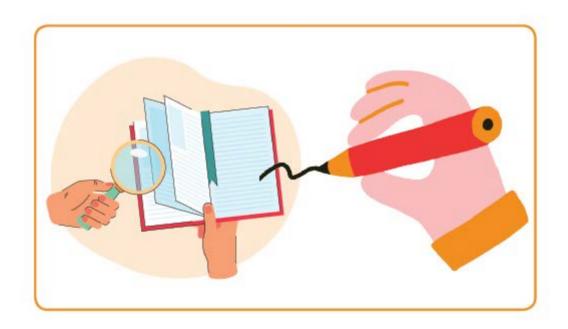


PACTE POUR L'EMBAUCHE EN OCCITANIE : SUIVI ET PREMIÈRE ÉVALUATION



Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional

Le Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (CESER) est l'Assemblée consultative, instituée par la loi du 05 juillet 1972, placée au côté du Conseil Régional, avec lequel il constitue la Région.

Composé de membres issus d'organisations socioprofessionnelles diverses représentant la société civile organisée et reconnus pour leurs compétences, leur sens de l'intérêt général et leur expérience, le CESER est un lieu d'écoute, d'échange, un laboratoire d'idées pour répondre aux besoins des citoyens.

Le dialogue instauré doit permettre d'aboutir à une vision partagée de l'intérêt régional, au-delà de tout clivage.

Les avis du CESER, rendus dans le cadre d'une saisine obligatoire de la Présidente de Région ou d'une auto-saisine, constituent de véritables outils d'aide à la décision publique.

Assemblée plénière du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée du 13 décembre 2022

AVIS DU CESER SUR LE PACTE POUR L'EMBAUCHE EN OCCITANIE : SUIVI ET PREMIÈRE ÉVALUATION

Rapporteur: Olivier-Ronan RIVAT

Conseil Économique Social et Environnemental Régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

SOMMAIRE

DISCOURS INTRODUCTIF DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY, PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

AVIS DU CESER SUR LE PACTE POUR L'EMBAUCHE EN OCCITANIE : SUIVI ET PREMIÈRE ÉVALUATION

EXPLICATIONS DE VOTE

DISCOURS INTRODUCTIF DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY, PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE/PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

DISCOURS INTRODUCTIF DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY, PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE/PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

Monsieur le Préfet de région, Madame la Présidente de la Région, Monsieur le Conseiller régional, Mesdames et Messieurs les Conseillers, Mesdames et Messieurs.

Pour cette dernière assemblée plénière de l'année, j'ai le plaisir d'accueillir ce matin Monsieur Étienne GUYOT, Préfet de la région, qui nous présentera dans un instant les grandes lignes du Contrat de Plan État-Région 2021-2027 signé le 1^{er} décembre 2022 à Albi avec la Première ministre Élisabeth BORNE, le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires Christophe BÉCHU et la Présidente de Région Carole DELGA. Merci Monsieur le Préfet, cher Étienne, de nous consacrer un peu de votre temps, dans votre agenda que nous n'ignorons pas, si chargé.

J'accueillerai également Carole DELGA en début d'après-midi, à la suite de la présentation en 2^e partie de matinée de notre projet d'Avis sur le Budget primitif 2023 de la Région.

En effet, à l'ordre du jour de cette séance plénière, comme chaque fin d'année, nous avons à donner notre avis obligatoire sur cet acte fondateur qu'est le budget, feuille de route de la Région pour les 12 mois à venir. Le projet d'Avis a été élaboré par la commission 8 « Finances, Politiques contractuelles - Europe - Suivi et évaluation des politiques publiques" présidée par Bruno LAFAGE; le rapporteur est Jean-Marc VIGUIER. Il vous sera présenté suite à l'intervention de Monsieur le Préfet.

Cet après-midi, nous aurons aussi deux autres projets d'Avis que nous aurons à voter, préparés par la commission 5 « Éducation – Formation – Emploi – Jeunesse – Enjeux de société », présidée par Olivier-Ronan RIVAT :

- Projet d'Avis « Pacte pour l'embauche en Occitanie : suivi et première évaluation » ; Olivier-Ronan RIVAT est le rapporteur. Il s'agit là d'une réponse à la saisine de la Présidente de Région en date du 1^{er} juin 2022.
- Projet d'Avis « Point d'étape sur les effets de la réforme de la formation professionnelle » ; la rapporteure est Beatriz MALLEVILLE.

CESER-État en région

Nous avons des relations humaines et des relations de travail au quotidien de qualité pour le suivi de nos Avis et contributions ; cela a été le cas pendant la pandémie, la crise économique, les plans de relance pour les dossiers sectoriels et votre soutien politique et financier pour l'organisation du colloque dédié à la lutte contre la pollution en Méditerranée.

Nous avons réussi à organiser la première réunion officielle de la Conférence des CES de l'Arc méditerranéen le 29 novembre. Merci Monsieur le Préfet.

Avant d'évoquer nos projets d'Avis et l'actualité, quelques mots très brièvement sur le CPER 2021-2027 pour rappeler que le CESER s'est prononcé deux fois sur le projet de contrat : lors d'une contribution à l'élaboration du cadre stratégique du CPER adoptée par le Bureau du 7 décembre 2020, et d'un Avis sur le protocole de préfiguration du CPER du 9 janvier 2021, voté par l'assemblée plénière du 6 mai 2021. Le CESER y saluait l'enveloppe financière exceptionnelle consacrée par l'État et la Région, aujourd'hui de 6,4 milliards d'euros, dont 2 milliards au titre de la relance, pour répondre aux besoins présents et futurs du territoire en termes de développement économique, de transition écologique, de cohésion sociale et territoriale. Ainsi pour le CESER,

ce CPER doit être, à cet égard, l'outil privilégié de définition d'objectifs territoriaux partagés par l'État et par les collectivités régionales, visant le bien commun ; il préconise, pour ce faire, le renforcement et la rénovation du rôle de la Conférence territoriale d'action publique (CTAP), de façon à en faire un véritable organe de gouvernance territoriale partagée, de définition d'un projet territorial réaliste et pragmatique, de mesure des résultats collectifs obtenus et de leur impact sur l'évolution des données territoriales. Par ailleurs, le volet dédié aux mobilités est prévu courant 2023.

Je voudrais ajouter que le CESER reste toujours intéressé pour avoir un éclairage État-Région sur le bilan du CPER passé (2015-2020).

Avis du CESER sur le budget primitif 2023 de la Région

Le budget 2023 de la Région est marqué par une volonté de préserver les investissements et les grands choix politiques tels que la cohésion économique et territoriale, l'accès à la formation, à l'emploi, les mobilités, pour continuer ainsi à rendre un service public de qualité aux Occitans. En effet, depuis la crise sanitaire débutée il y a 3 ans, les fonds exceptionnels consentis par la Région ont permis de faire face aux conséquences économiques et sociales majeures qui en ont découlé et d'aider ainsi les entreprises, les agriculteurs, les citoyens.

L'enveloppe financière du Budget primitif 2023, de 3,628 milliards d'euros, en cohérence avec la stratégie financière présentée dans le rapport des orientations budgétaires, repose sur une maîtrise continue des dépenses de fonctionnement (transports routiers, ferroviaires, formations sanitaires et sociales, progression des intérêts de la dette...), augmentant de 6,2 % d'un budget à l'autre, une consolidation de l'autofinancement brut (autofinancement en hausse par rapport à 2022), une répartition des crédits régionaux axés en 1^{er} lieu sur la mobilité et la cohésion des territoires, puis sur l'administration générale, l'éducation, la culture, le sport, l'enseignement supérieur, l'emploi, la souveraineté, la formation professionnelle ; l'urgence climatique étant le point d'ancrage des actions à mettre en œuvre dans tous ces champs.

L'élaboration de ce budget a été par conséquent un exercice difficile à accomplir au vu des défis que doit relever notre région, à l'instar de tout le pays, dans le contexte de crise énergétique provoquée par la guerre en Ukraine mais surtout par une incurie politique et incompétence depuis 20 ans, d'inflation, d'une crise sanitaire non achevée, d'une dotation de l'État en baisse, de recettes fiscales moindres; mais aussi compte tenu du choix d'accroître la souveraineté industrielle, énergétique, alimentaire tel qu'acté par l'adoption le 25 novembre de la Stratégie régionale pour l'emploi, la souveraineté et la transformation écologique, d'accélérer la transition écologique tout en construisant un modèle plus juste et plus solidaire, au service d'un développement plus durable, responsable, et pour autant un développement innovant et enthousiasmant. Un budget qui est un prolongement de l'action menée depuis la crise Covid-19. Ce budget traduit également l'engagement que la Région a pris avec les partenaires publics et privés, les associations, les partenaires sociaux... pour la mise en œuvre d'actions du Pacte pour l'embauche lancé le 23 mars 2022.

Les répercussions de l'inflation sur le budget régional ne sont pas neutres : surcoût de l'énergie dans les lycées, dans les transports ferroviaires et routiers, mais aussi surcoût des matières premières qui pèse sur les travaux publics.

Les demandes exprimées dans l'Avis du CESER sur les OB 2023 ont été partiellement entendues. Ainsi le besoin de mise en visibilité des priorités politiques est pour partie comblée. Il reste au Conseil régional à donner des gages de sa volonté d'associer le CESER à sa politique d'évaluation, à l'instar de la démarche initiée en 2022 concernant l'évaluation de l'un des dix plans du Pacte vert, dans d'autres secteurs. Le CESER réitère sa proposition d'activer la Conférence territoriale de l'action publique pour favoriser une action concertée et coordonnée des différents niveaux de collectivités et de l'État, ou encore de la société civile.

Crise de l'énergie et réindustrialisation

Nous le voyons ce budget régional prend en compte les efforts à faire en termes de réindustrialisation et de transition énergétique et écologique. Comme partout ailleurs en France, au vu des crises que nous vivons, pour redresser la situation aux plans économique, social, pour retrouver une pleine souveraineté du point de vue industriel, énergétique, alimentaire et sanitaire, nous devons agir ; et j'aimerais insister sur cette actualité.

Nous sommes aujourd'hui toujours à la recherche de solutions pour faire face à la crise énergétique qui plombe depuis 10 mois l'économie du pays. La hausse drastique des prix de l'électricité et du gaz a des conséquences sur tous les secteurs : ménages, industries, agriculture, engendrant de nombreuses difficultés. Des entreprises qui doivent revoir leurs carnets de commandes, des ménages qui doivent consentir des efforts pour limiter leur consommation d'électricité... Le Gouvernement a mis en place des aides d'urgence telles que le bouclier tarifaire pour contenir le prix de l'électricité, des aides diverses aux entreprises, des ristournes à la pompe pour les automobilistes...représentant un coût conséquent.

Force est de constater que l'indisponibilité d'une partie du parc nucléaire français a également contribué à la flambée des prix de l'électricité. Nous dépendons de l'Allemagne d'un point de vue énergétique alors que la France est historiquement exportatrice d'énergie (2 milliards d'euros il y a 15 ans). L'Allemagne rouvre des centrales à charbon sans que cela ne leur pose problème, et nous sommes contraints de faire de même à Saint-Avold. Et pourtant, tout cela ne colle pas avec notre volonté d'en finir avec les énergies fossiles et notre engagement vers la neutralité carbone. 20 ans d'incurie politique qui nous amène à cette dépendance.

Il faut réagir, car comme cela a été évoqué par Louis GALLOIS dans une récente déclaration à la presse (Le Figaro, 25 novembre), la crise de l'énergie a des conséquences pour l'économie des industries françaises. Depuis 10 ans maintenant, des actions entrant dans le cadre de la politique de réindustrialisation du pays ont été entreprises, et ont été renforcées avec la crise Covid (réduction des impôts de production, Plan France 2030 qui vise à développer la compétitivité industrielle et les technologies d'avenir...). L'activité et l'investissement industriels reprennent, mais la hausse du coût de l'énergie pourrait avoir des conséquences graves sur cette dynamique engagée. À noter, le coût de l'énergie hors Europe est parfois plus bas, ce qui fait craindre un risque de délocalisation de l'activité industrielle et ce qui serait à contre-courant de la réindustrialisation voulue du pays. Ce que dit Louis GALLOIS, c'est ce que dit le rapport du CESER voté le 21 juin 2022. Il est temps de nous écouter.

L'une des solutions pour sortir de cette situation critique est de relancer la production nucléaire en France, avec, entre autres, le redémarrage en urgence des réacteurs nucléaires à l'arrêt. La France doit retrouver son indépendance énergétique. Le nucléaire, pour rappel, est une énergie décarbonée.

C'est également cette réactivation du nucléaire, permettant de produire davantage d'électricité qui est nécessaire si la France veut être exportatrice d'hydrogène décarboné, molécule considérée comme stratégique pour la neutralité carbone.

Actuellement, l'électricité représente 25 % du mix énergétique de la France, cette part devrait passer à plus de 50 % à l'horizon 2050 afin de décarboner l'économie ; 50 % de capacités électriques en plus pour ce même horizon seront nécessaires, pour développer l'hydrogène localement.

À cette crise énergétique à laquelle sont confrontées les entreprises, celles devant faire preuve de mutations dans leur production doivent aussi faire face à des difficultés de recrutement, notamment pour des métiers dits de demain, porteurs d'avenir : c'est le cas, entre autres, dans le nucléaire, dans l'industrie automobile.

Ceux qui doutent encore devraient lire ou écouter le contenu de l'audition de l'ancien haut-commissaire à l'énergie atomique, Yves BRÉCHET (2012-2018), faite par la commission d'enquête parlementaire.

Souveraineté industrielle et transition écologique

D'une manière générale, il faut rappeler que la réindustrialisation doit viser à développer la croissance, l'emploi, en conciliant la transition écologique et énergétique.

L'industrie française joue un rôle clé dans la création de richesse, les grands secteurs comme la construction automobile, l'agro-alimentaire, la construction aéronautique y contribuent.

Toutefois pour le secteur automobile, la fin de la vente des voitures thermiques en Europe à compter de 2035 et le remplacement par des véhicules électriques comme solution pour diminuer les émissions de gaz à effets de serre dans le secteur du transport aura des conséquences en termes de production industrielle, de distribution, d'entretien mais aussi en termes d'emplois.

En effet, la voiture électrique va favoriser l'arrivée des constructeurs chinois en Europe, alors que, le moteur thermique restait la compétence technologique des constructeurs automobiles européens, aux côtés des Américains, des Japonais...

Les Chinois ont acquis ces dernières années une expertise en matière de batterie haute tension, valeur ajoutée de la voiture électrique, et les constructeurs automobiles historiques sont à la traîne.

De plus, le moteur électrique étant plus simple à concevoir et à produire que le moteur thermique, il génère 40 % d'effectif en moins.

L'Europe aujourd'hui, dans ce domaine, ne se protège pas des délocalisations de production de véhicules électriques vers la Chine, et des exportations chinoises, l'offensive est en cours. Il importe donc d'agir au niveau français et européen pour contrer cette offensive chinoise, et ce dans le cadre de la politique industrielle de reconquête de notre souveraineté, ce qui permettra de développer nos compétences et de maintenir l'emploi.

Il en est de même pour l'aéronautique avec le leader mondial Airbus qui représente 40 000 emplois à Toulouse, et crée des partenariats industriels pour la décarbonation de ses avions.

Mobilités et décarbonation

Évoquer ce secteur de l'automobile, m'amène à vous donner quelques informations suite aux annonces récemment faites par le Gouvernement concernant la décarbonation des transports :

- Le lancement le 18 novembre d'une concertation sur le rétrofitage électrique dans la filière automobile. Bien que l'ambition soit de produire 2 millions de véhicules zéro émission de GES en 2030, il restera quand même des véhicules thermiques en 2035. Ainsi, le rétrofitage consiste à convertir un véhicule thermique en véhicule électrique, grâce au réemploi de matériaux dans le cadre d'une démarche d'économie circulaire, ce qui permet d'accélérer la décarbonation des trajets du quotidien. Les professionnels du secteur ont deux mois pour faire des propositions.
- La Première Ministre, en visite à Gaillac, a annoncé le 1^{er} décembre la mise en place d'une filière à Responsabilité élargie du producteur (REP) pour le secteur automobile, visant à intensifier le recyclage des véhicules hors d'usage, et l'augmentation des fonds dédiés à l'économie circulaire de l'ADEME (2010 millions d'euros pour 2023). L'idée est de sortir d'une société du tout jetable et de promouvoir la réparation, le réemploi, le recyclage. Par conséquent, à compter de 2023, les constructeurs deviennent responsables de ce que devient le véhicule y compris lorsqu'il est usagé, en application du principe « pollueur-payeur ». La REP existe déjà dans d'autres secteurs.
- Le Président de la République a, quant à lui, annoncé le 27 novembre le souhait de développer l'équivalent du Réseau express régional francilien (RER) dans 10 métropoles, alternative à la voiture, pour dégorger leurs artères routières, et ce en conformité avec l'ambition écologique du Gouvernement. Les villes ne sont pas encore officiellement connues, mais l'on évoque Strasbourg, Lille, Bordeaux, Toulouse où, selon le ministre des transports, les projets sont mûrs. Le Conseil d'orientation des infrastructures de transport travaille actuellement à l'identification des projets ; ses conclusions devraient être dévoilées à la fin du mois.

Tout cela a un coût ; le chantier de la 3^e ligne de métro est lancé, les financements sont sécurisés.

Cette annonce a été bien accueillie par les associations d'élus et d'usagers. Carole DELGA, présidente de Régions de France se félicite que : « Pour la première fois, l'État s'engage sur ces RER métropolitains qui sont une

nécessité pour développer les transports collectifs dans les villes et grandes périphéries, pour résorber embouteillage et agir contre le réchauffement climatique ».

Toutefois, les Régions attendent des engagements qui soient à la hauteur de l'annonce. En juillet 2022, le président de la SNCF avait évalué à 100 milliards d'euros sur 15 ans les investissements nécessaires pour doubler la part du ferroviaire, montant qui incluait 13 milliards d'euros pour les RER métropolitains.

Aussi, dans le cadre de la préparation courant 2023 du volet infrastructures du CPER 2021-2027, les Régions seront attentives à l'effort financier consenti par l'État ; elles prévoient déjà d'appuyer le plan de développement de l'offre ferroviaire autour des métropoles, la décarbonation du parc roulant. Un rendez-vous est sollicité auprès de la Première ministre et du ministre des transports.

Formation et Emploi

Retrouver notre souveraineté industrielle et accompagner la mise en place d'un modèle de développement plus juste et solidaire, imposent de se pencher sur le problème de l'orientation, de la formation et de l'emploi. La Région l'a bien compris et met tout en œuvre pour résoudre chômage et difficultés de recrutement des entreprises. Nos deux Avis qui seront présentés, l'un relatif au point d'étape sur les effets de la réforme de la formation professionnelle et l'autre sur le Pacte pour l'embauche de la Région, traduisent notre réflexion sur ces questions. La mobilisation des partenaires économiques, sociaux est déterminante, celle des parents d'élèves et des familles est aussi nécessaire.

Avis « Point d'étape sur les effets de la réforme de la formation professionnelle »

L'orientation choisie jeune ou tout au long de la vie ainsi que la formation ont des conséquences sur l'avenir professionnel de chacun. La Région accorde une importance à la question, chaque budget y consacrant des mesures.

Le CESER a souhaité connaître, 4 ans après son adoption, les effets produits par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette loi, réforme majeure de l'État, avait notamment pour objectif de réunir une seule entité pour renforcer la dynamique d'insertion professionnelle, de lutte contre la pauvreté, et en particulier d'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi. France compétences, établissement public qui a remplacé plusieurs instances de gouvernance, s'est vu dévolu ce rôle d'opérateur unique pour réguler la qualité des formations et leur coût.

Si l'essor du développement de l'apprentissage est à relever, que ce soit dans l'enseignement supérieur ou au niveau bac et infra bac, l'entrée en apprentissage étant ouverte à toute personne jusqu'à 30 ans et à tout moment (en région, entre 2018 et 2021, on passe de 25 000 à 62 670 apprentis), le CESER observe cependant des points négatifs qui montrent la difficulté de mise en œuvre de cette loi par les professionnels et à destination des publics concernés :

- une libéralisation des organismes de formation, de surcroît sans « contrôle qualité » ;
- un problème de financement (déficit d'environ 12 milliards d'euros) ;
- une mise à mal des qualifications/vérifications pour des « compétences » non forcément transférables, une partie des maîtres d'apprentissage totalement absents ;
- un manque de collaboration entre partenaires, OPCO (opérateurs de compétences) et organismes consulaires notamment.

Le CESER préconise par conséquent la création d'une instance de pilotage stratégique du dispositif d'apprentissage instaurée au niveau régional, qui relaie ce souci de lisibilité, de cohérence, d'équité territoriale et sociale de la politique qui sera menée en faveur des jeunes.

Devant le nombre important de ruptures de contrats d'apprentissage, le CESER considère dès lors qu'il convient de renforcer l'accompagnement individuel personnalisé que délivrent les centres d'aide à la décision tout au long du contrat d'apprentissage, via un engagement liant l'apprenti et un binôme constitué d'un maître d'apprentissage et d'un tuteur du CFA, favorisant une plus-value humaine.

Le CESER préconise une reconnaissance statutaire du rôle et du statut du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise, avec la définition précise de sa mission, ses modalités d'exercice et sa rémunération.

Le CESER préconise d'ajouter un système de régulation de l'offre de formation pour éviter les effets de concurrence exacerbée entre organismes de formation.

Le CESER préconise en matière de formation professionnelle la création d'un établissement unique, adapté à la région Occitanie, afin de maintenir une action de proximité avec une gouvernance territoriale (« régionalisation »).

Avis sur le Pacte pour l'embauche

Notre région est constituée de paradoxes : elle a le 2^e taux de chômage le plus élevé de France (8,8 % de la population active), derrière les Hauts-de-France (9 %), alors qu'il y a de nombreux postes à pourvoir (89 469, selon Pôle emploi). Ces difficultés de recrutement concernent le secteur de l'aide à domicile, de la santé, l'hôtellerie, la restauration, les arts et spectacles, l'agriculture, l'industrie. 3^e région pour l'emploi saisonnier, là aussi les difficultés de recrutement sont bien réelles.

La Dares et Pôle Emploi ont publié le 8 novembre dernier une étude sur les métiers en tension en Occitanie, pas moins de 30 métiers sont listés (médecine générale et spécialisée, soins infirmiers, ingénierie et études du BTP, management et ingénierie de maintenance industrielle...).

Saisi par la Présidente de Région pour mener à bien un suivi et une 1^{re} évaluation du Pacte pour l'embauche lancé le 23 mars 2022, construit avec une cinquantaine de partenaires publics et privés pour lever les freins à l'emploi persistants, et permettre aux entreprises de trouver la main d'œuvre nécessaire pour accompagner la reprise économique post Covid (40 solutions concrètes sont proposées), le CESER a analysé le dispositif et formulé des préconisations. Un Avis qui s'inscrit dans la continuité de l'Avis adopté le 19 avril 2022 « Zones d'emploi et bassins de vie : quels leviers pour un développement équilibré et une attractivité durable en Occitanie ? »

Tout d'abord, le CESER salue cette initiative même si le CESER aurait pu être associé en amont à la construction du pacte, mais nous aurions pu et dû le faire aussi. Il nous fallait anticiper!

Pour suivre les actions du pacte, le CESER a analysé les différents freins à l'embauche en région. Si les aspects logement, mobilité, formation sont indéniablement des facteurs de difficulté, la crise Covid est venu révéler d'autres points qui conditionnent la décision d'un actif ou futur travailleur d'accéder ou pas à un travail, tels que la qualité de vie au travail, le sens donné au travail, la place qu'il souhaite accordée aux loisirs (articulation temps libre/temps professionnel) ... Les acteurs que le CESER a rencontré à Toulouse, Auch, au Barcarès et à Tarbes (syndicats de salariés, syndicat patronal, opérateur de compétence, associations...) ont noté ces points et un manque de visibilité du pacte.

Ce pacte intervient dans une période où la situation économique, qui semblait s'améliorer au sortir de la crise, risque de se dégrader en raison de la crise énergétique et de l'inflation engendrées par la guerre en Ukraine.

Le CESER soutient certaines mesures telles que l'insertion des publics des QPV dans les métiers en tension, la solution d'hébergement pour les saisonniers (mobiliser pour cela à titre d'exemple, les réseaux des habitats jeunes), l'expérimentation du revenu écologique jeune qui est une piste intéressante (demander aux entreprises aidées par la Région d'accueillir des jeunes, des apprentis, des demandeurs d'emploi) ...

1 -	CESE	7 INE	-(()	176	
		, p.,			•

- d'analyser le problème de l'accès à l'emploi dans toute sa complexité, au-delà de l'inadéquation entre l'offre et la demande, mais en tenant compte aussi des questions logement, mobilité, garde d'enfant, formation, santé;
- d'étudier la qualité de vie au travail, insuffisamment présente dans le pacte pour l'embauche, en améliorant par exemple la qualité du dialogue social tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau territorial;
- de mieux articuler les dispositifs « passerelle » existants (d'insertion, de reconversion, de formation professionnelle);
- d'adresser le Pacte à tous les acteurs en personnalisant l'envoi, pour susciter l'intérêt, et de leur adresser en particulier les points qui les intéressent; une meilleure utilisation de tous les médias, dont les réseaux sociaux, comme vecteurs d'information;
- que le Conseil régional, avec les principaux acteurs économiques, participe à la revalorisation de l'image des métiers en tension, de développer leur attractivité auprès des lycéens et des collégiens dans le cadre de sa compétence orientation;
- le développement dans le pacte d'un volet spécifique au problème des migrants en termes d'accès à l'embauche et de maintien dans l'emploi (« Occitanie, terre d'accueil ») ;
- que le Conseil régional définisse une politique qui permettrait un accès effectif des femmes et des hommes dans les différentes formations et métiers et plus de mixité, donc plus d'égalité.

La question de la transformation du rapport au travail a déjà été abordée par plusieurs cercles de réflexions, associations, universités. Régions de France a été saisie par les confédérations et organisations patronales. Tout a été écrit, nous pouvons nous rapprocher de la Région à ce sujet.

Cet Avis mérite une continuité d'engagement de toutes les composantes du CESER, avec les branches professionnelles, mais sur le terrain.

Société

Pour rappel, je l'ai annoncé lors de notre dernière assemblée plénière, j'organiserai une réunion début 2023 avec les associations œuvrant en matière de pauvreté et de précarité et les organisations étudiantes et de la jeunesse, et leurs représentants au CESER pour évoquer la situation des personnes les plus nécessiteuses dans le contexte d'inflation galopante que nous connaissons depuis le début de la guerre en Ukraine. En effet, les prix de l'alimentation ont franchi la barre des 12 % d'inflation fin novembre et ce sont les plus modestes qui sont avant tout fragilisés. Les associations s'inquiètent et tirent la sonnette d'alarme. Rappelons qu'après le logement, l'alimentation représente le 2^e poste le plus important chez les plus modestes de la population. 2 à 4 millions de personnes ont recours aux dispositifs d'aide alimentaire en France. Avec la pandémie, les files d'attentes avaient progressé, cet hiver ce phénomène pourrait être encore davantage accentué.

Le succès du Salon REGAL

Parlant prix alimentaires, cela m'amène à vous dire que le salon régional de l'agriculture REGAL Sud de France, après interruption pendant la période de la crise sanitaire, a rouvert ses portes cette année et s'est tenu du 8 décembre au 11 décembre, pour la première fois au MEETT, le nouveau Parc des expositions de Toulouse Métropole; ce salon a connu une très importante affluence et des achats de produits à la hauteur des espérances des productrices et producteurs. Une manifestation dont le but premier était de promouvoir les produits de qualité du terroir (plus de 260 produits sous signe officiel de qualité et 10 000 produits référencés sous la marque Sud de France), de permettre aux visiteurs d'échanger avec les agriculteurs et producteurs, parfois avec des jeunes en formation, et de rappeler ainsi que l'agriculture, aujourd'hui en pleine transformation, est le premier secteur économique de la région avec 165 000 emplois (secteur agricole et agroalimentaire). Une transformation du secteur passant par la transition écologique avec la création d'une

Foncière agricole par la Région qui doit faciliter les transmissions, soutenir la transition vers le bio, la généralisation des contrats d'agriculture durable, une baisse notable depuis des années de la consommation d'antibiotiques dans les élevages et plus récemment de l'utilisation de produits phytosanitaires dans les cultures.

L'occasion pour le Président de la Chambre régionale d'agriculture, Denis CARRETIER, de rappeler que, certes, il y a aujourd'hui un attrait des jeunes et des publics en reconversion pour les métiers de l'agriculture, mais il ne faut pas oublier qu'être agriculteur, c'est un métier exigeant, de passionné et ce secteur n'est pas à l'abri des aléas économiques et climatiques. Quant à la Foncière agricole créée par la Région, avec pour objectif de donner la possibilité aux agriculteurs de louer des terres qu'ils ne peuvent acheter, de faciliter le renouvellement des générations, elle ne permettra pas à elle seule de combler le manque d'agriculteurs. Il y a près d'un agriculteur sur deux qui partira à la retraite d'ici 10 ans ; si l'augmentation des surfaces d'exploitation pendant des années a gommé le départ des retraités, maintenant les exploitants agricoles, avec la crise, ne veulent plus de surfaces importantes.

Il faut donc faire ce que nous avons voté dans notre rapport du 23 novembre 2021 (Contribution du CESER Occitanie aux SDAGE 2022-2027 Adour-Garonne et Rhône-Méditerranée-Corse): sécuriser la ressource en eau pour tous les usages, autant que de besoin, dans les territoires.

Solidarité avec l'Ukraine!

Le CESER continue également à exprimer sa solidarité avec le peuple ukrainien. En région, avec nos représentants, je cite ici Beatriz MALLEVILLE, Alain RADIGALES, Pierre-Jean GRACIA, le CESER tente par ses moyens de permettre aux réfugiés ukrainiens d'accéder à l'enseignement de la langue française, à l'école, à l'emploi, et aux associations, comme Ukraine libre, de disposer de locaux pérennes.

Nous dénonçons ces crimes contre l'humanité perpétrés en Ukraine par la Russie. La Commission européenne a proposé la mise en place d'un tribunal spécial soutenu par les Nations Unies pour poursuivre les crimes d'agression de la Russie contre l'Ukraine. La Cour pénale internationale quant à elle, mène actuellement sa propre enquête sur ces crimes. Et en France, l'assemblée nationale soutient l'Ukraine par l'adoption d'une résolution le 30 novembre dernier.

Remerciements également à notre collègue Luc TOUCHET pour son engagement.

Évènements à venir du CESER

Enfin pour conclure, j'ai proposé au Bureau du 28 novembre de transformer la réunion de Bureau prévue le 17 avril 2023 en conférence-débat avec un acteur du GIEC pour bien mesurer les conséquences du réchauffement climatique pour la planète et plus précisément pour la France et la région du pourtour méditerranéen. Tous les conseillers du CESER seront invités, avec les personnalités extérieures de la section prospective, les vice-présidents de la Région, les métropoles et intercommunalités, les conseils de développement, les universitaires... Une vraie séance d'appropriation collective d'information, de formation et d'échanges...

Fin juin, nous organiserons en région un colloque sur la prospective territoriale pour promouvoir notre démarche et nos travaux, organiser des regards croisés avec des personnes ressources : universitaires, leaders économiques, élus et prospectivistes. Ce sera un colloque de portée nationale.

Concernant l'avenir de la Méditerranée, lors du colloque du 29 septembre dernier au Corum de Montpellier, les trois conseils économiques et sociaux de l'Eurorégion (Occitanie, Îles Baléares, Catalogne) et ceux de Corse, Sud, Murcie, de la Communauté de Valence et d'Andalousie ont créé la Conférence des CES de l'Arc méditerranéen, dont la première réunion officielle s'est tenue le 29 novembre 2022 ; maintenant, nous travaillons ensemble à la mise en place d'un observatoire sur la pollution plastique.

Mais je voudrais aussi en conclusion pour aujourd'hui, vous confirmer ma détermination pour faire vivre nos propositions, nos rapports comme je le fais pour l'industrie avec les organisations syndicales et les branches professionnelles, pour la relance de l'énergie nucléaire, en préparant pour le mois de mars une journée de travail avec les industriels de la filière, l'UIMM du Gard-Lozère, EDF, les collectivités, mais aussi avec les organisations syndicales des sites concernés et les secrétaires généraux des fédérations, pour parler emploi, métiers, qualifications, attractivité; les associations de parents d'élèves seront associées à cette importante réunion de travail concernant l'orientation vers les métiers de la filière.

Mais nous devons aussi, dans le cadre de notre prochain plan de travail, défendre dans la durée, 10 ans au moins, les services publics d'éducation, de santé, l'hôpital, l'attractivité des métiers et les rémunérations.

Il y a des déserts médicaux en milieu rural, mais aussi en milieu urbain, nous devons défendre l'hôpital et la nécessaire formation des médecins et des spécialistes pour ne plus piller les pays africains et de l'Europe Centrale... Il faut former et créer les postes nécessaires.

Nous devons poursuivre notre travail en faveur des filières qui nous permettent de retrouver notre autonomie alimentaire, défendre les services publics de l'énergie, de l'eau, une véritable industrie du médicament dans un cadre européen.

Nous devons rester aussi unis pour l'essentiel et défendre le vivre ensemble, l'égalité, la fraternité, le respect de l'État de droit et la laïcité.

Je vous remercie.

Assemblée Plénière du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée Le 13 décembre 2022

AVIS DU CESER SUR LE PACTE POUR L'EMBAUCHE EN OCCITANIE : SUIVI ET PREMIÈRE ÉVALUATION

Avis adopté

Suffrages exprimés: 150

Pour: 135

Contre: 0

Abstention: 15

Ne prend pas part au vote : 0

Rapporteur: Monsieur Olivier-Ronan RIVAT

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Cet Avis a été élaboré sous l'autorité de la Commission « Éducation-Formation-Emploi-Jeunesse-Enjeux de société » du CESER, présidée par Monsieur Olivier-Ronan RIVAT. Elle adresse ses remerciements aux personnes qui ont bien voulu alimenter sa réflexion :

- Dans le cadre des rencontres territoriales :

Monsieur **Andres ATENZA**Directeur général de l'ANRAS Occitanie

Madame **Frédérique DELARQUIER**Directrice du GEIQ BTP 31

Monsieur **Najib BEN HAMAMA**Directeur de l'APSEM du Grand Mirail

Madame **Sylvie MICHEL**Présidente de la SAS Camping le Floride et l'embouchure au Barcarès
Conseillère CESER

Madame **Sonia BERTRAND**Directrice du Conservatoire des Espaces Naturels d'Occitanie

Madame **Carole DAUBOEUF**Coordinatrice du GELPYVAG, groupement d'employeurs tarbais

Madame **Lucie MAZIERES**Auxiliaire de vie dans le Gers, CADOM CGT du Gers

Monsieur **Fabrice LAMARQUE** Infirmier psychiatrique à Auch, CGT du Gers

Monsieur **José NAVARRO**Président adjoint de « Territoire action emploi 32 - Les clés du Gers »

Dans le cadre d'auditions devant la Commission 5 du CESER :

Madame **Annie THOMAS**Animatrice du collectif toulousain « Paroles de chômeurs

Monsieur **Pierre BROSSIER**Responsable du service Statistiques, Etudes et Evaluations chez Pôle emploi Occitanie

Monsieur **Stéphan PAROU** Délégué régional Transports, Logistique, Services de l'OPCO Mobilités Délégation Occitanie

Madame **Virginie THALAMAS-ESTIVILL**Déléguée régionale Urbain, Ferroviaire, Automobile de l'OPCO Mobilités Délégation Occitanie

Madame **Inès FRAY**Directrice de région, Direction territoriale de l'OPCO Akto Occitanie

Madame **Dominique ANDREAU**

Directrice adjointe de région, Direction territoriale de l'OPCO Akto Occitanie

- Par leurs contributions écrites :

Madame Célia FAYETON

Responsable de la Maison du travail saisonnier du Grand Narbonne

ainsi que

la Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FR-CIDFF) l'Union national des syndicats autonomes (UNSA)

l'Union régionale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (URIOPSS) l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)

le Mouvement associatif

la Confédération Française démocratique du travail (CFDT) la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)

La Commission « Éducation – Formation – Emploi – Jeunesse – Enjeux de Société »

Le Bureau

Président
Olivier-Ronan RIVAT
Vice-Président
Belkacem MOUSSAOUI
Secrétaire
Pierre LAFFON

Les membres

Vincent AGUILERA Marie-Josée AUGÉ-CAUMON Nathalie BARTHAS Nathalie BASQUE **Robert BASSOLS** Jean-Marie BEZ Morane BROUSSOT **Dominique CARSSAC** Sophie COLLARD Serge CRABIÉ Pierre DELPEYROUX Félicie DOMENE Sylvie DORET Martine DUMAS Christelle FARENC Nadine GAUBERT-BASTIANI Myriam GONZATO Émilie JEAN André JOFFRE

Marie-Hélène LACOSTE-FERRAN Marie-Agnès LARRIBAU Émilie LÉPRON Orianne LOPEZ **Beatriz MALLEVILLE** Mathieu MARFAING Paul-Louis MAURAT Daniel MÉMAIN Jean-Jacques MINANA Martine PEDULLA Claudine PEIRONE Michel RAFFI **Dominique RAMONDOU** Josette RAYNAUD Sophie ROBLIN Émilie TABERLY Claudine TOURAINE-LEMPEREUR Émilie VARRAUD Nathalie VEYRE

TABLE DES MATIÈRES

INTR	RODUCTION	1
I. L	'EMPLOI EN FRANCE ET EN OCCITANIE	3
1.	CONSTAT	3
2. 3.	ÉCLAIRAGE SUR LES TENSIONS DE RECRUTEMENT EN OCCITANIECRÉATION D'UN NOUVAU PORTAIL PAR PÔLE EMPLOI : DATA EMPLOI	8 21
II. RI	EGARDS CROISÉS	23
1. 2.	LES ACTEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES RÉGIONAUXÀ LA RECONTRE DES USAGERS SUR 4 TERRITOIRES DE LA RÉGION OCCITANIE	23 29
III. L	ES PRÉCONISATIONS DU CESER	33
CON	CLUSION	37
ANN	EXES	39
LIST	E DES ABRÉVIATIONS	59

Avis du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée Pacte pour l'embauche en Occitanie : suivi et première évaluation

INTRODUCTION

En tant que chef de file du développement économique, le Conseil régional a pris l'initiative de coordonner avec 54 partenaires qu'il a sélectionnés un Pacte pour l'embauche. Ce dispositif, lancé le 23 mars 2022, est organisé en réponse à des freins à l'embauche externes et internes aux entreprises, ainsi que, plus globalement, dans l'ensemble des parcours professionnels. Au total, un inventaire e 40 solutions concrètes sont listées sur l'ensemble du territoire régional¹.

Par courrier en date du 1^{er} juin 2022, la Présidente du Conseil régional, Carole DELGA, a saisi le CESER pour mener un premier suivi et une première évaluation du Pacte pour l'embauche. Cette saisine s'inscrit en cohérence avec le précédent travail du CESER intitulé « Zones d'emploi et bassins de vie : quels leviers pour un développement équilibré et une attractivité durable en Occitanie ? », voté le 19 avril 2022.

Le Pacte pour l'Embauche initié par le Conseil régional Occitanie est une initiative intéressante de la part de la collectivité régionale qui doit être saluée. Cependant le CESER regrette de ne pas avoir été associé en amont à la construction du Pacte, le CESER représentant la société civile organisée d'Occitanie. Cet intérêt doit à la fois bénéficier aux nombreux habitants de notre région dans leurs problématiques d'accès à l'emploi ou à une formation professionnelle, mais aussi répondre aux enjeux et besoins des entreprises de la région qui sont confrontées à une situation de plus en plus complexe sur le plan des embauches et aussi incertaine dans leurs modèles de développements économiques.

Les problématiques de logement, de mobilité, de formation... sont autant d'éléments à prendre en compte et de leviers à actionner pour favoriser l'embauche. La qualité de vie au travail est par ailleurs devenue un enjeu essentiel que le CESER défend, et que la situation actuelle met en lumière comme jamais. Les éléments d'attractivité d'un métier reposent sur les conditions de travail dans une acception large englobant la question des salaires, des acquis sociaux, de l'articulation temps libre et temps professionnel, mais également des éléments relevant de la responsabilité sociétale de l'entreprise, son éthique, son engagement pour l'environnement...

Le présent avis est la première étape dans le suivi et l'évaluation du Pacte pour l'embauche. Au regard de l'importance du sujet en Occitanie, le CESER pourra réaliser un suivi de la mise en œuvre du Pacte sur toute sa durée de vie, selon des modalités à définir.

Dans ce contexte, le CESER a fait le choix de :

- Mesurer la notoriété du Pacte ;
- Réaliser un premier niveau d'analyse des 40 actions du Pacte ;
- Étudier la complémentarité du Pacte dans le cadre d'autres politiques économiques et sociales ;
- Faire des premières préconisations concourant à la réussite future du Pacte.

-

¹ Cf présentation du Pacte pour l'embauche en annexe 1

I. L'EMPLOI EN FRANCE ET EN OCCITANIE

Chiffres clés de la région

Population

	Occitanie	France métropolitaine
Population en 2019	5 933 185	65 096 768
Population en âge de travailler (15-64 ans)	3 618 350	40 475 554
Population active	2 639 966	30 075 213
de 15 à 24 ans	263 814	3 083 831
de 25 à 54 ans	1 940 985	22 335 018
de 55 ans à 64 ans	435 167	4 656 364
Taux d'activité	73,0%	74,3%
Taux d'emploi	62,3%	64,7%
Taux de chômage (RP)*	14,6%	12,9%

Source: INSEE, recensement de la population 2019, exploitation principale

Revenu/pauvreté

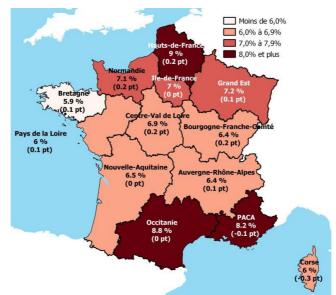
	Revenu disponible médian par UC	Allocataires du RSA
Occitanie	20 980 €	192 424
France métropolitaine	21 930 €	1 707 800

Source : INSEE, fichier localisé fiscal et social (Filosofi) 2019, CNAM, MSA 2019

1. CONSTAT

Conjoncture

Au 2^{ème} trimestre 2022, l'activité économique de la région progresse mais de manière modérée. Si l'épidémie de covid-19 semble s'éloigner et permet à certains secteurs de se relancer et de ne plus recourir aux aides d'État, la hausse de l'inflation, causée notamment par la guerre en Ukraine et les tensions d'approvisionnement, assombrit le tableau. Ainsi, l'emploi régional progresse tandis que le taux de chômage se stabilise après 2 années de baisse.



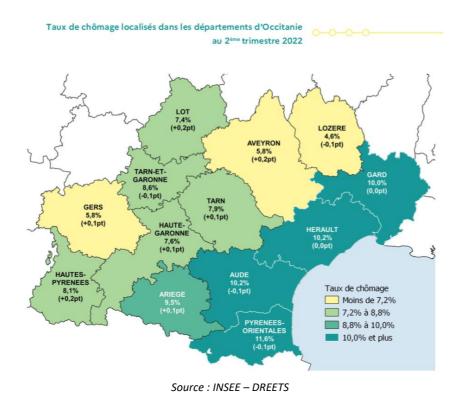
Taux de chômage par région au 2ème trimestre 2022 et évolution trimestrielle – INSEE (taux de chômage localisés IGN)

Taux de chômage

En Occitanie, au 2e trimestre 2022, **le taux de chômage au sens du BIT s'élève à 8,8 % de la population active**, soit un taux stable depuis trois trimestres. Au niveau métropolitain, le taux de chômage s'établit désormais à 7,2 % en hausse de 0,1 point sur le trimestre. Sur un an, la tendance reste toutefois orientée à la baisse puisque le taux a baissé de 0,5 point au niveau régional comme au niveau national. Le taux de chômage occitan se maintient ainsi à son plus bas niveau depuis 2008 (exception faite du 2ème trimestre 2020).

La région Occitanie possède le deuxième taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine derrière la région Hauts-de-France (9,0 %).

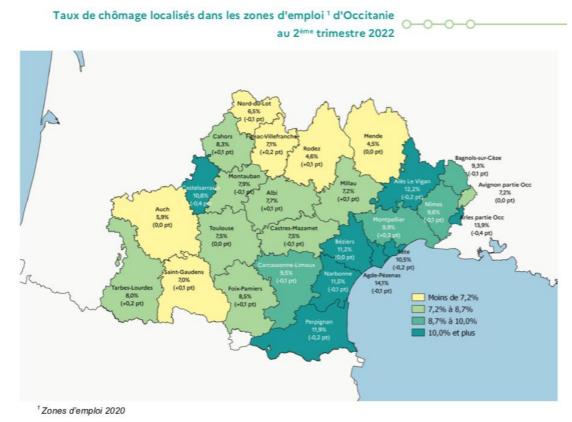
Le taux de chômage régional cache cependant de fortes disparités entre les départements. En effet, tandis que la Lozère enregistre le 2ème taux de chômage le plus bas de France métropolitaine (4,6 %), les Pyrénées-Orientales possèdent le taux de chômage le plus élevé de 96 départements métropolitains.



Le taux de chômage montre aussi de nombreuses disparités entre zones d'emploi.

Demande d'emploi

Au 2^e trimestre 2022, en Occitanie, **le nombre moyen de demandeurs d'emploi de catégories ABC s'élève à 546 160** (non compris les chercheurs d'emploi non-inscrits). Il est en baisse par rapport au trimestre précèdent (-1,5 %) mais avec une dynamique légèrement plus faible qu'en France



Source: INSEE

métropolitaine (-1, 8%). La baisse se vérifie dans l'ensemble des catégories ce trimestre, mais elle est plus forte pour les demandeurs d'emploi ayant une activité réduite (catégories B et C : -2,8 %) que pour ceux n'ayant aucune activité (catégorie A : -0,6 %).

Sur un trimestre, la demande d'emploi diminue quelle que soit la tranche d'âge, mais avec un recul moins marqué chez les seniors.

Enfin, la situation des demandeurs d'emploi de longue durée s'améliore : en effet, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an s'élève à 258 580, soit une baisse de 3,9 % par rapport au trimestre précèdent et de 14,6 % par rapport au 2^e trimestre 2021. En France métropolitaine, ces évolutions sont respectivement de -4,0 % et -15,2 %.

Demandeurs d'emploi moyen inscrits au cours du trimestre à Pôle Emploi (catégories ABC)

	Nombre moyen au 2 ^{ème} trimestre 2022	Évolution sur 3 mois	Évolution sur un an
Hommes	260 720	-1,4 %	-8,8 %
Femmes	285 440	-1,6 %	-7,0 %
Jeunes*	65 700	-1,7 %	-11,8 %
Seniors**	156 050	-1,0 %	-4,1 %
DELD	258 580	-3,9 %	-14,6 %
Total	546 160	-1,5 %	-7,9 %

Avis du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée Pacte pour l'embauche en Occitanie : suivi et première évaluation

Source : Pôle emploi, données CVS-CJO, *moins de 25 ans, **50 ans et plus

L'économie occitane a ralenti en juillet 2022

L'INSEE se montre peu optimiste pour l'évolution de l'économie occitane pour les mois à venir.

Dopée par le tourisme, l'activité économique en Occitanie a résisté mieux qu'ailleurs aux premiers effets de l'inflation et de la crise de l'énergie. Dans sa dernière note de conjoncture, l'INSEE pointe en effet un raffermissement de l'activité en mai et juin 2022. Sur la base du volume de travail rémunéré dans les entreprises privées (hors agriculture), cette activité a été, en Occitanie, au 2e trimestre, supérieure de 5 % par rapport à la même période de 2019 (contre 3 % en France, hors Mayotte). Tous les départements ne profitent pas de la même façon de cette embellie : le volume de travail est ainsi resté stable dans le Lot tandis qu'il a progressé de 7 % en Tarn-et-Garonne et de 3 % en Haute-Garonne, les Pyrénées-Orientales et l'Hérault connaissant les plus fortes progressions, respectivement de 8 % et 9 %.

Rebond grâce au tourisme

Au cours du 2e trimestre 2022, 13,2 millions de nuitées ont été enregistrées dans les hébergements collectifs touristiques d'Occitanie, soit un niveau légèrement inférieur à la fréquentation du deuxième trimestre 2019 (- 2 %). La fréquentation touristique se rapproche ainsi de son niveau d'avant-crise alors qu'elle était encore en net retrait au 1^{er} trimestre 2022 (- 12 %), grâce notamment au retour de la clientèle étrangère. Les disparités sont cependant fortes entre les départements. Ainsi, en Haute-Garonne, la fréquentation touristique au 2^e trimestre est restée inférieure de 11 % au niveau d'avant-crise, le département semblant pâtir « d'une reprise insuffisante du tourisme d'affaires dans la métropole toulousaine », selon l'INSEE. En Tarn-et-Garonne également, l'activité touristique n'a pas retrouvé au 2ème trimestre son niveau de 2019.

Plus globalement, au 2^e trimestre, **l'emploi salarié a progressé en Occitanie de 0,4 % soit 8 500 emplois supplémentaires** par rapport au 1^{er} trimestre de cette année, avec une progression de 0,5 % en Haute-Garonne et de 0,2 % en Tarn-et-Garonne quand elle atteint 0,6 % dans les Pyrénées-Orientales.

Fin juin 2022, l'emploi a ainsi dépassé son niveau de fin 2019 dans tous les départements, dans une fourchette allant de 1,7 % dans les Hautes-Pyrénées à 7 % dans les Pyrénées-Orientales qui est le département de France métropolitaine où l'emploi est le plus dynamique. L'emploi a notamment augmenté dans le tertiaire et en premier lieu dans l'hébergement et la restauration, secteur qui contribue le plus à la hausse d'ensemble sur le trimestre avec 2 300 créations nettes supplémentaires, suivi par les activités de services aux entreprises (+1 400 emplois) et le secteur de l'information et la communication (+1 200 emplois). Au 2^e trimestre, l'emploi a également progressé dans l'industrie, de 0,4 % (+900 emplois).

Avis du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée Pacte pour l'embauche en Occitanie : suivi et première évaluation

Coup de frein sur la croissance

Dans cette même note de conjoncture, l'INSEE pointe cependant, au début du 3ème trimestre, un ralentissement de la hausse du volume de travail. Il n'est supérieur que de 2 % en juillet 2022 par rapport à juillet 2019. Ce coup de frein concerne l'industrie, en particulier la fabrication de matériels de transport, le commerce de gros et surtout la construction, secteur probablement impacté, indique l'INSEE, par « les épisodes de canicule qui ont pu limiter l'activité sur les chantiers. ». La fréquentation touristique en revanche s'affiche en nette hausse en juillet par rapport à juillet 2019. Le nombre de nuitées dans les hébergements collectifs touristiques a ainsi progressé de 4 %.

Si l'activité s'est globalement redressée en France au 2^e trimestre, l'INSEE se montre relativement pessimiste pour les mois à venir. Alors que les entreprises font part « de carnets de commandes qui s'étiolent de fortes craintes sur la hausse des prix de l'énergie et des risques de délestage », l'établissement public estime qu'au 3^e trimestre, l'activité devrait « continuer à progresser mais en ralentissant (+ 0,2 % prévu) ». Cependant, « compte tenu de l'assombrissement du contexte international, l'activité pourrait marquer le pas en fin d'année » (0,0 % prévu au quatrième trimestre). L'INSEE table pour décembre sur une inflation à 6,4 % et anticipe un recul du pouvoir d'achat des ménages de 0,6 % sur l'année.

2. ÉCLAIRAGE SUR LES TENSIONS DE RECRUTEMENT EN OCCITANIE

Les leçons des deux années de crise sanitaire n'ont pas encore été tirées, notamment quant aux impacts sociaux de la crise. Les éléments essentiels recherchés aujourd'hui par les demandeurs d'emploi sont le bien-être au travail et le sens du travail. Les tensions de recrutement atteignent des records. Recruter est devenu un parcours du combattant pour certains patrons. Comment l'expliquer ? Dans quels secteurs les pénuries sont-elles les plus importantes ?

Il y aurait **89 469 postes à pourvoir en Occitanie**², selon Pôle emploi : 46 659 en CDI, 16 701 en CDD et 18 605 en intérim.

Les emplois les plus recherchés sont les suivants : aides à domicile et aides ménagères (6 078), cuisiniers (2 181), agents d'entretien de locaux (1 776), conducteurs routiers (1 670), aides-soignants (1 438), serveurs de cafés-restaurants (1 395), maçons (1 028) et employé de libre-service (721) (soit 16 287 au total).





Source : Pôle emploi

On évalue à 277 010 le nombre de projets de recrutement en Occitanie en 2022, soit 12,3 % de plus que l'année précédente, dont 59 % de recrutements non-saisonniers.

L'Occitanie représente 9 % des projets de recrutement en France (3 046 000).

3 établissements sur 10 envisagent de recruter.

55 % des projets de recrutement émanent des établissements de moins de 10 salariés.

Le secteur de l'industrie enregistre la plus forte progression par rapport à 2021 (+63 %), devant l'hébergement-restauration (+30 %) et la construction (+17 %).

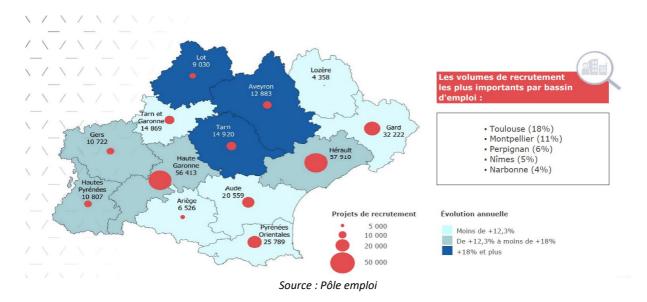
 $60\,\%$ des intentions d'embauche en Occitanie se trouvent dans le secteur des services.

Les projets de recrutement sont principalement liés à un surcroît ponctuel d'activité.

La Haute-Garonne et l'Hérault concentrent 41 % des intentions d'embauche.

_

² Les besoins en main d'œuvre des entreprises 2022, Pôle emploi



Les difficultés de recrutement se sont intensifiées en 2022, avec 56 % de projets de recrutement jugés difficiles. En têtes des zones d'emploi où les taux de difficulté à recruter sont les plus importants : Figeac, Muret, Rodez, Mende et Decazeville-Villefranche.

On les retrouve moins nombreuses sur le littoral où le taux de chômage est le plus élevé.

Principaux motifs des difficultés rencontrées, selon les recruteurs (plusieurs motifs possibles) :

- Pénurie de candidats (87 %);
- Candidats au profil inadéquat (72 %);
- Conditions de travail (43 %);
- Déficit d'image (31 %);
- ilcertitude financière (20 %);
- Accès au lieu de travail (18 %);
- Procédures internes de recrutement (13 %).



Région Occitanie :

Métiers où le taux de difficulté est le plus élevé

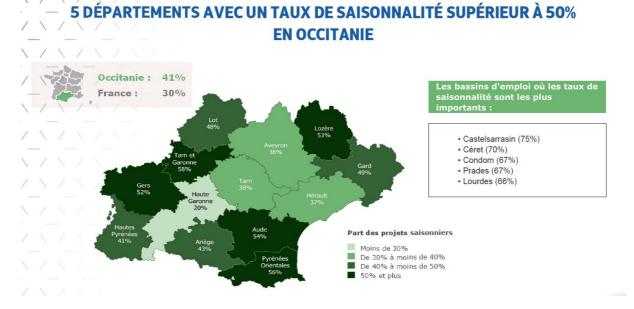
hors contrats saisonniers et parmi les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement



Source : Pôle emploi

Focus sur l'emploi saisonnier

L'Occitanie est la 3^e région française pour le recours à l'emploi des saisonniers. Ils travaillent principalement dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, des arts, des spectacles et des activités récréatives, et dans l'agriculture. L'activité saisonnière se concentre particulièrement sur la période estivale, notamment dans les secteurs liés au tourisme. Les emplois saisonniers sont le plus souvent non qualifiés et parfois pourvus par une main d'œuvre étrangère. En 2021, les employeurs ont anticipé des difficultés de recrutement importantes pour 2022, mais moins pour les emplois saisonniers que non-saisonniers.



Source : Pôle emploi

Principaux freins à l'embauche rencontrés dans l'emploi saisonnier :

- Un changement des mentalités (post-Covid) : la valeur travail, le rapport des salariés au travail a changé. Les salariés veulent ménager leurs temps de loisirs. Les salariés plus âgés semblent toutefois plus « fidèles » ;
- Un argument financier : un véritable calcul se met en place pour savoir s'il est « intéressant » de travailler (dépenses, frais nécessaires pour aller travailler) ;
- Un besoin de compétences spécifiques, de polyvalence : le secteur fait face à un manque de formations ;
- La question du transport et du logement reste prégnante. Par exemple, certains territoires sont mal desservis par les transports en commun, et les saisonniers doivent être logés sur place, dans des mobil-homes.

Les métiers saisonniers les plus « pénuriques » :

- Services techniques : manque de compétences ; ou si compétences, manque de polyvalence ;
- Secteur qui nécessite des compétences pointues ;
- Service hébergement, propreté;
- Restauration;
- Coiffure;
- Personnel technique piscine ;

- Sécurité ;
- Location (vélos, planchas, frigos, climatisation);
- Animation;
- Communication;
- Surveillance piscine.

Les métiers « non tendus »:

- Réception ;
- Boutique et tourisme.

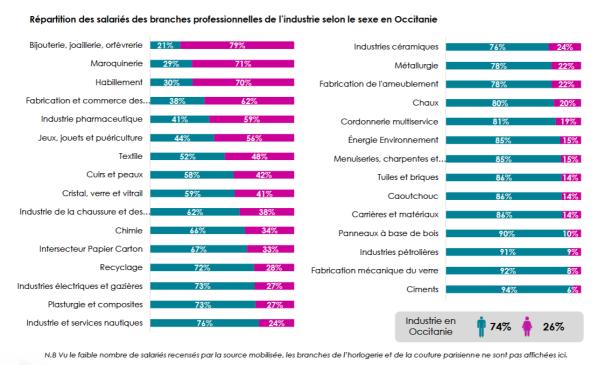
Focus sur l'industrie en Occitanie

Les 32 branches professionnelles de l'industrie en Occitanie représentent plus de 200 000 salariés et de 8 000 établissements. La métallurgie est la première branche professionnelle en région, avec plus de 60 % des effectifs industriels (135 000 salariés et 4 000 établissements).

En Occitanie, tout comme en France, les salariés dans l'industrie sont majoritairement des hommes, travaillant en CDI à temps plein, beaucoup dans la branche de la métallurgie (67 % des effectifs industriels en Occitanie).

Les salariés dans la métallurgie en Occitanie sont répartis de manière très homogène, entre les effectifs opérateurs, techniciens et ingénieurs.

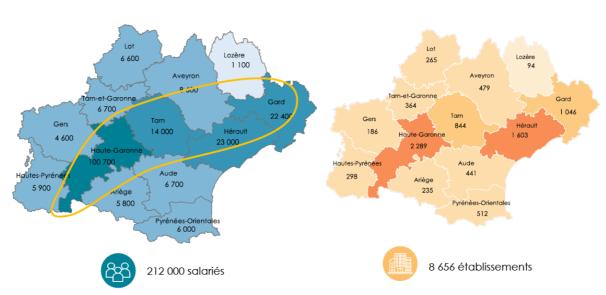
Les métiers les plus occupés par les hommes se retrouvent principalement dans la métallurgie, les métiers les plus occupés par les femmes dans le textile et l'habillement.



Source INSEE, Base tout salarié 2019

Les branches du textile, de la chaussure, des cuirs et peaux, avec près d'un tiers de leurs effectifs salariés âgés de plus de 55 ans, sont particulièrement concernées par la problématique du renouvellement de leurs compétences.

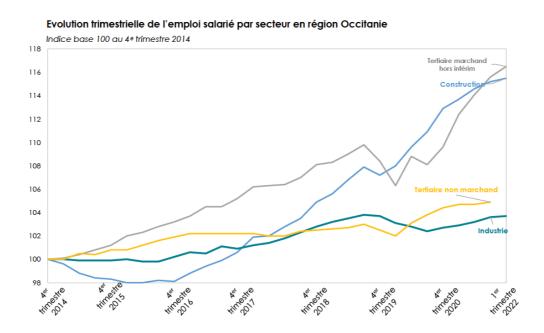
Les effectifs sont de nouveau à la hausse dans la métallurgie et dans d'autres secteurs pourtant fortement frappés par la crise.



Répartition des salariés et des établissements en Occitanie selon les 32 branches professionnelles de l'industrie

Source: OPCO 2i, INSEE base tout salarié 2019 et Acoss au 31/12/2021

L'emploi industriel occitan retrouve son niveau d'avant-crise. La métallurgie est prédominante, avec des effectifs de nouveau à la hausse : plus de 135 000 salariés et 4 000 établissements.



Source: INSEE, estimation d'emploi; estimations trimestrielles URSAFF DARES INSEE

La filière aéronautique et spatiale doit assurer sa reprise.

L'industrie aéronautique et spatiale doit aujourd'hui rebondir, avec 800 établissements et près de 95 000 salariés en Occitanie, une des filières les plus durement touchées par la crise sanitaire avec une perte d'effectifs conséquente en 2021 (- 4 000 emplois).

Une filière spécialisée dans l'aéronautique civile

En 2020, selon l'INSEE, 4 480 entreprises constituent la filière aéronautique et spatiale française (hors Guyane). En Occitanie, la filière compte 802 établissements ayant déclaré du chiffre d'affaire aéronautique et spatial et employant au total 93 470 salariés.

La Haute-Garonne représente à elle seule 25 % de l'emploi de la filière nationale (source INSEE, enquête filière aéronautique et spatiale 2020).

En Occitanie, selon la dernière enquête ORCI, le principal marché des établissements de la filière est l'aéronautique civile, ce qui explique que, durant la crise, les entreprises sur le territoire ont particulièrement été exposées au repli de l'activité aéronautique.



Source: ORCI

Une filière contrastée face à de nombreux défis³

Suite à la crise Covid, la santé économique au sein de la filière aéronautique et spatiale n'est pas uniforme :

- Des établissements dynamiques avec des perspectives positives ;
- Des établissements en reprise d'activité mais sans euphorie ;
- Des établissements qui restent en difficulté.

Deux priorités stratégiques sont largement partagées par les établissements :

- Gérer ses effectifs et la compétence ;
- Gérer les marges de manœuvre financières et la performance.

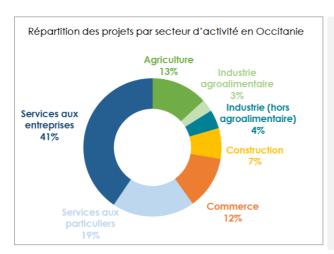
La période est ambitieuse industriellement :

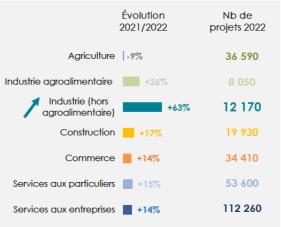
- L'innovation produits ou services, et l'investissement sur les technologies de rupture restent des objectifs stratégiques pour un bon nombre d'acteurs en 2022 ;
- Un renforcement de la démarche RSE est également partagé par beaucoup d'entre eux;
- La sécurisation des approvisionnements devient essentielle, cette priorité est en nette hausse par rapport à 2021.

³Source : ORCI, Enquête sur les besoins en compétences dans la filière aéronautique et spatiale, avril 2022.

Une forte hausse des projets mais aussi des difficultés de recrutement

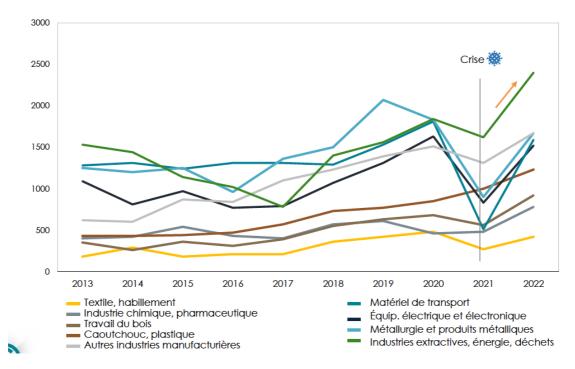
En 2022, en Occitanie, on relève plus de 12 000 projets de recrutement dans l'industrie (hors agroalimentaire) : une hausse (+63 % par rapport à 2021) qui concerne tous les secteurs industriels. De nombreux projets déclarés à niveau opérateur, de l'assainissement et du traitement des déchets et des industries chimiques et plastiques (plus de 500 projets chacun).





Source: Pôle emploi, BMO 2022

Évolution du nombre de projets de recrutement dans l'industrie en Occitanie (y.c. saisonniers)



Source : Pôle emploi, enquête BMO 2022

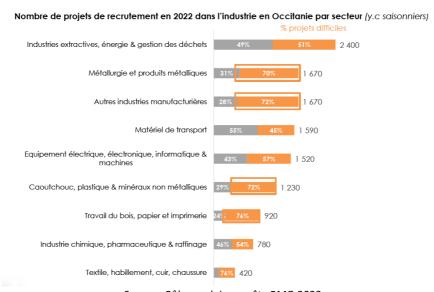
Cette reprise des projets de recrutement profite à tous les départements occitans.

Cependant, ces projets sont toujours accompagnés de difficultés de recrutement :

1 métier sur 2 est jugé difficile à trouver, 3 sur 4 voient leurs difficultés de recrutement augmenter.

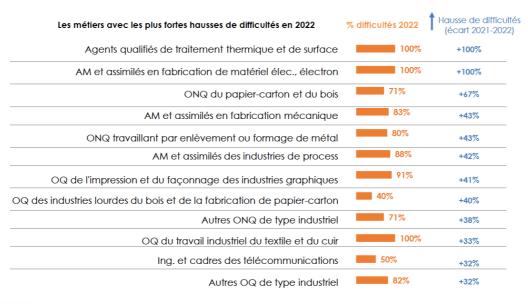
La métallurgie et produits métalliques, les industries manufacturières, le caoutchouc et plastique et le travail du bois sont particulièrement concernés (> 70 % de difficultés).

Ingénieurs en R&D, techniciens de maintenance, soudeurs, chaudronniers, usineurs : des projets d'emploi en nombre mais de grosses difficultés à recruter.



Source : Pôle emploi, enquête BMO 2022

En 2022, près de ¾ des métiers industriels voient leurs difficultés de recrutement augmenter :



Source : Pôle emploi, enquête BMO 2022

Les métiers à plus forte tension, par département, et les facteurs à l'origine des tensions :

Département	Métiers de l'industrie avec la plus forte tension en 2020*	Tensions 2020	Principaux facteurs à l'origine de tensions
Aveyron	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1,7	 Intensité d'embauches Lien formation-emploi Manque de main d'oeuvre disponible
Gard	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	2,8	Intensité d'embauches
Gers	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1,4	Intensité d'embauches
Haute-Garonne	Ing. et cadres des télécommunications	2,0	 Intensité d'embauches Lien formation-emploi Manque de main d'oeuvre disponible
Hérault	Chaudronniers, tôliers, traceurs	1,6	 Lien formation-emploi Non-durabilité de l'emploi Conditions de travail contraignantes
Pyrénées- Orientales	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1,4	Lien formation-emploiInadéquation géographique
Tarn	• Soudeurs	1,3	Intensité d'embauchesConditions de travail contraignantes
Tarn-et-Garonne	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	1,6	 Intensité d'embauches Non-durabilité de l'emploi Conditions de travail contraignantes

^{*}vu le faible nombre d'effectifs sur les métiers en tension, les autres départements de la région ne sont pas affichés.

Source : Dares et Pôle emploi, les métiers en tension 2020

Formation

La formation initiale dans l'industrie en Occitanie, ce sont des effectifs qui stagnent, et l'apprentissage qui progresse.

En 2021, on relève plus de **16 500** élèves formés en Occitanie aux spécialités industrielles (niveau 3 à 6). Les effectifs en voie scolaire restent globalement stables. Hormis une baisse assez marquée des effectifs dans les formations aux technologies fondamentales (- 800 élèves par rapport à 2020).

Le domaine électrique-électronique est seul en tête des spécialités les plus suivies par les élèves en voie scolaire. L'apprentissage dans l'industrie en solide progression avec plus de 3 000 apprentis sortant en 2021 (+ 600 par rapport à 2020).

L'électricité-électronique et les structures métalliques sont les spécialités les plus suivies en apprentissage.

Focus sur le secteur transport-mobilité

11 404 établissements relèvent de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en région Occitanie en 2022 (hors entreprises de zéro salarié⁴), pour 114 793 salariés.

Prospective

_

⁴ Les entreprises sans salariés sont des entreprises qui n'ont aucun salarié, et qui sont dirigées par une ou plusieurs personnes dans le statut de créateur(s).

Les facteurs de croissance, pour la branche « services de l'automobile », sont les politiques publiques ou monétaires mises en œuvre (taux d'intérêt par exemple), et les évolutions démographiques.

Les freins à l'embauche relevés par l'OPCO Mobilités sont : la typologie des consommateurs (dépenses qu'ils accordent à l'achat d'un véhicule), le changement de motorisation, les départs de fin de carrière. Les perspectives d'évolution de la branche suivent 3 scénarios : relance, austérité, ou régulation, avec un besoin en main d'œuvre annuel estimé à entre + 4 500 et - 2 000 selon le scénario.

Les facteurs de croissance, pour la branche « transport routier et activités auxiliaires du transport » sont la démographie et la consommation des ménages, la croissance exponentielle du e-commerce, l'augmentation des volumes de marchandises à traiter, le vieillissement de la population.

Les freins à l'embauche relevés par l'OPCO Mobilités sont : le manque de personnel (dû à la représentation des métiers, au temps partiel, à l'allongement de la durée de la formation manutention), la crise sanitaire, et enfin la crise économique (pénurie de matériaux, hausse du coût des carburants et des matériels).

Les perspectives d'évolution font état d'une hausse globale des effectifs, de 2 à 11 % dans le transport routier de marchandises, mais ce chiffre pourrait aussi baisser de 7 % (en fonction des politiques environnementales).

Enfin, dans la branche des « distributeurs conseils hors domicile », les facteurs de croissance sont la reprise des activités évènementielles, et la diversification des besoins des clients et des activités (commandes en ligne).

Les freins à l'embauche sont : la méconnaissance des métiers et de la branche, l'accessibilité de la livraison en centre-ville, les normes sur les carburants, et la crise sanitaire.

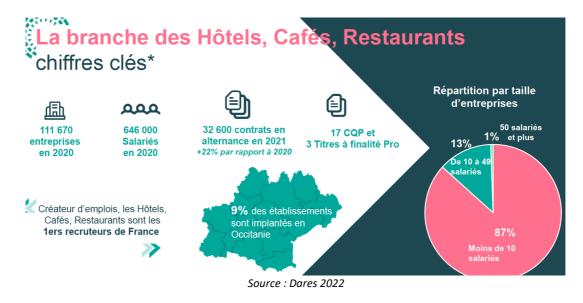
L'évolution attendue se situe entre +5 % à +19 % de salariés.

Focus sur le secteur hébergement-restauration

L'OPCO Akto déploie sur tout le territoire national des actions pour anticiper, accompagner les entreprises dans leur transformation et les salariés dans leur évolution.

L'OPCO Akto représente 23 secteurs d'activité organisés en 27 branches professionnelles, dont la branche des hôtels, cafés et restaurants. C'est la branche la plus active en matière d'alternance en 2021 : 3 942 contrats signés (121 contrats de professionnalisation, 3 821 contrats d'apprentissage).

La branche des hôtels-cafés-restaurants



La branche des hôtels, cafés, restaurants Familles de métiers et certifications en Occitanie



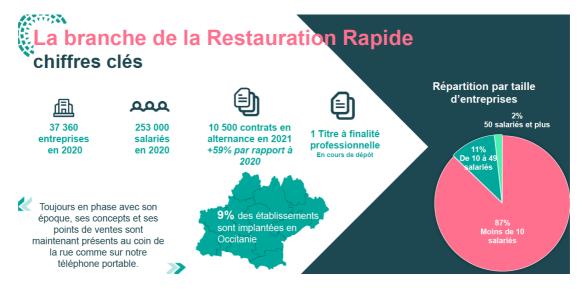
Source: Dares 2022, calculs Akto

Les mutations et nouvelles compétences attendues dans le secteur tournent autour des nouveaux métiers autour de l'expérience client, de la transition numérique et du développement durable. Les compétences attendues sont : maîtrise des outils informatique, relation client, digital. 6 recrutements sur 10 sont jugés difficiles pour les entreprises.

Les 3 métiers à fort enjeu de recrutement sont :

- Serveur en restauration: 12 770 projets de recrutement en 2022 (dont 64 % difficiles);
- Commis de cuisine : 9 290 projets de recrutement en 2022 (dont 59 % difficiles) ;
- Employé de l'hôtellerie : 5 720 projets de recrutement en 2022 (dont 55 % difficiles).

La branche de la restauration rapide



Source : Dares 2022

La branche de la Restauration Rapide Familles de métiers et certifications en Occitanie



Source: Dares 2022, calculs Akto

Les mutations et nouvelles compétences attendues dans le secteur de la restauration rapide tournent autour des nouveaux métiers autour de l'expérience client, de la hausse du recours au digital, et du développement durable.

Les compétences attendues sont : accueil et relation client, management, gestion et administration d'entreprise, hygiène, numérique.

6 recrutements sur 10 sont jugés difficiles pour les entreprises.

Les 2 métiers à fort enjeu de recrutement sont :

- Employé polyvalent : 9 290 projets de recrutement en 2022 ;
- Manager: 250 projets de recrutement en 2022.

Focus sur les métiers du soin

Les métiers du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles, tous secteurs confondus (personnes âgées, personnes en situation de handicap, lutte contre les exclusions, protection de l'enfance, aide à domicile, protection des majeurs, établissements de santé) subissent un déficit d'attractivité exacerbé et mis en lumière par la crise sanitaire. Cette situation sans précédent se traduit par des sous effectifs inquiétants (pouvant aller à plus de 30 %) au sein des établissements et services et ont un impact très lourd sur la continuité, la qualité et la sécurité des prestations mises en œuvre auprès des personnes soignées, accompagnées et leurs familles.

Au niveau national, les associations et fondations du secteur sanitaire, social et médico-social représentent⁵ :

- Près de 37 000 établissements employeurs, soit 25 % des établissements employeurs du secteur privé non lucratif ;
- Plus d'un million de salariés, soit 59 % du secteur privé non lucratif.

En région Occitanie, le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif regroupe près de 3 400 établissements et services employeurs dont la taille observée selon le nombre moyen de salariés, varie selon les secteurs. Précisément, elle est plus importante dans l'hébergement médicalisé

⁵ Source : URSAFF, Caisse nationale et MSA

(55 ETP en moyenne), alors que l'action sociale sans hébergement réunit une large majorité des établissements, de plus petite taille en moyenne.

Avec plus de 106 000 salariés, le secteur sanitaire, social et médico-social est le plus gros pourvoyeur d'emplois non lucratifs de la région. Il représente 6,9 % des salariés du privé de cette région (moyenne nationale : 5,8 %).

D'après une étude diligentée⁶ par les deux principaux syndicats d'employeurs du secteur, dont les résultats ont été rendus publics en janvier 2022, 4 300 postes seraient aujourd'hui vacants au sein des structures du panel⁷, soit 5 % des effectifs.

Rapportés à la totalité des 610 000 salariés que rassemblent ces deux syndicats d'employeurs plus de 30 000 postes seraient donc potentiellement vacants.

Ramené à l'échelle nationale, plus de 50 000 postes seraient ainsi vacants. À l'échelle régionale, on compterait ainsi plus de 5 000 postes vacants en Occitanie.

À noter que ce baromètre est basé sur des chiffres datant du dernier trimestre 2021 et méritera une actualisation prochaine pour objectiver l'évolution que les acteurs du secteur mesurent comme encore plus dégradée en 2022.

Cette étude précise que les tensions de recrutement touchent **toutes les filières et professions** indépendamment des personnels ayant, à la date de l'étude (janvier 2022), pu bénéficier d'une revalorisation salariale dans le cadre du « Ségur de la Santé »⁸.

Toutefois, trois catégories de métiers sont plus fortement impactées par les vacances de poste :

- Le personnel soignant et de rééducation (infirmier, aide-soignant, kinésithérapeute);
- Le personnel éducatif et social (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs) ;
- Les médecins.

À noter que les personnels d'encadrement et les fonctions supports ne sont néanmoins pas épargnés. **Autre enseignement de ce baromètre, l'évolution défavorable de la situation** : 56 % des répondants estiment que les difficultés de recrutement se sont aggravées au 3^e trimestre 2021 pour les infirmiers, 52 % pour les aides-soignants, 39 % pour les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs.

À l'échelle plus locale, de nombreuses associations du secteur rencontrent des difficultés structurelles de recrutement et d'attractivité.

Alors que les métiers du soin et de l'accompagnement sont souvent qualifiés de « métiers passion », force est de constater que la vocation ne suffit plus à attirer puis fidéliser les professionnels du secteur. L'étude précitée souligne que « les conditions de travail (rythme, pénibilité, poste non pérenne) sont jugées déterminantes dans le choix des salariés ».

Aussi, la dégradation des conditions de travail, le manque d'effectifs qui contraint à un fonctionnement en mode dégradé (devenu fréquent là où il doit en principe demeurer l'exception), le manque de valorisation, y compris salariale, les modes de management inadaptés, sont entre autres avancés comme les causes d'une déshumanisation de leur action. Cette dernière génère une tension pour ces métiers caractérisés par une forte relation à l'humain.

En résumé, le monde du travail n'est que le reflet de notre société et de ses évolutions. La « Génération Z » revendique ses droits à un rapport au travail et à la hiérarchie très différents : elle aspire à une liberté de parole et de ton au travail, à plus d'autonomie, un management plus horizontal, souhaite être davantage impliquée dans les décisions... Elle est par ailleurs très ouverte aux outils numériques,

_

⁶ Premier baromètre des tensions de recrutement du secteur sanitaire, social et médico-social

 $^{^{7}}$ Les répondants rassemblent 90 000 salariés dans toute la France, soit 15% des 610 000 salariés du réseau FEHAP/NEXEM

⁸ Grande concertation lancée le 25 mai 2020 pour réformer le système actuel

⁹ Personnes nées entre 1996 et 2010

aspire à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, souhaite une meilleure reconnaissance du droit à l'erreur. On peut y voir des sources de conflits générationnels, des difficultés managériales potentielles ; mais on peut aussi y voir un défi nouveau et une formidable opportunité pour redonner du sens aux professionnels. Aujourd'hui, les jeunes collaborateurs attendent de se réaliser par le biais de leur travail, trouver du sens correspond à trouver des finalités dans l'activité, percevoir une utilité sociale dans l'activité réalisée, dans un contexte où le contrat à durée indéterminée n'est plus considéré comme un avantage.

3. CRÉATION D'UN NOUVAU PORTAIL PAR PÔLE EMPLOI : DATA EMPLOI



Fruit de plusieurs années de développement, Pôle emploi a ouvert au public son nouveau portail DATA EMPLOI en septembre 2022 : un espace numérique qui agrège toutes les données disponibles, et à jour, sur l'ensemble du territoire, bassin d'emploi par bassin d'emploi.

"Décrypter pour décider": c'est sous ce mot d'ordre que Pôle emploi met en avant son nouveau site internet, dataemploi.pole-emploi.fr. Cet outil, dont la conception par les équipes de Pôle emploi remonte à 2019, agrège l'ensemble des informations relatives au marché du travail, issues des bases de données de l'opérateur public mais aussi de la Dares, de l'Acoss ou de l'INSEE. Le site renseigne autant sur les profils des personnes inscrites à Pôle emploi (âge, qualification, métier recherché...) que sur les besoins des entreprises (nombre d'offres d'emploi par niveau de qualification, part des CDI, difficultés de recrutement...) ainsi que sur le dynamisme des territoires en termes de créations d'emploi.

Adéquation entre offre et demande à l'échelle locale

Cet outil se veut tant au service des conseillers auprès des demandeurs d'emploi et des recruteurs que des décideurs locaux. L'outil permet ainsi d'avoir un aperçu complet du marché du travail à l'échelle

régionale, départementale, intercommunale, jusqu'au bassin d'emploi. Il permet en particulier de comparer les résultats entre territoires, au choix de l'utilisateur.

DATE EMPLOI permet aussi de mieux visualiser le niveau d'adéquation entre demande et offre de travail sur un territoire, en fonction des profils des demandeurs d'emploi et de la nature des offres disponibles. Il est aussi possible d'explorer les données relatives à un métier (compétences requises, territoires où ces recrutements sont les plus élevés...). Le site offre en outre un aperçu des formations suivies par les demandeurs d'emploi ainsi que de leur efficacité sur le retour à l'emploi. Il diagnostique enfin les sources de difficulté de recrutement (conditions de travail, inadéquation géographique, besoins en formation, durabilité de l'emploi, intensité d'embauche ou encore manque de main d'œuvre) en se basant sur l'analyse effectuée par la Dares.

DATA EMPLOI est un outil unique d'aide à la décision pour les acteurs territoriaux.

Ils y trouveront rapidement toutes les informations nécessaires à leurs arbitrages en termes d'emploi mais également les informations nécessaires dans la mise en œuvre de leur politique territoriale.

1

II. REGARDS CROISÉS

1. LES ACTEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES RÉGIONAUX

L'ambition du Pacte est de renforcer les coopérations entre acteurs afin de proposer des solutions plus structurantes et plus globales aux problématiques d'emploi. Le CESER regrette que le Pacte soit une série d'actions dont chacune concerne uniquement une catégorie d'emploi et que ces actions ne soient portées que par un seul acteur. De nombreuses mesures traitent de la même problématique, et auraient méritées d'être traitées de façon plus transversale.

Par ailleurs, plusieurs actions listées dans le pacte sont d'ores et déjà mises en œuvre sur les territoires et, s'il nous semble intéressant de les mettre en valeur, il ne s'agit pas de nouvelles actions ni de changement d'échelle de ces actions et ne permettront donc pas de nouveaux effets leviers sur l'embauche en région.

Compte-tenu du contexte actuel, il nous semble que travailler sur des dispositifs de pérennisation des emplois actuels serait également une piste à explorer.

Focus sur les entreprises artisanales du bâtiment

Le secteur du bâtiment est l'un des secteurs qui a vu son activité croître ces dernières années, à l'exception de 2020 en raison du COVID.

La transition écologique dans laquelle tout le monde est désormais engagé au travers de la rénovation thermique des bâtiments, la transition numérique ou encore la rénovation du patrimoine, ouvre de nouvelles opportunités d'emploi et de nouveaux besoins en compétences.

Dans ce contexte, le secteur du BTP doit agir sur les difficultés de recrutement récurrentes, afin d'offrir de nouvelles opportunités d'emploi et de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. Cela doit se traduire par :

- Le partage d'information sur les métiers et leurs spécificités locales ;
- La mise en place de référents bâtiment, au niveau le plus pertinent ;
- La fiabilisation des informations des demandeurs d'emploi;
- L'identification des compétences transférables ;

afin d'élargir les recrutements à des candidats venant de secteurs différents en mobilisant les dispositifs de formation du secteur, sans oublier le repérage et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Après la période COVID pendant laquelle le secteur du bâtiment est resté actif, les commandes sont reparties, les carnets de commande se sont remplis, mais les chefs d'entreprise ne trouvent plus de salariés.

Les acteurs publics de l'emploi et les forces vives économiques doivent désormais collaborer d'une nouvelle manière dans le but de faire « matcher » au plus près des territoires, l'offre et la demande d'emploi.

Le secteur du bâtiment est très attractif, avec des carrières professionnelles qui peuvent se construire vite et bien. C'est le propos qu'il faut tenir aux jeunes, hommes et femmes, au moment de leur orientation afin de résoudre en profondeur ce problème d'emploi.

Focus sur le travail saisonnier

Au regard de la saisonnalité, les actions qui semblent les plus pertinentes sont l'aide au logement et notamment des saisonniers, l'aide à la garde d'enfant, l'aide à la mobilité, sans oublier tout le volet formation.

Les Maisons du travail saisonnier travaillent sur la saisonnalité et la pluriactivité en organisant des forums de l'emploi et jobdating, en emmenant des saisonniers de l'été aux forums des emplois d'hiver à la montagne, en montant des parcours d'accompagnement et des formations spécifiques accessibles aux saisonniers, en valorisant les emplois saisonniers, etc.

Il est à noter qu'une réflexion engagée dans les Pyrénées-Orientales sur la création d'un CDI saisonnier, qui fonctionnerait comme un CDI classique mais qui n'engagerait pas le salarié auprès d'un seul employeur.

À l'heure actuelle, en dehors du Pacte pour l'embauche, les Maisons du travail saisonnier utilisent d'autres dispositifs d'aides, comme le cumul RSA et emplois saisonniers proposés depuis 3 ans par le département de l'Aude, et plus largement tous les dispositifs tels que « emplois francs », « 1 jeune 1 solution », « louer pour l'emploi »...

Les principaux freins à l'accès à l'emploi sont le logement des saisonniers à proximité du lieu de travail (nombre d'offres de logement, prix abordable, visibilité des offres), la mobilité (carence en transports en communs, en infrastructures et offres de services mobilités douces), la garde d'enfant (carence en nombre de places, horaires et dates d'ouverture des structures d'accueil, localisation), la santé, les finances.

Ce qui explique la non-attractivité de certains métiers ou le détournement de certaines professions est la pénibilité des métiers (restauration, aide à la personne, agriculture, etc.), faibles niveaux de rémunération, horaires (temps partiels, horaires coupés), conditions de travail, manque de considération de la part des employeurs, décalage entre pénibilité et rémunération, etc.

La crise sanitaire est venue aggraver cette situation car beaucoup de saisonniers, notamment en station montagne, n'ont pas bénéficié de l'activité partielle. De ce fait beaucoup de saisonniers se sont reconvertis sur d'autres métiers.

Enfin, la réforme de l'assurance chômage - mise en œuvre en 2021 avec une augmentation des durées nécessaires pour ouvrir un droit (passant d'un minimum de 4 mois à 6 mois) et remettant en cause le calcul du Salaire Journalier de Référence avec une baisse drastique des montants des allocations chômage due à la prise en compte des périodes non travaillées - rend encore moins attractifs les emplois saisonniers, y compris pour ceux qui avaient l'habitude de faire les saisons été/hiver.

Focus sur le secteur associatif

Le Pacte régional pour l'embauche a pour mérite de poser sérieusement la question de l'attractivité des métiers en tension comme ceux du sanitaire, social et médico-social. À ce jour, il manque la reconnaissance de certains métiers de l'économie sociale et solidaire (ESS), tels que ceux de l'éducation populaire dont les difficultés de recrutement sont connues (accès aux formations, manque de qualifications des candidats, notamment dans les territoires ruraux où la mobilité est un frein à l'accès aux formations, reconnaissance des métiers et de leur utilité sociale).

À la lecture de ce Pacte, il semble que la grande majorité des besoins des associations ne sont pas couverts par celui-ci. Avec près de 20 000 associations employeuses et 170 000 salarié.es pour plus de 80 000 ETP, les associations sont un atout considérable pour le développement de notre région dans ses dimensions citoyennes, sociales, environnementales et économiques. Elles sont présentes sur

l'ensemble du territoire régionale notamment sur les territoires ruraux où elles constituent à la fois des lieux d'engagement et de solidarité mais aussi parfois les plus importants employeurs du territoire. Il est ainsi regrettable que cette voix n'ait pas été associée en amont de la construction de ce Pacte.

Par ailleurs, malgré leurs spécificités, les associations employeuses s'inscrivent dans des secteurs d'activité précis et sont donc confrontés également à des problématiques de recrutements importants, notamment dans les métiers de l'animation, du tourisme, du social ou des services à la personne. Un bon nombre de secteurs d'activité associatifs sont également en forte tension notamment quand il s'agit de secteurs connaissant des horaires décalés.

LES MESURES À SOUTENIR

Il est difficile de hiérarchiser les actions, ou de préjuger qu'une action est plus efficace qu'une autre. Cependant, il est possible d'insister sur les actions suivantes :

Action 1 : Faciliter l'inclusion des publics issus de QPV dans les métiers en tension

Cet axe pourrait être développé sur les métiers de l'éducation populaire :

- En menant une campagne de revalorisation des Brevets d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA). Les jeunes et plus particulièrement ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) doivent être encouragés à s'y inscrire. C'est avec le soutien des Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO), des missions locales et des Caisses d'allocations familiales (Caf) que l'on doit aboutir à une formation initiale sans reste à charge. Il s'avère également primordial de revaloriser significativement le niveau de rémunération et d'attractivité de ces métiers en lien avec notre jeunesse;
- Par une orientation des jeunes décrocheurs sans emploi ni formation vers une Certification de qualification professionnelle (CQP);
- Animateur ou le Bac Pro Animateur. Ceci nécessite les mêmes concours des services publics décentralisés.

Action 2: Une offre d'emploi sur un métier en tension = une solution logement garantie

Le logement est un levier essentiel sur le terrain de l'emploi. Il faut d'ores et déjà élaborer un état des lieux des logements vacants en Région Occitanie et mettre en œuvre un dispositif incitatif à la location fléché sur des métiers en tension.

Ce sujet est aussi déterminant s'agissant du travail saisonnier.

Action 3. Offrir une solution d'hébergement aux saisonniers

Le CESER préconise la création de logements dignes et sobres énergétiquement à destination des travailleurs saisonniers. Afin de compléter l'utilisation de ce type de logement, il est possible de flécher également les métiers du tourisme social et familial, de l'animation et du sport. Pour ce faire, le CESER préconise la mise en synergie du Conseil Régional, des départements, des collectivités, d'Action logement, du réseau des Habitats jeunes et des différents acteurs du logement en Région pour envisager la création d'un site expérimental « maison du travailleur saisonnier » : Ce site regrouperait le siège de l'instance paritaire départementale en lien avec le travail saisonnier, un point d'accueil et de renseignements pour les salariés et des logements dédiés pour les saisonniers.

A terme, la Région Occitanie pourrait déployer ce type de structures sur les bassins d'emplois saisonniers. Ces sites pourraient valablement être utilisés en dehors des saisons par d'autres secteurs (équipes sportives, étudiants)

Action 4 : Aide à la mobilité \rightarrow Mettre en place le prêt de véhicule

Ces axes sont indispensables pour résoudre la question de l'accès aux formations, notamment dans le monde rural. Les freins à la mobilité et la cherté des logements, notamment au regard des conditions salariales actuelles, forment une difficulté majeure pour former les candidats et leur permettre d'exercer.

Action 6 : Expérimentation d'un Revenu Écologique Jeunes

Le CESER pense que cette expérimentation constitue une piste intéressante et marque le volontarisme expérimental du Pacte pour l'embauche. Il préconise une évaluation de la première expérimentation.

Action 8 : Demander aux entreprises aidées par la Région d'accueillir en stage des jeunes, des apprentis ou des demandeurs d'emploi

Cette incitation faite aux entreprises pour faciliter l'insertion est intéressante, mais semble insuffisante. Au-delà du mécanisme incitatif, le CESER considère que la conditionnalité des aides semble indispensable à mettre en œuvre et serait plus efficace.

Action 11 : partenariat renforcé avec l'ARACT

Au même titre que les chercheurs d'emploi « Lever les freins dans le parcours : encourager confiance en soi **et savoir-être en entreprise** », l'ARACT travaillera-t-elle sur le savoir-être des entreprises ?

Action 17: La lutte contre les situations d'illectronisme sur tout le territoire est urgente.

En effet, l'accélération de la dématérialisation de tous les services, y compris des services publics devance les capacités d'accès, d'apprentissage des plus jeunes au plus âgés.

Les actions suivantes :

9 : Favoriser le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap

Le CESER juge que l'action 9 ne devrait pas être seulement limitée au retour à l'emploi des personnes en situation de handicap mais devrait aussi favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap qui risqueraient de perdre leur emploi du fait de la survenue ou de l'aggravation de leur handicap.

- 20 : Accompagner le recrutement des personnes très éloignées de l'emploi par le développement du parrainage d'entreprise-d'association
- 22 : Partenariat renforcé entre la Région et l'AGEPHIP pour étendre et mieux faire connaître les aides économiques pour l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- 30 : Valoriser les métiers en tension dans les secteurs (...) du sanitaire et social
- 31 : Promouvoir les métiers de l'éducation populaire et de l'animation
- 40 : Élargir les horizons des candidats et recruteurs et rapprocher compétences détenues et métiers possibles

constituent également des leviers pour lutter contre les freins à l'embauche.

LES MESURES QUI APPELLENT QUELQUES POINTS DE VIGILANCE

Action 1 : Faciliter l'insertion des publics issus des quartiers prioritaires dans les métiers en tension.

Le CESER, profondément attaché à l'émancipation de chacune et de chacun par l'éducation, la formation et le travail, craint que le simple énoncé de cette action 1 empêche une orientation des publics issus des quartiers prioritaires vers les métiers de demain, dont les métiers verts.

Quant à la proposition « Le recrutement de femmes issus de quartiers prioritaires dans les métiers du secteur sanitaire et social », le CESER s'étonne du piège dans lequel le Conseil régional Occitanie est tombé en valorisant le stéréotype de genre tout en défendant la mixité dans les emplois.

Les femmes, jeunes et moins jeunes, des quartiers prioritaires, ne peuvent-elle avoir d'autres espérances, au regard des secteurs professionnels (numérique, industrie, bâtiment ...) qui cherchent à féminiser leurs emplois ?

Il ne faudrait pas sexuer les métiers en inscrivant dans le premier axe l'orientation de femmes de ces quartiers prioritaires dans les métiers du secteur sanitaire et social. Dans aucun autre des axes proposés dans ce pacte les hommes ou les femmes ne sont assignés à un métier.

S'il faut certes accompagner spécifiquement des femmes des quartiers prioritaires, il ne faut pas les orienter vers des métiers généralement occupés par des femmes, mais plus généralement vers des métiers en tension.

Par ailleurs, un des freins sans doute important, la méconnaissance de la réalité de certains métiers et des représentations erronées ou datées, construites souvent depuis longtemps sur une dévalorisation de métiers manuels ou sur la moindre mise en valeur du sens à trouver dans les métiers de l'aide à la personne par exemple semble reléguer en arrière-plan, ainsi que l'histoire individuelle et/ou collective.

Action 7: Proposer 1 000 coachings individuels de confiance en soi

Le CESER appelle à s'assurer de la qualité de la prestation et de son utilité concrète, la problématique d'employabilité n'étant pas nécessairement une question de « confiance en soi ».

À contrario, les 3 actions auxquelles priorité d'action ne doit pas être donnée relèvent de l'axe « Encourager la confiance en soi et le savoir être en entreprise », car ce sont là des champs déjà explorés et sur lesquels bon nombre d'acteurs de l'accompagnement socio-économique travaillent de longue date d'arrache-pied.

Les solutions 7, 8 et 9 font déjà l'objet d'actions de sensibilisation, d'information et d'animation menées par une pléiade d'acteurs tels que les MLI, les écoles de la seconde chance, la SAMETH, les MLI, les CIAS, les services Insertion des Conseils départementaux, les Maisons de Région...; tous œuvrant positivement dans leurs champs d'actions et leurs prérogatives respectifs mais qui le font de manière non partagée, non concertée et non coordonnée.

Action 18 : Création d'une entreprise à but d'emplois dans le cadre de Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée

Les premières évaluations du dispositif font état d'un impact positif sur les conditions de vie des salariés.

Les personnes éligibles pour être recrutées dans ces entreprises à but d'emploi (EBE) sont plus souvent des femmes, des jeunes (plus de la moitié ont moins de 42 ans) et des personnes peu diplômées. La majorité d'entre eux n'ont aucun diplôme (28,3 %).

Les rapports soulignent l'effet positif de cette expérimentation sur les bénéficiaires. En l'absence de ce dispositif, les salariés des EBE n'auraient été que 55,9 % à être en emploi et à peine plus d'un tiers en contrat à durée indéterminée (CDI).

L'entrée en EBE a contribué à améliorer leurs conditions de vie et leur bien-être général (santé, insertion sociale, confiance en soi, sérénité vis-à-vis de l'avenir...). Les bénéficiaires déclarent avoir des dépenses de logement plus supportables et un accès facilité au permis de conduire et à un moyen de transport personnel. Ils sont également moins nombreux à renoncer aux soins pour des raisons financières.

Cependant, des fragilités subsistent. Les activités développées par les EBE ne doivent pas entrer en concurrence avec les entreprises déjà présentes sur le territoire. Trois rapports¹⁰ soulignent les difficultés nées de ce principe de non-concurrence qui limite les performances des EBE. Celles-ci doivent trouver des activités suffisamment rentables pour assurer leur équilibre financier. Leur modèle économique a été d'autant plus bouleversé par la crise sanitaire qui a entraîné une diminution de leur chiffre d'affaires.

Les EBE se sont néanmoins fortement mobilisées pour répondre aux besoins de la population locale durant la crise (fabrication de masques, vente de fruits et légumes en circuit court, prise en charge des personnes fragiles...) ce qui a permis d'améliorer leur visibilité et leur légitimité sur les territoires, selon la Dares.

Le CESER souligne l'intérêt de faire un zoom sur les actions mises en place sur le sujet de l'embauche, bien que certaines actions soient déjà mises en place depuis longtemps par le Service Public de l'Emploi, les Chambres consulaires, le secteur associatif...

Une place plus prépondérante pourrait être donnée à la valorisation de formations, d'expériences professionnelles réussies dans des métiers en tension dans ces domaines auprès de différents publics (jeunes en réflexion d'orientation, personnes en réorientation, demandeurs d'emploi, ...), des actions de ce type n'apparaissant que dans les 10 dernières actions de la liste et non comme un des axes forts du pacte (les actions 30, 31, 36 et 37 notamment, pourtant essentielles, ne semblent pas prioritaires en étant décrites très succinctement en toute fin de liste). Le CESER incite le Conseil régional à aller jusqu'à la contractualisation avec les entreprises aidées pour l'accueil en stage de jeunes, d'apprentis ou de demandeurs d'emploi, l'action 8 prenant alors plus de force.

_

¹⁰ IGAS, IGF et Comité scientifique

2. À LA RECONTRE DES USAGERS SUR 4 TERRITOIRES DE LA RÉGION OCCITANIE

Le CESER a organisé des rencontres territoriales en octobre 2022 : à Toulouse, à Auch, au Barcarès, et à Tarbes¹¹.

Il s'agit dans cette partie de relater exclusivement les propos des personnes conviées à ces rencontres territoriales, qui n'engagent qu'elles-mêmes.

Dans ces réunions, il a été question des freins à l'embauche et des difficultés de recrutement rencontrés dans des secteurs divers tels que le BTP, le tourisme et la saisonnalité, l'environnement, ainsi que l'emploi dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) et en moyenne montagne.

Pour l'ensemble des acteurs rencontrés, il semble évident que face à la problématique de l'emploi, il n'y a pas une réponse, mais bien de multiples réponses. Si les solutions globales ont leur intérêt, la réponse individualisée par les acteurs locaux doit être soutenue. Malgré la volonté de « faire grand ensemble », nous sommes confrontés à une réalité où l'individu a pris plus de place que le groupe, chaque individu ayant sa propre problématique. Face à la complexité, la meilleure réponse semble être la « biodiversité », afin de faire preuve de diversités de réponse, de souplesse, d'agilité.

Aujourd'hui, les travailleurs peuvent être considérés comme des « agents économiques rationnels », qui se posent principalement trois questions : Quel est le sens du travail ? Quelles sont les facilités d'accès à ce travail ? Et pour quel salaire vais-je travailler ? Quand ce trépied ne fonctionne pas, l'emploi ne leur semble pas intéressant. On retrouve ces 3 mêmes thèmes dans la qualité de vie au travail.

L'élément essentiel à prendre en compte aujourd'hui semble être le bien-être dans l'entreprise. « Les salariés attendent de la souplesse managériale » : les entreprises doivent s'emparer de cette question. Cette recherche de bien-être va se heurter à l'économie de l'entreprise, et il va falloir penser, dans le parcours de formation, à comment répondre aux besoins à la fois des salariés et des clients.

Il faut innover dans le recrutement : mettre le jeune dans la position de chef d'entreprise pendant une journée, dans un parcours de savoir-être.

À titre d'exemple, le BTP étant un secteur en souffrance, le GEIQ BTP 31, a précisé que malgré une offre énorme de postes sur Toulouse, pour la construction de la 3ème ligne de métro notamment, on ne trouve plus de gens attirés par les métiers proposés. Pourtant, dans ce secteur « les salaires sont convenables », mais les travailleurs font une « équation économique » et cherche à voir quel bénéfice ils tireront du fait de se rendre au travail, par rapport au fait de rester à la maison.

Lors des témoignages a été également abordé le sujet des réfugiés, qui implique de traiter la problématique des regroupements familiaux. Les effectifs du GEIQ BTP 31 comprennent 64 % d'étrangers dont 54 % d'origine africaine. L'aspect humain est alors central. Cette situation met en péril la situation de travail, car les réfugiés gèrent en priorité leurs problèmes familiaux, et ne savent pas s'ils vont travailler en France ou repartir. Si le Pacte pour l'embauche ne peut pas s'occuper de faciliter le regroupement familial car cela relève de la compétence de l'État, il pourrait en revanche réfléchir à « prendre en compte une évaluation psychologique, pour connaître les souffrances dans les parcours des personnes ». Le Pacte devrait avoir un volet spécifique au problème des migrants.

_

¹¹ Cf liste des réunions territoriales organisées par le CESER en annexe 2

On constate un vrai problème pour l'apprentissage de la langue française (uniquement proposé par des associations). Il est nécessaire de développer l'aide à l'apprentissage du français, car c'est une question qui pose réellement problème pour le maintien dans l'emploi.

S'il est nécessaire d'aider les personnes, il faut aussi aider les structures qui aident les personnes, la cohésion sociale reposant sur le tissu associatif.

Un autre témoignage, dans le secteur de l'aide à domicile, relève que l'aide à la mobilité est essentielle. En effet, le véhicule personnel est le principal outil de travail dans ce secteur, véritable contrainte pour les salariés qui n'ont pas toujours les moyens de l'entretenir convenablement. En cas de panne, les réparations peuvent prendre du temps et le prêt d'un véhicule sous 24 h est une très bonne solution. La meilleure étant tout de même l'affectation pour tous les salariés itinérants d'un véhicule de service, d'autant que le barème de remboursement des frais diffère d'un organisme à l'autre.

De même pour la garde d'enfants : ce métier est essentiellement exercé par des femmes, qui ont souvent des enfants et vivent souvent seules. Les horaires dans ce secteur sont contraignants : 8h/20h voire au-delà, avec des week-ends travaillés. Aussi, l'aide aux places en crèche ou au financement des frais de garde est un point fort du Pacte.

Le Pacte pour l'embauche semble-t-il suffisamment visible ?

Pour l'ensemble des organismes rencontrés, la politique du « aller vers » semble insuffisante. Les invités n'avaient pas connaissance du Pacte pour l'embauche avant la rencontre. Ils se sentent éloignés des cibles, la cible principale étant les personnes « éloignés de l'emploi ». Cependant, le document est très accessible sur internet, sous réserve de le rechercher.

Ils estiment qu'il faut se donner les moyens de ses ambitions, via les réseaux sociaux et via des webinaires, qu'il est nécessaire d'« aller droit » dans les institutions (et pas seulement « aller vers »), par exemple en proposant des webinaires d'1 heure, au moment du déjeuner, en se focalisant non pas sur le nombre de présents, mais sur la récurrence de ces webinaires.

La politique du « aller vers » semble plus spécialement insuffisante dans les quartiers. Les dispositifs de type « traitement de masse » sont la plupart du temps des usines à gaz, dont les personnes les plus éloignées resteront à l'écart.

Certains demandeurs d'emploi, souvent très éloignés de l'emploi pour des raisons personnelles, sociales et/ou géographiques, sont quelques fois devenus invisibles des services publics. Les collectivités pourraient réserver des lots pour les structures d'insertion dans l'élaboration de leurs cahiers des charges, dans le cadre de leurs appels d'offres.

La politique du « aller vers » semble aussi spécialement insuffisante envers les jeunes, surtout ceux qui ont disparus des radars ces dernières années. On compte de nombreuses ruptures conventionnelles depuis la crise Covid. De plus, de nombreux jeunes refusent les CDI, car ils sont moins bien rémunérés que les autres contrats. C'est un point aveugle du Pacte de ne pas avoir pris en compte la modification du rapport au travail. Il faut travailler avec adaptation et agilité.

À la lecture du Pacte pour l'embauche, les personnes interrogées retrouvent la « complexité administrative française » qui entrave l'action des petites structures volontaires et utiles n'ayant pas forcément les moyens de répondre (temps, énergie et ressources).

Les pays anglo-saxons privilégient la personnalité, la rencontre humaine avant la lecture du curriculum vitae (CV). Pour certains postes ne nécessitant pas une technicité particulière ou des compétences pointues, il serait bon que « les employeurs rencontrent les postulants pour juger de leur motivation, avant d'écarter définitivement un CV ».

Cette complexité administrative se retrouve sur la VAE : seulement 30 000 personnes à l'heure actuelle, alors qu'il en faudrait 100 000 : le processus est trop compliqué, il « disqualifie les gens » (trop

d'écrit, il faudrait plutôt des mises en situation professionnelle). L'AFEST représente l'avenir mais rencontre des difficultés.

• Quels leviers supplémentaires mettre en place ?

Selon les acteurs rencontrés, les principaux leviers résident dans l'amélioration des conditions de travail, dans la montée en compétences des chefs d'entreprises notamment en management, en organisation, en bonnes pratiques RH et RSE, dans le recrutement sans CV mais sur les aptitudes, dans l'accessibilité aux formations au niveau local.

Il faut aussi évidemment travailler sur les représentations des métiers, et l'attractivité des métiers, dans le cadre des actions de type « olympiades », « top chef », qui donnent de la reconnaissance, de la lisibilité, et de la visibilité...il faut travailler sur le temps long, travailler les changements (filles ingénieurs par exemple), pour changer en profondeur l'image des métiers.

À l'heure actuelle la promotion des métiers « ne porte pas ses fruits, il faut remettre les jeunes au cœur de la réflexion, dans toutes les instances ».

Les acteurs rencontrés relèvent enfin que si l'action « Revenu Écologique Jeune (REJ) » semble très intéressante, il reste à renforcer la communication en direction des réseaux d'acteurs locaux et des publics. Pour l'instant, ils ne voient pas d'effet localement.

Le secteur de l'environnement cherche des personnes très qualifiées, pour des métiers qui ont du sens. Post-COVID, ce secteur a lui aussi observé un changement radical du rapport à l'emploi et une individualisation des comportements, alors qu'il faut travailler sur des projets collectifs.

Les candidats recherchent un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée, et ont des attentes davantage sur les droits que sur les devoirs dans le cadre de leur contrat de travail.

L'apprentissage s'est développé, mais il est difficile de trouver des gens opérationnels, et qui restent. La formation n'est, en partie, pas adaptée. Le secteur cherche des « moutons à 5 pattes », avec une compétence en animation territoriale et un bagage écologique, nécessitant un savoir-être important. Ces nouveaux métiers en animation, éducation à l'environnement, sont plus difficilement trouvables, et doivent être à l'épreuve du terrain (posture, savoir-être).

La charge de travail demandée n'est pas en corrélation avec le salaire (grille des salaires : salaire moyen : 1 855 € net, salaire médian : 1 750€, inférieur au salaire médian français), la médiation devient de plus en plus difficile, faisant de l'environnement un secteur en tension.

III. LES PRÉCONISATIONS DU CESER

MÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET FACILITER LES CONDITIONS D'ACCÈS

Le CESER préconise que les problématiques d'emploi soient analysées dans toutes leur complexité sans se réduire au simple constat d'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Les problématiques de logement, de mobilité, de formation, de garde d'enfant, de santé... sont autant d'éléments à prendre à compte et de leviers à actionner pour favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi.

Concernant la résolution des problèmes de mobilité (école de conduite sociale, prêt de véhicules, développement du covoiturage local, renforcement des transports collectifs et de leur maillage en zones rurales...), il faudrait développer la communication sur l'aide régionale aux permis de conduire, encourager la constitution de flottes de véhicules moins polluants et la mise à disposition auprès des professionnels (secteur de l'aide à domicile notamment : sur le terrain, un nombre important de demandeurs d'emploi et de salariés n'ont plus les moyens de s'acheter un véhicule ou d'assurer les charges courantes de carburant, assurance, ou entretien et réparation). Par ailleurs, suite au développement des zones à faibles émissions, un accompagnement sera nécessaire pour les plus précaires.

La qualité de vie au travail est par ailleurs devenue un enjeu essentiel que la situation actuelle met en lumière comme jamais. Les éléments d'attractivité d'un métier reposent sur les conditions de travail dans une acception large englobant les questions de salaires, d'acquis sociaux, d'articulation temps libre et temps professionnel; mais également des éléments relevant de la responsabilité sociétale de l'entreprise, son éthique, son engagement pour l'environnement...

Pour donner et redonner du sens au travail, changer le management des entreprises, construire des parcours de vie, sensibiliser et associer...il faut modifier les façons de travailler, les conditions de travail, les salaires et accompagner les chefs d'entreprises à mettre en place une nouvelle façon d'organiser le travail. Le CESER insiste sur le levier d'action relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail, insuffisamment présent dans le Pacte pour l'embauche. L'amélioration de la qualité de vie au travail passe d'abord par la bonne qualité du dialogue social tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau territorial. Les mécanismes incitatifs, notamment les aides octroyées aux entreprises, doivent s'appuyer sur le dialogue social incluant à la fois un diagnostic et un plan d'action partagés. Les « contrats de progrès » (action 11) peuvent constituer une piste concrète pertinente ; ils doivent impliquer les instances représentatives du personnel et se généraliser.

Le CESER préconise d'éviter les entrées en activité sans formation préalable, dans certains secteurs à risque ; de favoriser l'apprentissage des gestes et postures notamment pour les salariés de ces secteurs (prévention des troubles musculo-squelettiques) ; et pour les professionnels du sanitaire et social à domicile, de donner du sens aux symptômes des pathologies pour accompagner avec des gestes professionnels et de favoriser des stages d'immersion.

DÉVELOPPER UNE APPROCHE MÉTIERS INTÉGRANT UN TRANSFERT DE COMPÉTENCES POSSIBLE

Le CESER appelle à :

- Mieux articuler les dispositifs « passerelle » existants (d'insertion, de reconversion, de formation professionnelle) avec les différents acteurs intervenants afin d'assurer une meilleure visibilité et lisibilité auprès des publics. Nous constatons l'existence d'un grand nombre de dispositifs qui se cumulent et/ou se succèdent dont certains sont peu connus, mal articulés;
- Développer une approche mettant en avant les compétences transverses dont le transfert d'un métier à l'autre peut permettre une meilleure adéquation des compétences aux besoins de l'économie. Dans le cadre du Pacte pour l'embauche une expérimentation de « recrutement à l'aveugle » avec des entreprises volontaires constituerait une piste intéressante avec des précautions de méthodologie pour préserver le respect dû aux personnes concernées;
- **Développer une approche métiers également en entreprise** avec l'implication des organisations syndicales dans le cadre d'un dialogue social constructif;
- Développer une approche centrée sur le transfert des compétences dans le cadre du plan de développement des formations, afin de cibler la formation professionnelle sur les blocs de compétence manquant;
- Développer les conseils en évolution professionnelle, dont les bilans de compétences (en complément de l'action 7 sur le coaching) pour aider les personnes à trouver leur voie et faciliter les transitions professionnelles.

COMMUNICATION ET ANIMATION DU PACTE POUR L'EMBAUCHE

Le CESER a constaté une méconnaissance du Pacte sur le territoire d'Occitanie, de plus certains partenaires, ne s'approprient pas le Pacte parce qu'une partie d'entre eux n'ont pas été interpellés ou informés de la démarche en amont, le CESER notamment. Le fait d'ignorer les actions du Pacte ne permet pas aux acteurs de s'approprier voire de bénéficier des effets du Pacte.

À ce titre, la politique du « aller vers » du Conseil régional semble insuffisante. Le CESER préconise d'adresser le Pacte à tous les acteurs en personnalisant l'envoi, pour susciter l'intérêt, et de leur adresser en particulier les points qui les intéressent.

La communication du Pacte s'est surtout faite au moment de son lancement, pour sortir de la confidentialité elle nécessiterait d'être renouvelée et mise à jour. Elle devrait être axée sur les réponses précises que le Pacte apporte aux publics.

Il manque un espace dédié sur le site internet du Conseil régional qui recense toutes les fiches actions et les coordonnées des acteurs locaux.

Le CESER préconise une meilleure utilisation de tous les médias, dont les réseaux sociaux, comme vecteurs d'information.

> INFORMATION MÉTIERS

Le CESER préconise que le Conseil régional, avec les principaux acteurs économiques, participe à la revalorisation de l'image des métiers en tension.

Le CESER préconise de développer leur attractivité auprès des lycéennes et lycéens et des collégiennes et collégiens dans le cadre de sa compétence orientation, en ajoutant des actions partenariales au pacte pour l'embauche qui soutiennent la formation notamment dans les secteurs du tourisme, de l'animation et de l'hôtellerie-restauration.

LE SECTEUR ASSOCIATIF ET L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : DES SECTEURS CLÉS POUR L'EMPLOI

Le CESER préconise de développer une politique de soutien aux projets associatifs via des emplois d'utilité sociale (sur le principe du Fonjep12 ou de Cap'Asso13 15) avec des financements appropriés. Le CESER préconise de soutenir l'action du Mouvement Associatif Occitanie sur Prev'Asso, dispositif visant à limiter la destruction d'emplois et de projets associatifs.

Le CESER préconise d'intégrer l'association paritaire AT PRO Occitanie au pacte pour l'embauche afin de faire la promotion du dispositif transitions professionnelles collectives (Trans 'Co).

Le CESER propose de faire reconnaître les métiers de l'éducation populaire comme métiers en tension en les intégrant au Pacte pour l'embauche, car l'éducation populaire est aussi un secteur professionnel (référence action 31).

Le CESER préconise de développer un Contrat de réciprocité entre la Région et les associations de l'éducation populaire qui puisse garantir la mise sur pied d'un modèle économique et social pérenne. Ce contrat de réciprocité nécessite un engagement du Conseil régional à sécuriser dans une logique pluriannuelle (6 ans) les moyens alloués aux structures d'Éducation populaire (CPOM, subventions, mise à disposition de locaux, ...).

Le CESER préconise de rechercher un partenaire pour ajouter au pacte pour l'embauche une action visant à développer le parrainage et marrainage vers l'emploi (accompagnement de demandeurs d'emploi par des parrains et marraines venant d'horizons différents et complémentaires au Service Public de l'Emploi).

> ACTIONS OU PARTENAIRES FUTURS DU PACTE

Le CESER préconise que le Conseil régional prévoit d'étoffer la liste des partenaires et des actions associées.

À titre d'exemple, le CESER préconise la mise en place d'une $41^{\rm ème}$ action : le brevet d'aptitudes aux fonctions d'animateur (BAFA) permet aux jeunes de transmettre et faire partager les valeurs de la république, de situer leur engagement dans le contexte social, culturel et éducatif, de construire une relation de qualité avec les membres d'une équipe pédagogique. Il constitue une transition idéale entre le milieu scolaire et la vie active. Pour cela, le CESER préconise d'encourager le passage du BAFA par tous les jeunes, par la promotion et la valorisation de ce brevet et de cette formation, et par l'augmentation des aides financières pour payer la formation au BAFA.

Cette promotion du BAFA et cette aide au passage du BAFA pourraient constituer une nouvelle action du Pacte.

DÉVELOPPER UN VOLET SPÉCIFIQUE POUR LES MIGRANTS

Le Pacte doit développer un volet spécifique au problème des migrants en termes d'accès à l'embauche et de maintien dans l'emploi (« Occitanie, terre d'accueil »).

Le CESER préconise de renforcer financièrement les volets « Français Langue Étrangère » (FLE) et « savoirs de base » du Programme régional de formations et d'accompagner les structures qui assurent l'apprentissage du FLE sur tout le territoire. Dans le cadre de sa compétence formation, le Conseil régional doit sensibiliser les acteurs de la formation aux liens et aux informations avec les entreprises d'accueil.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Pour plus de mixité dans les métiers sur les axes 6, 12, 13, 15, 28, 30, 31, 32 notamment, le CESER propose d'intégrer une part 50 % / 50 % de femmes et d'hommes bénéficiaires de ces actions.

Dans le document, les images illustrant le pacte sont choisies pour effectivement montrer des femmes dans des métiers « dits masculins », mais aussi des hommes dans des métiers généralement plus occupés par les femmes : le CESER propose que le Conseil régional définisse une politique qui permettrait un accès effectif des femmes et des hommes dans ces différentes formations et métiers et plus de mixité, donc plus d'égalité.

CONCLUSION

Le CESER, saisi d'une demande de suivi et de première évaluation du Pacte pour l'embauche, s'inscrit dans une démarche de long cours. Pour mémoire, l'évaluation d'une politique publique relève pour le CESER d'une compétence issue de la loi Notre. Le CESER est associé à l'évaluation mais n'assume pas de compétence exclusive, ce qui supposerait des moyens humains, des compétences spécifiques, un budget et du recul.

A ce stade, le CESER ne dispose pas des ressources nécessaires pour procéder à une évaluation rigoureuse, exhaustive et chiffrée des effets de la mise en œuvre du pacte pour l'embauche.

Le CESER ne dispose pas non plus des ressources qui lui permettraient d'accompagner le Conseil régional, en temps réel, en appui des actions efficaces, donnant des résultats observables, ou, dans le choix de renoncer à des actions qui relèveraient de l'effet d'aubaine, ou de réponses conjoncturelles devenues moins pertinentes en raison des fluctuations importantes du marché de l'emploi et de la situation économique.

Le CESER propose au Conseil régional de réaliser un suivi du Pacte pour l'embauche sur toute la durée de vie de ce dernier.

Pour que le Pacte atteigne ses objectifs dans les secteurs en tension, la question de son animation et de la coordination de l'ensemble des acteurs et partenaires reste posée.

Le Pacte est ambitieux, mais sa mise en œuvre nécessite du travail, du temps, des moyens humains, et des moyens en matière de communication : quels moyens humains spécifiques seront déployés pour faire vivre ce Pacte ? Comment le Conseil régional compte-t-il impliquer de manière active et positive dans la durée, les acteurs locaux œuvrant sur la thématique de l'emploi dans la réalisation des objectifs affichés dans le Pacte ?

Le Conseil régional a voulu, en proposant le Pacte, s'impliquer politiquement et impliquer chacun, salarié, demandeur d'emploi, employeur. Quid de l'implication et du positionnement de l'acteur n°1 en matière d'emploi qui est, institutionnellement, l'État et donc Pôle emploi, et bientôt peut-être France Travail?

Par ailleurs, le Pacte peut être perçu comme une action de communication, contenant de nombreux dispositifs pré-existants et une volonté de concurrencer le service public de l'emploi dans la réponse à apporter aux tensions de recrutements.

Résoudre la question des métiers en tension relevé à la fois d'une politique nationale, déclinée dans les territoires par le Service Public de l'Emploi et d'autre part, de l'engagement des branches et des partenaires sociaux.

Dans ce cadre le positionnement du Conseil régional dans son intervention pour lever les différents freins périphériques, doit faire l'objet d'une meilleure pédagogie auprès des acteurs et du grand public. La mobilisation du PIC (plan d'investissement dans les compétences) à cette fin, doit être plus visible.

L'action du Conseil régional sur l'amélioration des transports, des routes, l'augmentation du nombre de bornes électriques, la proposition d'internats supplémentaires, par exemple, concoure à l'amélioration de la situation de l'emploi en région.

Le CESER émet comme principal point de vigilance, que la situation économique présente un fort risque de dégradation dans les mois à venir.

Enfin, la notion même de travail a été profondément ébranlée depuis la pandémie de COVID-19. On en a vu les signes dans les démissions et pénuries soudaines d'emploi qui se sont répandues tant aux États-Unis qu'en Europe. L'étude¹² publiée le 11 novembre par la Fondation Jean Jaurès le confirme : en 1990, quand on interrogeait les Français sur ce qui était très important pour eux, 60 % citaient spontanément le travail. Ils ne sont plus que 24 % à le penser en 2021. Les loisirs, cités par 31 % des sondés en 1990, recueillent désormais 41 % des suffrages, près de deux fois plus que pour le travail. Quand Nicolas Sarkozy lançait en 2007 son « travailler plus pour gagner plus », plus de 60 % des Français déclaraient être disposés à rogner sur leurs loisirs pour arrondir leurs fins de mois. Aujourd'hui, c'est l'inverse. En pleine crispation sur le pouvoir d'achat, ils sont la même proportion à admettre envisager de gagner moins pour avoir davantage de temps libre.

La crise sanitaire a servi de révélateur, avec ses confinements, son chômage partiel et la généralisation du télétravail.

Les auteurs de l'étude évoquent un « ramollissement généralisé des individus ». Les gens vont moins au cinéma, font moins de sport et d'activités extérieures.

Une « épidémie de flemme » particulièrement marquée chez les moins de 50 ans. Les habitants de la région parisienne sont les plus touchés. L'extension du télétravail n'y est pas pour rien.

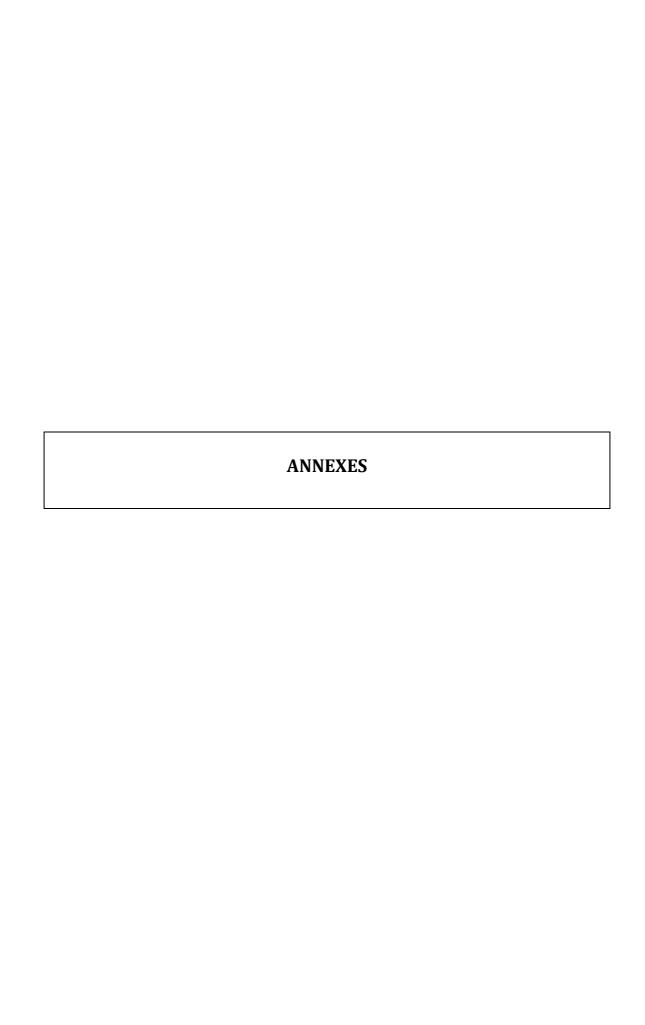
Les racines de ce basculement spectaculaire sont profondes. C'est tout un système de valeurs qui bascule.

La conception du Pacte pour l'embauche repose en partie sur ces schémas d'hier ; le rapport au travail est bien à réinterroger en profondeur. Sans cela, un décalage permanent et croissant entre les actions déployées dans le cadre des politiques publiques et la "réalité des gens" pourra s'observer.

Au regard des travaux menés en Commission, de l'ensemble des auditions et des réunions territoriales réalisées, et de la prise en compte d'études ou d'enquêtes dont celle citée en exemple ci-dessus, le CESER s'emparera de cette question de la transformation du rapport au travail dans ses prochains travaux et il propose au Conseil régional une journée d'étude sur cette thématique centrale.

_

¹² Enquête d'opinion « les français, l'effort et la fatigue » menée par la Fondation Jean Jaurès en partenariat avec l'Ifop, et dont les résultats sont analysés par Jérôme Fourquet et Jérémie Peltier



ANNEXES

Annexe 1:

PRÉSENTATION DU PACTE POUR L'EMBAUCHE

Le 24 mars 2022, l'Assemblée Plénière du Conseil régional a voté :

- 1. L'approbation de la mise en place du Pacte pour l'embauche,
- 2. L'approbation de la mise en place d'un dispositif de soutien à la garde d'enfants constitué de 3 volets,
- 3. L'adoption du règlement modifié du dispositif régional en faveur des crèches et de l'accueil de la petite enfance,
- 4. L'adoption des règlements d'intervention relatif à l'aide financière à la garde d'enfants et au revenu écologique jeunes,
- 5. La réservation d'enveloppes financières :
 - →5 000 000 € pour « aide à la garde d'enfant » + 510 000 € de frais de gestion,
 - →5 251 120 € pour « revenu écologique jeunes » + 70 000 € de frais de gestion.

Le Pacte pour l'embauche c'est :

40 solutions concrètes et opérationnelles, 50 partenaires publics et privés, des associations, des syndicats... mobilisés sur tout le territoire, pour résoudre les difficultés de recrutement, gagner la souveraineté économique et mettre en œuvre le Pacte Vert avec le monde du travail.

Le contexte social incite à aller plus loin et surtout à agir de façon concertée, collective et en proximité avec la réalité des bassins d'emplois. Les entreprises, les demandeurs d'emplois ont besoin de solutions opérationnelles et accessibles, avec une mobilisation de partenaires large, et sur l'ensemble des départements.

C'est le sens du **Pacte pour l'Embauche** que la Région, chef de file du développement économique, a pris l'initiative de coordonner avec 54 premiers partenaires.

En lien avec les 54 premiers partenaires, la Région a organisé ce Pacte autour des trois grands types de freins à l'embauche :

- Les freins externes à l'entreprise : accompagner les habitants d'Occitanie en recherche ou en reprise d'emploi.
- Les freins dans le parcours : encourager la confiance en soi et le savoir-être en entreprise,
- Les freins internes à l'entreprise : accompagner les entreprises d'Occitanie qui rencontrent des difficultés de recrutement



Le Pacte pour l'Embauche, c'est **40 mesures avec 54 partenaires** pour un engagement budgétaire régional de plus de **15 M d'euros en 2022**.

Parmi toutes les mesures, vous trouverez ci-dessous le détail des 15 actions phares, les plus structurantes.

FREINS EXTERNES / Accompagner les habitants d'Occitanie en recherche ou en reprise d'emploi

Axe 1-1 Faciliter l'accès à l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés

Action 1 : Faciliter l'insertion des publics issus des quartiers prioritaires dans les métiers en tension (BTP, sanitaire et social, restauration...)

Les différents obstacles auxquels sont confrontés les habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV) conduisent au constat d'un taux de chômage deux fois plus élevé et de conditions d'emploi plus précaires.

La Région se mobilise avec ses partenaires sur 4 projets concrets :

1. « Un emploi en bas de chez moi »

Des grandes entreprises pré-recrutent des demandeurs d'emplois directement dans les quartiers prioritaires. Conduite directement par la Région, cette action sera expérimentée dès le mois d'avril 2022 avec le groupe SNCF avec une campagne de recrutement à Toulouse, Montpellier, Nîmes, Narbonne, Rodez.

Les jeunes ou demandeurs d'emplois assisteront à une présentation d'une durée de 25 minutes du métier par quelqu'un qui l'exerce (pour la SNCF : contrôleur, conducteur de train, etc.). A l'issue, chacun pourra déposer une candidature et obtenir un entretien individuel immédiat avec un chargé de recrutement dans l'un des trois stands d'échange.

Cette action régionale sera déployée prochainement avec la fédération des autocaristes, associée à une proposition de financement du permis D (transport de plus de 8 personnes) par la Région.

2. Projet Zest', mise en situation de travail dans le BTP des publics éloignés de l'emploi

Le projet Zest' vise la mise en situation de travail dans le BTP des publics éloignés de l'emploi et l'appui aux entreprises dans le cadre des marchés qui contiennent une clause sociale.

L'action vise à jouer sur les deux leviers pour favoriser les recrutements :

- Côté public : constitution d'un vivier de personnes éloignées de l'emploi en partenariat avec les associations intermédiaires (structures de l'IAE) et programme de montée en compétences (accompagnement socio-professionnel, levée des freins, validation du projet et formation courte).
- Côté entreprise : mise à disposition de personnel (mise en situation de travail) et mobilisation des clauses sociales (aide à la réponse aux marchés avec des clauses).

La démarche se structure sous la forme de parcours, échelonné en 3 étapes : constitution d'un vivier de candidats ; montée en compétences au travers de la formation et/ou de la mise en situation de travail ; accès à un emploi durable.

Ce projet sera expérimenté sur deux territoires (Haute-Garonne et Aveyron)

3. « Des Etoiles et des Femmes »

Pour faciliter l'accès des femmes au secteur de la restauration avec l'association nationale de La Table de Cana.

Ce programme vise à faciliter l'accès des femmes, majoritairement issues des Quartiers politique de la ville (QPV), vers le secteur de la restauration (traiteur), avec formation professionnelle qualifiante, stage en alternance, coaching et accompagnement socio-professionnel. Les demandeurs d'emploi sont accompagnés pendant tout le parcours de recrutement.

Objectif: 100 personnes / an

4. Permettre le recrutement de femmes issues de quartiers prioritaires dans les métiers du secteur sanitaire et social grâce à des accompagnements sur mesure et à des immersions

Avec une dizaine de partenaires (IME, cliniques, EHPAD, SSIAD, les organismes de formation, la Métropole de Montpellier, l'État et la Fondation groupe EDF), cette action a pour objectif de remobiliser des femmes très éloignées de l'emploi, habitantes d'un quartier prioritaire de Montpellier et de permettre leur recrutement dans un établissement sanitaire et social.

Axe 1-2 Garantir à chacun les moyens d'accéder à l'emploi

Action 2: 1 offre d'emploi sur les métiers en tension = 1 solution de logement garantie

La Région a travaillé un partenariat renforcé et consolidé avec Action Logement permettant de garantir une solution en matière d'hébergement à tout repreneur d'emploi qui en exprimerait le besoin.

L'objectif est de proposer aux entreprises en appui à une offre d'emploi, une aide à l'accès au logement ou une solution d'hébergement temporaire ou de logement pérenne.

Une réponse à tout besoin urgent pour une reprise de poste est mise en place via notamment un hébergement temporaire meublé en particulier pour les publics cibles saisonnier, jeune salarié, alternant...

Un accompagnement des salariés en mutation ou en accès à l'emploi est également prévu via une filiale d'Action Logement « Ma nouvelle Ville ».

De manière très concrète, dans le cadre du Pacte pour l'embauche en Occitanie, **Action Logement renforce son panel des aides locatives :**

- Aide Mobili-Jeunes: subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10 €
 et 100 € maximum) chaque mois et pendant 1 an. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en
 formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).
- Garantie Visale : caution locative gratuite. Elle garantit le paiement du loyer et des charges locatives au propriétaire en cas de défaillance de paiement.
- Avance Loca-Pass: financement sous forme de prêt à taux 0 % du dépôt de garantie.
- Mon Job / Mon Logement : aide gratuite de 1 000 € pour soutenir les salariés récemment entrés dans l'emploi et favoriser le rapprochement Emploi-Logement.
- Aide Mobili-pass: financement (subvention et/ou prêt au taux de 1 %) de certains frais liés à la mobilité géographique de salariés dans le cadre d'une embauche, une mutation ou un déménagement d'entreprise.

Enfin le dispositif « Corpoworking », une alternative au télétravail à domicile co-conçue par les partenaires sociaux permet à un public éligible au télétravail de trouver un espace de travail à moins de 15 min de son lieu de résidence et de prendre un poste en levant le frein du déplacement pour tout ou partie de son temps de travail.

Action 3 : Offrir une solution d'hébergement aux salariés saisonniers

1. Mettre à disposition les internats des lycées gérés par la Région pendant les mois de juillet et août L'objectif est d'offrir une solution d'hébergement aux salariés saisonniers en mettant à disposition les centres d'hébergement (internats) gérés par la Région, vacants durant les périodes de vacances. A titre expérimental, il s'agit de travailler avec deux lycées expérimentateurs sur le littoral et en zone de montagne en capacité d'héberger des saisonniers durant la période estivale.

Pour ce faire la Région et l'établissement scolaire pourraient mettre à disposition les hébergements, les zones sanitaires et le réfectoire (hors cuisine).

2. Créer des logements saisonniers mutualisés dans les territoires en tension

Objectif: Financer les logements saisonniers mutualisés portés par les entreprises touristiques ou par des opérateurs publics notamment dans les territoires en tensions. Ces logements pourront être mutualisés entre plusieurs opérateurs touristiques sur un même territoire. Ils pourront accueillir au moins 5 saisonniers.

+ ZOOM sur la mobilisation en faveur des métiers du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'emploi saisonnier : formation, attractivité, accès à l'emploi, mobilité, hébergement (p9/51)

Occitanie = 30 millions de touristes par an.

Caractère saisonnier très marqué : 43 % des intentions d'embauche, contre 32 % au niveau national. 3 départements se démarquent : Tarn-et-Garonne, Pyrénées-Orientales, Aude.

- 1.Développer les actions de formation en situation de travail pour les métiers saisonniers en mettant l'accent sur la poly-compétence et la pluriactivité; et en lien avec Pôle emploi, créer un vivier de demandeurs d'emploi qualifiés et immédiatement mobilisables.
- 2.L'opération régionale « Zoom métiers hôtellerie café restaurant en Occitanie » avec Pôle emploi et AKTO (opérateur de compétences des entreprise de l'hôtellerie restauration).

Objectif : accompagner la reprise d'activité des entreprises du secteur Tourisme hôtellerie restauration.

- 3.Créer des groupements d'employeurs à l'échelle régionale multi-sectoriels et multi-saisonnalités. Expérimentation à l'échelle de 2 territoires : mise en place d'une étude d'opportunité : rencontre avec les professionnels pour réaliser un état des lieux des besoins etc (quels territoires ?)
- 4.Sensibiliser salariés et demandeurs d'emplois aux métiers du tourisme : plateforme numérique E-form Tourisme Grands Sites d'Occitanie Sud de France : Région-Pôle Emploi-CRT : base de connaissance sur les métiers de l'accueil et des offres touristiques régionales et locales.

Disponible dès le mois de juin 2022, gratuite et accessible sur différents supports. Budget : 350 000 €.

Action 4 : Élargir le dispositif régional d'aide à la mobilité des demandeurs et repreneurs d'emploi à de nouveaux publics et aux entreprises

1. Élargir le dispositif d'aides à la mobilité des demandeurs et repreneurs d'emploi co-construit par la Région et Pôle Emploi

Le dispositif d'aide à la mobilité des demandeurs et repreneurs d'emploi a démarré en juillet 2021. La prestation est déclinée en 3 volets : un diagnostic mobilité ; un « accompagnement coaching » afin de renforcer la connaissance et l'usage des moyens de mobilité existants sur le territoire et aider à mobiliser les aides correspondant à leurs besoins ; la mise à disposition ponctuelle de véhicules si aucune autre possibilité ne peut être trouvée à court terme pour répondre au besoin de mobilité lié à l'insertion professionnelle.

Lancement de 6 bons de commande pour un montant de 598 890 € (= 1 115 bénéficiaires entrés en diagnostic, dont 865 accompagnements et 860 forfaits hebdomadaire de mise à disposition de véhicules).

Budget annuel : 1,2 M€ Région + 1,2M€ Pôle emploi

Améliorations attendues :

Élargir le dispositif d'aide à la mobilité aux salariés en reconversion du fait d'un licenciement économique.

Élargir les critères pour utiliser la mise à disposition de véhicules, notamment location de courte durée pour un entretien d'embauche.

Mieux faire connaître le dispositif auprès des partenaires et citoyens (plan de communication).

2. Création d'une offre de service mobilité à destination des entreprises pour les salariés nouvellement recrutés dans les filières en tension

L'action vise à développer une expérimentation sur l'aide à la mobilité non plus tournée uniquement vers les demandeurs et repreneurs d'emploi mais vers les entreprises et leurs salariés.

Il est proposé la création d'une plateforme de services « mobilité » mobilisable par les entreprises et les salariés sur un bassin d'emploi expérimental au travers de 3 prestations :

- Mise à disposition d'un véhicule en urgence (sous 24h) pour les salariés, en particulier dans les secteurs et métiers en tension (santé, aide à domicile, BTP...).
- Création d'un pack « Accueil nouveau salarié » (avec mise à disposition d'un véhicule pendant 6 mois et accompagnement de la famille), afin de faciliter le recrutement des entreprises et de les rendre attractives pour des cadres venus de l'extérieur.
- Développer l'ingénierie mobilité pour les entreprises (accompagnement en lien avec la loi LOM, développement des PDE, du co-voiturage entreprise/autopartage...

Budget de 270 000 € dont 230 000 € Région, 20 000 € de mécénat-investissement des entreprises partenaires et 20 000 € de prestations de services (participation des bénéficiaires à la mise à disposition du véhicule).

Action 5 : Création d'une aide régional à la garde d'enfant

En partenariat notamment avec les Départements, les EPCI et les villes, la Région souhaite agir auprès des parents de jeunes enfants qui peuvent rencontrer des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale et faire garder leur enfant.

1. Soutenir la création de places en crèches et/ou accompagner des initiatives locales dans les territoires déficitaires.

Il s'agit d'apporter un soutien financier à des structures ou partenaires institutionnels en s'appuyant sur les aides déjà existantes attribuées par la Région. Il est donc proposé d'adapter le dispositif régional en faveur de l'accueil de la petite enfance.

En complément, au-delà des structures publiques, il est proposé d'élargir l'aide de la Région aux structures associatives qui sont des opérateurs importants de la petite enfance dans nos territoires, permettant de compléter l'offre des collectivités locales.

Enfin, la Région portera une attention particulière aux quartiers urbains défavorisés, qui constituent des territoires à enjeux forts au regard du Pacte pour l'embauche et concentrent des besoins spécifiques en matière de petite enfance.

2. Développer l'offre de garde d'enfants en soutenant la formation des professionnel.le.s

La crise sanitaire a révélé des besoins flagrants dans le secteur de la petite enfance notamment sur les métiers exercés en crèche ou à domicile. A titre d'exemple, les besoins sur la Haute-Garonne sont estimés à 300 postes. Les qualifications les plus demandées sont les suivantes : le CAP accompagnant éducatif petite enfance, la certification d'assistante maternelle, le diplôme d'auxiliaire de puériculture. Cette offre de formation permet de répondre pour partie aux besoins de création d'emplois de garde d'enfants sur le territoire de l'Occitanie ; elle sera renforcée en 2022 pour répondre aux besoins non couverts.

3. Mettre en place une aide financière à la garde d'enfants pour les publics inscrits en formation ou les repreneurs d'emplois dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) État-Région

L'aide financière versée aux parents demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle inscrits dans une formation du Programme régional de formation (PRF) ou aux repreneurs d'emploi serait complémentaire de l'aide versée par la Caisse d'allocations familiales.

Action 6 : Expérimentation du « revenu écologique jeunes », dans le cadre du PIC (p14)

Pour les personnes de 18 à 29 ans qui envisagent de se former à un métier vert, qui souhaitent s'engager pour l'environnement et développer un projet professionnel qui contribue à la protection de la nature et à la lutte contre le réchauffement climatique, et/ou qui aimeraient créer une activité qui aide à rendre notre économie et nos modes de vie plus écologiques, qui ait un impact positif sur l'environnement ?

L'objectif du « Revenu écologique jeunes » est d'inciter et accompagner les jeunes, et en particulier les plus éloignés de l'emploi, dans la construction d'un projet professionnel favorisant la transition écologique et le développement durable en Occitanie, et favorisant leurs perspectives d'emploi dans un métier d'avenir dit « vert ».

Pour cela, le Revenu écologique jeunes met à disposition :

- Les formations professionnelles et dispositifs du Plan régional de formation labellisées « Pacte vert », et/ou
- Un accompagnement, par une structure labellisée par la Région, à l'émergence de projet de création ou reprise d'entreprise favorisant la transition écologique,
- Une aide individuelle forfaitaire, sous condition de ressources, afin de garantir un pouvoir de vivre pendant ce parcours de formation et/ou d'émergence de projet de création-reprise d'entreprise.

Soutenir les jeunes dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel dans les métiers verts.

Pour les 18 à 25 ans le REJ s'inscrit dans la continuité du parcours du CEJ et dans les niveaux de rémunération de l'apprentissage.

Pour les 18-20 ans : maxi 689 € Pour les 21-25 ans : maxi 849 €

Cumulable avec Garantie jeunes ou Contrat d'engagement Jeunes, Allocation d'aide au retour à l'emploi, stagiaire for pro, allocation de solidarité spécifique.

Pour les 26-29 ans : maxi 1 000 €

Cumulable AARE, stagiaire for pro, allocation de solidarité spécifique, revenu de base mis en place par les départements.

Expérimentation destinée à 1500 jeunes, sur les filières BTP et Agriculture (cf modalités d'intervention).

FREINS DANS LE PARCOURS / Encourager la confiance en soi et le savoir-être en entreprise

La Région s'engage pour lever 2 types de freins à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi : les barrières internes (manque de confiance, barrières psychologiques, croyances limitantes, difficulté à prendre des décisions et manque d'information) et les barrières externes (niveau d'études et d'expérience, inégalités en termes de réseau professionnel).

Action 7: 1000 coaching individuels de confiance en soi dans les bassins d'emploi prioritaires

L'objectif est d'accompagner 1 000 personnes éloignées de l'emploi vers des filières et des métiers en tension pendant 12 semaines à travers des coachings individuels par un coach professionnel certifié et des outils collaboratifs et des tests de personnalité.

Action 8 : Demander aux entreprises aidées par la Région d'accueillir en stage des jeunes, des apprentis ou des demandeurs d'emploi

Lors de la crise sanitaire, près de 80 000 aides ont été versées aux entreprises pour faire face à la baisse d'activité. La Région souhaite encourager ces entreprises à accueillir un jeune en stage, un apprenti, un demandeur d'emploi en période d'immersion ou encore permettre à leurs salariés volontaires de consacrer une heure par semaine à faire du tutorat auprès des demandeurs d'emplois ou de jeunes éloignés du monde du travail. Les entreprises qui s'engageront, pourront bénéficier, en fonction de leur mobilisation, d'une bonification sur les prochaines aides qu'elles solliciteront.

Action 9 : Favoriser le retour à l'emploi d'un public en situation de handicap

CHEOPS Occitanie, association créée en 2016, membre du Service public régional de l'orientation, anime, fédère et représente les 13 associations Cap emploi déployées en région.

La Région Occitanie soutient CHEOPS dans son action pour faire évoluer les pratiques professionnelles dans les Lieux uniques d'accompagnement en développant l'expertise des conseillers Cap emploi sur la notion de « rétablissement » fondée sur l'approche suivante :

- La majorité des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi se retrouve dans cette situation à la suite d'une inaptitude au poste de travail précédemment tenu ; cette phase engendre une dégradation de l'estime de soi.
- Le conseiller Cap emploi devra désormais concentrer son action sur :
 - La reconstruction avec le demandeur d'emploi d'un projet professionnel compatible avec le marché du travail et sa situation de santé.
 - L'accompagnement au deuil de l'ancien métier pour permettre de se projeter dans un nouvel environnement professionnel.

Le déploiement de ce nouveau mode d'accompagnement se fera après un module de formation (3 jours) déployé auprès des Conseillers Cap emploi tout au long de l'année 2022 et aussitôt réinvesti dans les pratiques professionnelles auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

FREINS INTERNES A L'EMBAUCHE / Accompagner les entreprises d'Occitanie

Axe 3-1 Développer l'attractivité des métiers et des entreprises en Occitanie

La Région agit sur 3 leviers :

- Le soutien aux employeurs à très court terme dans leur démarche de recrutement, particulièrement les TPE-PME,
- L'engagement des entreprises d'Occitanie pour améliorer la qualité de vie au travail,
- L'adaptation aux transformations numériques et écologiques avec le Pacte Vert.

Action 10 : Créer un « pack recrutement TPE » avec l'U2P et la CAPEB

Un programme de découverte et d'infos métiers autour des métiers de l'artisanat

- La déconstruction des stéréotypes et clichés sur des métiers encore fortement « sexués » : valorisation des artisans chefs d'entreprise d'Occitanie, des hommes dans des métiers dits « féminins » et des femmes dans des métiers dit « masculins ».
- Découverte des métiers de l'artisanat : un binôme composé d'un chef d'entreprise et d'un animateur expert métier, présente les métiers de bouche, de services et de fabrication, les filières de formation, et les possibilités d'insertion, à partir d'une présentation vidéo.

« Pack » recrutement TPE

Pour les entreprises qui ont déjà des salariés et ont des problématiques de développement/maintien des salariés, recrutement. L'accompagnement peut se faire en 2 temps :

- Audit réalisé par un agent départemental pour identifier le besoin, apporter un 1er degré de réponse, proposer un plan d'action.
- Un suivi par un agent spécialisé— entretien avec le chef d'entreprise en entreprise pour le suivi du plan d'action.

Action 11 : Expérimenter des contrats de progrès sur la qualité de vie au travail avec les entreprises volontaires

1. Assurer une amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) en permettant aux entreprises d'évaluer les conditions de travail dans l'entreprise

L'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) est une structure associative paritaire au service des entreprises, des salariés, et des partenaires sociaux régionaux. Elle conçoit et diffuse des méthodes et outils éprouvés sur le terrain dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail (QVT) et performance.

L'ARACT développera un outil d'autodiagnostic en ligne concernant la qualité de vie au travail dans les entreprises régionales et en fonction des résultats par entreprise proposera un accompagnement personnalisé.

Une expérimentation avec une grappe d'entreprises selon deux modalités est prévue :

- Une grappe sur un secteur professionnel particulièrement concerné par les problématiques d'attractivité (exemple : tourisme, construction, médico-social, services à domicile) : action collective innovante et apprenante (ACIA) pour modélisation d'un appui spécifique centré sur les sujets en lien avec l'attractivité du secteur.
- Une grappe d'entreprises issues de plusieurs secteurs d'un même territoire (une vallée, un bassin d'emploi, un « pays », etc.) particulièrement concernés par les problématiques d'attractivité : action collective innovante et apprenante pour une modélisation d'un appui spécifique centré sur les sujets en lien avec l'attractivité du territoire.

2. Conditionner progressivement les aides économiques régionales à des résultats vertueux en matière de qualité de vie au travail (QVT) dans l'entreprise

L'objectif est de soutenir les entreprises qui améliorent les conditions de travail pour développer leur attractivité. Le Centre des jeunes dirigeants d'entreprises (CJD) propose notamment, à partir de l'identification de quelques métiers particulièrement en tension, à des entreprises adhérentes au CJD de participer à une expérimentation visant à proposer des salaires d'embauche au-delà de la grille existante, et/ou la semaine à 4 jours, voire un système de vacances « à la carte » selon les souhaits des collaborateurs.

Axe 3-2 Favoriser la visibilité et la découverte des métiers en tension

Action 12 : Proposer la découverte en situation de travail des métiers agricoles pour faire naître les vocations

Le secteur de l'agriculture souffre d'un manque de main d'œuvre et de repreneurs d'exploitations. A cela s'ajoute des relations tendues avec la société civile sur des sujets comme l'utilisation de l'espace, l'impact environnemental des pratiques culturales, la gestion et l'utilisation de l'eau, etc...

Dans ce contexte, la Chambre régionale de l'agriculture (CRA) propose **d'expérimenter un dispositif** souple de découverte en situation de travail des métiers agricoles. L'objectif est à la fois de faire découvrir les métiers de l'agriculture, d'acquérir les premiers gestes professionnels indispensables au travail dans une exploitation agricole et de faire naître des vocations.

Ce dispositif comprendra plusieurs briques dont une phase de présentation des métiers de l'agriculture, un accompagnement à la définition du projet professionnel de la personne et une immersion dans une exploitation agricole par le biais d'un stage pratique.

Action 13 : « L'équipe d'Occitanie du BTP » : des talents pour construire beau et durable

Wordskills France (Olympiades des métiers) est la plus grande compétition internationale de la jeunesse et de la formation professionnelle : elle se déroule tous les deux ans, sur un même site, sous l'égide de l'association Worldskills International.

Elle permet à de jeunes professionnels (jusqu'à 23 ans) de démontrer leurs qualités techniques et leur passion pour leurs métiers, dans un contexte exigeant de compétition internationale.

Pour la 47ème édition des Olympiades des métiers, la FFB souhaite mettre en place une équipe de France BTP avec Christophe URIOS, ancien joueur du Castres Olympique comme coach. L'idée est de mettre un coup de projecteur sur l'excellence des métiers du BTP et les engagements des jeunes de moins de 23 ans du secteur. L'objectif est aussi d'élargir le sourcing des jeunes pour participer à cette compétition et d'impliquer le réseaux d'entreprises de la fédération du bâtiment..

+ Zoom sur les tensions dans les métiers des services à la personne, solidarité, sanitaire et social

La Région Occitanie se distingue sur 3 éléments :

- Part des moins de 3 ans supérieure à la moyenne nationale et de l'Occitanie sur plusieurs départements comme l'Hérault, la Haute-Garonne ou le Gard,
- Part des personnes de 80 ans ou plus supérieure à la moyenne nationale et une prévision d'augmentation de 60 % de séniors dépendants à l'horizon 2040,
- Taux de pauvreté supérieur à la moyenne nationale.

Plusieurs autres facteurs impactent de manière croissante les besoins en personnel sur la filière santé et médico-sociale : augmentation des maladies chroniques, notamment.

Avec près de 9 000 places proposées, la Région formera 20 % de professionnels de plus chaque année dès 2022.

- + 500 places de formation en soins infirmiers,
- + 500 places en formation d'aide -soignant,
- + 122 places en formation d'auxiliaire de puériculture,
- + 379 places en formation d'accompagnant éducatif et social,
- + 100 places en formation de moniteur ou éducateur spécialisé,
- + 40 places en formation d'ambulancier,
- + 40 places en formation de spécialité infirmières de bloc opératoire et anesthésiste.

La Région organise une semaine pour valoriser les métiers de la santé et du médico-social auprès des lycéens (2 salons à Montpellier et Toulouse + animations métiers dans les Maisons de Région).

Axe 3-3 Améliorer l'adéquation entre les besoins du tissu économique local et les demandeurs ou repreneurs d'emploi

Action 14 : Créer au moins 50 emplois d'ici 2025 sur les territoires en tension de recrutement avec la solution groupements d'employeurs (GE)

La région Occitanie soutient la mutualisation des emplois comme levier au service du développement de l'emploi durable, notamment dans les territoires éloignés des métropoles. Cet engagement se traduit d'une part dans le cadre d'une convention financière annuelle avec le centre de ressources des Groupements d'Employeurs d'Occitanie (CRGE), d'autre part par la création d'un dispositif spécifique d'aide directe au développement des GE qui figure dans l'offre de services RH à destination des entreprises.

Le soutien au CRGE

Le CRGE a pour missions de :

- Promouvoir l'outil GE ;
- Faciliter l'accès des GE au dispositif d'aide directe mis en œuvre par la région Occitanie;
- Développer et professionnaliser des groupements d'employeurs, notamment réaliser des études de faisabilité;
- Assurer une fonction observatoire et une veille prospective.

Le dispositif d'aides directes aux GE dans le cadre de l'offre de services RH à destination des entreprises.

Le CRGE accompagne les porteurs de projets éligibles.

Dispositif en deux phases offrant un accompagnement à la création et au développement :

- Phase 1 : soutien à la création durant les deux premières années d'existence (aide Plafonnée à 14 000 €);
- Phase 2 : contribution au développement et à la pérennisation de GE de plus de 3 ans et de moins de 10 salariés (Aide plafonnée à 10 000 €).

Dans le cadre du Pacte pour l'embauche, le CRGE mobilise ses délégués territoriaux sur 7 départements (le 31, le 34, le 32, le 46, le 82, le 81, le 65) en partenariat avec les acteurs locaux du CRGE (partenaires sociaux, CCI, CMA, Ad'Occ, Maisons de Région, Leader, FACE, GEIQ, etc).

L'enjeu est de repérer sur le territoire comment les GE notamment multisectoriels peuvent amener des réponses sur les enjeux du Pacte grâce à l'emploi mutualisé et à l'élargissement du sourcing de candidats. Les GE associés à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), dont l'accompagnement social d'insertion permet d'aborder les problèmes connexes à l'embauche seront particulièrement mobilisés pour l'ouverture du sourcing.

Budget : développement des GE de façon constante et augmentation du soutien régional de 61 % en 2022 : 200 000 € (contre 70 000 € en 2021)

Action 15 : Booster le dispositif « Passerelles industrie » développé pendant la crise sanitaire pour positionner 5 000 demandeurs d'emploi sur les métiers en tension de l'industrie

Passerelles industrie crée des passerelles avec les industries en pénurie de compétences, au sein des 10 branches professionnelles de l'industrie et de la chimie.

1. Poursuite de l'activité démarrée en 2020

- En utilisant la profilthèque disponible sur le HUB « l'industrie recrute », job board mutualisé au profit des différentes filières. Les consultants font un travail de recherche de profils, d'analyse « compétences-motivation » de 1er niveau avant de les proposer aux entreprises ;
- En échangeant avec les organismes de formation : les consultants identifient avec les OF les apprenants à potentiel qui sont en fin de parcours (y compris PRF) afin de les capter rapidement et les proposer aux industriels ;
- En utilisant le lien de confiance tissé avec les entreprises.

2. Agir en faveur de l'attractivité des métiers de l'industrie : 2 actions

- Participation aux 3 jours du salon SIANE avec la création d'un village démonstratif industriel de 350 m².
- Expérimentation d'un parcours industriel polyvalent testé sur 2 territoires (acteurs Entreprises/Branches/demandeurs d'emploi/CFA) avec 6 branches industrielles sur 10.

3. Expérimentation renforcée sur le bassin de la Mecanic Vallée

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) a réalisé une cartographie des compétences sur plusieurs métiers, recensé les besoins de recrutement (en tension) d'entreprises (ex : services à la personne, froid et connexe) dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) du Territoire d'industries Mecanic Vallée (Lot et Aveyron) et souhaite en 2022 :

- Favoriser des reconversions/des passerelles de profils vers ces métiers ;
- Revenir vers les entreprises pour les inciter à recruter différemment (les inciter à envisager des profils différents, en leur faisant comprendre les adéquations entre les différents profils), les amener à élargir leur spectre de recrutement;
- Faire bénéficier de cette cartographie les acteurs de l'emploi du territoire, les acteurs du « sourcing ».

L'objectif est d'offrir un accompagnement opérationnel des entreprises dans le repérage de compétences disponibles en proximité et transférables à ses besoins :

- Travail sur des métiers en tension : machinisme agricole, chaine du froid, services à la personne, etc.
- Proposition de « passerelles » entre des profils que ni les recruteurs ni les acteurs de l'emploi n'envisagent « à priori ».

Soutien régional demandé à hauteur de 16 000 €

+ Zoom : La Région anticipe les compétences sur ses filières d'avenir : l'exemple de la filière énergies renouvelables (p 23/51)

Le nombre d'emplois relevant de la filière EnR en 2020 est estimé à 16 550 ETP (étude SER, 2020).

Les besoins en emplois seront multipliés par 2 pour la filière solaire photovoltaïque, par 2,5 pour l'éolien terrestre, par 3 pour la filière méthanisation et par 6 pour l'éolien en mer d'ici 2028 en Occitanie.

Il convient d'anticiper les besoins en emplois et compétences pour ces filières émergentes (cf p24-25).

Les autres mesures du Pacte pour l'embauche

Au-delà de ces quinze actions phares, d'autres leviers peuvent être actionnés pour résoudre les problématiques liées à l'emploi. Vous trouverez ci-dessous les autres solutions avancées par le Pacte pour l'embauche.

- Action 16: 400 Parcours Team Emploi pour les habitants des quartiers prioritaires de Toulouse Métropole.
- Action 17 : Médiation numérique pour lutter contre les situations d'illectronisme dans les quartiers prioritaires.
- Action 18: Création d'une entreprise à but d'emplois dans le cadre de Territoire Zéro chômeurs de longue durée.
- **Action 19 :** « NEOCCITANS », pour développer les capacités d'intégration professionnelle des primo-arrivants.
- Action 20 : Accompagner le recrutement des personnes très éloignées de l'emploi par le développement du parrainage d'entreprise.
- Action 21 : Permettre aux personnes de s'intégrer en confiance dans l'entreprise avec le développement des habiletés sociales.
- Action 22 : Un partenariat renforcé entre la Région et l'AGEPHIP pour étendre et mieux faire connaître les aides économiques pour l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Action 23 : Aider les TPE PME dans la rédaction de leurs offres d'emplois et la mise en valeur de leur marque employeur.
- Action 24: Accompagner 2000 recrutements dans les TPE.
- Action 25 : Accompagner les entreprises dans leur démarche de recrutement, en boostant leur marque employeur.
- Action 26 : Le dispositif Mode d'emploi, pour accompagner les dirigeants d'entreprise dans leurs besoins de recrutement.
- Action 27 : Renforcer le partenariat Région APEC pour faciliter le recrutement de cadres.
- Action 28 : Attirer de nouveaux talents dans la filière du numérique.
- Action 29 : Construire un parcours sur les transformations numériques et écologiques pour 20 métiers dans l'artisanat, l'alimentation, le bâtiment, la mécanique automobile, la réparation et le réemploi.
- Action 30 : Valoriser les métiers en tension dans les secteurs de la propreté, du bâtiment et des travaux publics, de l'agriculture, du commerce et du sanitaire et social.
- Action 31 : Promouvoir les métiers de l'éducation populaire et de l'animation.
- Action 32 : Numéric'Emploi rapprocher l'offre et la demande d'emploi dans le secteur du numérique.
- Action 33 : Orienter directement vers des solutions d'emplois les publics des quartiers populaires du bassin montpelliérain.
- Action 34 : Rapprocher l'offre et la demande d'emploi dans les métiers du BTP : portail unique,
 CVthèque et ateliers destinés aux chefs d'entreprise.
- Action 35 : Mieux utiliser la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) pour améliorer l'employabilité et la certification sur les métiers en tension.
- Action 36: Adapter le prochain PRF (programme régional des formations) pour cibler davantage les métiers en tension et les métiers liés au Pacte Vert, augmenter les formations courtes et en situation de travail.
- Action 37 : Construire un dispositif sur-mesure de formations pour les besoins prioritaires des entreprises de l'artisanat.
- Action 38 : Mobiliser 100 chefs d'entreprises artisanales volontaires pour accueillir 100 jeunes à partir de 14 ans par département.

- Action 39 : Plan régional de réduction des tensions sur le métier de conducteur de car scolaire.
- Action 40 : Élargir les horizons des candidats et recruteurs et rapprocher compétences détenues et métiers possibles.

Appelez le 0800 00 70 70 (numéro gratuit) pour vous informer et être mis en relation avec un partenaire du Pacte pour l'embauche.

Annexe 2:

Liste des rencontres territoriales et de leurs participants

À Toulouse, le lundi 3 octobre 2022, ont été auditionnés :

- Mr Andres ATENZA, Directeur général de l'ANRAS (association nationale de recherche et d'action solidaire),
- Mme Frédérique DELARQUIER, Directrice du GEIQ BTP 31,
- Mr Najib BEN HAMAMA, Directeur de l'APSEM (association populaire socio-éducative des migrants) du Grand Mirail.

4 conseillers de la Commission 5 étaient présents : Josette RAYNAUD, Serge CRABIE, Jean-Marie BEZ et Daniel MEMAIN.

À Auch, le mardi 4 octobre 2022, ont été auditionnés :

- Mme Lucie MAZIERES, aide à domicile et CGT,
- Mr Fabrice LAMARQUE, infirmier psychiatrique et CGT,
- Mr José NAVARRO, Président de l'association d'insertion « Les clés du Gers ».

4 conseillers de la Commission 5 étaient présents : Béatriz MALLEVILLE, Marie-Hélène LACOSTE-FERRAN, Nadine GAUBERT-BASTIANI et Pierre DELPEYROUX.

Au Barcarès, le mardi 11 octobre 2022, ont été auditionnés :

- Mme Sylvie MICHEL, Présidente du Camping village « Le Floride et l'embouchure »,
- Mme Sonia BERTRAND, Directrice du CEN (Conservatoire d'espaces naturels) Occitanie.

5 conseillers de la Commission 5 étaient présents : Emilie VARRAUD, Nathalie VEYRE, Marie-Josée AUGE-AUMON, Jean-Marie BEZ et Michel RAFFI.

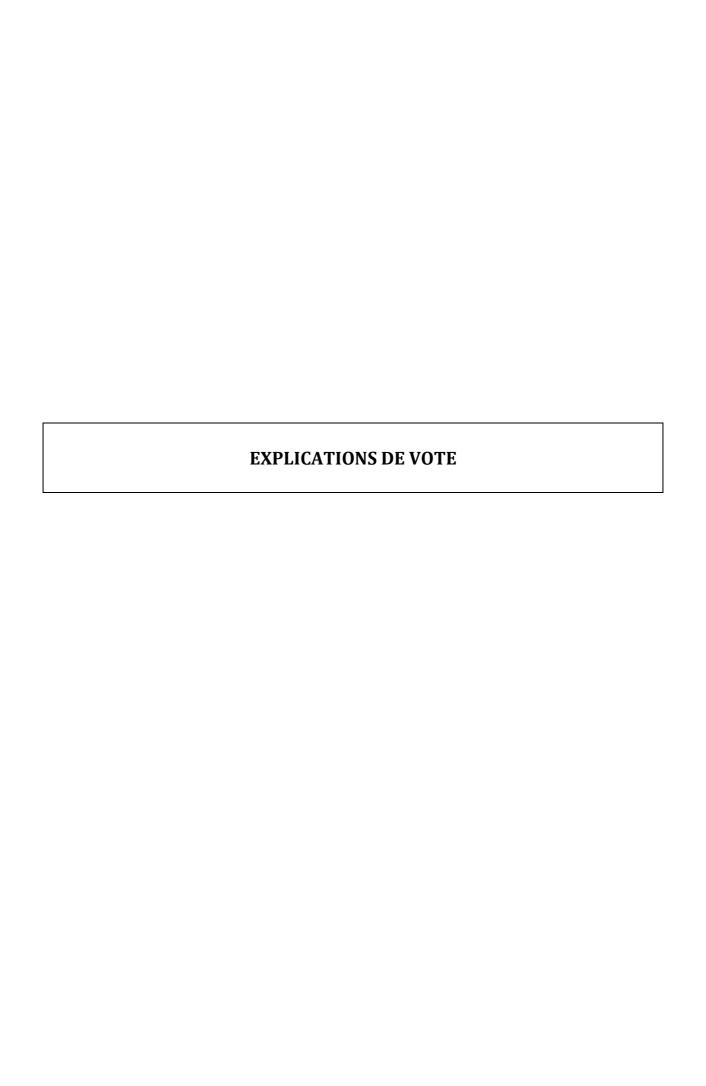
La réunion de Tarbes a finalement été réalisée en visioconférence pour cause de pénurie de carburants, a été auditionnée :

- Mme Carole DAUBOEUF, coordinatrice du GELPYVAG, groupement d'employeur multisectoriel. 2 conseillers de la Commission 5 étaient présents : Dominique CARSSAC et Michel RAFFI.



AARE	Allocation d'aide au retour à l'emplei
	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ACOSS	Action collective innovante et apprenante
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AD'OCC	Agende de développement économique qui accompagne l'ensemble des
AFFCT	entreprises de la région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée
AFEST	Action de formation en situation de travail
AGEPHIP	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle
4.050	des personnes handicapées
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARACT	Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BAFA	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
BIT	Bureau international du travail
ВМО	Besoin en main-d'œuvre
ВТР	Bâtiment et travaux publics
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CAF	Caisse d'allocations familiales
Catégories ABC	3 principaux niveaux hiérarchiques et de rémunération
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEJ	Contrat d'engagement jeune
CHEOPS	Conseil handicap et emploi des organismes de placement spécialisés
CIAS	Centre intercommunal d'action sociale
CJD	Centre des jeunes dirigeants
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat
СРОМ	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CQP	Certification de qualification professionnelle
CRA	Chambre régionale de l'agriculture
CRGE	Centre de ressources des groupements d'employeurs
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATE EMPLOI	Outil d'aide à la décision pour les acteurs territoriaux
DLA	Dispositif local d'accompagnement
EBE	Entreprises à but d'emploi
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EnR	Energies renouvelables
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
ESS	Economie sociale et solidaire
ETP	Equivalent temps plein
FACE	Fondation agir contre l'exclusion
FFB	Fédération française du bâtiment
FLE	Français langue étrangère
GE	Groupements d'employeurs
GEIQ	Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GPECT	Gestion prévisionnelles des emplois et des compétences territoriale
IAE	Insertion par l'activité économique
IME	Institut médicoéducatif
Ingénieurs en R&D	Ingénieurs recherche et développement
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
43LL	I montate national de la statistique et des étades étonomiques

MLI	Mission locale d'insertion
MSA	Sécurité sociale agricole
OF	Organisme de formation
OPCO Akto	Opérateur de compétences de 27 branches d'activité
OPCO EP	Opérateur de compétences des entreprises de proximité
OPCO Mobilités	Opérateur de compétences des métiers de la mobilité
ORCI	Observatoire régional des compétences industrielles
PDE	Plan de déplacement entreprise
PIC	Plan d'investissement des compétences
PME	Petites et moyennes entreprises
PRF	Programme régional des formations
QPV	Quartier prioritaire de la politique de la ville
REJ	Revenu écologique jeune
RH	Ressources humaines
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SAMETH	Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SIANE	Salon des partenaires de l'industrie
SPRO	Services publics régionaux de l'orientation
SSIAD	Services de soins infirmiers à domicile
TPE	Très petites entreprises
U2P	Union des entreprises de proximité
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations
	familiales



EXPLICATIONS DE VOTE

1er COLLÈGE

M. Éric LALANDE Pour le Collège 1

2^e COLLÈGE

Mme Myriam GONZATO Pour le Groupe FO

Mme Marie-Agnès LARRIBAU
Pour la CGT, la Coordination syndicale Solidaires et la FSU

Mme Nathalie VEYRE Pour la CFDT

Mme Sophie ROBLIN Pour l'UNSA Occitanie

Suffrages exprimés: 150

Pour : 135

Contre: 0

Abstention: 15

Ne prend pas part au vote : 0

Intervention de Monsieur Éric LALANDE

Pour le 1er Collège

Monsieur le Conseiller régional, M. Thierry COTELLE, Monsieur le Président du CESER, Mesdames et Messieurs les Conseillères et les Conseillers, Mesdames et Messieurs,

La Présidente du Conseil régional, Carole DELGA, a saisi le CESER pour mener un premier suivi et une première évaluation du Pacte pour l'embauche. Le Collège 1 salue le travail accompli par la Commission 5 pour réaliser ce projet d'Avis.

Le document présenté aujourd'hui en plénière, expose dès l'introduction la volonté et l'intention du Conseil régional avec ses partenaires, de stimuler grâce « à ce pacte » les embauches en Occitanie. L'objectif est de lever les freins externes ou internes aux entreprises.

Cet Avis est la première étape dans le suivi et l'évaluation du Pacte pour l'embauche. En fonction du contexte, pour répondre à la saisine de la Présidente, le CESER a fait le choix de :

- Mesurer la notoriété du Pacte ;
- Réaliser un premier niveau d'analyse des 40 actions du Pacte ;
- Étudier la complémentarité du Pacte dans le cadre d'autres politiques économiques et sociales ;
- Faire des premières préconisations concourant à la réussite future du Pacte.

Le Collège 1 souligne et partage les points suivants, qui sont exposés dans l'introduction :

- Le Pacte pour l'embauche initié par le Conseil régional d'Occitanie est un signal fort de la part de la collectivité régionale qui doit être salué.
- Cependant le CESER regrette de ne pas avoir été associé en amont à la construction du Pacte.

Le déroulé du projet reprend les différentes données économiques et la trame du pacte pour exposer les préconisations et la conclusion.

Dans la conclusion, il est précisé que le CESER ne dispose pas des moyens pour effectuer une évaluation « rigoureuse, exhaustive et chiffrée des effets de sa mise en œuvre ». Cependant le CESER propose au Conseil régional de réaliser un suivi du Pacte pour l'embauche sur toute la durée de vie de ce dernier.

Une batterie de questions est déployée... L'ambition du pacte est reconnue, ainsi que les défis qui en découlent. Enfin, la transformation du rapport au travail est soulevée, en invitant l'ouverture de travaux spécifiques sur cette thématique centrale.

Le Collège 1 est sensible à cette problématique fondamentale de la relation au travail, qui renforce ou qui affaiblit l'envie, la motivation individuelle et collective d'entreprendre, d'apprendre un métier, de réussir et de se réaliser !

Je vous remercie pour votre attention ; le Collège 1 votera « POUR » cet Avis.

Intervention de Madame Myriam GONZATO

Pour le Groupe FO

Monsieur le Préfet de région, Monsieur le Président du CESER, Mesdames et Messieurs, Chers collègues,

Le Pacte pour l'embauche, lancé le 23 mars 2022, en partenariat avec 54 acteurs publics et privés, a pour but de relancer l'emploi dans les 13 départements d'Occitanie.

Occitanie, qui, rappelons-le, reste la deuxième région de France métropolitaine en termes de chômage avec 545 000 demandeurs d'emplois, malgré de nombreuses offres non pourvues, 90 000 selon Pôle emploi, dont un peu plus de 47 000 en Contrat à durée indéterminée.

Bien que le groupe Force ouvrière regrette que le CESER n'ait pas été associé en amont à la construction de ce pacte, ce dernier a reçu une lettre de saisine de la Présidente de l'exécutif pour en assurer un suivi et une première évaluation.

Que nous propose ce pacte?

Essentiellement de lever les freins à l'embauche, en accompagnant les demandeurs en recherche ou reprise d'emploi, en encourageant la confiance en soi et le savoir-être, et en aidant les entreprises en difficulté de recrutement.

Les freins identifiés peuvent être externes (difficultés à se loger, à se déplacer, à faire garder ses enfants ...), internes (faiblesse de rémunération, manque d'attractivité pour les métiers, problème de qualité de vie au travail, méconnaissance et valorisation de la profession...) ou personnel avec par exemple la perte de confiance en soi.

La plupart des 40 actions proposées nous semblent pertinentes, comme les aides à la garde d'enfants, l'aide à la mobilité ou l'expérimentation du revenu écologique jeunes, qui incite les 18-29 ans à se diriger en direction des métiers dits « verts ».

FO se félicite de voir une action, en l'occurrence la troisième, axée sur le travail saisonnier.

Sur le volet du logement, le groupe FO préconise la mise en synergie du Conseil régional, des départements, des collectivités, d'Action logement, du réseau des Habitats jeunes et des différents acteurs du logement en région pour envisager la création d'un site expérimental « maison du travailleur saisonnier ». Ce site regrouperait le siège de l'instance paritaire départementale en lien avec le travail saisonnier, un point d'accueil et de renseignements pour les salariés et des logements dédiés pour les saisonniers.

À terme, la Région Occitanie pourrait déployer ce type de structures sur les bassins d'emplois saisonniers. Ces sites pourraient valablement être utilisés en dehors des saisons par d'autres secteurs (équipes sportives, étudiants...).

L'expérimentation de logement dans les internats de lycées semble être une piste à explorer même si, nonobstant des problématiques de responsabilités, certains lieux sont déjà plébiscités par les pompiers et autres institutions.

En revanche, le groupe FO est plus mesuré quant à l'insertion des publics venus de Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) dans les métiers en tension car ces derniers ne suscitent pas un degré d'attractivité intéressant socialement pour une population déjà fragilisée.

Le groupe de la Confédération FO du CESER Occitanie, votera favorablement ce projet d'Avis.

Intervention de Madame Marie-Agnès LARRIBAU

Pour la CGT, la Coordination syndicale Solidaires et la FSU

Monsieur le Préfet de région, Monsieur le représentant-du Conseil Régional, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, Chers Collègues, Mesdames et Messieurs,

Les groupes CGT, FSU et SOLIDAIRES tiennent à saluer le travail de synthèse sur cet Avis fait par la Commission « Éducation-Formation-Emploi-Jeunesse-Enjeux de société » du CESER Occitanie dans des conditions et des délais très contraints ; en particulier pour la chargée de mission Audrey BAUDIN et la secrétaire Virginie BONIFAS. Quand on parle dans cet Avis d'attractivité des métiers, de conditions et de qualité de vie au travail, il faut aussi penser aux agent-e-s ; des collectivités et singulièrement à celles et ceux du CESER.

Ce rapport qui est une réponse à une saisine de la Présidente de Région concerne un « Pacte pour l'embauche » conçu et promu par le Conseil Régional Occitanie ; il se situe dans un contexte social et économique particulièrement tendu avec une stigmatisation outrancière des privé-e-s d'emplois, des travailleurs précaires et des allocataires de minima sociaux sans parler des immigré-e-s ou des retraité-e-s. En paraphrasant à peine un fameux fabuliste, c'est « Haro, Haro, Haro ! sur les pauvres, les précaires, les étrangers et les vieux ! ».

À des degrés divers, toutes ces catégories de la population sont présentées par nos gouvernants et une partie de ce qu'on nomme mal à propos les « classes dirigeantes » comme des profiteurs du système de protection sociale, voire des fainéant-e-s et des assisté-e-s. Ces mêmes détenteurs de pouvoirs institutionnels et économiques oubliant systématiquement les catégories les plus assistées de notre pays, à savoir les détenteurs de capitaux, actionnaires et autres rentiers pour qui l'assistance ou la clémence publiques ne connaissent pas de trêve.

Nous ne voulons pas non plus faire semblant d'ignorer que ce « Pacte » dessiné à l'échelle régionale est un coup politique tenté par la majorité régionale ; il s'agit pour elle de marquer des points dans un projet politique visant explicitement à régionaliser les politiques de l'emploi et à transformer les collectivités régionales en cheffes de file des dispositifs et mesures d'accès ou de maintien dans l'emploi. Ce projet politique entamé de longues dates avec notamment la prise de compétence « formation professionnelle », le service public régional de l'orientation ou les conseils RH proposés aux entreprises, se poursuit avec ce Pacte de façon volontariste et presque entièrement assumé politiquement. On le voit avec le titre choisi de « Pacte pour l'embauche » faussement réducteur à la seule dimension d'entrée dans l'entreprise, alors que beaucoup des mesures et dispositifs présentés ressortent aussi de l'accès à la formation, à la création d'entreprise ou du maintien dans l'emploi.

L'Avis soumis à notre vote aujourd'hui effleure ces dimensions politiques, intentions masquées et réserves inhérentes à un « Pacte » d'initiative régionale, alors que l'autorité de référence en matière d'emploi reste l'État, les services déconcentrés du Ministère du Travail et ceux de Pôle Emploi au sein du Service Public de l'Emploi.

Cependant, cet Avis est suffisamment critique pour que nous puissions le voter. Il pointe en effet un certain nombre de faiblesses importantes de ce Pacte outre le fait que ce n'était pas à la Collectivité Régionale de le porter.

Tout d'abord, cet Avis démontre qu'il y a eu un choix délibéré du Conseil Régional de rester dans un « entre-soi » au niveau des organisations dites « partenaires » qui soutiennent ce Pacte. Des organisations majeures, au premier chef desquelles le CESER, n'ont pas été invitées ou oubliées, voire écartées au moment de porter ce projet.

Des carences importantes dans la communication sur ce projet et sur les thématiques abordées sont également pointées dans cet Avis du CESER : la question des travailleurs étrangers en est une d'importance au moment où le Gouvernement s'apprête à présenter un énième projet de loi visant à les traiter comme des produits à optimiser en fonction des besoins du « marché » et au mépris de toute humanité.

Enfin cet Avis se conclut par une série de préconisations du CESER que nous soutenons ; elles visent à élargir la réflexion au-delà de « mettre de l'huile » dans les rouages des phases d'embauche – ce qui reste indispensable - mais en prenant aussi en compte des dimensions essentielles : la qualité de vie, les conditions de travail et de rémunération, les rapports femmes hommes, et l'abandon de la stricte approche par compétences - qui a fait la preuve de son inefficacité - au profit d'une véritable approche métier prenant en compte des possibles transferts de compétence et d'évolution professionnelle.

Nous soutenons aussi la conclusion qui ouvre de véritables perspectives visant à interroger profondément le rapport au travail, à l'activité avec une évidente dimension de progrès social, humaniste et environnementale.

Avec tous ces développements, prolongements de réflexions et préconisations, nos organisations CGT, FSU et SOLIDAIRES voteront cet Avis.

Intervention de Madame Nathalie VEYRE

Pour la CFDT

Madame la Présidente de Région, Monsieur le Préfet de région, Monsieur le Président du CESER, Chères Conseillères, Chers Conseillers, Mesdames, Messieurs,

Carole DELGA, dans sa lettre de saisine du mois de juin 2022 demande au CESER de livrer en décembre, un suivi et une première évaluation du Pacte pour l'embauche.

Pour lever les freins à l'embauche et à l'accès à la formation, ce Pacte, propose alors 40 actions, portées en partenariat.

Suivre et évaluer... cela implique a minima le choix d'une méthode, du recul, quelques moyens.

À défaut, le malentendu, le risque de faire fausse route, de ne pouvoir échapper aux multiples biais, s'accroît.

Ce que ne dit pas ce projet d'Avis, c'est que la question qui le sous-tend n'a pas été tranchée :

La Région est-elle légitime à s'occuper des questions d'emploi ? La régionalisation du service public de l'emploi est-elle embusquée derrière le pacte pour l'embauche ?

Pour la CFDT, le Pacte trouve son fondement dans les compétences de la Région en matière de développement économique, de formation professionnelle, dans sa mission de participation au service public de l'emploi. Le partenariat régional avec Pôle emploi est une étape déjà franchie en Occitanie. Au fil de ses Avis, le CESER sollicite le Conseil régional, pour aider les entreprises, coordonner les dispositifs, se positionner en chef de file, aller plus loin sur des compétences retirées, à l'exemple de l'apprentissage. Chacun applaudit au rachat du site industriel de la SAM!

En septembre 2022, la CFDT, la FE CGC, Force Ouvrière, la CFTC, le MEDEF, la CPME et l'U2P ont conjointement adressé à l'Association des Régions de France, une demande de travailler ensemble sur les facteurs non financiers qui font obstacle à la hausse du taux d'emploi. Cette demande a reçu une réponse positive.

Garde d'enfants, mobilité, logement, formation, sont les principaux freins périphériques à l'emploi identifiés par les partenaires sociaux. Selon eux, les solutions ne peuvent plus passer par une vision unique et homogène, sans prendre en compte les situations locales et sans prendre le risque de l'expérimentation de terrain.

Notons qu'un cycle de discussion s'est ouvert depuis le 8 novembre 2022.

En Occitanie, le Conseil régional a donc une longueur d'avance. Il se préoccupe des freins périphériques à l'embauche et à l'accès en formation et dédie près de 5 M€ à leur réduction.

Il ouvre la démarche en proposant largement, aux partenaires qui souhaitent s'y associer, d'inscrire une ou plusieurs actions, nouvelles ou pas, dans un pacte régional. L'idée est de potentialiser les effets d'actions qui ne se rencontreraient pas naturellement et de favoriser des effets plus territorialisés.

En cela, il s'inscrit pleinement dans la dynamique systémique au service du développement des territoires que préconise notre Avis sur les zones d'emplois adopté à l'unanimité;

Il satisfait notre préconisation qu'il soit moteur dans la coordination des initiatives des acteurs locaux. Il amorce, avec détermination, une organisation collaborative, appliquée aux politiques publiques.

Nous pouvons regretter que la communication ait pris le pas sur le fond du projet et que l'affichage fort de la Région ait voilé la volonté de fédérer des acteurs régionaux. Nous pouvons regretter que la démarche de construction et d'approche des divers partenaires du pacte ne nous ait pas été présentée.

Pour la CFDT, le nombre et la qualité des partenaires engagés dans le pacte est un signe très positif.

Encourager le Conseil Régional :

- à ouvrir le pacte à de nouveaux partenariats et de nouvelles actions oui ;
- à définir avec le CESER les critères et les indicateurs de suivi et d'évaluation du Pacte, oui ;
- à considérer le CESER comme un partenaire à part entière pour la réduction des freins périphériques à l'accès à la formation et l'emploi oui ;
- à ouvrir un volet supplémentaire en abordant les freins liés à la santé encore oui.

Pour la CFDT, le projet d'Avis présenté aujourd'hui est imprégné d'un malentendu et pose un regard équivoque sur le pacte pour l'embauche.

Il ne propose pas une procédure d'évaluation claire et n'indique pas son souhait de mettre en œuvre une réelle évaluation en partenariat avec le Conseil régional ce qui est pourtant une des missions que lui a confiée la loi Notre....

De ce fait, il ne répond que très partiellement à la demande faite au CESER par la Présidente de Région.

Le projet d'Avis propose que le CESER inscrive le suivi et l'évaluation du Pacte pour l'embauche dans la durée ; la délégation CFDT prend rendez-vous pour l'étape suivante qui lui donnera l'opportunité de se prononcer sur une analyse fondée sur des données et des résultats concrets. Pour ce volet, et sur cet Avis, la délégation CFDT s'abstiendra.

Intervention de Madame Sophie ROBLIN

Pour l'UNSA Occitanie

Monsieur le Conseiller régional d'Occitanie, Monsieur le Président du CESER Occitanie, Mesdames et Messieurs les Président.e.s de commission, Mesdames et Messieurs les Conseiller.ère.s du CESER Occitanie, Cher.ère.s collègues,

Au travers de la lecture et d'une première analyse du Pacte pour l'embauche, l'UNSA Occitanie constate la volonté politique de la Présidente du Conseil régional d'Occitanie et des Conseillers régionaux d'agir en faveur des habitants de la région Occitanie et de ses territoires pour faciliter l'accès à l'emploi et répondre aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, nous indiquant par là même que la Région Occitanie se poserait comme chef de file sur les questions de l'emploi.

L'UNSA Occitanie salue les nouvelles propositions du Conseil régional en matière de logement, d'aides à la mobilité, à la garde d'enfants, l'expérimentation du REJ, le revenu écologique jeune. Sachant combien ces axes peuvent porter des effets ou répondre à de vrais freins tant de fois identifiés, l'UNSA Occitanie soutient la mise en œuvre de ces dispositifs et affirme qu'elle prendra part, à travers sa représentation au CESER Occitanie, à une évaluation fine et rigoureuse des effets produits au vu des objectifs posés et des moyens engagés.

D'ores et déjà, l'UNSA Occitanie regrette vivement la promotion sans regard critique de dispositifs mis en exergue au titre de l'action 1 du Pacte pour l'embauche tant la proposition d'orienter les femmes habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville vers un secteur ciblé et très féminisé, le secteur sanitaire et social, tant cette proposition est contraire à la lutte contre les déterminismes et au principe de la mixité dans les emplois. Cette proposition est d'autant plus discutable, voire inacceptable, qu'elle émane d'acteurs éclairés.

L'UNSA Occitanie entend que le Conseil régional a peut-être construit ce pacte dans une certaine urgence tant les besoins sont soudainement apparus comme gigantesques au sortir de la crise COVID, ou encore dans le cadre de problématiques devenues cruciales en matière énergétique et de transition écologique. L'UNSA Occitanie comprend que le Conseil régional a probablement élaboré ce pacte dans un relatif isolement tant les acteurs impliqués sont nombreux, multiples et divers, et que ce pacte est manifestement présenté sous un mode de communication qui fait le choix de valoriser certains dispositifs et certains acteurs. Néanmoins, l'UNSA Occitanie considère que ce Pacte pour l'embauche est avant tout un premier socle qui doit s'inscrire dans un temps long et qui devra évoluer, cibler, écarter, densifier des dispositifs et fédérer des partenariats à partir d'une évaluation, nous l'avons dit, rigoureuse.

De plus, l'UNSA Occitanie est convaincue que le Pacte pour l'embauche, aussi affiné, aussi ajusté, aussi performant soit-il, n'exonérera pas d'une réflexion sur le sens et la place du travail, ainsi que d'encouragements à l'invention de nouveaux modèles d'organisation du travail. Dans les limites de ses compétences, le Conseil régional pourrait accompagner les politiques, les décideurs économiques, les représentants de la société civile dans cette réflexion, vers une nouvelle approche qui s'impose.

En effet, on ne peut plus expliquer les difficultés de recrutement uniquement en pointant du doigt comme un exutoire les demandeurs d'emploi et/ou les bénéficiaires du RSA sans exception, en omettant qu'ils ont eux-aussi cotisés à un moment de leur vie à l'assurance chômage et à la CSG. Récemment, le vote du projet de loi présenté par le gouvernement pour durcir les conditions d'accès au droit au chômage et faire des économies montre combien cette approche punitive guide encore

nombre de décisions et de dispositifs pensés pour résoudre la question du chômage et des freins à l'embauche. Cette cristallisation ne permet pas de s'interroger sur les responsabilités de toutes les parties prenantes, et par conséquent n'invite pas au progrès en s'appuyant sur la richesse collective.

Sans omettre les personnels de la santé, du secteur du sanitaire et social, du monde de l'éducation, de l'industrie et de tant d'autres, l'UNSA Occitanie n'oublie pas l'ouvrier.ière du bâtiment fatigué.e, usé.e et bon pour le chômage après 40 ans de carrière à l'issue d'un arrêt maladie. Comme elle n'oublie pas les aides à domiciles, les auxiliaires de vie fatigué.e.s, travaillant pour un salaire bien trop modeste, et usé.e.s eux-aussi en fin de carrière pour ne toucher qu'une maigre retraite. L'UNSA Occitanie n'oublie pas les licencié.es économiques devant s'inscrire comme demandeurs d'emploi car victimes des stratégies d'entreprises désireuses de produire toujours moins cher et toujours plus loin.

Au travers de ces quelques exemples, l'UNSA Occitanie constate que tous les dispositifs réglementaires existants, telles la formation tout au long de la vie et l'évolution professionnelle dans l'emploi, ou bien encore telle la formation interne dans les entreprises, ne sont pas suffisamment mobilisés. Il y a là une faille dont il est plus que temps de prendre conscience pour assurer une fin de carrière pouvant être dédiée à la transmission des connaissances et des savoirs, préservant ainsi la santé et la dignité de chacun.

Toutefois, l'UNSA Occitanie entrevoit une lueur d'espoir quand des chefs d'entreprise proposent une autre manière d'envisager le travail par l'aménagement de la semaine, du temps de travail, par l'écoute et la considération au travail, sans nuire pour autant à la productivité et sans déséquilibre budgétaire avéré.

Autant de chantiers à ouvrir, à la fois portés par les acteurs publics, par les partenaires sociaux, et bien d'autres pour pousser plus loin la réflexion sur les difficultés d'embauche pour les chercheurs d'emploi et sur les difficultés de recrutement des entreprises. Aussi, tout comme la commission 5 qui a travaillé assidûment pour comprendre le Pacte pour l'embauche, pour l'analyser, pour formuler des préconisations novatrices, sous la conduite de son président et avec les apports et l'aide fructueuse de sa chargée de commission et ses secrétaires successives que nous remercions chaleureusement, l'UNSA Occitanie prendra pleinement sa part à ses chantiers.

Forte de ces espoirs et de cette volonté, l'UNSA Occitanie votera le projet d'Avis.

CESER Occitanie / Pyrénées - Méditerranée

Siège

18, Allées Frédéric Mistral 31077 Toulouse Cedex 4 Tél. 05 62 26 94 94 Fax 05 61 55 51 10 ceser@ceser-occitanie.fr

Site de Montpellier

201, Av. de la Pompignane 34064 Montpellier Cedex 2 Tél. 04 67 22 93 42 Fax 04 67 22 93 94 ceser@laregion.fr



www.ceser-occitanie.fr



L'Avis est téléchargeable sur le site du CESER

CESER Occitanie / Pyrénées - Méditerranée

Siège

Site de Montpellier

18 allées Frédéric Mistral 31077 Toulouse Cedex 4 Tél. 05 62 26 94 94 Fax 05 61 55 51 10 ceser@occitanie.fr

201 Av. de la Pompignane 34064 Montpellier Cedex 2 Tél. 04 67 22 93 42 Fax 04 67 22 93 94 ceser@laregion.fr





www.ceser-occitanie.fr

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée