



LA LETTRE DE LA DREETS



EDITO



Les difficultés de recrutement sont au cœur des préoccupations des chefs d'entreprises en ce début d'année. Alors que la reprise économique se maintient malgré les mesures de freinage de la vague épidémique Omicron, trouver des compétences en adéquation avec son carnet de commandes et ses projets devient un véritable défi.

Dans ce numéro, j'ai souhaité mettre en avant le plan de lutte contre les tensions sur les recrutements en Occitanie. Ce plan, qui résulte d'une mobilisation régionale forte, revêt plusieurs volets complémentaires :

- Pôle Emploi propose une panoplie d'outils de recrutement associés à des formations ;
- Les acteurs du territoire mettent en place des dispositifs pour lever les freins d'accès à l'emploi ;
- La DREETS déploie en son sein et à travers les DDETS(pp) un réseau de délégués aux reconversions professionnelles, pour agir au quotidien dans les territoires avec l'ensemble des entreprises et parties prenantes dans les transitions professionnelles.

Nous œuvrons, ensemble, à accompagner la dynamique des embauches et faire en sorte qu'elle bénéficie à tous les Français. C'est en renforçant nos efforts auprès des plus fragiles et en travaillant avec les collectivités, les partenaires sociaux, les secteurs professionnels et les entreprises que nous réussirons.

Christophe Lerouge,
Directeur régional



SOMMAIRE

ACTUALITÉS

Entreprises, publiez votre index
Égalité F/H avant le 1^{er} mars ! **P2**

Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur
les questions de santé et de conditions de travail ?
Participez à une étude-action innovante ! **P4**

ZOOM SUR

Mobilisation régionale face
aux difficultés de recrutement **P5**

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ce qui change en 2022 **P7**

APPELS À PROJETS **P7**

DERNIÈRES PUBLICATIONS **P7**

Directeur de la publication :

Christophe Lerouge, Directeur régional

Responsable de la rédaction :

Christine Lemoal, communication externe

Comité de rédaction : Cabinet, Pôles C, 3E, CSFC et T
de la DREETS

Crédit photo : Freepik

Entreprises, publiez votre index Égalité Femme/Homme avant le 1^{er} mars !



D'ici le 1^{er} mars 2022, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle. Elles devront aussi transmettre leurs résultats aux services du ministère du Travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr et à leur CSE.

Obligation légale, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu comme un outil simple et pratique. Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

L'Index est une note sur 100 points, calculée à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise. Lorsque la note obtenue est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. Elle doit également fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction adoptées.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non

mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Des outils mis à disposition des entreprises pour calculer leur Index

Pour aider les entreprises à satisfaire à leur obligation, le ministère du Travail,

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir des indicateurs suivants:

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le calcul de cet index concerne les entreprises d'au moins 250 salariés depuis le 1^{er} septembre 2019, celles d'au moins 50 salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Entreprises, publiez votre index Egalité Femme/Homme avant le 1^{er} mars ! (suite)



de l'Emploi et de l'Insertion met à leur disposition différents outils :

- Un [simulateur en ligne](#) qui permet, à partir des données de l'entreprise, de calculer son Index et ses indicateurs puis de les transmettre à l'administration
- Des [modules gratuits de formation en ligne](#) (MOOC) pour permettre aux entreprises de se former à leur rythme.

Une bonne appropriation de la réforme et des résultats positifs quelle que soit la taille des entreprises

En 2021, 89% des entreprises concernées ont déclaré leur Index (contre 59% l'année précédente). La note moyenne des entreprises de 1 000 salariés ou plus a augmenté de 5 points entre 2019 et 2021, passant de 83 à 88. En Occitanie, la note est de 86.

La même tendance est observée pour les entreprises de taille moyenne (251 à 999 salariés) : leur note a augmenté de 3 points, passant de 82 en 2019 à 85 en

2021. Il y a un an, 18% des entreprises de 1000 employés ou plus avaient des notes inférieures à 75/100, contre 3% aujourd'hui.

En 2021, plus de 12 000 interventions par les services de l'inspection du travail

L'inspection du travail accompagne les entreprises et veille à l'application des mesures liées à l'Index. 500 mises en demeure ont été notifiées aux entreprises depuis le début de la mise en place du dispositif pour défaut de publication de l'Index ou absence de mesures correctives lorsque la note était inférieure à 75 points. Alors que la crise sanitaire frappe souvent plus fortement les femmes que leurs collègues masculins et que celles-ci sont surreprésentées dans les métiers dits de la « première ou deuxième ligne », l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, reste plus que jamais une priorité.

Des mesures renforcées pour viser l'égalité professionnelle

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle promulguée

le 26 décembre dernier vient encore renforcer les mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. Elle prévoit notamment que les entreprises dont la note obtenue à l'Index est inférieure à 75 devront se doter d'objectifs de progression : prendre les mesures correctives des écarts, et programmer le rattrapage salarial, par la négociation collective, ou à défaut d'accord, par une décision unilatérale, soumise à l'avis du CSE.

Les entreprises doivent publier également sur leur site internet les objectifs de progression prévus pour chaque indicateur ainsi que les mesures de correction et de rattrapage prévues.

Une question ? Contactez votre référent à la DREETS ou dans votre DDETS(pp)

Participez à une étude-action innovante

Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ?

Participez à une étude-action innovante



À l'initiative des partenaires sociaux, le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail Occitanie (CROCT) met en place un projet destiné à :

- mieux comprendre comment les comités sociaux et économiques (CSE) investissent le champ des conditions de travail depuis leur création, en 2017,
- construire, avec des chefs d'entreprises et des élus, les outils pour favoriser le fonctionnement et l'action des CSE.

Cette étude-action va être conduite sur 2 ans et s'appuiera sur la participation d'une dizaine d'entreprises à travers, pour chacune, un binôme paritaire constitué de l'employeur et d'un élu au CSE.

Le planning des réunions

- Phase de diagnostic en 2022 : recueil d'informations dans les entreprises, participation à 2 réunions en présen-

tiel (8 avril et 13 décembre 2022) et 3 temps d'échanges de 1h30 en visio,

- Construction des outils en 2023 : test des outils par les entreprises, participation à 1 réunion en présentiel (21 septembre 2023) et 2 temps d'échanges de 1h30 en visio.

Contribuer à l'étude-action, pour les entreprises, c'est l'opportunité de :

- Faire le point sur l'action et le fonctionnement de son CSE avec un appui externe,
- Échanger avec d'autres entreprises sur ses pratiques de CSE,
- Bénéficier d'outils adaptés à ses besoins,
- Contribuer à une démarche expérimentale et innovante.



Qui participe à ces travaux ?

- Les participants aux groupes de travail
- Les partenaires sociaux du CROCT
- La Carsat MP, la MSA, l'OPPBTB
- Des services de prévention et santé au travail (SPST)
- L'Aract Occitanie
- La DREETS Occitanie
- Animation : Jean-François Labaquère (MEDEF), Erick Soria (CGT), Vice-Présidents du CROCT

[Pour en savoir plus](#)

Les étapes du projet :

STRUCTURATION DU PROJET

- Une visioconférence de présentation du projet pour identifier des entreprises contributrices.
- Une réunion de lancement en présentiel pour se connaître et construire ensemble la démarche.

PHASE DE DIAGNOSTIC POUR PARTIR DES PRATIQUES DES ENTREPRISES

- Analyse des pratiques dans les entreprises contributrices.
- Temps collectifs en visioconférence pour mettre en commun les besoins des CSE et identifier les outils à réaliser.
- Une journée en présentiel pour capitaliser sur le diagnostic.

PHASE DE CONSTRUCTION ET DIFFUSION D'OUTILS POUR LES CSE

- Temps collectifs en visioconférence pour co-construire des outils avec les entreprises.
- Phase de test des outils dans les entreprises.
- Une journée en présentiel pour capitaliser sur les tests et finaliser les outils.
- Diffusion des outils.
- Bilan de l'étude-action.

2022

2023

La mobilisation régionale face aux difficultés de recrutement

Un contexte: une reprise économique de grande ampleur qui vient accentuer les tensions sur les recrutements des entreprises occitanes

Après un début d'année 2021 marqué par le maintien des contraintes sanitaires, l'assouplissement de celles-ci et l'entrée en action du Plan de relance a permis à l'économie de connaître un rebond sans précédent. Ainsi, la région Occitanie a connu un taux de croissance supérieur à 6% ; le taux de chômage a retrouvé son niveau d'avant-crise ; le taux d'emploi n'a pas été aussi élevé depuis 1975. L'Occitanie connaît ainsi, comme le reste du territoire, une hausse des offres d'emploi (+10% entre 2019 et 2021 sur le 3ème trimestre 2021) et des tensions de recrutement.

Ces tensions se concentrent, pour la quasi-totalité du territoire régional, sur les secteurs bien connus et déjà identifiés avant crise comme étant générateurs de tensions : santé et services à la personne, hôtels-café-restaurants, avec des poussées plus ou moins marquées selon les zones sur les services aux entreprises, le commerce et le transport/logistique.

Une réponse: un plan de lutte contre les tensions de recrutement déployé au plus près du terrain, dans chaque arrondissement, associant tous les acteurs

3 priorités

La mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement, faisant suite aux annonces du Premier Ministre le 25 octobre 2021, fixe trois priorités aux services de l'Etat en région :

- faciliter la reconversion des salariés,
- amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi,
- remettre en activité les demandeurs d'emploi de longue durée.



Ces priorités doivent s'inscrire dans le cadre d'un vaste plan d'action visant la mobilisation de l'ensemble des acteurs des territoires pour agir sur les tensions de recrutement qui ont ressurgi à la faveur de la reprise économique.

Un plan d'action décliné au niveau local

Ce plan d'action s'appuie sur une mobilisation au niveau local autour des sous-préfets d'arrondissement avec l'objectif, par territoire, d'identifier trois freins locaux autour desquels agir ainsi que des réponses à y apporter. Il s'appuie sur un ensemble d'outils, plus particulièrement ceux portés dans le cadre du Plan Compétences dévoilé fin septembre par le Premier Ministre et la Ministre du

travail, de l'emploi et de l'insertion: outils de recrutement associés à des formations (Préparation opérationnelle à l'embauche – POE; Actions de formation préalables au recrutement – AFPR; aides à l'embauche), immersion en entreprises (Période de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP), outils permettant de lever les freins périphériques à l'accès à l'emploi (mobilité, gardes d'enfant...), groupements d'employeurs, plateformes d'appui aux transitions professionnelles.

Et partagé par l'ensemble des acteurs du territoire

Afin d'assurer le déploiement de ce plan, le préfet de la région Occitanie, appuyé par la DREETS, a rassemblé

Principaux secteurs concernés

hôtellerie-café-restaurant, BTP, industrie, santé et grand âge, transports et logistique, commerce

La mobilisation régionale face aux difficultés de recrutement (suite)



en décembre 2021, dans le cadre d'un séminaire dédié, les sous-préfets d'arrondissement et l'ensemble des acteurs du territoire (Rectorat, Pôle Emploi, l'Association régionale des Missions locales, le Conseil Régional, Chambre de commerce et d'industrie...). Les préfets de département ont été incités à cette occasion à réunir autour d'eux les principaux représentants des branches professionnelles et filières concernés par les tensions de recrutement. En soutien à ces comités de pilotages locaux, ont été également activés **le nouveau réseau des délégués à l'accompagnement des transitions professionnelles (DARP) et les opérateurs de compétences (OPCO)**. Le plan régional a par ailleurs été présenté à une séance plénière du **Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle – CREFOP** – pour informer et associer les partenaires sociaux.

Des feuilles de route dans chaque arrondissement du territoire occitan

Au 17 décembre, chaque arrondissement occitan était doté de sa feuille de route, co-construite, autour du sous-préfet d'arrondissement, par les acteurs du territoire. Ces feuilles

de route ont permis d'identifier **trois grandes catégories de freins aux recrutements** :

- les freins à l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi – mobilité, logement, garde d'enfant, santé (37%)
- les freins liés à l'attractivité des métiers – connaissance ou image des métiers, conditions de travail, horaires atypiques, pénibilité, etc. (34%)
- les freins liés au manque de formation et de compétences (16%)

Afin de répondre à ces enjeux, les plans proposent **un ensemble d'actions** parmi lesquelles :

- le projet « Tous à l'écoute directe des employeurs » dans l'Aude qui va voir les acteurs du service public de l'emploi se réunir au sein d'entreprises connaissant des difficultés de recrutement pour co-construire des solutions avec elles ;
- la mise en œuvre de recrutement par le biais de « Hackathon » dans le secteur du numérique, dans l'Hérault ;
- des actions de découverte des métiers à destination des jeunes avec le projet « Battle des métiers » en Haute-Garonne ;
- le projet « Chez nous les métiers n'ont

pas de genre et n'ont pas d'âge » visant notamment la féminisation des métiers des secteurs du transport et de la logistique dans le Tarn-et-Garonne ;

- la mise en place d'une plateforme RH réunissant les entreprises industrielles d'un bassin d'emploi pour répondre aux enjeux de formation et de recrutement dans le Gard ;
- une expérimentation visant à lever les freins liés à la garde d'enfant pour répondre aux besoins des métiers de la restauration en lien avec l'Association des femmes restauratrices dans le Gers.

Des premiers résultats

Afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises, l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi se mobilise massivement en Occitanie. La région se caractérise ainsi par une forte mobilisation des outils du Plan Compétences, avec entre le début du mois d'octobre 2021 et la mi-janvier 2022 :

- plus de 2000 demandeurs d'emploi ayant bénéficié de formations préalables à l'embauche ;
- 4 250 demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une période de mise en situation professionnelle en entreprise.

Le **déploiement des plans d'action** définis dans chaque arrondissement se structure quant à lui autour de **quatre axes principaux** :

- l'attractivité et promotion des métiers (auprès des publics scolaires, jeunes et demandeurs d'emploi),
- la levée des freins périphériques à l'accès à l'emploi (mobilité, logement, garde d'enfant),
- l'appui au recrutement des entreprises,
- le développement des groupements d'employeurs et des Maisons du travail saisonnier pour répondre aux enjeux du travail saisonnier.

Ce qui change en 2022 ... Suivez les liens !



- Poursuite de la baisse de l'impôt sur les sociétés, prolongation du prêt garanti par l'État, doublement du crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise: [Les principales nouveautés pour 2022 pour les entreprises](#)
- Moins de gaspillage et de plastique; plus de bio, de concurrence et de résilience : plusieurs dispositions entrent en vigueur pour une meilleure protection du consommateur et une économie plus vertueuse: [Les nouvelles dispositions pour les consommateurs](#)
- Les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) sont en place en Occitanie [Leur mission, leur réseau](#)
- En 2022, déclarez vos plans de retrait d'amiante par internet en Occitanie. L'objectif: faciliter, simplifier et sécuriser l'élaboration et la transmission à l'administration des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante. Créez votre compte sans tarder sur Demat@miante



APPELS A PROJETS

- [« Soutien à l'innovation et soutien à l'industrialisation des énergies renouvelables »](#)
- [« France 2030 : première usine »](#)
- [« Recyclage des plastiques »](#)
- [« Lutter contre les conséquences sociales de la crise sanitaire et préparer la reprise en Aveyron et en Lozère »](#)
- [« c'est mon patrimoine ! »](#)
- [« Insertion par l'activité économique dans le Gard »](#)



DERNIERES PUBLICATIONS

- Le rapport d'activité de la DREETS [Consulter](#)
- Taux de chômage régional au 3ème trimestre 2021 [Consulter](#)
- Estimations trimestrielles de l'emploi salarié régional au 3° trimestre 2021 [Consulter](#)
- Demande d'emploi en Occitanie au 4° trimestre 2021 [Consulter](#)
- Escales n°23 : Les accidents du travail en Occitanie entre 2011 et 2018 [Consulter](#)