l'éco-conditionnalité

Si l'emploi créé est directement liée à un effort particulier de l'entreprise dans le domaine du développement durable, du traitement des déchets, de la gestion et/ou de la maîtrise de l'énergie, dans cas il pourra être octroyé une surprime de 2.000 € dans le respect des dispositions du régime d'exemption de minimis n°1998/2006 du 15/12/2006.

-IV.3- Mesures d'aides

Le programme **CORSEMPLOI²** se décompose différentes mesures d'aides décrites ci-après.

IV.3.1. Aide au recrutement et à la formation des publics en difficultés.

IV.3.1.1. Aide au recrutement des travailleurs défavorisés et gravement défavorisés

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle des travailleurs reconnus comme défavorisés ou gravement défavorisés.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute entreprise (micro, petite, moyenne et grande entreprises au sens communautaire) éligible au sens du paragraphe 2.2. du présent règlement, souhaitant recruter un travailleur défavorisé ou hautement défavorisé. Il est entendu par travailleur défavorisé, toute personne qui : a) N'a pas exercé d'activité régulière rémunérée au cours des six derniers mois ; b) N'a pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou obtenu des qualifications professionnelles ; c) Vit seul et a une ou plusieurs personnes à sa charge; Il est entendu par travailleurs gravement défavorisés, toute personne qui a été sans emploi pendant 24 mois ou plus.
Assise juridique	Régime cadre exempté de notification n° X61/2008 relatif aux aides aux travailleurs défavorisés et handicapés.
Forme de l'aide	Subventions salariales
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués : <ul style="list-style-type: none"> ▪ pendant une période maximale de 12 mois à compter de l'embauche, pour les travailleurs défavorisés ▪ pendant une période maximale de 24 mois à compter de l'embauche, pour les travailleurs gravement défavorisés Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ;
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 35 % des coûts admissibles. L'intensité de l'aide peut être majorée de 15 points dans le cas l'employeur s'engage formellement à proposer au travailleur un plan de formation sur 24 mois et dont la première formation doit intervenir au cours de la première année d'embauche. Ce coût de formation est éligible à l'aide décrite au présent règlement. En cas de non respect de cet engagement, l'aide pourra être partiellement ou totalement annulée par délibération du Conseil Exécutif de Corse et le bénéficiaire contraint au remboursement partiel ou total des sommes déjà perçues
Conditions spécifiques	Conditions relatives au poste occupé par le travailleur : Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne

	<p>des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, d'une réduction volontaire du temps de travail ou de licenciement légaux pour faute, et non en raison d'une suppression de postes.</p> <p>Conditions relatives à l'emploi occupé par le travailleur. Sauf en cas de licenciement légal pour faute, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale ou aux accords collectifs en matière de contrats de travail. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois, l'aide sera réduite au prorata.</p>
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Plafonnement de l'aide	L'aide ne pourra excéder 150 000 € sur trois ans.

IV.3.1.2. Aide au recrutement de travailleur de plus de 50 ans

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle des travailleurs de plus de 50 ans.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute entreprise (micro, petite, moyenne et grande entreprises au sens communautaire) éligible souhaitant recruter un travailleur de plus de 50 ans. Le salarié recruté devra avoir l'âge requis d'accès à la mesure à la date de signature du contrat de travail.
Assise juridique	Régime cadre exempté de notification n°X61/2008 relatif aux aides aux travailleurs défavorisés et handicapés.
Forme de l'aide	Subventions salariales
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués sur une période maximale de 12 mois à compter de l'embauche. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ;
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 35 % des coûts admissibles. L'intensité de l'aide peut être majorée de 15 points dans le cas où l'employeur s'engage formellement à proposer au travailleur un plan de formation sur 24 mois et dont la première formation doit intervenir au cours de la première année d'embauche. Ce coût de formation est éligible à l'aide décrite au présent règlement. En cas de non respect de cet engagement, l'aide pourra être partiellement ou totalement annulée par délibération du Conseil Exécutif de Corse et le bénéficiaire contraint au remboursement partiel ou total des sommes déjà perçues.
Conditions spécifiques	<p>Conditions relatives au poste occupé par le travailleur : Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, d'une réduction volontaire du temps de travail ou de licenciement légaux pour faute, et non en raison d'une suppression de postes.</p> <p>Conditions relatives à l'emploi occupé par le travailleur : Sauf en cas de licenciement légal pour faute, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale ou aux accords collectifs en matière de contrats de travail. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois, l'aide sera réduite au prorata.</p>
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans (sauf départ à la retraite du travailleur primé).
Plafonnement de l'aide	L'aide ne pourra excéder 150 000 € sur trois ans.

IV.3.1.3. Aide au recrutement de travailleur handicapé

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute entreprise, quelque soit sa taille, éligible au sens du paragraphe 2.2. du présent règlement souhaitant recruter un travailleur handicapé. Est entendue comme travailleur handicapé toute personne : <ul style="list-style-type: none"> ▪ reconnue comme telle par la législation nationale ou ; ▪ présentant une déficience reconnue résultant d'un handicap physique, mental ou psychologique.
Assise juridique	Régime cadre exempté de notification n°X61/2008 relatif aux aides aux travailleurs défavorisés et handicapés.
Forme de l'aide	Subventions
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués : <ul style="list-style-type: none"> ▪ des coûts salariaux évalués sur une période maximale de 24 mois à compter de l'embauche ; ▪ des coûts autres que salariaux que l'employeur doit supporter et qui viennent s'ajouter à ceux que l'entreprise aurait supportés si elle avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap, au cours de la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé. Les coûts admissibles sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> • les coûts liés à l'adaptation des locaux ; • les coûts liés à l'emploi de personnes chargées uniquement d'assister les travailleurs handicapés ; • les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des facilités technologiques adaptées ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ; • lorsque l'entreprise bénéficiaire de l'aide fournit un emploi protégé, les coûts de la construction, de l'installation ou de l'extension de l'établissement concerné, ainsi que les coûts d'administration et de transport résultant directement de l'emploi du travailleur handicapé. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale.
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est comprise, en fonction du degré de handicap : <ul style="list-style-type: none"> ▪ entre 50 et 75 % des coûts salariaux ; ▪ entre 75 % et 100 % des coûts autres que salariaux.
Plafonnement de l'aide	L'aide destinée à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés est plafonnée à 30 000 € par emploi et par entreprise et ne pourra excéder 150 000 € sur trois ans.
Conditions spécifiques relatives à l'aide sous forme de subvention salariale	<p>⇒ Conditions relatives à l'aide sous forme de subvention salariale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conditions relatives au poste occupé par le travailleur handicapé :</u> Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, d'une réduction volontaire du temps de travail ou de licenciement légaux pour faute, et non en raison d'une suppression de postes. <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conditions relatives à l'emploi occupé par le travailleur handicapé :</u> Sauf en cas de licenciement légal pour faute, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale ou aux accords collectifs en matière de contrats de travail. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois, l'aide sera réduite au prorata. <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Conditions relatives au temps de travail du travailleur handicapé :</u> Le recrutement pourra s'effectuer à temps partiel. Dans ce cas, l'intensité de l'aide sera calculée au prorata du temps effectivement travaillé. <p>⇒ Conditions relatives aux aides destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés.</p> <p>L'obtention d'une aide destinée à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés est indissociable de l'embauche d'un nouveau travailleur handicapé. L'évaluation des surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés devra être menée en partenariat avec les AGEPIPH.</p>

IV.3.1.4. Aide au recrutement des jeunes de moins de 25 ans sans activité et sans qualification

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle des travailleurs âgés de moins de 25 ans en difficulté et sans qualification professionnelle.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute entreprise, quelque soit sa taille, éligible au sens du paragraphe 2.2. du présent règlement souhaitant recruter un travailleur de plus de 16 ans et de moins de 25 ans. Le travailleur remplira les quatre conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ devra être âgé au d'au moins 16 ans révolus à la date de signature du contrat de travail et de moins de 25 ans révolus à cette même date ; ▪ être inscrit au Pôle Emploi ; ▪ ne pas avoir exercé d'activité régulière rémunérée au cours des six derniers mois. ▪ Avoir un niveau de qualification inférieure ou égale au niveau IV.
Assise juridique	Régimes cadres exemptés de notification n° X61/2008.
Forme de l'aide	Subventions
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués une période maximale de 12 mois à compter de l'embauche. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ;
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 35 % des coûts admissibles. L'intensité de l'aide peut être majorée de 15 points dans le cas l'employeur s'engage formellement à proposer au jeune travailleur un plan de formation sur 24 mois et dont la première formation doit intervenir au cours de la première année d'embauche. Ce coût de formation est éligible à l'aide décrite aux termes du présent règlement. En cas de non respect de cet engagement, l'aide pourra être partiellement ou totalement annulée par délibération du Conseil Exécutif de Corse et le bénéficiaire contraint au remboursement partiel ou total des sommes déjà perçues.
Conditions spécifiques relatives à l'aide sous forme de subvention salariale	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions relatives au poste occupé par le travailleur : Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, d'une réduction volontaire du temps de travail ou de licenciement légaux pour faute, et non en raison d'une suppression de postes. • Conditions relatives à l'emploi occupé par le travailleur : Sauf en cas de licenciement légal pour faute, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale ou aux accords collectifs en matière de contrats de travail. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois, l'aide sera réduite au prorata.
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Plafonnement de l'aide	L'aide ne pourra excéder 150 000 € sur trois ans.

IV.3.1.5. Aide à la formation des travailleurs en difficulté

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser la mise en place par les entreprises d'une démarche de formations de leurs travailleurs issus d'un public défavorisé : <ul style="list-style-type: none"> ▪ les travailleurs défavorisés ou hautement défavorisés ; ▪ les travailleurs handicapés ; ▪ les travailleurs de plus de 50 ans ▪ les travailleurs de moins de 25 ans sans qualification
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute entreprise éligible ayant bénéficié d'une aide à l'embauche d'un travailleur issu d'un public en difficulté décrite aux termes du présent règlement dans les 18 mois précédent la demande d'aide.
Assise juridique	Régimes cadres exemptés de notification n° X64/2008 relatif aux aides à la formation.
Forme de l'aide	Subventions
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués de l'ensemble des coûts qui contribuent à la formation du travailleur. Le coût salarial du salarié bénéficiant du projet de formation durant le temps de

	formation ne peut être inclus dans le calcul des coûts admissibles.
Intensité de l'aide	<p>L'intensité de l'aide est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35 % des coûts admissibles dans le cadre d'une formation spécifique. Est entendue par formation spécifique toute formation comprenant un enseignement directement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise ou procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée ; ▪ 70 % des coûts admissibles dans le cadre d'une formation générale. Est entendue par formation générale, toute formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail. La formation est de fait considérée comme générale, si l'une des deux conditions suivantes est remplie : <ul style="list-style-type: none"> • Elle est organisée en commun par plusieurs entreprises indépendantes ou est ouverte aux salariés de différentes entreprises ; • Elle est reconnue, certifiée et validée par des autorités ou organismes publics ou par d'autres organismes ou institutions auxquels un Etat membre ou la Communauté a conféré des compétences en la matière. <p><i>Dans le cas où le projet comprend des éléments à la fois de formation spécifique et de formation générale qui ne peuvent être séparés aux fins du calcul de l'intensité de l'aide, et dans les cas où le caractère spécifique ou général du projet d'aide à la formation ne peut être établi, c'est l'intensité définie pour la formation spécifique qui est applicable.</i></p>
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 25 000 € par salarié sur une période de 24 mois et à 150 000 € par entreprise sur une période de 3 ans.

IV.3.2. Aide au recrutement des jeunes diplômés qualifiés

IV.3.2.1. Aide au recrutement de jeunes qualifiés et jeunes docteurs

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle des jeunes diplômés.
Conditions d'accès à la mesure	<p>La présente aide est accessible à toute entreprise, quelque soit sa taille, éligible au sens du paragraphe 2.2. du présentant règlement souhaitant recruter un jeune diplômé.</p> <p>Les conditions suivantes sont requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salarié devra être diplômé de l'enseignement supérieur (BAC+2 à BAC+8) depuis moins de 24 mois. ▪ Le salarié devra être âgé de moins de 26 ans, sauf pour les titulaires d'un BAC+8 où cet âge est porté à 30 ans. ▪ adéquation entre le niveau de qualification et le niveau de rémunération ; ▪ adéquation entre les fonctions du salarié et sa qualification initiale.
Assise juridique	Régime d'exemption de minimis n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subventions salariales
Coûts admissibles	<p>Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués sur une période de 12 mois à compter de l'embauche. Les coûts salariaux comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale.
Intensité de l'aide	<p>L'intensité de l'aide est fixée à 25 % des coûts admissibles.</p> <p>Une prime d'une intensité de 25 % du coût admissible pourra être versée à l'entreprise en cas de transformation du CDD en CDI en cours ou à l'issue de la période d'embauche. En cas de transformation d'un CDD en CDI cette prime ne pourra être versée si le salarié est sorti de l'effectif de l'entreprise.</p>
Conditions spécifiques.	<p>Le travailleur pourra être embauché en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée et uniquement à temps complet.</p> <p>En cas de contrat à durée déterminée, la durée ne pourra être inférieure à 12 mois</p>
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés en CDI doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 30.000€ par entreprise et salarié et ne pourra excéder 150 000 € sur trois ans.

IV.3.2.2. Aide au recrutement de doctorants

Objectif de l'aide	Permettre aux entreprises et aux organismes exerçant une activité de recherche et développement d'accueillir un étudiant pour mener une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique. Renforcer les capacités de recherche et d'innovation des entreprises régionales.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux entreprises éligibles, quelque soit leur taille, ainsi qu'aux établissements publics, associations, ou tout autre structure ayant vocation à conduire des travaux de recherche. Sont exclues les collectivités territoriales. Les conditions suivantes sont requises : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salarié devra être diplômé de l'enseignement supérieur (BAC+5) et être inscrit en thèse de doctorat depuis moins de 12 mois (le justificatif d'inscription devra être fourni avec la déclaration d'intention). ▪ existence d'un accord (convention de partenariat) entre l'entreprise et l'université d'inscription relatif à la réalisation des travaux de doctorat et à la répartition et aux partages des différentes activités. ▪ adéquation entre le niveau de qualification et le niveau de rémunération : le salaire brut mensuel ne pourra être inférieur à 1,5 fois le smic brut mensuel. ▪ adéquation entre les fonctions du salarié et sa qualification initiale.
Assise juridique	Régime d'exemption de minimis n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subventions salariales
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués sur une période de 36 mois à compter de l'embauche. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale.
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 25 % des coûts admissibles. Une prime d'une intensité de 25 % du coût admissible calculé sur une période de 36 mois pourra être versée à l'entreprise en cas de transformation du CDD en CDI en cours ou à l'issue de la période d'embauche. En cas de transformation d'un CDD en CDI cette prime ne pourra être versée si le salarié est sorti de l'effectif de l'entreprise.
Conditions spécifiques	Le travailleur pourra être embauché en contrat à durée déterminée à objet défini ou en contrat à durée indéterminée et uniquement à temps complet. En cas de contrat à durée déterminée à objet défini, la durée devra être de 36 mois.
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés en CDI doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Procédure spécifique	Le Conseil Exécutif fixe chaque début d'année, le nombre de projet pouvant être financé pour l'année en cours, ainsi que d'autres dispositions spécifiques relatives à cette aide (thématique prioritaire,...). Le dossier est instruit par les services de l'ADEC. L'avis de la Direction de l'Enseignement Supérieur de la CTC est systématiquement sollicité. La décision finale d'attribution de l'aide relève du Conseil Exécutif de Corse. Le Président du Conseil Exécutif de Corse notifie la décision d'octroi de l'aide.
Dispositions complémentaires	Pour l'année 2011, le nombre de projets maximum pouvant être financés est fixé à 6. Seront recevables les candidatures déposées auprès de l'ADEC entre le 1 ^{er} avril et 30 septembre 2011.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 80 000 € par entreprise et salarié et ne pourra excéder 150.000€ sur trois ans.

IV.3.2.3. Aide au recrutement de post doctorants

Objectif de l'aide	Permettre aux entreprises d'accueillir un étudiant hautement qualifié pour mener une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique. Renforcer les capacités de recherche et d'innovation des entreprises régionales.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux entreprises éligibles quelque soit leur taille ainsi qu'aux établissements publics, associations, tout autre structure ayant vocation à conduire des travaux de recherche. Sont exclues les collectivités territoriales. Les conditions suivantes sont requises : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salarié devra être titulaire d'un diplôme de doctorat depuis moins de 12 mois ; ▪ existence d'un accord entre l'entreprise et le laboratoire d'accueil relatif à la réalisation des travaux de post doctorat et aux partages des différentes activités.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ adéquation entre le niveau de qualification et le niveau de rémunération : le salaire brut mensuel ne pourra être inférieur à 1,8 fois le smic brut mensuel ; ▪ adéquation entre les fonctions du salarié et sa qualification initiale.
Assise juridique	Régime d'exemption de minimis n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subventions salariales
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués sur une période de 12 mois à compter de l'embauche. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ;
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 25 % des coûts admissibles. Une prime d'une intensité de 25 % du coût admissible pourra être versée à l'entreprise en cas de transformation du CDD en CDI en cours ou à l'issue de la période d'embauche. En cas de transformation d'un CDD en CDI cette prime ne pourra être versée si le salarié est sorti de l'effectif de l'entreprise.
Conditions spécifiques	Le travailleur pourra être embauché en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée et uniquement à temps complet.
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés en CDI doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Procédure spécifique	Le Conseil Exécutif fixe chaque début d'année, le nombre de projet pouvant être financés pour l'année en cours, ainsi que d'autres dispositions spécifiques relatives à cette aide (thématique prioritaire,...). Le dossier est instruit par les services de l'ADEC. L'avis de la Direction de l'Enseignement Supérieur de la CTC est systématiquement sollicité. La décision finale d'attribution de l'aide relève du Conseil Exécutif de Corse. Le Président du Conseil Exécutif de Corse notifie la décision d'octroi de l'aide.
Dispositions complémentaires	Pour l'année 2011, le nombre de projets maximum pouvant être financés est fixé à 2. Seront recevables les candidatures déposées auprès de l'ADEC entre le 1 ^{er} avril et 30 septembre 2011.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 35 000 € par entreprise et salarié et ne pourra excéder 150 000 € sur trois ans. Une entreprise avec un même post-doctorant ne pourra bénéficier plusieurs fois de cette aide.

IV.3.3. Soutien régional à l'emploi et à la compétitivité

IV.3.3.1. Aide au Développement et à l'Emploi dans les TPE-PME

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir les projets des petites et moyennes entreprises créatrices d'emplois notamment dans le cadre d'une implantation, d'un investissement important ou d'une restructuration.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux petites et moyennes entreprises éligibles au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement, ayant un projet d'implantation, de restructuration, de développement, ou de manière plus générale d'investissement devant conduire au recrutement d'au moins 3 salariés. Cette aide n'est pas cumulable avec une aide indirecte de la Collectivité Territoriale de Corse mise en œuvre via la plateforme CorseFinancement.
Assise juridique	Régime cadre exempté de notification n° X65/2008 relatif aux aides à l'investissement et à l'emploi en faveur des PME et TPE.
Forme de l'aide	Subvention salariale
Coûts admissibles	Les coûts salariaux estimés des emplois directement créés par le projet d'investissement , calculés sur une période de 24 mois. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ; ▪ Les frais de garde d'enfants et de parents. Sont entendus par emplois directement créés par le projet d'investissement : les emplois qui concernent l'activité à laquelle se rapporte l'investissement, et notamment les emplois créés à la suite d'une augmentation du taux d'utilisation de la capacité créée par cet investissement.

Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 20 % des coûts admissibles.
Conditions spécifiques	Le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois.
Obligations spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenu pour une période de trois ans. Les investissements liés à la création d'emplois doivent être maintenu à l'actif de l'entreprise pendant au moins trois ans.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 150 000 € par an et par entreprise.

IV.3.3.1. Aide au Développement et à l'Emploi dans les grandes entreprises

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir les projets des grandes entreprises créateurs d'emplois notamment dans le cadre d'une implantation, d'un investissement important ou d'une restructuration.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux grandes entreprises (au sens communautaire) éligibles au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement, ayant un projet d'implantation, de restructuration, de développement, ou de manière plus générale d'investissement devant conduire au recrutement d'au moins 8 salariés.
Assise juridique	Régime cadre exempté de notification n° X68/2008 relatif aux aides à finalités régionales.
Forme de l'aide	Subvention d'investissement OU subvention salariale
Coûts admissibles	<p>Les coûts admissibles sont constitués des coûts suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les coûts des investissements corporels et incorporels ; ▪ Les coûts salariaux estimés des emplois directement créés par le projet d'investissement, calculés sur une période de deux ans. <p>Les coûts salariaux comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ; <p>Pour être considérés comme des coûts admissibles aux fins de la présente aide, les investissements doivent consister en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un investissement en immobilisations corporelles et/ou incorporelles se rapportant à la création d'un établissement, à l'extension d'un établissement existant, à la diversification de la production d'un établissement sur de nouveaux marchés de produits ou à un changement fondamental de l'ensemble du processus de production d'un établissement existants ; ▪ L'acquisition des actifs immobilisés directement liés à un établissement, lorsque l'établissement a fermé, ou aurait fermé sans cette acquisition, et que les actifs sont achetés par un investisseur indépendant. En cas de transmission, par voie de succession, d'une petite entreprise à la famille du ou des propriétaires initiaux ou d'anciens salarié, la condition concernant l'achat des actifs par un investisseur indépendant n'est pas exigée. (La simple acquisition des actions d'une entreprise n'est pas considérée comme un investissement). <p>Pour être considérées comme des coûts admissibles aux fins du présent régime, les immobilisations incorporelles doivent remplir les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elles doivent être exploitées exclusivement dans l'entreprise bénéficiaire de l'aide ; ▪ Elles doivent être considérées comme des éléments d'actif amortissables ; ▪ Etre acquises auprès d'un tiers aux conditions du marché, sans que l'acquéreur soit en position d'exercer un contrôle ; ▪ Elles doivent figurer à l'actif de l'entreprise et demeurer dans l'établissement bénéficiaire pendant au moins cinq ans. <p>Pour être considérés comme des coûts admissibles aux fins du présent régime, les emplois directement créés par un projet d'investissement doivent remplir l'ensemble des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les emplois doivent être créés dans un délai de trois ans à compter de l'achèvement de l'investissement ; ▪ Le projet d'investissement doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze mois précédents ; ▪ Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de cinq ans minimum dans l'entreprise.
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 15 % des coûts admissibles. Pour les coûts salariaux, le calcul est effectué sur une période de 12 mois.
Conditions spécifiques	Le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois.

Obligations spécifiques du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de cinq ans. Les investissements liés à la création d'emplois doivent être maintenus à l'actif de l'entreprise pendant au moins cinq ans.
Plafond de l'aide	L'aide est plafonnée à 150 000 € par an et par entreprise.

IV.3.3.2. Aide régionale au recrutement d'un cadre structurant

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir le développement et la structuration des entreprises par le recrutement de cadres qualifiés.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute petite ou moyenne entreprise éligible au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement. Le cadre recruté devra présenter un niveau de qualification en adéquation avec les fonctions qu'il sera amené à assurer au sein de l'entreprise.
Assise juridique	Régime d'exemption de minimis n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subvention salariale.
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux sur une période de 12 mois. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut avant impôt ; ▪ Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ;
Intensité de l'aide	L'aide est fixée à 20 % des coûts admissibles.
Conditions spécifiques	Le cadre recruté aura la responsabilité d'une fonction nouvelle dans l'entreprise, en relation directe avec le dirigeant : RH, responsable commercial, responsable production, responsable marketing, responsable export. La structuration du poste sera particulièrement étudiée (position du cadre dans l'organigramme de l'entreprise). Le cadre pourra être issu de la promotion interne sous réserve qu'il bénéficie d'une formation professionnelle de 150 h minimum d'adaptation à sa nouvelle fonction en dehors de l'entreprise, pendant une période de 1 an à compter de sa nomination en qualité de cadre. Cette promotion devra obligatoirement être accompagnée du recrutement d'un nouveau collaborateur pour remplacer le salarié promu (l'embauche de ce nouveau salarié ne pourra pas bénéficier d'une aide à l'emploi). Ainsi, le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois.
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 150 000 € par entreprise sur une période de trois ans.

IV.3.4. Prime forfaitaire à l'emploi - PFE

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir les initiatives de création d'emplois de très petites et petites entreprises de Corse.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux petites entreprises éligibles au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement. Toutefois sont exclues les entreprises répondant aux deux critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises de plus de 20 salariés ; ▪ Entreprises de plus de 3 ans.
Assise juridique	Régime d'exemption de minimis n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subvention salariale.
Intensité de l'aide	L'aide est fixée à 5 000 € par emplois (sur la base d'un temps plein). En cas de temps partiel, le montant de l'aide est calculé au prorata du temps travaillé.
Conditions spécifiques	Le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois. L'emploi doit être créé en

	<p>contrat à durée indéterminée. La transformation de CDD en CDI n'est éligible que dans le cas où la signature du CDD est postérieure à la date d'accusé de réception de la déclaration d'intention de demande d'aide publique.</p> <p>Le salarié peut être recruté soit à temps complet, soit à temps partiel. En cas de temps partiel, le temps de travail devra être nécessairement supérieur à 50 % d'un temps plein.</p>
Obligations spécifiques du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 150 000 €. Une entreprise peut bénéficier de cette aide dans la limite de 3 emplois par an.

ASSEMBLEE DE CORSE

**DELIBERATION N° 11/ AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
PORTANT ADOPTION DU NOUVEAU PROGRAMME REGIONAL
DE SOUTIEN A L'EMPLOI : CORSEMPLOI²**

SEANCE DU

L'An deux mille onze et le , l'Assemblée de Corse, régulièrement convoquée s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Dominique BUCCHINI, Président de l'Assemblée de Corse.

L'ASSEMBLEE DE CORSE

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales, Titre II, Livre IV, IVème partie,
- VU** le règlement d'exemption de minimis (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006,
- VU** le règlement général d'exemption par catégorie (CE) n° 800/2008 du 6 août 2008,
- VU** le régime cadre exempté de notification n°X61/2008 relatif aux aides aux travailleurs défavorisés et handicapés,
- VU** le régime cadre exempté de notification n° X64/2008 relatif aux aides à la formation,
- VU** le régime cadre exempté de notification n° X65/2008 relatif aux aides à l'investissement et à l'emploi en faveur des PME et TPE,
- VU** le régime cadre exempté de notification n°X68/2008 relatif aux aides à finalité régionale (AFR),
- SUR** rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse,

CONSIDERANT que le soutien en faveur de la création d'emplois durables et de qualité est un axe stratégique de la Collectivité Territoriale de Corse en matière de soutien au développement économique,

CONSIDERANT l'importance de soutenir l'emploi des publics en difficultés,

APRES EN AVOIR DELIBERE**ARTICLE PREMIER :**

ADOpte le rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse, tel qu'il figure en annexe de la présente délibération.

ARTICLE 2 :

APPROUVE le règlement d'aide du programme CORSEMPLOI²

ARTICLE 3 :

DIT que ce règlement d'aide est applicable aux déclarations d'intentions enregistrées auprès de l'A.D.E.C du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2013, ou le cas échéant, à une date ultérieure, si la Commission européenne a pris une décision autorisant la prolongation du règlement général d'exemption n°800/2008 sur lequel il se fonde.

ARTICLE 4 :

DIT que les mesures applicables dans le cadre du dispositif Corse Esprit d'Entreprise adoptées par la délibération n° 08/242 AC du 18 décembre 2008 et modifiées par les délibérations n° 11/021 AC du 11 février 2011 et n° 10/154 AC du 24 septembre 2010 restent applicables sauf celles contraires au présent règlement.

ARTICLE 5 :

DIT que l'Agence de Développement Economique de la Corse est chargée de l'exécution de la présente délibération.

ARTICLE 6 :

HABILITE le Conseil Exécutif de Corse à préciser les conditions de mise en œuvre du présent règlement en application des dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales.

ARTICLE 7 :

La présente délibération fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la Collectivité Territoriale de Corse.

AJACCIO, le

Le Président de l'Assemblée de Corse,

Dominique BUCCHINI