



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

ASSEMBLEE PLENIERE DU 24 MARS 2022

AIDE AUX STAGIAIRES

PACTE POUR L'EMBAUCHE

Imputation budgétaire	Montant affecté	
Opération : P111O002 - Chapitre : 932 - Rubrique : 255 Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle Enseignement, formation professionnelle et apprentissage	10 251 120,00 €	FONCTIONNEMENT
Opération : P111O003 - Chapitre : 932 - Rubrique : 256 Frais gestion rémunération stagiaires de la FP Enseignement, formation professionnelle et apprentissage Autres	580 000,00 €	

DELIBERATION :

LE CONSEIL REGIONAL OCCITANIE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le règlement budgétaire et financier applicable,

Vu la délibération N°2021/AP-OCT/01 de l'Assemblée plénière du 21 octobre 2021 relative à la création d'un revenu écologique jeune

Vu l'avis de la Commission n°9, Commission Formation professionnelle du 17 mars 2022,

Vu l'avis de la Commission n°10, Commission Economie, Emploi, Innovation et Réindustrialisation du 17 mars 2022,

Vu le rapport n° 2022/AP-MARS/03 présenté par Madame la Présidente,

Considérant que

Avec la crise sanitaire et maintenant la guerre en Ukraine, rarement notre économie n'aura été autant plongée dans un tel climat d'incertitudes.



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Dans ce contexte, et plus que jamais, la bataille pour l'emploi de qualité et la reconquête de notre souveraineté économique, alimentaire et industrielle sont, en Occitanie, nos priorités.

Nos objectifs sont clairs. Avec la Région à énergie positive c'est l'ambition de créer **100 000 nouveaux emplois dans les métiers de demain et les filières d'avenir**, en diversifiant notre économie autour de l'hydrogène vert, de l'éolien en mer, des mobilités du futur ou des biothérapies... **Avec la Région inclusive** nous voulons rester la Région qui dépense le plus pour la **formation professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels** ou encore celle qui adopte des **mesures actives de pouvoir d'achat notamment au profit des personnes les plus éloignées de l'emploi** (gratuité et tarifications sociales adaptées dans les transports collectifs pour les demandeurs et repreneurs d'emplois, « pack » mobilité allant jusqu'au prêt de véhicule propre pour faciliter la recherche ou la reprise d'emploi etc...). En matière d'emploi et de compétences notre **stratégie repose sur deux volets** : d'une part, **répondre à l'enjeu immédiat des métiers en tension et des pénuries de main d'œuvre** qui touchent une part de plus en plus importante de filières économiques ; d'autre part, avec notre Pacte Vert qui fait de la **transition écologique et climatique** un modèle de développement, nous travaillons à **rendre les métiers plus attractifs ainsi qu'à adapter les compétences** pour relever ces nouveaux défis.

Aujourd'hui, et même si le contexte international et économique nous invite à la prudence, pas un jour ne passe sans que les entreprises nous alertent sur les difficultés qu'elles rencontrent dans leurs recrutements.

L'Occitanie, comme toutes les régions françaises, vit une situation économique paradoxale : **la reprise se fait sentir et pourtant nombre d'entreprises peinent à pourvoir les emplois vacants** ou bien à attirer des salariés qui correspondent aux besoins de l'économie.

Le taux de chômage a baissé de près de 12% en Occitanie en 2021 (pour les catégories A), mais celui-ci reste encore à un niveau élevé (notamment en raison de l'attractivité démographique de notre territoire). Beaucoup restent encore sur le bord du chemin du développement économique.

Près de 600 000 personnes ne trouvent pas leur place sur le marché du travail, à commencer par les **publics les plus éloignés de l'emploi** ou encore les demandeurs d'emploi de longue durée alors qu'obtenir un emploi est l'une des garanties du pouvoir d'achat et de la reconnaissance sociale.

Il n'existe pas de fatalité aux tensions de recrutement dès lors que chacun assume ses responsabilités pour permettre l'embauche : des métiers attractifs, des futurs salariés encouragés, une puissance publique qui fédère largement les acteurs de l'emploi pour agir concrètement.

Le contexte social nous 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 une quarantaine de premiers partenaires**.

Parmi eux, l'Etat, Pôle Emploi, les Départements, des EPCI et communes, l'APEC (association pour l'emploi des cadres), des branches professionnelles (FFB, UIMM, branches industrielles membres de France Industries, Syntec-Numeum, Propreté,...), l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), le Centre de ressources des groupements d'employeurs (CRGE), des opérateurs de compétences (OPCO Constructys, OPCO des entreprises de proximité), les consulaires et des réseaux d'entreprises (CRA, CCI, CMA, réseau Leader,...), des organisations syndicales et professionnelles (Medef, CPME, U2P, CJD, CFDT, FO...), des associations et structures engagées dans le champ de l'emploi, de l'hébergement ou des mobilités (CREPI, Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD), Action Logement...),



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

des acteurs de la politique de la ville, des régies de quartier etc...

Un pacte c'est un contrat, une démarche partenariale et réciproque où chacun s'engage, apporte son expertise et sa compétence.

Le Pacte pour l'Embauche c'est la **mobilisation générale de tous les acteurs compétents d'Occitanie, qu'ils soient publics ou privés**, pour lever méthodiquement les freins à l'embauche, répondre aux besoins des entreprises et attirer les demandeurs d'emplois et les salariés vers les métiers les plus tension, et cela, sur tous les territoires ruraux, métropolitains, quartiers périphériques, zones touristiques.

C'est aussi une **méthode de travail. Chaque partenaire apporte des solutions concrètes et immédiates aux personnes et aux entreprises** afin de répondre aux défis que doit relever notre économie (difficultés de recrutement pour les entreprises, décalage entre le niveau et le type de compétences et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi, ou encore retour à l'emploi des personnes qui en sont très éloignées...). Ces fragilités nuisent à la performance économique et sociale des entreprises et empêchent nombre de demandeurs d'emploi de trouver un travail.

Apporter une réponse concertée et collective à ces problématiques c'est agir pour l'attractivité de notre territoire en envoyant un signal clair aux entreprises et industries qui souhaiteraient se développer ou s'implanter : en Occitanie, vous trouverez les compétences humaines dont vous avez besoin.

C'est aussi un message d'espoir et d'engagement pour le monde du travail : la Région Occitanie soutient le développement d'emplois de qualité, dignement rémunérés, et porteurs de sens.

En lien avec les quarante premiers partenaires, la Région a organisé ce Pacte autour des trois grandes typologies de freins à l'embauche.

- **Freins externes à l'entreprise : accompagner les habitants d'Occitanie en recherche ou en reprise d'emploi.**

Parmi les mesures emblématiques, de nombreuses portent sur l'offre **de solutions d'hébergement** (avec un partenariat renforcé avec Action Logement pour un pack complet « prise de poste » par exemple), **de mobilité** (avec des solutions de mobilité adaptées à la recherche et la reprise d'emplois en partenariat avec Pôle Emploi et des plateformes de services « mobilité » à disposition des entreprises et repreneurs), **d'aides à la garde d'enfants, de formation et de qualifications ou encore de pouvoir d'achat.**

Concernant les mesures développées directement par la Région, on peut citer :

- L'offre d'une solution d'hébergement aux salariés **saisonniers en mettant à disposition les internats des lycées pendant les mois de juillet et août ;**
- **Une bonification des aides économiques** pour les établissements touristiques éligibles **intégrant dès la conception de leur projet des capacités d'hébergement pour les saisonniers ou leurs propres salariés ;**
- La gratuité ou tarification adaptée pour les demandeurs et repreneurs d'emplois dans les transports collectifs mais aussi le **dispositif d'aide à la mobilité des demandeurs et repreneurs d'emploi** avec diagnostic, accompagnement et mise à disposition de véhicules en partenariat Région - Pôle Emploi ;
- **Une aide à la garde d'enfants** avec une action autour de trois volets de la Région : le soutien à la création de places en crèches, dont les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) et structures d'accueil à horaires décalés, dans les territoires déficitaires (et des bonifications pour les crèches dites à vocation d'insertion professionnelle) ; le développement de la formation des professionnels de la petite enfance et de l'accompagnement éducatif via le programme régionale des formations ; la mise en place d'une aide financière régionale - cumulable à celle de la CAF - pour tout demandeur d'emploi inscrit en formation ou tout repreneur d'emplois dans les six mois de reprise et ayant un contrat de travail d'une durée minimale d'un mois ;



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

- L'expérimentation du **Revenu Ecologique Jeune** en partenariat avec l'Etat pouvant aller jusqu'à 1000 euros en fonction de l'âge et de la situation du jeune s'orientant ou se formant vers les métiers « verts » ou créant une entreprise dont l'objet est vertueux pour la transition climatique.
- **Freins dans le parcours : encourager confiance en soi et savoir-être en entreprise**

Pour beaucoup de nos concitoyens qui cherchent un emploi, trouver un travail ne se fait pas simplement en traversant la rue. C'est un parcours qui doit être accompagné.

Les chefs d'entreprises rencontrés régulièrement nous disent que l'état d'esprit des personnes est tout aussi important que les diplômes pour occuper un poste de travail et s'intégrer à un collectif de travail pour donner le meilleur de soi à l'entreprise.

Ces mesures visent principalement à booster la confiance en soi des personnes éloignées de l'emploi par **coaching individuel**, à développer les « habiletés sociales » pour **renforcer l'employabilité des personnes**, à **bonifier les aides économiques régionales** pour les entreprises s'engageant à accueillir des stagiaires, à proposer des **immersions en situation de travail** ou libérant du temps de travail à des salariés pour réaliser du mentorat-coaching pour des demandeurs d'emplois ou des jeunes en recherche active d'emploi.

- **Freins internes à l'entreprise : accompagner les entreprises d'Occitanie qui rencontrent des difficultés de recrutement**

Il s'agit, dans ce troisième axe, de **renforcer l'attractivité des métiers et la marque employeur des entreprises d'Occitanie** (CPME, MEDEF), de déconstruire les stéréotypes et clichés sur des **métiers encore trop fortement sexués** (U2P, CAPEB), de développer un outil régional **d'auto-positionnement des entreprises en matière de qualité de vie au travail** (ARACT), de créer davantage d'emplois dans le cadre de **groupements d'employeurs** (pour améliorer les conditions sociales et salariales, développer les avantages sociaux), de développer une approche partenariale avec les entreprises au profit des publics éloignés de l'emploi dans les quartiers populaires dits de politique de la ville ou encore de proposer une approche spécifique sur chacune des filières économiques avec une attention très marquée pour les **filières industrielles, celle de l'hôtellerie-tourisme-restauration, de la propreté ou encore de la santé et des soins à la personne**.

Pour permettre à tous les employeurs et leurs futures recrues d'être mis en relation avec chacun des partenaires du Pacte pour l'embauche, un numéro de téléphone unique et gratuit est mis en place : 0 800 00 70 70. Il devient un véritable « sos freins à l'embauche » grâce auquel demandeurs d'emploi, salariés en reconversion et employeurs trouvent une solution.

Une campagne de communication sera lancée pour permettre au plus grand nombre de connaître et d'avoir accès aux solutions du pacte. Les partenaires, et en premier lieu des syndicats de salariés et des réseaux d'entreprises, ont proposé de relayer largement ce nouveau dispositif.

Le Pacte pour l'Embauche est également **articulé avec le plan national de réduction des tensions de recrutement** dont les axes clefs reposent sur le renforcement de l'attractivité des métiers (notamment par l'ouverture de négociations sur les conditions de travail) mais aussi sur l'investissement dans les compétences (transitions numériques et écologiques à l'œuvre, nouvelles technologies de production et davantage de formations courtes et en situation de travail).



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Enfin, en cohérence avec le Livre Blanc des Régions, en Occitanie nous appelons de nos vœux que **l'échelon régional devienne l'acteur public de référence pour accompagner les évolutions professionnelles et le retour à l'emploi** de celles et ceux qui en sont momentanément dépourvus. Pour les entreprises, les régions doivent aussi être l'entité qui garantit que les compétences nécessaires au développement économique sont bien présentes sur le territoire. A ce titre, il serait cohérent que soit **transférée aux régions françaises la compétence de l'Etat sur la formation des salariés** par le transfert du Fonds national pour l'emploi (FNE- Formation) et la tutelle des CEP (conseil en évolution professionnelle) dont l'animation serait assurée par les agences régionales de l'orientation afin de garantir un continuum.

15 mesures phares sur 40 solutions proposées

Le Pacte pour l'Embauche c'est 40 mesures avec 40 partenaires pour un engagement budgétaire régional de plus de 15 M d'euros en 2022. Parmi toutes les mesures, ce rapport détaille les 15 les plus structurantes. L'annexe à ce rapport détaille de façon exhaustive l'ensemble des mesures.

Action 1 : Faciliter l'insertion des publics issus des quartiers prioritaires dans les métiers en tension (santé, social, mobilités, restauration, BTP, etc.). Public cible : tous publics des quartiers prioritaires.

Action 2 : 1 offre d'emploi sur un métier en tension = 1 solution logement garantie. Public cible : repreneurs d'emploi et salariés.

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

Action 4 : Elargir le dispositif régional d'aide à la mobilité des demandeurs et repreneurs d'emploi à de nouveaux publics et aux entreprises. Public cible : demandeurs, repreneurs d'emploi et salariés.

Action 5 : Création d'une aide régionale à la garde d'enfant. Public cible : demandeurs, repreneurs d'emploi et salariés.

Action 6 : Expérimentation du Revenu Ecologique Jeune (REJ) dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) Etat – Région. Public cible : jeunes.

Action 7 : 1 000 coaching individuels de confiance en soi dans les bassins d'emplois industriels prioritaires (en particulier celui de la Mecanic Valley). Public cible : demandeurs d'emploi.

Action 8 : Au titre de leur responsabilité sociétale, demander aux bénéficiaires des 80 000 aides d'accueillir un jeune en stage, un apprenti, un demandeur en immersion ou encore de libérer du temps à leurs salariés volontaires pour du tutorat – coaching de demandeurs ou repreneurs d'emplois. Public cible : jeunes, apprentis, demandeurs d'emploi.

Action 9 : Favoriser le retour à l'emploi d'un public en situation de handicap, notamment à travers un accompagnement au deuil de son ancien métier avec CHEOPS Occitanie. Public cible : personnes en situation de handicap.

Action 10 : Créer un « pack recrutement TPE » avec l'Union des entreprises de proximité (U2P) et la Confédération de l'Artisanat et des petites entreprises du Bâtiment (CAPEB). Public cible : TPE et artisans.

Action 11 : Expérimenter des contrats de progrès pour répondre aux nouvelles attentes au travail des salariés avec l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD). Public cible : salariés.

Action 12 : Proposer la découverte en situation de travail des métiers agricoles pour faire naître les vocations. Public cible : demandeurs d'emploi, salariés.

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



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Action 14 : Créer au moins 500 emplois d'ici 2025 sur les territoires en tension de recrutement avec la solution groupements d'employeurs (GE). Public cible : entreprises.

Action 15 : Booster le dispositif « Passerelles industrie » développé pendant la crise sanitaire pour positionner 5000 demandeurs d'emplois sur les métiers en tension de l'industrie. Public cible : demandeurs d'emploi et salariés.

1^{ère} partie

Lever les freins externes à l'entreprise : accompagner les habitants d'Occitanie en recherche ou en reprise d'emploi

L'accès à une qualification et à un diplôme reconnu restent, en France, une forte garantie d'accès durable à l'emploi. C'est pour cela que plus de 68% du Programme Régional qualifiant en Occitanie vise la préparation à une certification (diplôme, titre ou CQP). Il répond ainsi aux besoins des entreprises en recherche de compétences, aux besoins des publics de faible niveau de qualification (près de 82% de stagiaires du PRF sont de niveau Bac ou infra), et permet de sécuriser les parcours et l'accès à l'emploi.

Avec la rémunération des demandeurs d'emploi en formation, la Région a déjà fait le choix de soutenir les publics les plus éloignés de l'emploi en proposant, systématiquement, une place rémunérée à tous les stagiaires relevant d'une formation de niveau 3 (BEP/CAP) remplissant les conditions. La Région accorde également aux stagiaires des dispositifs de formation professionnelle une aide financière au transport et à l'hébergement sous certaines conditions. Enfin, dans le cadre de son conventionnement annuel avec l'AFPA, la Région prend en charge des nuitées et une participation aux frais de restauration pour les stagiaires inscrits sur un parcours de formation agréé.

Pour autant, si la formation est un levier majeur, les demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, peuvent être confrontés à des freins qui rendent leur accès à l'emploi plus difficile : manque d'autonomie financière, difficulté de mobilité, indisponibilité liée à la garde d'enfants, accès au logement, méconnaissance des droits, etc.

Le Pacte pour l'Embauche agit contre tous les déterminismes y compris territoriaux.

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 (santé, social, mobilités, restauration, BTP, etc.)

Les différents obstacles auxquels sont confrontés les habitants des quartiers prioritaires politique de la ville conduisent au constat d'un taux de chômage deux fois plus élevé et de conditions d'emploi plus précaires. Avec ses partenaires la Région se mobilise avec 4 projets concrets :

1. « Un emploi en bas de chez moi » : des grandes entreprises prérecrutent 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



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

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 aussi déployée prochainement **avec la fédération des autocaristes** (550 conducteurs recherchés), **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.

La Région s'engage aux côtés de la fédération nationale de l'économie sociale et solidaire. 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. Si la proposition Zest'BTP est nouvelle en Occitanie, elle s'appuie sur des expérimentations déjà menées au niveau national dans d'autres secteurs d'activité, notamment : ZEST' Propreté, ZEST' Hôtellerie Restauration, ZEST' Collectivités ou encore ZEST' Bailleurs Sociaux.

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. L'action des étoiles et des femmes a eu de très bons résultats (10 villes en France ont repris le modèle de développement dont 3M, Lodève, Perpignan et Toulouse). Objectif : 100 personnes /an.

4. Permettre le recrutement de femmes issues de quartiers prioritaires dans les métiers du secteur de la santé et du 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'Etat 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



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Montpellier et de permettre leur recrutement dans un établissement de la santé et du social.

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

A. Lever les freins à l'hébergement des demandeurs et repreneurs d'emploi

Action 2 : 1 offre d'emploi sur un métier en tension = 1 solution 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, en distinguant.

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 (interlocuteur : **service Logement Temporaire meublé** d'Action Logement).

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

Enfin, 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 « Corpworking », une alternative au télétravail à domicile coconçue par les partenaires sociaux permet à un public éligible au télétravail de trouver un espace de travail à moins de 15mn 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**



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

mois de juillet et août

Serveurs sur le littoral en juillet-août, aides agricoles pour les vendanges dans le Gaillacois, employés d'hôtellerie à Lourdes... autant d'emplois saisonniers occupés par des salariés qui répondent aux besoins temporaires de main-d'œuvre supplémentaire des entreprises. Avec la crise de covid les entreprises ayant le plus recours à des saisonniers (notamment l'hôtellerie et des métiers de Montagne ...) ont eu de nombreuses difficultés à pourvoir tous leurs postes. L'un des freins majeurs étant l'absence ou le coût élevé de l'hébergement temporaire sur ces zones touristiques. La mobilisation des équipements d'hébergement des établissements scolaires pourrait constituer une solution pour lever ces freins.

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). Nos lycées ont l'habitude de mettre à disposition d'organismes leurs locaux pendant les vacances scolaires via des conventions de mise à disposition tripartite. Le budget de l'expérimentation est estimé à 100 000€ pour faire face aux coûts d'entretien et de ménage, aux fluides, à l'usure du matériel, aux assurances, gardiennage et à rémunération des ARL.

2) Créer des logements saisonniers mutualisés dans les territoires en tension en bonifiant les taux des contrats tourisme et en accompagnant des projets d'investissements publics d'hébergements collectifs saisonniers

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.

Volet privé : **bonification des taux des contrats tourisme sur l'hôtellerie et l'hôtellerie de plein air de 10%** dès lors que le projet intègre des mesures liées à l'accueil et à l'hébergement saisonniers. Concernant l'hôtellerie de plein d'air, réorientation des mesures de soutien aux hébergements touristique (type mobil home) vers des hébergements dédiés aux saisonniers.

Volet public : favoriser les démarches mutualisées à l'échelle de territoires et souffrant d'une carence d'hébergements. Accompagnement des projets d'investissements publics d'hébergements collectifs saisonniers :

Aide : 20 % maxi des dépenses matérielles et immobilières éligibles et plafonnée à 100 000 €. Possibilité de financer des études pré-opérationnelles amont : 30% plafonné à 10 000 € d'aide.

Minimum : 40 K€ de travaux

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



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

La région Occitanie reçoit 30 millions de touristes par an. Elle présente un caractère saisonnier très marqué : 43 % des intentions d'embauche sont saisonnières en 2021, contre 32% à l'échelle nationale. Trois départements à la saisonnalité touristique et agricole importante se démarquent en proposant le plus de projets d'embauche de saisonniers : le Tarn-et-Garonne (63%), les Pyrénées-Orientales (61%) et l'Aude (61%) – source Pôle Emploi.

Avec la crise sanitaire, qui a très lourdement frappé les secteurs ayant recours aux saisonniers, la question de l'orientation, de la formation et de l'accès à l'emploi de ces publics sur les territoires est devenue cruciale.

1. Développer les actions de formation en situation de travail pour les métiers de 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

Conduite en partenariat avec Pôle Emploi et l'opérateur de compétences des entreprises de l'hôtellerie restauration AKTO, cette opération a pour objectif **d'accompagner la reprise d'activité des entreprises du secteur Tourisme Hôtellerie Restauration.**

La Région propose des parcours de formation de réentraînement aux gestes professionnels afin de permettre aux demandeurs d'emploi d'être opérationnels.

3. Créer des groupements d'employeurs d'échelle régionale multi-sectoriels et multi-saisonnalités

De nombreux métiers en tension notamment dans le tourisme et l'agriculture sont liés à une saisonnalité des emplois. Des groupements d'employeurs sectoriels existent déjà notamment dans le domaine agricole. L'enjeu de cette mesure est de pouvoir accompagner l'émergence de groupements d'employeurs qui puissent faire la jonction entre les métiers et les saisons et dans le même temps offrent une situation stable sur l'année aux saisonniers. *A titre d'exemple : métiers de la restauration été sur le littoral et hiver en montagne, des saisonniers agricoles qui pourraient compléter leur activité saisonnière sur des emplois touristiques.*

La Région lance une expérimentation à l'échelle de 2 territoires en Occitanie. Mise en place d'une étude d'opportunité et de faisabilité : rencontre avec les professionnels pour réaliser un état des lieux des besoins, recensement et échange avec les saisonniers de ces territoires, études juridiques et de faisabilité de création du groupement d'employeur etc.

4. Sensibiliser salariés et demandeurs d'emplois aux métiers du tourisme : plateforme numérique E-form Tourisme Grands Sites d'Occitanie – Sud de France

La Région, en partenariat avec Pôle Emploi et le Comité Régional du Tourisme lancent une plateforme numérique - E-form tourisme - ayant pour objet de donner accès aux salariés et demandeurs d'emplois du secteur touristique à des bases de connaissances sur les métiers de l'accueil et des offres touristiques régionales et locales. Elle est destinée à tou(te)s les professionnel(le)s du tourisme mais aussi le commerce de proximité, exerçant leur activité au contact de la clientèle, quelle que soit leur situation : demandeurs d'emploi, salarié(e)s, employeurs, saisonniers ou stagiaires en



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

formation.

E-form Tourisme permet de développer ses compétences à travers :

- la connaissance de l'identité touristique de la destination Occitanie et de tous ses atouts historiques, patrimoniaux, naturels, culturels. 41 modules de connaissances des grands Sites Occitanie sont développés.
- l'acquisition de savoir-faire professionnels reconnus et attendus pour répondre à la diversité des besoins de la clientèle par le biais d'un module de « mise en situation professionnelle ».

La plateforme, disponible dès le mois de juin, sera gratuite et accessible sur différents supports (mobile, tablette, ordinateur). Budget global : 350 000 €

B. Lever les freins à la mobilité des demandeurs et repreneurs d'emploi

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

1) Elargir 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 (groupement avec Pôle Emploi dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences). Lancement de 6 bons de commande Région pour un montant de 598 890 € (correspondant à 1 115 bénéficiaires entrés en diagnostic, dont 865 accompagnements et 860 forfaits hebdomadaires de mise à disposition de véhicules).

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.

Budget : 1,2 M€ affecté par an par la Région et 1,2 M€ par Pôle Emploi

Actions nouvelles et améliorations attendues :

- Elargir le dispositif d'aide à la mobilité aux salariés en reconversion du fait de licenciement économique, en particulier dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle ou des plateformes d'appui aux transitions professionnelles et aux jeunes de 16 à 25 ans ni en formation ni en emploi (NEETS), qui font partie du public prioritaire du Plan d'Investissement dans les compétences. Il s'agira notamment des jeunes suivis par les Missions locales dans le cadre de leur accompagnement à l'insertion professionnelle, qu'il s'agisse du Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA), du Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ) ou encore du Service Civique ;
- Elargir les critères pour utiliser la mise à disposition de véhicules, notamment sur la



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

location de courte durée pour un entretien d'embauche ;

- Mieux faire connaître le dispositif auprès des partenaires et des citoyens par la mise en œuvre d'un Plan de communication régional décliné en 3 volets, destinés :
- aux acteurs institutionnels, notamment les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les Autorités Organisatrices de Mobilité, les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale...
- aux acteurs économiques et de la formation : réseaux d'entreprises, organismes de formation...
- au grand public.

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 (possibilité d'essaimage en Région par la suite) 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 pour l'investissement (achat des véhicules) et 20 000 € de prestation de services (participation des bénéficiaires à la mise à disposition du véhicule).

C. Lever les freins à l'embauche en développant l'offre de garde d'enfant

Action 5 : création d'une aide régionale 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.



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Des concertations menées par la Région ont fait apparaître deux difficultés majeures en matière de garde d'enfant :

- Un déficit de structures d'accueil et un manque de places sur certains territoires
- Les difficultés d'accès de certains parents aux structures de garde d'enfants.

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.

Ce dispositif, mobilisé à l'initiative des structures intercommunales dans le cadre des Contrats Territoriaux d'Occitanie, est actuellement destiné à accompagner la création ou l'extension de structures d'accueil. Depuis 2016, 43 dossiers ont fait l'objet d'un accompagnement pour un montant de plus de 2,2 M€. Entre 2019 et 2021, les dépenses au titre de ce dispositif ont atteint plus d'1 M€. S'agissant de la répartition départementale, l'Hérault, le Tarn, l'Aveyron et les Hautes Pyrénées concentrent 65 % de ces dépenses sur cette même période.

Dans le cadre du Pacte pour l'Embauche, il vous est proposé d'adapter ce dispositif pour prendre en compte les crèches dites à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) qui « réservent des places » pour les parents demandeurs d'emploi mais aussi les micro-crèches qui sont une solution particulièrement adaptée à certains territoires et les structures d'accueil à horaires décalés. Les crèches AVIP et les structures d'accueil à horaires décalés ainsi que l'ensemble des projets s'engageant à réserver des places pour les demandeurs d'emplois bénéficieront d'une bonification de l'aide régionale, le taux d'intervention pourra être bonifié de 15 à 20% et les plafonds d'aide de 100 à 130 k€ pour les créations et de 22,5 à 30 k€ pour les extensions.

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.

Au regard des enjeux du Pacte de l'Embauche sur l'ensemble des territoires de la région, il vous est proposé que les projets de crèches AVIP et les structures d'accueil à horaires décalés puissent être accompagnées sur l'ensemble du territoire.

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.les.

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'assistant.e maternel.le, le diplôme d'auxiliaire de puériculture.

En 2021, 90 parcours d'assistant.es maternel.les et 124 parcours CAP accompagnement éducatif petite enfance ont été proposés dans le cadre du programme Régional de Formation



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

pour les demandeurs d'emploi pour un montant de 650 k€. 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.

- +52% sur la formation d'accompagnement éducatif petite enfance
- + 100% sur la formation d'assistant.e maternel.le

Dans le cadre du renouvellement de la carte des formations sanitaires et sociales en mars 2021 et compte tenu des besoins des territoires, la Région a augmenté le nombre de places :

- +49% sur la formation d'auxiliaire de puériculture
- +32% sur la formation de puériculteur.rice

1. 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) Etat-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. En effet, pour soutenir les familles, la Caisse d'Allocations familiales propose différentes prestations dont le complément du libre choix de mode de garde pour la garde des enfants de moins de 6 ans. Le montant de cette aide est soumis à des conditions de ressources et varie selon la composition du foyer. Il peut atteindre 470,70 € mensuels par enfant en cas d'emploi direct d'un.e assistant.e maternel.le et jusqu'à 786 € mensuels en moyenne par enfant en cas de recours à une association, entreprise ou micro-crèche.

Il est proposé de mettre en place une aide financière à la garde d'enfants qui serait versée par notre prestataire, l'Agence de Service et de Paiement (dans le cadre d'un avenant au marché de la rémunération des stagiaires), selon les modalités suivantes :

***Bénéficiaires :**

Versement de l'aide à tous les parents inscrits dans une formation du Programme Régional de Formation (PRF) ou tout repreneur d'emplois dans les six mois de reprise et ayant un contrat de travail d'une durée minimale d'un mois.

***Condition d'âge de l'enfant :**

L'aide à la garde d'enfants est octroyée pour les enfants de moins de 10 ans.

***Montant :**

1) Stagiaires de la formation professionnelle

- Aide forfaitaire de 250 € versée dès l'entrée en stage quel que soit le nombre d'enfants éligibles

2) Repreneurs d'emplois



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

- Aide forfaitaire de 80 € pour un repreneur d'emploi avec un contrat de travail de plus d'un mois et de moins de 3 mois quel que soit le nombre d'enfants éligibles
- Aide forfaitaire de 250 € pour un repreneur d'emploi avec un contrat de travail de 3 mois ou plus quel que soit le nombre d'enfants éligibles

L'impact financier de cette mesure pourrait se situer autour de 5 510 000 €.

D) Un revenu écologique pour les jeunes

Action 6 : Expérimentation du revenu écologique jeunes dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) Etat - Région

En adoptant, en novembre 2020, l'acte II du plan de transformation et de développement, le Pacte Vert, la Région s'est engagée sur le chemin d'une transformation de long terme, dans la conciliation de l'économie et de l'écologie.

Au cœur de ce nouveau modèle se trouve la jeunesse qui a payé un lourd tribut lors de la crise covid : rupture des liens sociaux, décrochages scolaires, projets d'orientation stoppés, recherches d'emploi plus difficile, précarité financière et alimentaire, et un impact psychologique à moyen et long terme qu'il faudra mesurer. Pourtant, consciente des enjeux climatiques, cette jeunesse se mobilise pour le climat et la préservation du vivant. Elle fait entendre sa voix et oriente ses choix de formation et de carrière vers des métiers à forte valeur, porteurs de sens.

C'est dans ce contexte que la Région a voté, lors de l'Assemblée Régionale du 21 octobre 2021, le lancement d'une étude, d'une concertation et d'une expérimentation pour la mise en place d'une nouvelle mesure à destination des jeunes, en priorité les plus éloignés de l'emploi et des parcours de formation, afin qu'ils bénéficient d'un cadre dynamique et sécurisant pour les accompagner vers les métiers verts.

Avec la création de ce revenu écologique jeunes, nous avons l'ambition de :

- recréer de l'espoir en l'avenir pour cette jeunesse qui doit pouvoir vivre mieux, ne pas avoir à choisir entre fin du monde et fin du mois et, être plus confiants en leurs chances de réussir.
- inciter et d'encourager les jeunes à s'inscrire dans un parcours de formation les conduisant vers un métier d'avenir ;
- les accompagner dans leur projet de création ou reprise d'une entreprise ou d'une activité ayant un impact positif sur le plan environnemental et social.

Compte tenu de la multiplicité des aides et acteurs agissant pour accompagner les jeunes vers l'emploi, la Région s'est appuyée sur une étude et des concertations afin que ce nouveau dispositif d'aide soit complémentaire aux aides/allocations existantes tout en étant incitatif.

LE CADRE DE L'ETUDE

La Région a étudié les conditions de l'attribution d'un revenu écologique pour 1500 jeunes âgés de 18 à 29 ans décidant de s'engager dans un projet professionnel à impact pour la transition écologique, sur les filières du BTP et de l'agriculture afin de leur permettre l'accès à :



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

- une formation « Pacte vert »,
- un accompagnement à la création d'activité « Pacte vert »,
- une meilleure offre et visibilité sur les filières émergentes et métiers de demain contribuant à la transformation écologique de l'économie.

LES CONCERTATIONS

En complémentarité de l'étude, de nombreuses concertations ont été menées auprès :

- Des acteurs locaux dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation : Pôle Emploi, Missions locales, services de l'Etat,
- des associations : CRAJEP, CRIJ, Rebonds, Unis-Cité, réseaux GRAINE et URCPJE, SOZINHO,
- Des jeunes de la Fondation des Ecole ETRE,
- Des Départements qui ont sollicité l'Etat pour une expérimentation du Revenu de base,
- Des représentants des branches professionnelles du BTP et de l'agriculture,
- Des représentants de l'écosystème entrepreneurial et notamment les structures agréées par la Région et en charge de l'accompagnement des porteurs de projet « création-reprise d'activité ».

LE PROJET

Le REJ a pour objectif de soutenir les jeunes dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel dans les métiers verts.

La mise en place de l'aide financière se fera en cohérence avec les autres dispositifs d'accompagnement et l'ensemble des aides perçues par les jeunes.

Pour les jeunes de 18 à 25 ans, en accord avec l'Etat, le REJ s'inscrit dans la continuité du parcours du Contrat d'Engagement Jeune (un parcours de coaching mené par Pôle Emploi et les Missions Locales pour guider les jeunes les plus éloignés de l'emploi vers l'intégration dans le monde du travail) et dans les niveaux de rémunération de l'apprentissage.

Pour les 18-20 ans :

Le montant mensuel du REJ alloué prendra en compte les ressources du jeune bénéficiaire, et sera calculé, pour chaque jeune, pour constituer une aide complémentaire permettant d'atteindre 689€ mensuels. Dans tous les cas, l'aide ne pourra pas excéder 689 € qui correspond à la rémunération de la première année d'apprentissage pour les jeunes de cette tranche (volonté de ne pas désinciter les jeunes à se tourner vers la voie par apprentissage).

Pour les 21-25 ans :

Le montant mensuel du REJ alloué prendra en compte les ressources du jeune bénéficiaire, et sera calculé, pour chaque jeune, pour constituer une aide complémentaire permettant d'atteindre 849€ mensuels. Dans tous les cas, l'aide ne pourra pas excéder 849 €.

Pour les jeunes de 18 à 25 ans accompagnés dans le cadre d'un Contrat d'engagement Jeunes ou de la Garantie Jeunes, le partenariat avec l'Etat, Pôle Emploi et les Missions locales permettra de renforcer l'orientation des jeunes vers des formations professionnelles ou en alternance ou des projets de création-reprise d'entreprise « vertes » éligibles au REJ.

Les ressources prises en compte pour le calcul du REJ et avec lesquelles il sera possible de



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

cumuler sont :

- Garantie Jeunes ou Contrat Engagement Jeunes
- Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
- Rémunération au titre de stagiaire de la formation professionnelle
- Allocation de solidarité spécifique.

Pour les 26-29 ans :

Le montant mensuel du REJ alloué prendra en compte les ressources du jeune bénéficiaire, et sera calculé, pour chaque jeune, pour constituer une aide complémentaire permettant de garantir 1000€ mensuels. Dans tous les cas, l'aide ne pourra pas excéder 1000 €.

Les ressources prises en compte pour le calcul du REJ et avec lesquelles il sera possible de cumuler sont :

- Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
- Rémunération au titre de stagiaire de la formation professionnelle
- Allocation de solidarité spécifique
- le cas échéant, « Revenu de base » mis en place par les départements

Ce dispositif est soumis à une expérimentation pour 1500 jeunes sur les filières BTP et Agriculture. Des modalités d'intervention ont été élaborées afin d'encadrer ce dispositif d'aide qui sont jointes en annexe de la présente délibération.

2^{ème} partie

Freins dans le parcours : Encourager confiance en soi et savoir être en entreprise

La Région s'engage pour lever deux 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 expérience, inégalités en termes de réseau professionnel).

Action 7 : 1 000 coaching individuels de confiance en soi dans les bassins d'emplois prioritaires

L'objectif est d'accompagner 1000 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.

Public cible : personnes résidant en Occitanie (priorité aux demandeurs d'emploi, public peu ou pas qualifiés, résidents en Quartier Politique de la Ville ou en Zones de Revitalisation Rurales)

Animation et suivi du dispositif : comité de suivi mensuel avec les référents opérationnels territoriaux.

Partenaires : Pôle Emploi, Service Public Régional de l'Orientation, partenaires prescripteurs et institutionnels, tous professionnels de l'emploi et de la formation, Points Relais Conseil, tissus associatifs et collectivités locales, ...



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Calendrier : 1/04/2022 au 31/12/2022

Budget prévisionnel : 1,2 millions €.

Action 8 : Encourager et soutenir la responsabilité sociétale des entreprises ayant bénéficié de près de 80 000 aides économiques régionales durant la crise pour qu'elles se portent volontaires à l'accueil de jeunes en stage, d'apprentis, de demandeurs d'emplois en immersion ou bien qu'elles libèrent une heure par semaine à leurs salariés pour un coaching de demandeurs d'emplois

Le soutien de la Région Occitanie aux mesures d'urgence et de relance pour faire face à la crise sanitaire est estimé à plus de 800 millions €. Près de 80 000 aides aux entreprises ont été attribuées. La Région va solliciter via le HUB ENTREPRENDRE et l'envoi d'une lettre dématérialisée toutes ces entreprises qui ont bénéficié de l'accompagnement public pour faire appel à leur responsabilité sociétale en leur demandant de s'engager sur soit l'accueil d'un jeune en stage, soit la prise d'un apprenti, soit l'immersion d'un demandeur d'emploi dans l'entreprise ou encore de libérer une heure par semaine aux salariés de l'entreprise qui se porteraient volontaires pour faire du mentorat-coaching de demandeurs d'emplois ou jeunes éloignés de l'emploi.

Action 9 : Favoriser le retour à l'emploi d'un public en situation de handicap, notamment à travers un accompagnement au deuil de son ancien métier avec CHEOPS Occitanie

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. CHEOPS Occitanie est la déclinaison régionale d'une organisation qui existe au niveau national. Depuis 2020, un rapprochement Cap emploi/Pôle emploi amène les Conseillers Cap emploi à travailler dans 77 agences Pôle emploi (rebaptisés Lieu Unique d'Accompagnement), au sein d'équipes mixtes constituées de Conseillers de chacune des institutions. Dans cette nouvelle dynamique, les conseillers Cap emploi se spécialisent auprès des publics en phase de construction de projet, les conseillers Pôle emploi interviennent sur le lien avec l'entreprise. CHEOPS estime à 10 000 le nombre prévisionnel de demandeurs d'emploi bénéficiaires de cet accompagnement au cours de l'année 2022. La Région n'intervient pas financièrement auprès des Cap emploi mais finance CHEOPS pour son rôle de fédérateur et d'animateur du réseau des 13 Cap emploi d'Occitanie à hauteur de 25 000€ par an dans le cadre d'une convention de fonctionnement général.

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 :
 - o 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.

3^{ème} partie

Lever les freins internes à l'embauche : accompagner les entreprises d'Occitanie.

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

Dans un contexte largement partagé d'une reprise économique fragile et d'entreprises qui ont de plus en plus de difficultés à recruter alors qu'elles ont des besoins en compétences croissants, la Région et ses partenaires ont identifié la nécessité de renforcer fortement l'attractivité des offres d'emploi proposées. C'est une attente forte des employeurs.

La Région agit sur trois leviers :

- le soutien aux employeurs à très court terme dans leur démarche de recrutement, particulièrement les TPE et 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'Union des entreprises de proximité (U2P) et la Confédération de l'Artisanat et des petites entreprises du Bâtiment (CAPEB)

1. 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 dits « 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.

=> 18 interventions sur la Région dans les départements de l'Ariège, du Gers, du Gard, de l'Hérault, du Lot et du Tarn.

2. « Pack » recrutement TPE

Pour les entreprises qui ont déjà des salariés et ont des problématiques de développement/



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

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 produit des études et accompagnement d'entreprises pour dégager des modèles ou capitalisations transférables ou modélisables. Il s'agit de faire « école » sur les démarches de RSE et Qualité de vie au travail.

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, grâce à un réseau de consultants experts, pour créer une dynamique régionale autour des conditions de travail.

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

- **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.
- **Une capitalisation des acquis pour transférer et démultiplier les bonnes pratiques sur l'attractivité par la Qualité de vie au travail au bénéfice des entreprises d'Occitanie**
 - Formation du réseau des intervenants QVT animés par l'Aract
 - Mise en place d'un dispositif pérenne « diagflashe ton attractivité » sur la base des points d'appui repérés dans l'expérimentation.

Calendrier prévisionnel : démarrage mi-avril 2022, pour 2 ans.

2) Conditionner progressivement les aides économiques régionales à des résultats vertueux en matière de qualité de vie au travail (QVT) dans l'entreprise une fois l'outil d'auto-positionnement largement adopté.



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

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

La reprise d'activité post crise sanitaire met en lumière de vives tensions de recrutement sur certains secteurs comme la propreté, le bâtiment, la filière sanitaire et sociale ou encore le tourisme ou la restauration. Ces difficultés sont souvent anciennes et structurelles. La Région et ses partenaires se mobilisent pour renforcer la visibilité et la découverte des métiers en tension par filières.

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

Le secteur de l'agriculture souffre de manière structurelle 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 culturelles, 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.

Le dispositif mobilisera notamment OCAPIAT et Pôle emploi. La CRA a l'aval de la profession pour mener cette expérimentation. Les entreprises volontaires pourraient provenir du réseau TANDEM dans lequel la CRA est partie prenante. Il sera expérimenté dans les départements de l'Aude et du Lot sur le troisième trimestre 2022. Puis dans le Gers et les Pyrénées-Orientales. En phase de test, une dizaine de personnes sera accompagnée sur chaque territoire, puis jusqu'à 50 personnes par an et par département à partir de 2023.

Des discussions sont en cours pour savoir si la chambre régionale d'agriculture est en capacité ou non d'autofinancer cette mesure.

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.

En France, les Régions contribuent à la bonne organisation de cette compétition dans chacun de leurs territoires. Le BTP est le secteur le plus représenté avec 16 métiers en lice.

Pour la 47^{ème} édition des Olympiades des métiers, la FFB souhaite **mettre en place une**



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

équipe de France BTP avec C. 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 réseau d'entreprises de la fédération du bâtiment.

La Région, cheffe d'orchestre des sélections régionales et pilote les COPIL régionaux, souhaite travailler en partenariat avec la FFB pour :

- mobiliser les entreprises via les Fédérations départementales,
- mobiliser les OF pour qu'ils communiquent, proposent des candidats et contribuent à leur préparation,
- participer aux salons TAF pour les sélections régionales.

ZOOM sur les tensions dans les métiers des services à la personne, solidarité, santé et social

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée se distingue sur trois éléments :

- Part des moins de 3 ans supérieur 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 supérieur 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.

Par ailleurs, plusieurs autres facteurs impactent de manière croissante les besoins en personnel sur la filière santé et médico-sociale : augmentation des maladies chroniques, virage ambulatoire avec la transformation du système de santé vers des prises en charges de plus en plus courtes à l'hôpital, etc. La crise sanitaire liée au COVID-19 a exacerbé ces difficultés.

1/ Avec près de 9000 places proposées, la Région Occitanie formera 20% de professionnels de plus chaque année dès 2022.

Face aux besoins de professionnels en proximité, de la vie sur les territoires, la Région s'est engagée à augmenter l'offre de formation. Ainsi seront proposés à la rentrée 2022 :

- + 500 places de formation en soins infirmiers (soit près de plus 2 600 places au total)
- + 500 places en formation d'aide-soignant (soit plus de 2 300 places au total)
- + 122 places en formation d'auxiliaire de puériculture (soit plus de 390 places au total)
- + 379 places pour la formation accompagnant éducatif et social (soit plus de 1800 places)
- + 100 places en formations de moniteurs et d'éducateurs spécialisés ou jeunes enfants (soit plus 1400 places)
- + 40 places en formation d'ambulanciers (soit 470 places au total)
- +40 places de formations de spécialité infirmières de bloc opératoire et anesthésiste (nouveau au CHU de Nîmes).

La Région organise une semaine pour valoriser les métiers de la santé et du médico-social, notamment auprès des lycéens

63.3% des recrutements dans le secteur de la santé humaine et du social sont jugés difficiles (source : enquête BMO 2021). La découverte et la valorisation des métiers de la santé et du médico-social est un des outils pour réduire les tensions. La semaine des métiers de la santé et du médico-social a pour objectif de mettre en avant les



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

professions de ce secteur et de faire connaître aux lycéens et aux demandeurs d'emplois les formations sanitaires et sociales.

Format :

- Organisation de deux salons en simultanés à Montpellier et Toulouse
- Organisation d'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 500 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.

1/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.

2/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€).

3/ 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 : la Région soutient le développement des GE de façon constante et augmente son soutien de 61% en 2022 (en 2017 : 70 000€ / 2022 à 200 000€).



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Action 15 : Booster le dispositif « Passerelles industrie » développé pendant la crise sanitaire pour positionner 5000 demandeurs d'emplois 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. Plus de 34% des entreprises industrielles ont déjà été contactées, plus de 3000 besoins RH qualifiés par les 8 consultants, plus de 700 propositions de matching (profils) ont été faites, près de 800 entretiens RH ont été opérés, près de 270 besoins ont été concrétisés soit via le prêt et l'emprunt de main d'œuvre (50) soit via le reclassement/recrutement (220).

1/ Poursuite de l'activité démarrée en 2020 :

- En utilisant de 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 /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, chaîne 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€.



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

ZOOM : La Région anticipe les compétences sur ses filières d'avenir : l'exemple de la filière énergies renouvelables

Dès 2016, la Région a affirmé sa volonté de devenir la première Région à Energie Positive d'Europe d'ici 2050. A cette fin, il convient de diviser par deux la consommation d'énergie par habitant et de multiplier par 3 la production d'énergies renouvelables locales.

Le nombre d'emplois relevant des filières EnR est estimé en 2020 à 16 550 ETP (Etude SER, juin 2020).

Les perspectives de développement des EnR offrent autant de perspectives en termes de nouveaux marchés pour les entreprises locales, et de création ou d'adaptation des emplois pour répondre aux besoins des différentes filières.

Les besoins en emplois seront multipliés par 2 pour la filière solaire photovoltaïque en Occitanie d'ici 2028, par 2,5 pour l'éolien terrestre, par 3 pour la filière méthanisation, et par 6 pour l'éolien en mer d'ici 2028. (Etude SER, juin 2020).

Ainsi il convient d'anticiper les besoins en emplois et compétences pour ces filières émergentes.

Concernant l'éolien en mer, le développement de parcs commerciaux d'éoliennes en mer va générer des créations d'emplois dans une nouvelle filière industrielle en Occitanie. Pour la production industrielle elle-même, mais aussi pour les études préalables, les opérations d'assemblage, de soudure, de mise en service, de contrôles... de très nombreux prestataires seront mobilisés. Cette activité est également source d'innovation et de nature à attirer des prestataires innovants à même de faire évoluer les technologies en se localisant au plus près des acteurs de la filière. La Région Occitanie a déjà mis en place une stratégie de développement de cette filière industrielle ; en 2021, 170 entreprises de toutes tailles, localisées sur tout le territoire régional (carte ci-après), ont été recensées comme contribuant ou pouvant contribuer à la chaîne de valeur de l'éolien en mer : développement des parcs, fabrication des éléments, construction et exploitation maintenance ; ce sont déjà plus de 110 emplois qui ont été créés sur cette filière en 2020.

Concernant l'hydrogène, la Région Occitanie a affirmé sa volonté de devenir leader pour le développement de l'hydrogène vert en se dotant d'un Plan, axe clef de la Stratégie Région à Energie Positive. Doté de **150 M€ mobilisés** sur une période de 10 ans, ce plan a pour objectifs le déploiement de 12 électrolyseurs industriels, 70 stations de distribution, 3 rames de train et l'aide à l'acquisition de près de 4000 véhicules lourds ou légers d'ici 2030. Avec la mise en place d'**HyDÉO**, portée par Ad'Occ en 2017 la Région Occitanie a été la 1^{ère} région française à se doter d'une **animation de filière des acteurs de l'hydrogène**.

4 projets illustrent l'engagement de la Région et le passage à l'ère industrielle de l'hydrogène avec des recrutements en progression chaque année :

- Hyd'OCC, production massive d'hydrogène vert à Port la Nouvelle et émergence d'un hub logistique multimodal. Ce projet mobilisera d'ici 2030, 120 emplois.
- GENVIA, est une joint-venture de technologie, ayant pour objectif la production d'électrolyseurs de nouvelle génération, qui mobilisera 500 emplois dès 2028.
- SAFRA, PME du Tarn, autobus et autocars à hydrogène. Ce projet permettra de générer plus de 2 990 emplois directs.
- Alstom, Train H2 sur le site de Tarbes : la Région a commandé 3 rames bi-modes à hydrogène pour 52 M€.



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

Dès 2020 une étude a été réalisée avec Ad'Occ et la Cité des métiers et de l'économie de demain pour identifier les métiers de l'hydrogène, les besoins en compétences, l'offre de formation. Une enquête réalisée auprès de 150 structures de la filière hydrogène en Occitanie identifie **un potentiel d'ores et déjà de 4 000 emplois à pourvoir d'ici 2023/2024.**

Ces emplois concerneraient **en majorité des opérateurs et techniciens**, profils pour lesquels ce besoin passera à 60% par du recrutement.

Dans ce contexte, et afin non seulement de répondre aux besoins en compétences de la filière énergies renouvelables mais aussi d'engager une véritable transformation des métiers, des compétences et de l'économie régionale, l'enjeu formation est double :

- D'une part, il s'agit de poursuivre les efforts de formation dans les métiers pour lesquels des certifications existent déjà : métiers de l'éolien et du photovoltaïque ;
- D'autre part, les formations dans les métiers traditionnels de l'industrie (maintenance, tuyauteur, soudeur ...) seront à renforcer par l'acquisition de compétences spécifiques : modules hydrogène dans les formations d'opérateur et de techniciens.

Après en avoir délibéré,

Décide :

ARTICLE UN : d'approuver la mise en place du pacte pour l'embauche.

ARTICLE DEUX : d'approuver la mise en place d'un dispositif de soutien à la garde d'enfants, constitué de 3 volets : soutien à la création de places en crèches et/ou à l'accompagnement des initiatives locales dans les territoires déficitaires, soutien à la formation des professionnels de la garde d'enfants, versement d'une aide financière à la garde d'enfants pour les publics en formation.

ARTICLE TROIS : d'adopter le règlement modifié du dispositif régional en faveur des crèches et de l'accueil de la petite enfance.

ARTICLE QUATRE : d'adopter les règlements d'intervention relatifs à l'aide financière à la garde d'enfants et au revenu écologique jeunes.



Assemblée Plénière du 24 mars 2022

Délibération N°2022/AP-MARS/03

ARTICLE CINQ : de réserver une enveloppe de 5 000 000 € pour le dispositif « Aide à la Garde d'Enfant » et 510 000 € pour les frais de gestion y afférent et de réserver une enveloppe de 5 251 120 € pour le dispositif « Revenu Ecologique Jeunes » et 70 000 € pour les frais de gestion y afférent.

La Présidente

Carole DELGA

Acte Rendu Exécutoire :

- Date de transmission à la Préfecture : 25 mars 2022
- Date d'affichage légal : 25 mars 2022

Pour extrait conforme,
La Présidente,
CAROLE DELGA