

# GPEC-T Arrondissement NORD

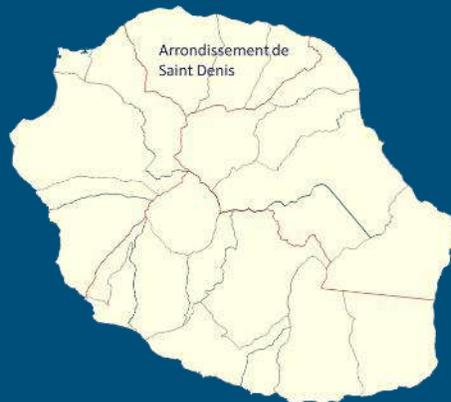


C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

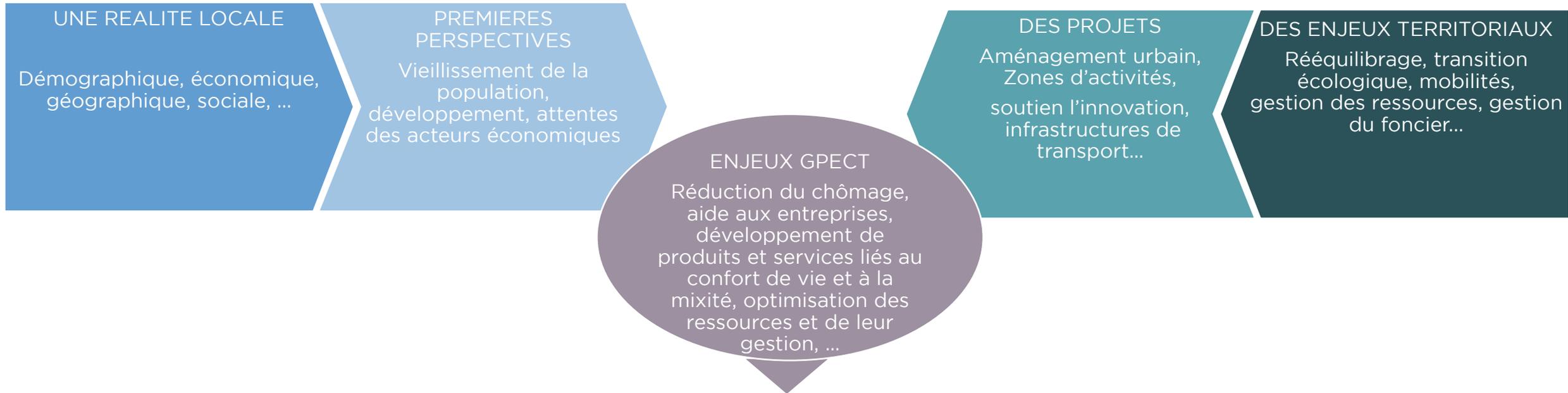
## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



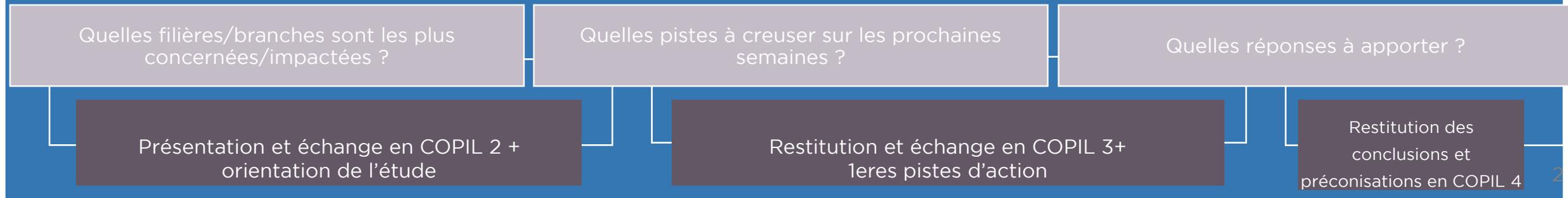
Diagnostic et vision prospective partagée  
des besoins en emplois et en  
compétences à 5 ans afin de mettre en en  
place une démarche prospective durable  
de GPEC T



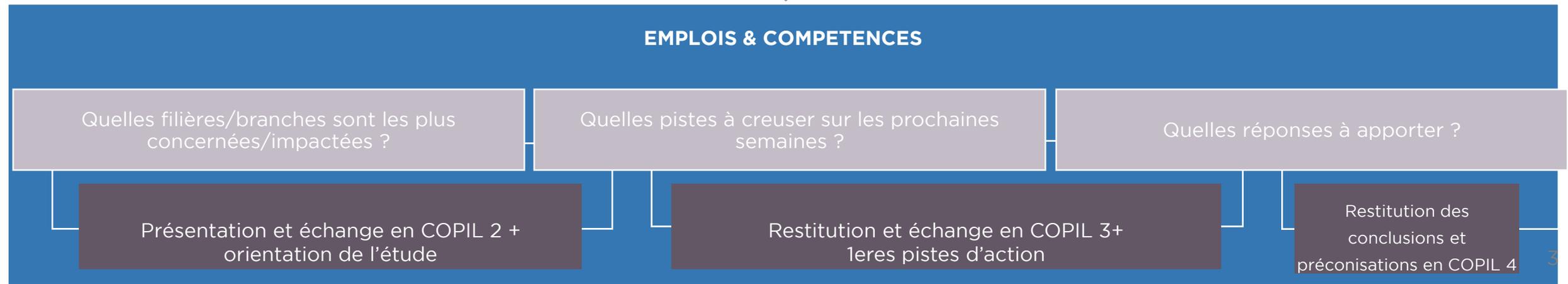
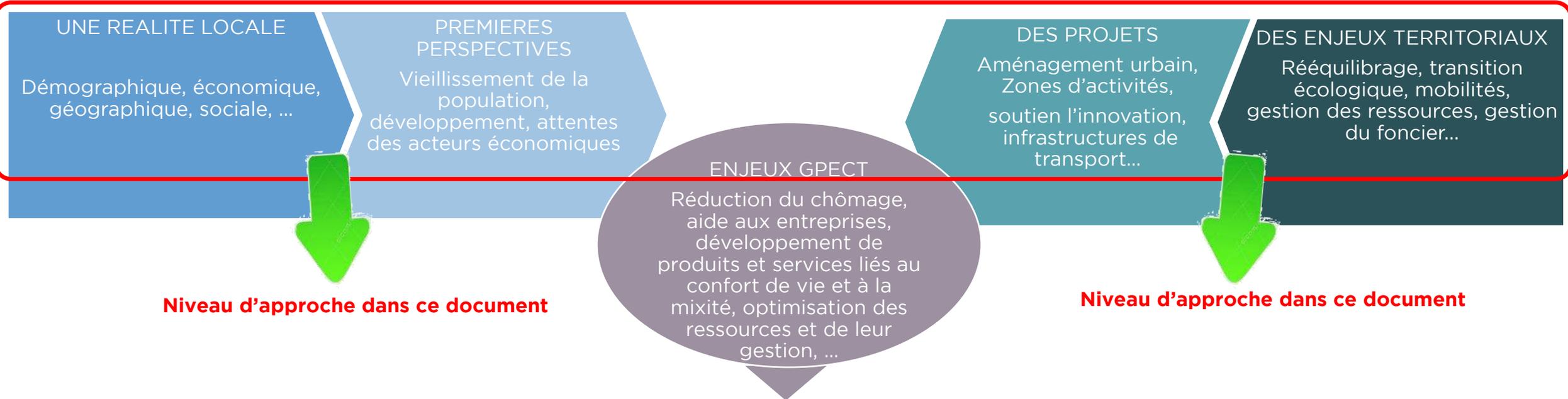
## Rappel du parti pris de l'étude et introduction de la présentation



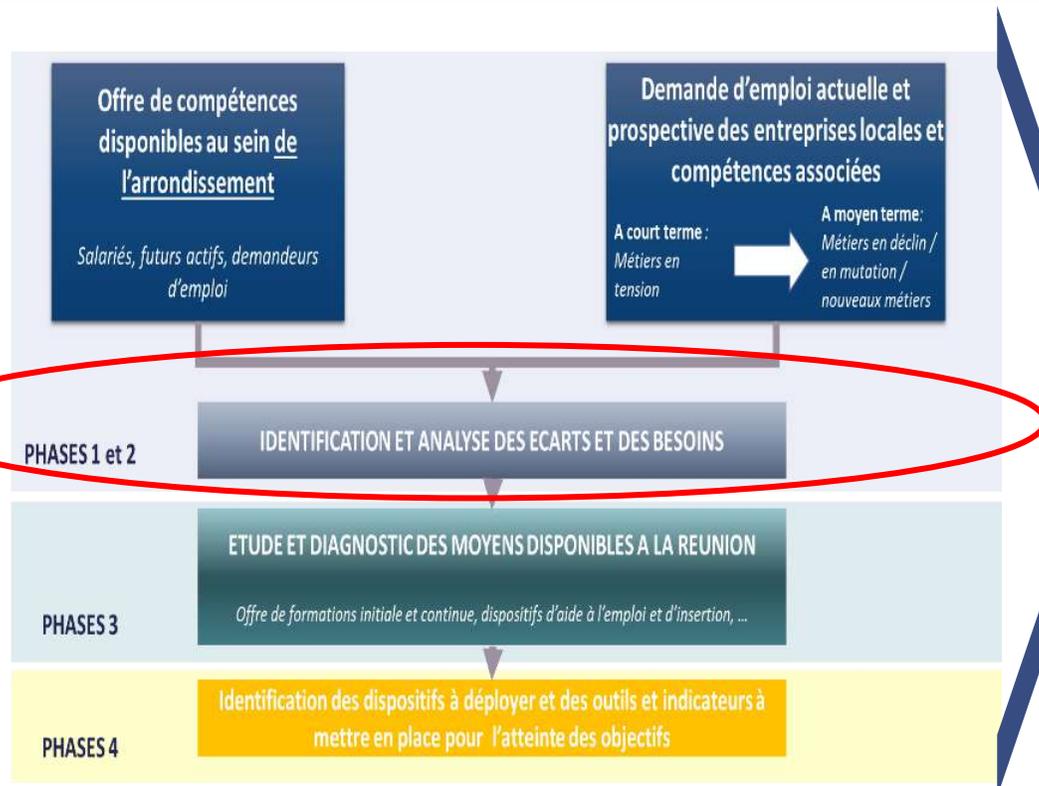
## EMPLOIS & COMPETENCES



Où nous situons nous ?



Où en est-on ?



**OBJECTIFS PRÉSENTÉS DU LIVRABLE 1+2**

- VISION DE L'EXISTANT : Fournir un état des lieux des ressources disponibles et des écarts avec les besoins en emplois et compétences (EC)\*:
- PERSPECTIVES : Dégager des différents facteurs (politiques, économiques et sociaux) et des visions des multiples acteurs, les enjeux en termes de GPECT

**LES SUITES (A AJUSTER)**

- Aller vers la finalisation du livrable 2 qui vise à disposer d'une cartographie partagée des compétences disponibles au niveau du territoire en lien avec les besoins des entreprises
- COFIL 2 pour :
  - Valider le livrable (dans un format adapté)
  - Partager les choix des « filières stratégiques »
  - Orienter la suite de la mission au regard des impacts de la crise actuelle
  - pour le diagnostic des moyens et les préconisations : notamment en repositionnant ce reste à faire sur ce qui amènera le plus de valeur pour l'arrondissement
- Proposer des premières pistes d'action opérationnelles pour améliorer la situation de l'emploi et des compétences

## RAPPEL DES 4 AXES D'ANALYSE DE LA MISSION

- 1- Ce qui demandera un **fort volume emploi** et/ou
- 2 - les niches de **réinsertion de publics éloignés de l'emploi** et/ou
- 3-Le Développement de **métiers nécessitant des compétences de haut niveau** et œuvrant au rayonnement réunionnais et/ou
- 4-Les **métiers en forte mutation**

\* le Livrable 2 était attendu en juin

## Moyens utilisés



Entretiens avec les acteurs institutionnels

*(EPCI, Conseil Régional, Fédérations, clubs employeurs...)*

Entretiens avec les acteurs de l'emploi

*(Pôle Emploi, Mission Locale, Maison de l'Emploi...)*

Entretiens collectifs d'entreprises par secteur\*



Enquête en ligne auprès des entreprises de l'arrondissement (125 réponses)

Entretiens individuels téléphoniques auprès de 25 entreprises de l'arrondissement (divers secteurs / tailles)



Etude documentaire (stratégies de filières, GPEC sectorielles, prospectives, programmatiques sectorielles...)

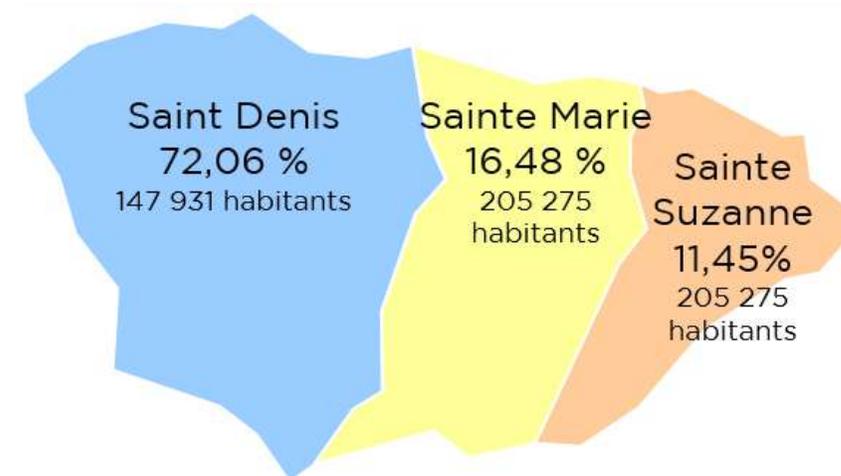
Etude de données statistiques (INSEE, Pôle Emploi, ...)



*\*Tous les secteurs d'activités identifiés n'ont pu être rencontrés afin de confronter notamment les résultats des enquêtes et les enrichir en raison de la crise sanitaire. Leurs réactions pour enrichir et / ou compléter les éléments de ce livrable seront recueillies ultérieurement et pourront être utilisées.*

## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX

- [Portrait démographique et social.....](#)6
- [Ambitions stratégiques territoriales.....](#)15
- [Focus sur l’insertion.....](#)29
- [Le tissu économique local.....](#)36
- [Structuration de l’emploi local.....](#)42
- [Les demandeurs d’emplois.....](#)52
- [Les besoins en emplois et compétences .....](#)58
- [Synthèse et orientations .....](#)77



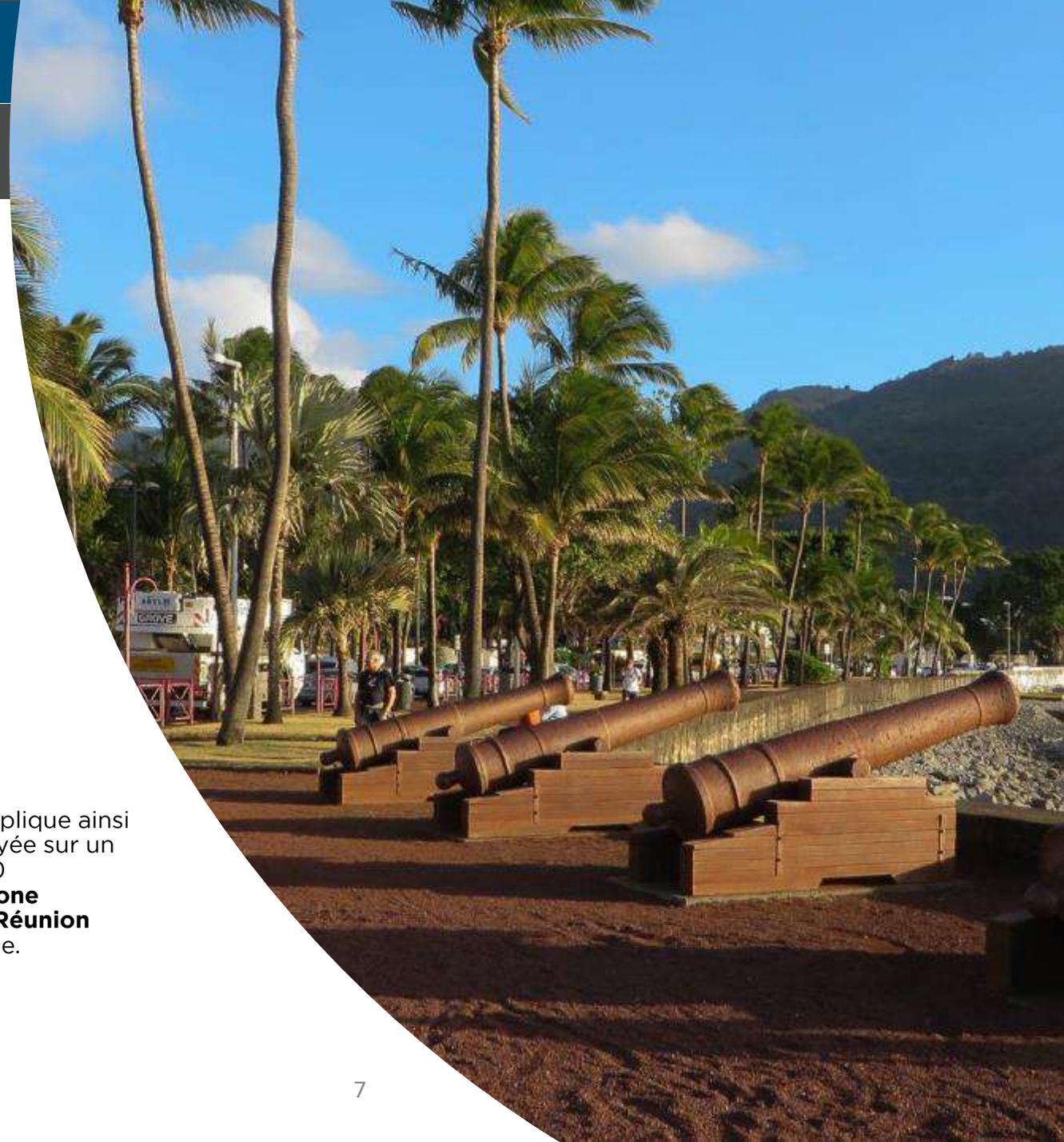
## Le territoire de l'étude

L'arrondissement de Saint Denis couvre les trois communes de Saint-Denis, Sainte-Marie et Sainte-Suzanne, regroupées dans la Communauté Intercommunale du Nord de La Réunion : la CINOR.

- **Chef-lieu de La Réunion depuis 1738**, Saint Denis fait de l'arrondissement Nord le centre administratif, économique et culturel de l'île.
- La micro-région Nord est ainsi **le principal bassin économique de l'île**. Cette situation engendre **des spécificités** sur le plan du tissu économique comme des enjeux locaux.
- Elle représente pour les acteurs publics, de par le volume des activités de la population, **un territoire d'action crucial en matière de lutte contre le chômage**.



- **Agir pour l'emploi à la Réunion** implique ainsi nécessairement une attention appuyée sur un territoire qui compte plus de 16 000 établissements et qui constitue **la zone d'emploi la plus importante de La Réunion** avec environ 35% des emplois de l'île.





C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie - Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## Portrait démographique et social

---

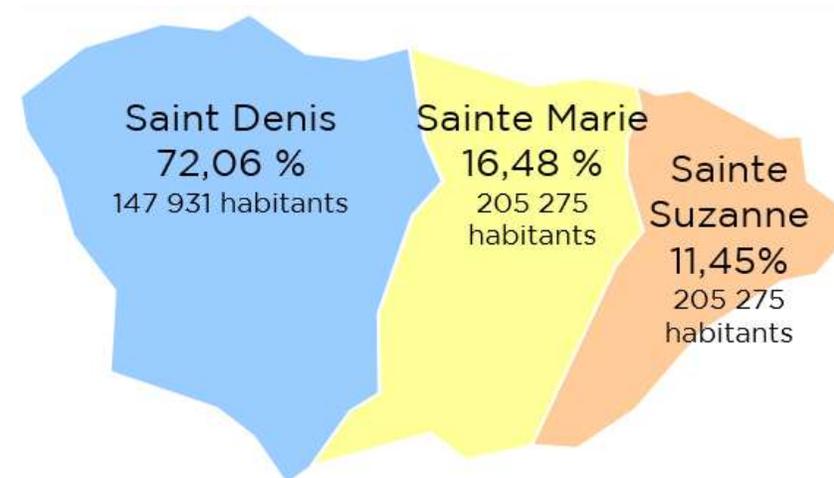
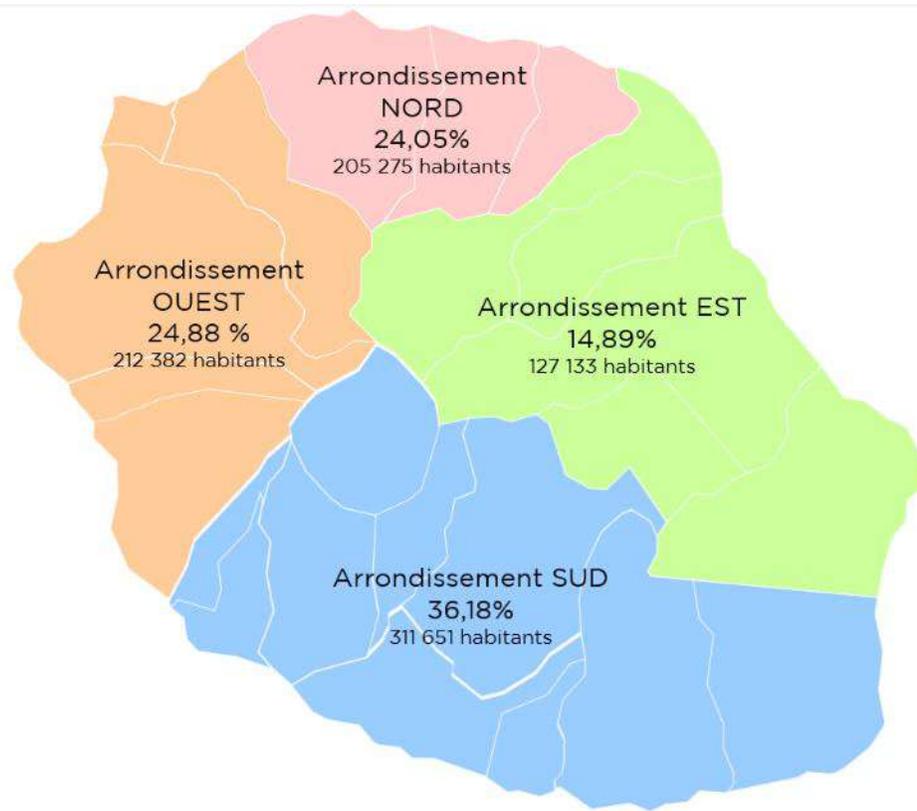
## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



## La population - Répartition

La population totale de l'arrondissement nord, en 2017, **représente 24% de la population régionale** soit 205 275 habitants sur 853 659 habitants.

**Le poids démographique de Saint-Denis demeure prépondérant avec 72% des habitants de l'arrondissement** contre respectivement 16,5% et 11,5% pour Sainte-Marie et Sainte-Suzanne.



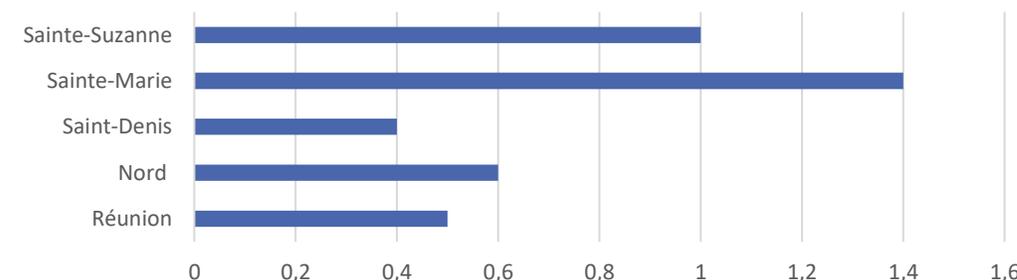
Répartition de la population par commune- arrondissement Nord (source : INSEE - RP 2017-)

Répartition de la population par arrondissement (source : INSEE - RP 2017-)

## La population – Dynamique de croissance

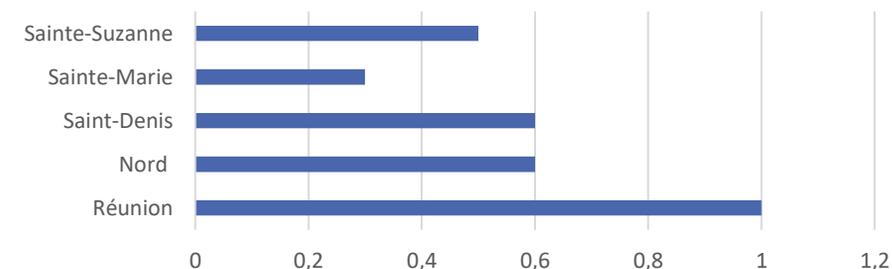
- **Le territoire gagne de la population** avec une évolution de 199 222 habitants en 2012 à 205 275 habitants en 2017.
- **La progression moyenne de la population est identique**, à l'échelle de l'arrondissement, que celle de la période précédente (+0,6%) **alors que celle-ci diminue à l'échelle régionale** (de + 1% à +0,5%).
- Ces chiffres masquent une évolution : en effet **les populations de Sainte-Marie et Sainte-Suzanne augmentent désormais plus vite que celle de Saint Denis**, alors que c'était l'inverse sur la période précédente (2007-2012).
- **Pour Saint-Denis la progression est même moins importante et tend à se ralentir.**
- Dans le bilan des échanges migratoires entre microrégions entre 2010 et 2015, **le Nord a gagné des habitants provenant essentiellement de l'Ouest et du Sud** : 500 personnes en moyenne par an depuis chacune de ces deux microrégions.

Taux de croissance annuel moyen entre 2012 et 2017  
en %



Taux de croissance annuel moyen population entre 2012 et 2017- communes du Nord (source : INSEE - RP 2017)

Taux de croissance annuel moyen entre 2007 et 2012 en %



Taux de croissance annuel moyen population entre 2007 et 2012- communes du Nord (source : INSEE - RP 2017)

### Éléments clés GPECT

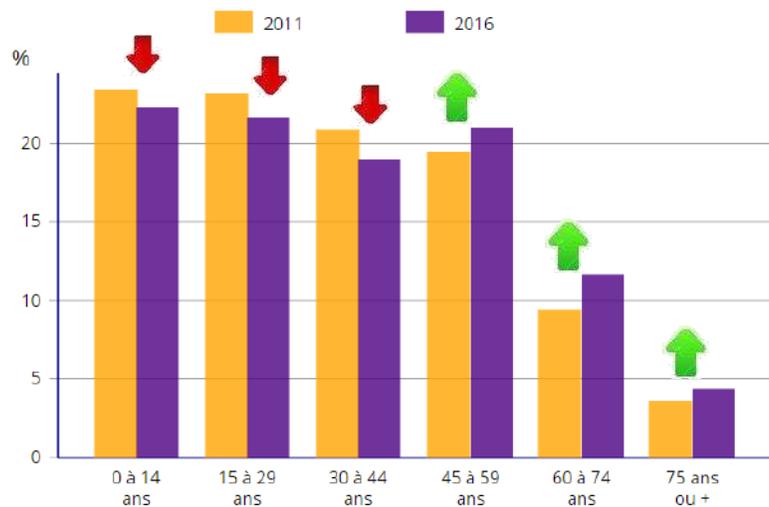
- **Un maintien de la croissance démographique de l'arrondissement comparativement au reste du territoire.**
- **Des évolutions importantes en matière de répartition de la dynamique démographique entre les communes.**



## La population – Structuration en âge

- On constate que relativement à la moyenne départementale, **la population en âge de travailler se caractérise par une structure comportant un pic entre 20 et 34 ans, un creux entre 34 et 49 ans et un nouveau pic entre 55 et 64 ans.**
- L'arrondissement NORD est par ailleurs le 2e avec la population la plus âgée du département** : 16,1% de la population est âgée de plus de 60 ans (contre 15,7% au niveau départemental) en 2016.

POP G2 - Population par grandes tranches d'âges



 Tendence de l'évolution entre 2011 et 2016 par rapport à la période précédente  

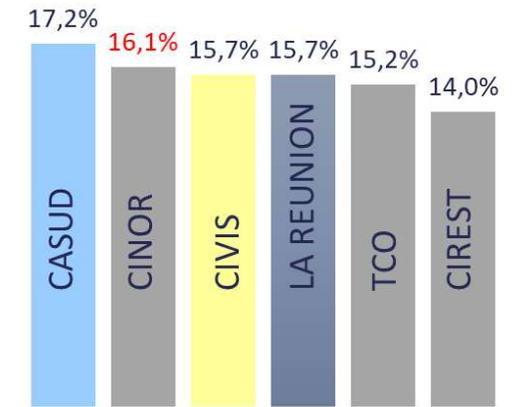

Graphique 1: Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

### Éléments clés GPECT

**Un vieillissement de la structure démographique.**

**Une population en âge de travailler à la fois plus jeune et plus âgées que sur le reste du Département.**

Part de la population âgée de plus de 60 ans en 2017



(source : INSEE - RP 2016-)

Age de la population en %

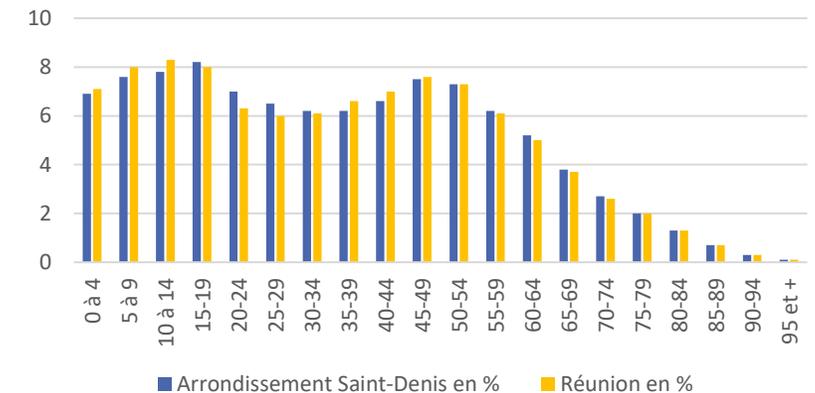


Tableau : Age des populations (source : INSEE - RP 2016-)

## La population - Perspectives

- Selon l'hypothèse de l'INSEE, **la croissance démographique sera la plus dynamique au Nord d'ici à 2050** : le nombre d'habitants y augmenterait en moyenne de 0,9 % par an entre 2013 et 2050, soit davantage que sur l'ensemble de l'île (+ 0,7 %).
- **Le nombre de réunionnais âgés de 60 ans ou plus ferait donc plus que doubler à l'horizon 2050** : il passerait de 115 000 en 2013 à 289 000 en 2050. Parallèlement, le nombre de jeunes continuerait d'augmenter, mais faiblement, passant de 269 000 en 2013 à 285 000 en 2050.
- En 2050, **La Réunion compterait ainsi autant de personnes âgées de 60 ans ou plus que de jeunes de moins de 20 ans.**
- Dès à présent, des problématiques particulières se posent sur l'île en matière de prise en charge de la dépendance. **En effet, fin 2013, 12 % des personnes âgées de 60 ans ou plus sont considérées comme dépendantes : c'est 1,5 fois plus qu'en métropole.**

### Éléments clés GPECT

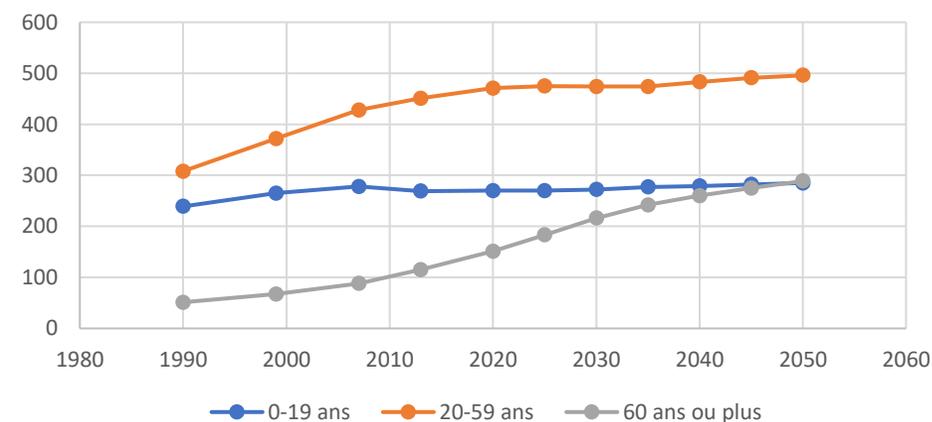
**Ce phénomène aura des conséquences à court terme sur certains équipements (structures d'accueil pour les personnes âgées...) et les services à la personne qui seront nécessaires pour assurer le maintien à domicile des seniors.**

Évolution de la population de La Réunion par microrégions entre 2013 et 2050, et taux de croissance annuels moyens de la population

	2013	2050	Croissance annuelle moyenne de la population
	en nombre		
Est	125 000	163 000	0,7
Nord	197 000	274 000	0,9
Ouest	212 000	243 000	0,4
Sud	301 000	390 000	0,7
<b>La Réunion</b>	<b>835 000</b>	<b>1 071 000</b>	<b>0,7</b>

Sources : Insee, Recensements de la population, scénario de référence de projection Omphale 2017 entre 2013 et 2050.

Évolution du nombre d'habitants à la Réunion par tranche d'âge entre 2013 et 2050

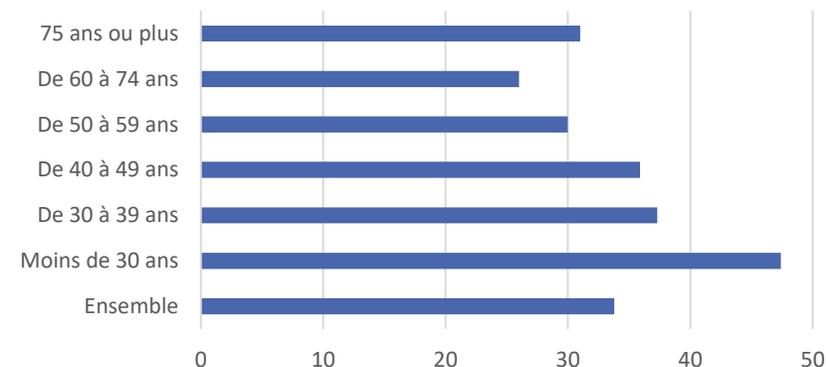


Sources : Insee, Recensements de la population, scénario de référence de projection Omphale 2017.

## La population – Populations et précarités

- En 2017, **38 % des Réunionnais** (334 300 personnes) vivent sous le seuil métropolitain de pauvreté. Le taux de pauvreté monétaire recule néanmoins nettement depuis 2007 (- 9 points).
- L'arrondissement Nord est moins touché avec 33,8 % d'habitants** sous le seuil métropolitain de pauvreté.
- La part des ménages fiscaux imposés est supérieure à la moyenne réunionnaise :** 34% contre 27,8% pour l'ensemble du Département.
- Ce constat ne doit pas masquer des disparités importantes avec **un taux de pauvreté bien plus important chez les jeunes** (47,4% chez les moins de 30 ans) et **un pourcentage plus élevé sur la commune de Sainte Suzanne** (39,3%).

Taux de pauvreté par tranche d'âge



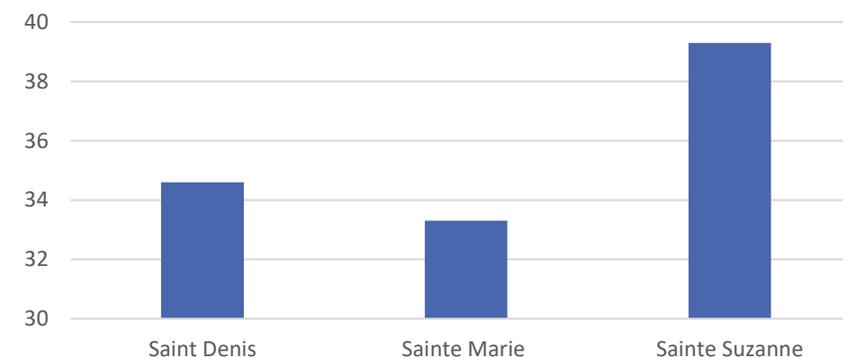
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccma, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 01/01/2019.

### Éléments clés GPECT

**Un taux de pauvreté important mais moindre que le reste du Département.**

**Des disparités importantes avec une pauvreté plus présente chez les jeunes et dans la commune de Sainte Suzanne.**

Taux de pauvreté en %



Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2017

## La population – Scolarisation et niveau de diplôme

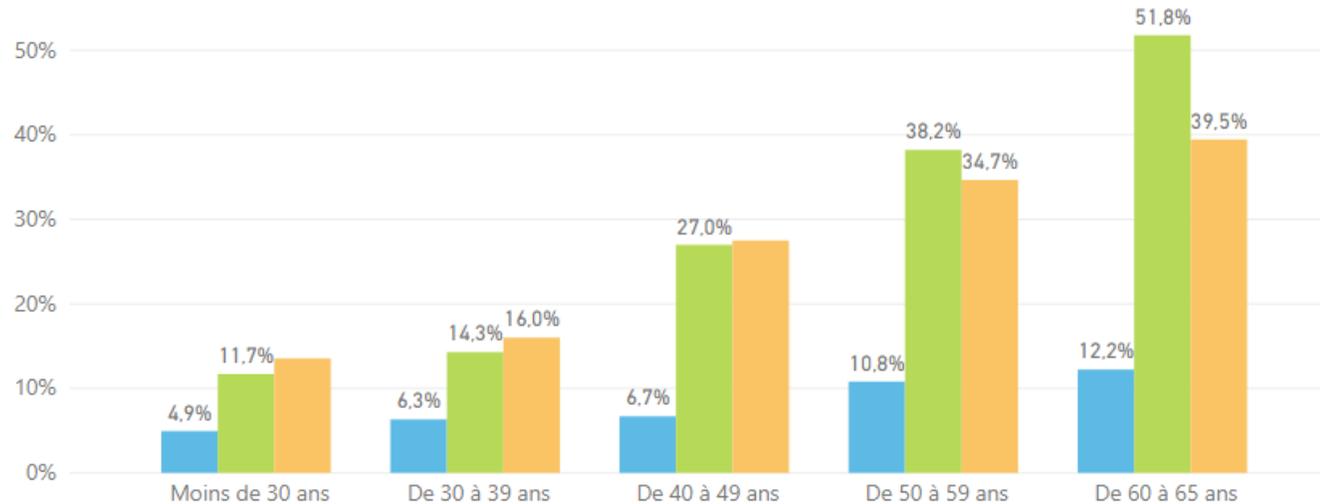
- Rappelons qu'à La Réunion, en 2011, 30% de la population connaissait des difficultés à l'écrit dont **23% était en situation d'illettrisme**. Parmi ces personnes, **30% avaient moins de 39 ans**, 32% étaient au chômage et 30% étaient inactives (hors étudiants). Il faut toutefois noter que les jeunes (16-29 ans) sont moins confrontés à l'illettrisme que leurs aînés (même si cela concerne tout de même 1 jeune sur 7).

Nombre de personne en situation d'illettrisme à la Réunion en 2011

116K

Tx illettrisme par Tranche d'age et Origine

Origine ● France métropolitaine 2011 ● La Réunion 2007 ● La Réunion 2011

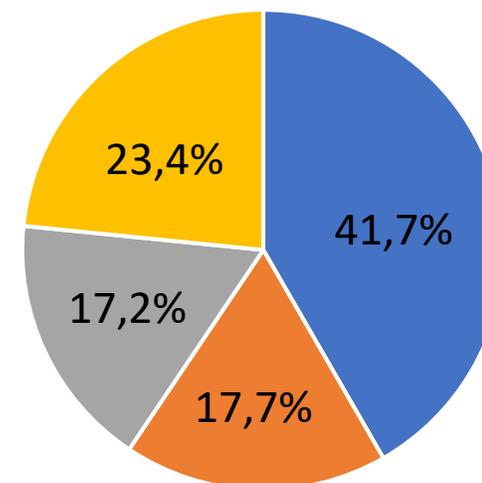


### Éléments clés GPECT

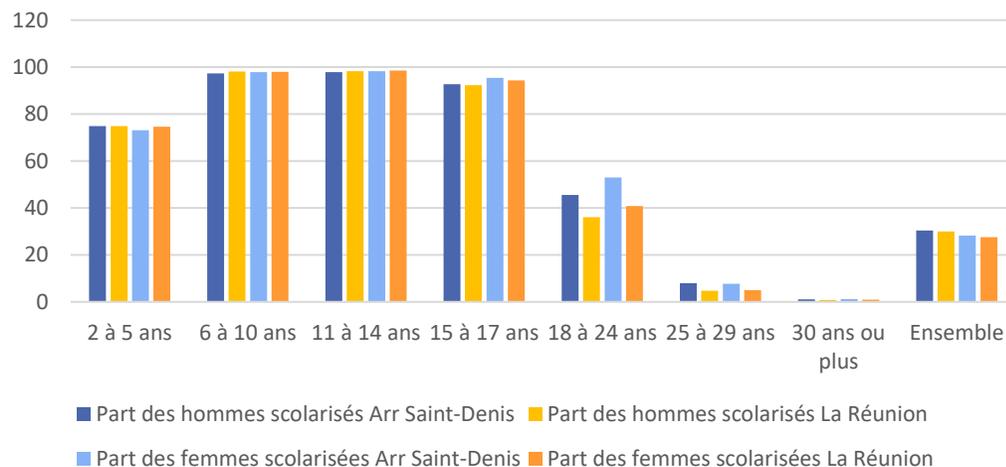
**Un taux d'illettrisme très important et dont la progression varie selon les tranches d'âge.**  
**L'ancienneté des données (Insee 2012) invite à devoir confirmer ces tendances, qui relèvent toutefois une problématique forte du territoire.**

## La population – Scolarisation et niveau de diplôme

- Les jeunes de 18 à 24 ans sont plus nombreux à poursuivre des études supérieures dans l'arrondissement : ils sont **45,5% des hommes et 52,9% des femmes à être scolarisés** dans cette tranche d'âge contre respectivement 36% et 41% à l'échelle de la Réunion.
- 41,7% des personnes non scolarisées âgées de 15 ans et plus n'ont aucun diplôme en 2016**, ce taux étant plus élevé pour les femmes avec 42,8% (contre environ 1/3 en France Métropolitaine en 2013).



Taux de scolarisation en %



- Part des titulaires d'aucun diplôme ou au plus du BEPC, brevet des collèges ou DNB (%)
- Part des titulaires dont le diplôme le plus élevé est un CAP ou BEP (%)
- Part des titulaires dont le diplôme le plus élevé est un baccalauréat (%)
- Part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (%)

### Éléments clés GPECT

**Un territoire attractif pour les étudiants, avec un taux de scolarisation des 18 à 24 ans le plus haut de l'île, particulièrement pour les femmes (52,9%).**

**Une part importante d'habitants sans aucun diplôme, même si là encore les chiffres de l'arrondissement Nord sont meilleurs que la moyenne Réunionnaise.**

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2016

## Synthèse des enjeux démographiques et sociaux impactant la GPECT

A retenir	Enseignements
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un maintien de la croissance démographique de l'arrondissement comparativement au reste du territoire.</li><li>• Des évolutions importantes en matière de répartition de la dynamique démographique entre les communes.</li><li>• Un vieillissement de la structure démographique qui va s'accroître.</li><li>• Un taux de pauvreté moindre que le reste du Département mais avec de fortes disparités.</li><li>• Un taux de scolarisation, une part de diplômés et un niveau de diplôme supérieurs à la moyenne Réunionnaise, mais encore éloignés des chiffres métropolitains.</li><li>• Un taux d'illettrisme important et qui stagnerait, voir augmenterait chez les plus jeunes (tendances à confirmer).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un accroissement de la population qui génère des besoins croissants : logements, mobilités, emplois...</li><li>• Un vieillissement qui entraîne des conséquences à court terme sur certains équipements (structures d'accueil pour les personnes âgées...) et les services à la personne. Le deuxième impact est un renouvellement des emplois des actifs âgés qui devront être remplacés.</li><li>• Des disparités territoriales internes :<ul style="list-style-type: none"><li>- Une dynamique démographique entre les communes qui évolue</li><li>- Un taux de précarité plus important sur Sainte Suzanne</li></ul></li><li>• Une structure de population en âge de travailler à la fois plus jeune et plus âgées que sur le reste du territoire avec un creux sur les 34-49 ans.</li><li>• Un territoire attractif pour les étudiants, et une population plus diplômée que sur le reste du Département.</li></ul>



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## Ambitions stratégiques territoriales

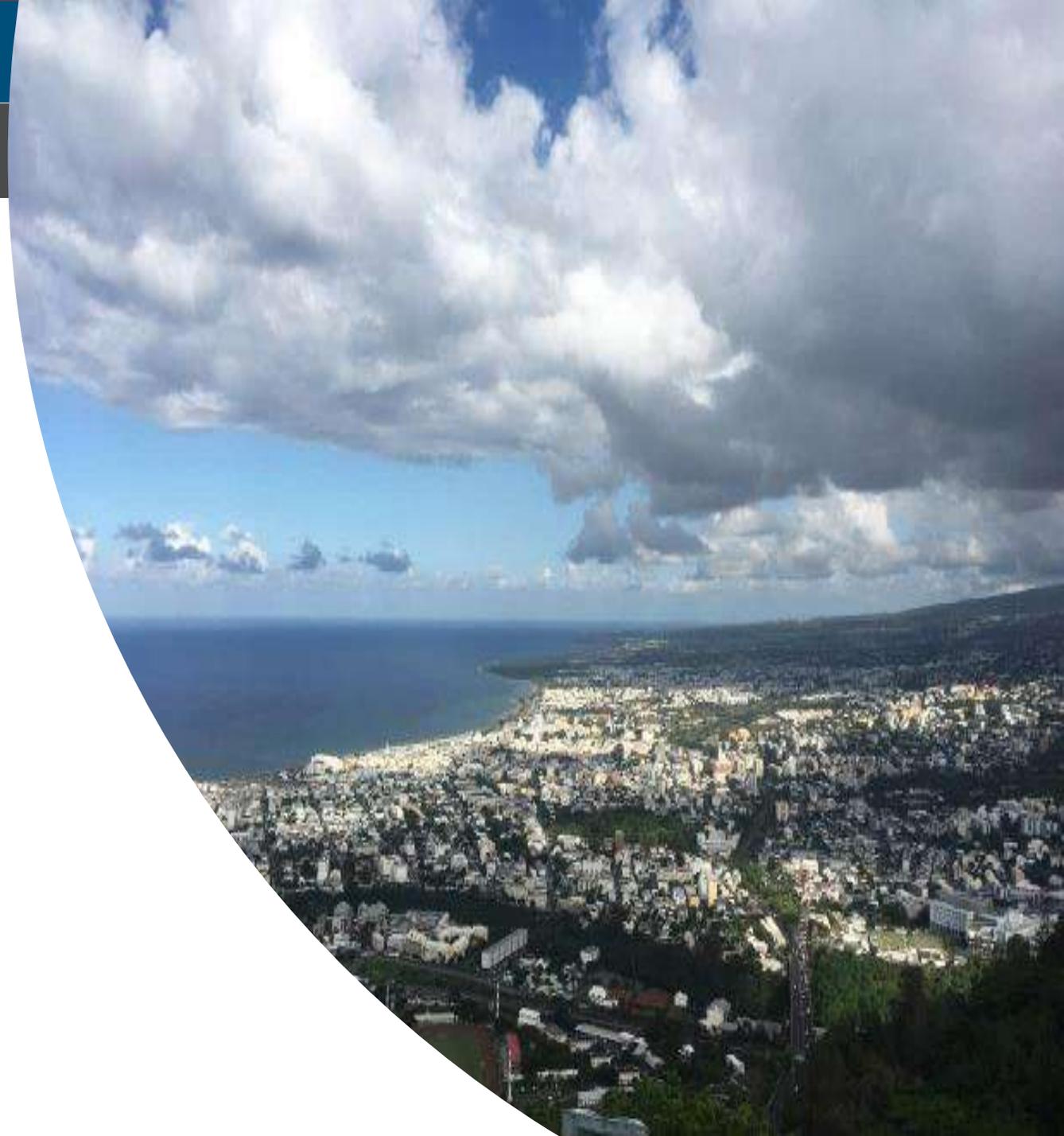
*Problématiques – enjeux – implications*

## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX

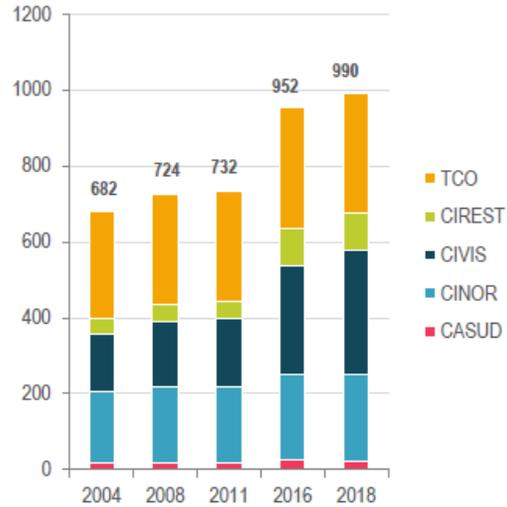


La configuration géographique et l'historique du développement économique passé impactent les perspectives de développement local.

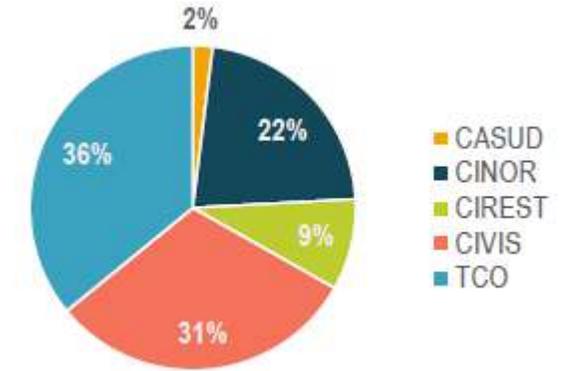
- L'un des premiers enjeux de développement de l'arrondissement est celui **de la gestion des espaces**. Cet enjeu est d'autant plus prégnant que, comme nous l'avons vu, l'arrondissement maintient sa dynamique démographique.
- En effet, la configuration géographique du territoire ainsi que les modalités de développement urbain antérieures ont fortement **réduit le foncier disponible**.
- Les politiques d'aménagement du territoire sont ainsi pensées pour éviter que cette contrainte ne représente **un frein pour accueillir la progression de la population et ne limite les ambitions de développement économique**.
- Le bon équilibre pour le développement futur de nouvelles activités passe notamment **par l'optimisation du foncier économique**.
- Cette offre de foncier étant limitée, le modèle de développement doit donc pouvoir faire **cohabiter activités économiques, habitat et espaces naturels**.



### Configurations territoriales – Foncier économique



- On constate que si **la part de foncier économique** est toujours en augmentation sur La Réunion, cette dernière a **tendance à stagner sur le territoire Nord**.
- Dans le même temps, en proportion, **le territoire Nord dédie moins de ses espaces à l'activité économique que l'Ouest et le Sud (CIVIS)**.
- La part des emplois de ces différents espaces économiques ne se répartissent pas de manière homogène**. On observe une concentration sur une zone charnière entre l'Ouest de Saint Denis et l'Est de Sainte Marie.



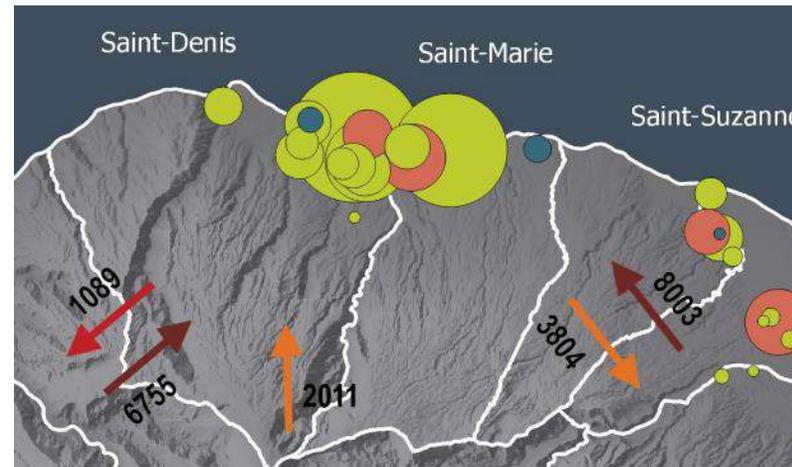
Part de la surface dédiée aux espaces économiques sur chaque intercommunalité 2018 (Source et traitement : Observatoire Foncier Economique - OFE - Agorah).

Evolution de la surface parcellaire en hectares dédiée aux ZAE par EPCI (source : Observatoire Foncier Economique - OFE).

#### Éléments clés GPECT

**La concentration des espaces économiques, relativement stabilisés, a des conséquences sur la question des mobilités vers les zones d'emplois.**

**Le manque de foncier disponible ne favorise pas le développement d'activités à forte consommation d'espace.**



Carte : Répartition des emplois dans les espaces économiques de la Réunion 2018 (Source et traitement : Observatoire Foncier Economique - OFE - Agorah).

### Contexte réglementaire

Le SAR de 2011 (et ses actualisations) pose les grandes orientations en matière d'aménagement du territoire pour les 20 années à venir. Le document de planification évalue ainsi les espaces nécessaires au développement des activités économiques à 900 hectares à 2030.

Dans ce contexte contraint, plusieurs projets ou déploiement de zones économiques sont en cours sur le territoire, essentiellement sur les communes de Sainte Marie et de Sainte Suzanne là où se situent aujourd'hui le potentiel foncier.



### Sainte Suzanne

- PROJET ZAE QUARTIER DE LA MARINE  
Vocation: Activités touristiques / Activités économiques et commerciales de proximité
- PROJET ZAC COMMUNE BEGUE 2



### Sainte Marie

- PARC D'ACTIVITES ACTIS - LA CONVENANCE  
Vocation: Activités économiques
- EXTENSION ZAE GRAND PRADO  
Vocation: Activités économiques
- EXTENSION ZONE COMMERCIALE DE DUPARC  
Vocation : Activités commerciales
- ZONE COMMERCIALE DE LA RESERVE  
Vocation: Activités commerciales
- PROJET DU NOUVEAU PORT DE SAINTE-MARIE  
Vocation: Activités de loisirs et du tourisme
- Développement de la ZAA PIERRE LAGOURGUE  
Vocation: accueil d'activités de production et de services en liaison avec l'aérien.



### Saint Denis

- ZONE A POTENTIEL TOURISTIQUE DU BARACHOIS  
Vocation: Activités de loisirs et tourisme

### Éléments clés GPECT

- Les projets d'aménagement portent en eux une **dynamique de création d'emplois**, notamment dans le BTP, avec **une dimension pérenne à confirmer**.
- Si ces projets s'accompagnent de création d'emplois, plusieurs interlocuteurs nous ont alerté sur la **difficulté à identifier les créations « nettes »**, à savoir déduire la part de transfert et de destructions d'emplois qu'ils impliquent.
- La localisation des projets sur l'Est du territoire semble aller dans le sens d'un **rapprochement des lieux de travail et de consommation pour les populations** de Sainte Marie et Sainte Suzanne.
- Pour autant elle peut s'accompagner de **destruction d'autres activités de proximité comme les commerces de centre ville**. De plus, les problématiques de déserte en transport collectif demeurent.
- Certains projets s'emploient à **combinaison la proximité logements et activités** : DUPARC, Beauséjour...

La création d'un nouvel espace économique se remplit à 80-90% d'entreprises déjà existantes sur le territoire et de 10-20% de création ou d'entreprises qui viennent de l'extérieur du territoire (développement exogène). Pour les entreprises endogènes, disposer d'un espace en ZA peut permettre de se développer ou tout simplement de disposer d'un bâtiment mieux adapté.

### ZOOM – Projet de la Réserve – Sainte Marie

- **21 000 mètres carrés**, hypermarché et galerie confondus.
- **Budget total** de 50 millions de construction.
- **Ouverture envisagée** : 2020.
- **Impact emploi** : Environ 400 postes seraient créés. 200 emplois dans l'hypermarché le reste des emplois dans la galerie (mouvement E.Leclerc).
- **Partenariats emplois** : Avec l'école de la seconde chance et Pôle emploi. La priorité est donnée aux Sainte-Mariens – Des job dating furent organisés, en juin 2019 par exemple, pour des contrats d'apprentissage dans les métiers de bouche.



Mouvement E. Leclerc Réunion

LA RÉSERVE, SAINTE MARIE : UN ENSEMBLE COMMERCIAL DE 21 300 M²



#### Éléments clés GPECT

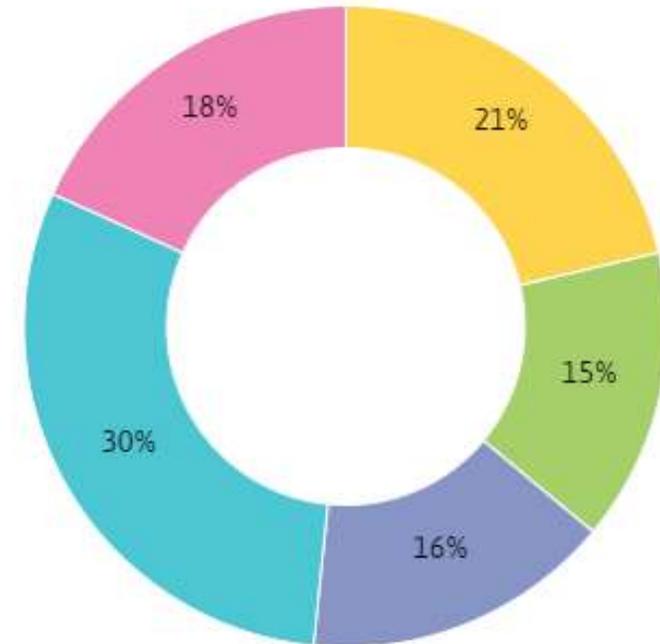
#### Métiers en recrutement dans le secteur des services

- Vendeurs : mode et équipements culturels
- Employés de Restauration (quatre cellules)
- Caissières, hôtesse d'accueil, employés de rayon
- Métiers de bouche (charcutiers, boulangers, pâtisseries)
- Fonctionnement/entretien (sécurité, nettoyage,...)

## Configurations territoriales – Mobilités (internes)

- Avec 3,49 déplacements par jour et par personne en moyenne (3,35 à l'échelle de l'ensemble de La Réunion), **le taux de mobilité des habitants du Nord est le plus élevé de La Réunion.**
- Pour autant **seuls 5% des déplacements des habitants du Nord sont à destination d'un autre territoire** (EPCI de résidence).
- Par conséquent **95% des déplacements de ses habitants sont internes au territoire de l'arrondissement Nord.**
- **Plus d'un tiers des trajets sont réalisés pour le travail ou l'enseignement** et près d'un tiers pour les loisirs et visites. **La part du motif travail (21%) est un peu plus importante que la moyenne réunionnaise (19%).** Il en est de même pour les achats qui motivent 16% des déplacements contre 15% à l'échelle de La Réunion.

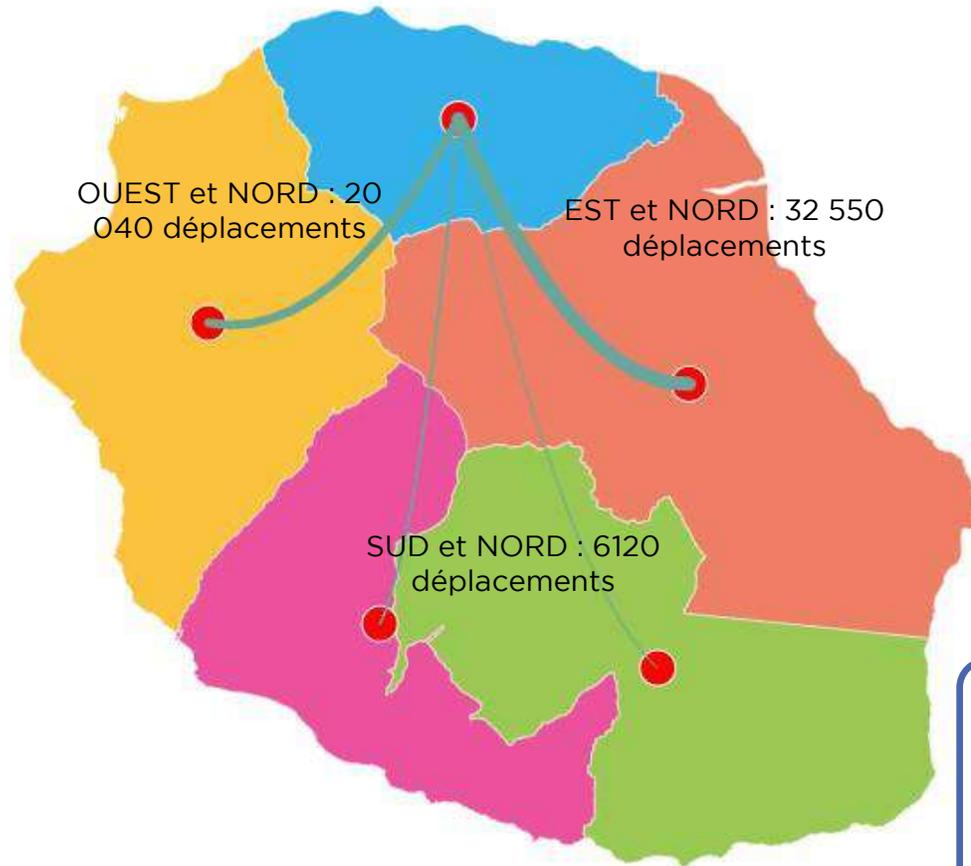
Travail Ecoles et étu. Achats Lois, visit. autres Accomp.



Graphique CINOR répartition des déplacements selon les motifs (Source et traitement: SMTR – Enquête déplacement Grand territoire 2016).

### Éléments clés GPECT

**Les fortes densités de population, d'emplois, de commerces et de services font que seule une faible part des déplacements de ses habitants nécessite des trajets réguliers hors du territoire.**



Carte : Flux de déplacement quotidiens entre les EPCI (Source et traitement: SMTR - Enquête déplacement Grand territoire 2016).

- **Les déplacements pendulaires** entre les bassins de vie se sont accrus depuis 10 ans.
- Ce sont près de 35 000 déplacements quotidiens entre les arrondissements enregistrés en 2016 pour le seul motif travail, soit +13 500 en 10 ans.
- **L'arrondissement Nord est le bassin d'emplois le plus concerné** avec près de 16 800 déplacements entrants quotidiens pour motif travail, soit 48% du total régional.
- **Les flux entrants** viennent principalement de l'Est et de L'Ouest, En dehors des habitants de l'arrondissement eux-mêmes, ce sont les habitants de l'arrondissement Est (32 550 déplacements soit 55% des flux entrants) et du TCO (20 000 déplacements soit 34% des flux entrants) qui sont les plus nombreux sur le territoire durant la journée.
- Le PDU de la CINOR fait le constat qu'au cours des dernières années, l'allongement des distances de déplacements conjugué à l'augmentation du nombre de déplacements ont concouru à **la congestion croissante du réseau routier.**



### Éléments clés GPECT

**Pour éviter l'accentuation de ce phénomène : les préconisations visent à la mixité des fonctions, le développement des commerces de proximité, l'implantation des zones d'habitat à proximité des zones d'emploi au cœur des différents bassins de vie.**

### Le Run' Rail

- **Description:** RunRail, entre dans la famille du Réseau Régional de Transport Guidé. C'est un tramway express qui a vocation à relier Saint Joseph à Saint Benoit via Saint Denis. Le premier tronçon reliera Bertin (Saint-Denis) à Duparc (Sainte-Marie).
- **Porteur:** Région Réunion
- **Echéances annoncées:** 2021 début des travaux - 2024 mise en service
- **Créations d'emplois :**
  - 500 emplois en phase travaux
  - 80 emplois permanents en phase exploitation



### Le TAO

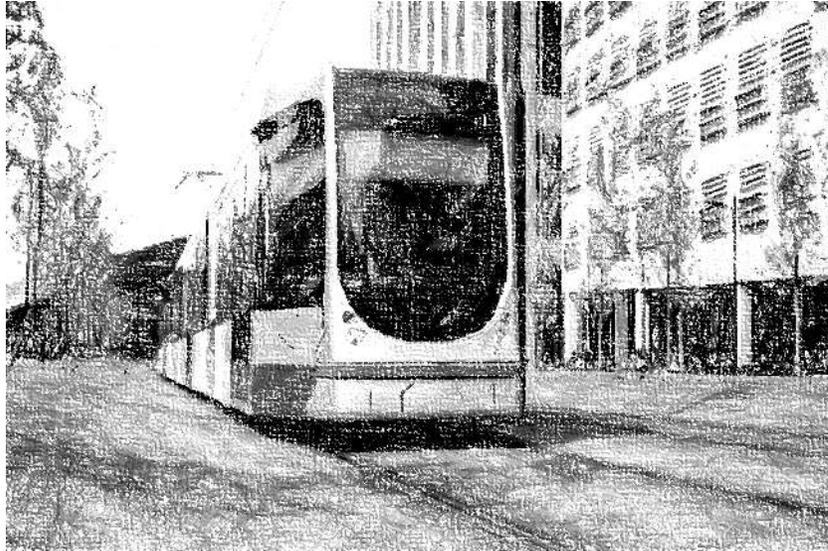
- **Description:** Le « Tramway Aéroport Entrée Ouest » vise à relier Duparc au Barachois en 30 minutes et l'Hotel de Ville de Saint Denis à l'Aéroport en 25 minutes. Le TCSP Est doit venir ensuite compléter le réseau vers Sainte Suzanne.
- **Porteur:** CINOR
- **Echéances annoncées:** 2020 début des travaux - 2022 mise en service
- **Créations d'emplois :**
  - 2000 emplois en phase travaux
  - 300 emplois permanents en phase exploitation

### La Nouvelle Entrée Ouest

- **Description:** La NOE vise à adapter l'infrastructure routière par une continuité de la 2X2 voies de la Route du littoral. Elle vise également une réappropriation du front de mer et un réaménagement du Barachois. Cinq tracés sont étudiés répartis en deux types : traversée en tunnel (deux tracés différents) ou tranchée couverte (trois tracés, avec gain sur la mer)
- **Porteurs:** Région Réunion, Ville de Saint Denis, CINOR
- **Echéances annoncées:** Enquête publique en cours - début des travaux 2024 - livraison 2029
- **Créations d'emplois :** NC

### Les Téléphériques urbains

- **Description:** Ces lignes s'inscrivent dans le projet de Réseau Intégré de Transport Moderne qui comprend la création d'un réseau de 5 lignes téléportées desservant des quartiers des hauts et les mi-pentes. Une première ligne, Chaudron/Moufia /Bois-de-Nèfles est en travaux, une seconde Bellepierre / La Montagne en études.
- **Porteurs:** CINOR - Ville de Saint Denis
- **Echéances annoncées:** Début des travaux engagés en janvier 2020 pour la première ligne
- **Créations d'emplois locaux :** NC



### Le développement des projets sur le territoire ont ainsi pour objectif :

- Une fluidification du trafic routier.
- Une réduction des temps de trajets pendulaires.
- Un effet positif contre les inégalités territoriales.
- Un développement équilibré du territoire.

### Contexte réglementaire

Plusieurs documents fixent les grands objectifs à atteindre en matière d'aménagement et de mobilité :

- La Loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités
- Le Schéma d'Aménagement Régional (SAR) ;
- Le Schéma Régional des Infrastructures et des Transports (SRIT) ;
- La Planification Régionale de l'Intermodalité (PRI) ;
- Le Plan Régional Vélo (PRV) ;
- Le Schéma Directeur du covoiturage
- Le PDU 2013-2023 de la CINOR

### En matière de GPEC le développement de la mobilité représente un enjeu central

- Du fait des activités et **des besoins en emplois et compétences que les projets génèrent** de par leur déploiement.
- **Du fait de leur impact sur la rencontre offre/demande** entravée aujourd'hui par les problématiques de déplacements.
- **Du fait de la dimension fluidifiante apportée à certains types d'activités:** emploi de proximité, service à la personne...



TCSP - Saint-Denis

## Configurations territoriales – L'enjeu environnemental - La problématique des déchets

Les deux EPCI (Cinor, Cirest), qui regroupent ensemble 9 communes ont transféré au Syndicat Sydne les compétences de tri, de **valorisation (matière, organique et énergétique) et d'enfouissement**.

30,47% des déchets non dangereux gérés par le syndicat sont aujourd'hui valorisés, le reste est enfoui au sein de l'ISDND Situé Sainte Suzanne. Or **le site d'enfouissement arrive à saturation**.

### Éléments clés GPECT

→ Cette situation implique un développement des besoins transversaux en compétences sur les enjeux suivants:

- **La revalorisation des déchets**
- **Le traitement des déchets**
- **L'économie circulaire**

### Contexte réglementaire

Le 18 avril 2018, le parlement européen a adopté officiellement le paquet économie circulaire. Ce texte pose les objectifs concernant :

- *Le recyclage des déchets municipaux (provenant des ménages et entreprises) qui est de 44% aujourd'hui et devra atteindre 55% d'ici 2025 et 65% d'ici 2035 ;*
- *La mise en décharge, qui devra être de 10% maximum d'ici 2035 ;*
- *La collecte distincte des textiles et des déchets dangereux.*

L'Ademe et la Cinor ont signé un contrat d'objectif déchets et économie circulaire (Codec) de 3 ans visant notamment à déployer **des démarches d'écologie industrielle et territoriale (ÉIT)** sur 3 zones d'activités. Dans ce cadre, un partenariat a été adopté en janvier 2020 avec la Chambre de Métier et d'Artisanat.



Le secteur artisanal, regroupe 4260 entreprises **et 10 000 emplois dans le Nord**, il peut contribuer à la dynamique d'économie circulaire qui **implique une adaptation des métiers et du secteur**.

Le gisement global des déchets de BTP dans le Nord est de **2 millions de tonnes par an**. Les déchets organiques issus des activités économiques, agricoles, agroalimentaires et des stations d'épuration constituent le deuxième poste, avec 1.6 million de tonnes.

La société réunionnaise INOVEST développe pour le SYNDE un centre de valorisation Multi-filière CVMF qui pourrait commencer à fonctionner en 2020.



Les acteurs annoncent plus de 200 ouvriers et 30 entreprises mobilisés pour la construction du site et plus de **120 emplois créés en exploitation dont des emplois en insertion**.

Le site a vocation à être complété par une Unité de Production Electrique (UPE) annoncée en 2022 et une nouvelle Installation de Stockage de Déchets Ultimes (ISDU) annoncée pour 2023.

## Configurations territoriales – Une spécificité l'aéronautique

**L'ambition de structurer et développer une filière aéronautique à la Réunion se matérialise par la création de l'association AéroTech .run.**



Il s'agit de :

- S'appuyer sur la coopération régionale à l'échelle des Pays de la Commission Océan Indien (COI) avec comme perspectives d'action la zone indo-pacifique.
- Favoriser la recherche d'un accompagnement à l'Ingénierie et financement pour notamment structurer la filière (mobilisation du PIA3).
- S'inscrire dans un dynamique d'innovation & de transfert technologique pour engager le développement de projets innovants collaboratifs.
- Projeter et accompagner les acteurs sur les évolutions de réglementation.

### Éléments clés GPECT

**Le pôle travaille actuellement sur 5 projets pouvant avoir des conséquences structurantes sur l'emploi, la production et les besoins de compétences à la Réunion, et plus spécifiquement dans l'arrondissement Nord.**

L'impact économique et sur l'emploi lié à la crise sanitaire du COVID-19 ne peut être pris en compte à ce stade mais devra permettre des réajustements.



**L'activité de l'aéroport en elle-même est porteuse d'emploi.**

- Les travaux de la nouvelle aérogare et les activités qui en découleront dans la mise en fonctionnement permettront d'augmenter la création d'emplois. *(Etudes du cabinet Utopies).*

- La direction de l'aéroport annonçait dans la presse qu'entre 2017 et 2018 le trafic avait progressé de 200 000 voyageurs et l'emploi avait progressé de 217 emplois directs et 400 emplois indirects.
- En se basant sur le ratio de 3,08 emplois pour chaque millier de passagers supplémentaires, l'aéroport estime être en mesure de créer 3185 emplois à l'horizon 2030.

### Éléments clés GPECT

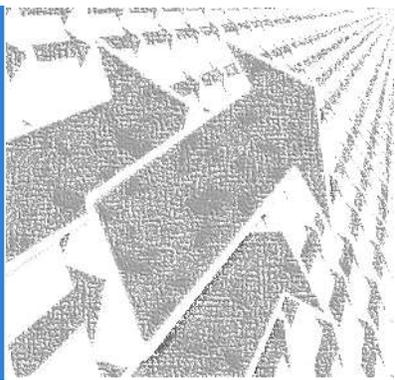
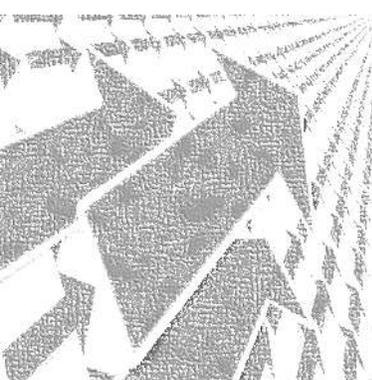
**Le développement de l'aéroport et le renforcement de la structuration de la filière notamment autour d'Aérotech run pourrait générer une offre de formation et des perspectives de recrutement pour les métiers du Pilotage, PNC, maintenance, services aéroportuaires, et d'accompagnement.**

## Configurations territoriales – Le développement par l'innovation

- Faute de foncier adapté aux activités à haute consommation d'espace et pouvant s'appuyer sur une position de centralité sur le territoire réunionnais, le Nord mise sur **un soutien aux activités considérées comme créatrices de valeur,**

### Éléments clés GPECT

- Les projets s'inscrivent dans un cadre de projets de développement économique qualitatifs et stratégiques qui **impliquent des emplois à forte valeur ajoutée.**
- Plus globalement, et au-delà de la mesure de leurs potentialités, ils témoignent d'une orientation stratégique qui vise à conforter et développer une **économie tertiairisée** déjà largement développée sur l'arrondissement. Cette approche est en cohérence avec la matrice de spécificité de l'arrondissement (voir synthèse).



- **Description:**  
Des bâtiments de 1000 m<sup>2</sup> modulables visant: 1) un parcours immobilier pour des porteurs de projet 2) une plateforme de services mutualisés pour l'incubation de projet 3) Un chantier d'expérimentation avec transfert technologique
- **Echéances annoncées:** livraison fin 2021
- **Créations d'emplois :** 100 à 150 nouveaux + 100 pérennisation emplois + emplois indirects

- **Description:**  
4500 m<sup>2</sup> d'espaces de rencontre et de formation basés sur le design, l'innovation de conception et numérique, en direction de l'insertion et pour le soutien des secteurs d'activités d'excellence
- **Echéances annoncées:** NC
- **Créations d'emplois :** 100

- **Description:**  
2500 m<sup>2</sup> de salles IT et 1100 m<sup>2</sup> de surfaces tertiaires. Il s'agit de préparer l'arrivée du câble METISS en 2020 à La Réunion en assurant, par une offre de stockage de données de classe 3, que le Nord de La Réunion devienne une destination d'hébergement de l'écosystème numérique de la zone océan Indien
- **Echéances annoncées:** livraison 2022
- **Créations d'emplois :** 50 emplois directs et 150 indirects

## Configurations territoriales – Implications

### Les configurations territoriales évoquées impactent l'orientation des stratégies de développement économiques locales et donc l'emploi:

#### En effet il est à relever :

- **L'enjeu central de la mobilité** : Les incertitudes attachées à certains projets locaux existent, mais leur multiplicité témoigne également du besoin de traiter cette attente sociétale et économique. La réponse à cet enjeu particulièrement prégnant dans le Nord est à la fois générateur d'emplois et porteur d'impacts structurants pour de nombreuses activités.
- **La volonté d'interroger les grands espaces commerciaux** : en effet, ceux-ci, sont très consommateurs d'espaces. Le SCOT de la CINOR préconise d'orienter les projets sur l'adaptation des commerces existants notamment afin de remobiliser et redynamiser des sites commerciaux **en proximité**.

*Le cas des espaces évoqués précédemment, notamment à Sainte Marie, sont à double lecture: Très consommateurs d'espace, ils s'adossent également à la création de nouvelles unités urbaines de la Ville de Sainte Marie (cf. Beauséjour).*

- L'émergence de **projets de développement économique qualitatifs et stratégiques** à forte valeur ajoutée et plus largement le **renforcement des activités tertiaires** (peu consommatrices d'espace et conciliables avec les enjeux de préservation du patrimoine naturel et paysager).
- La nécessaire **prise en compte de l'économie résidentielle de proximité** (notamment services à la personne créateurs d'emplois qui peuvent s'intégrer dans le tissu urbain existant).
- **La prise en compte de situations liées à l'environnement** qui permettent de générer de l'activité à partir de réalités existantes (traitement des déchets ...).
- La spécificité locale autour de **la filière aéronautique** avec plusieurs projets adossés prometteurs et potentiellement structurants.





Problématiques	Exemples de stratégies locales	Implications GPECT
Aménager les espaces de développement dans le cadre d'un foncier contraint.	Densification des activités sur des espaces dédiés et projets d'aménagements commerciaux et mixtes.	<p><b>Portée principale vers des emplois de services :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités commerciales généralistes et de spécialité</li> <li>- Activités de gestion, de commande,</li> <li>- Vendeurs: loisirs-culture-sport</li> <li>- Employés de Restauration</li> <li>- Caissières, hôtesse d'accueil, employés de rayon</li> <li>- Métiers de bouche (charcutiers, boulangers, pâtisseries)</li> <li>- Fonctionnement/entretien (sécurité, nettoyage,...)</li> </ul> <p><b>Point de vigilance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Part de destruction de l'emploi de proximité.</li> <li>- Implications sur les mobilités.</li> </ul>
Perspective de développement des activités de la filière aéronautique.	Projet de développement de l'aéroport Roland Garros et structuration de la filière autour d'aérotech run.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Potentiel de renforcement</b> d'une offre de formation sur les métiers de la filière pensée de manière transversale.</li> <li>- <b>Perspectives de recrutement</b> pour les métiers du Pilotage, PNC, maintenance, services aéroportuaires, et d'accompagnement.</li> </ul> <p><b>Points de vigilance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dynamique de structuration encore récente.</li> </ul>
Amélioration de la mobilité et la fluidité.	Le Run' Rail La Nouvelle Entrée Ouest Le TAO Les Téléphériques urbains	<p><b>D'importantes opportunités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besoins en emplois et compétences pour le déploiement des projets avec perspective de formation locale.</li> <li>- Amélioration globale de la rencontre offre-demande sur l'arrondissement.</li> <li>- Valorisation des emplois de proximité.</li> </ul> <p><b>Points de vigilance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concurrence et potentiel de réalisation des projets.</li> </ul>
Enjeu environnemental et gestion des ressources et déchets.	Ecologie industrielle et territoriale (ÉIT) sur 3 zones d'activités (CODEC) Centre de valorisation Multi-filière CVMF	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CVMF: <b>Création de 120 emplois annoncés avec potentiels sur l'insertion.</b></li> <li>- <b>Besoins d'évolution des compétences (de toutes qualifications, de hautement qualifié à non qualifié) et compétences</b> pour accompagner les projets, notamment sur : Energies renouvelables /Ecologie industrielle / Economie circulaire / Artisanat / BTP.</li> </ul>
Favoriser l'innovation	Le Cube Le Campus 974 Le Data Center	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Emplois à forte Valeur ajouté.</b></li> <li>- Renforcement de l'activité d'innovation et secteur numérique.</li> <li>- Opportunité de développement de nouvelles filières (le Cube).</li> <li>- Offre de développement des compétences renforcée pensée en lien avec l'insertion.</li> <li>- <b>Point de vigilance:</b> Synergie locale à renforcer pour faire se rencontrer l'offre de formation, les publics locaux et les besoins des entreprises du territoire.</li> </ul>



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## Focus sur l'insertion

## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
RÉUNION

## L'économie sociale et solidaire – Etat des lieux

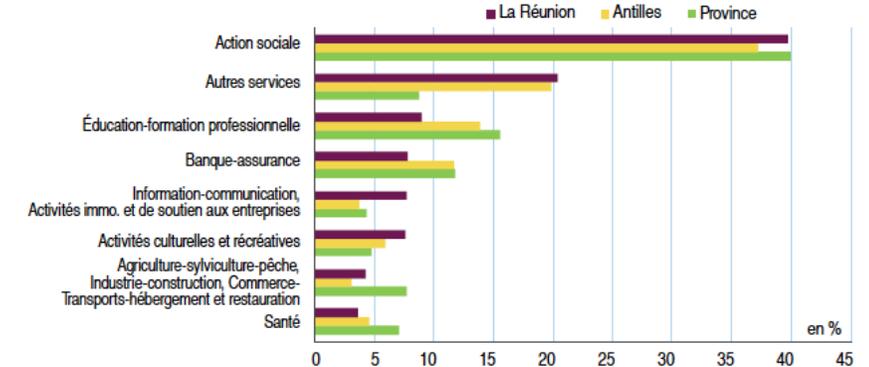
- L'économie sociale et solidaire (ESS) représente un secteur dynamique.
- En 2015, ce secteur emploie 25 700 salariés :
  - **16 800 salariés** au sein d'associations (80%)
  - **2500** dans les coopératives et mutuelles (500 dans des coopératives agricoles)

*8 300 salariés sont en emplois aidés (principalement au sein des associations) soit 32% des effectifs*

- Le secteur représente 4,6 % des personnes en âge de travailler (vs 6% en province) et a connu une hausse de 45% des effectifs en équivalents temps plein entre 2005 et 2015 (contre 20% en province).
- Parmi ces salariés de l'ESS, 60 % exercent dans l'action sociale et 32% bénéficient d'un contrat aidé.

### 2 L'action sociale et les autres services concentrent 60 % des emplois de l'ESS à La Réunion

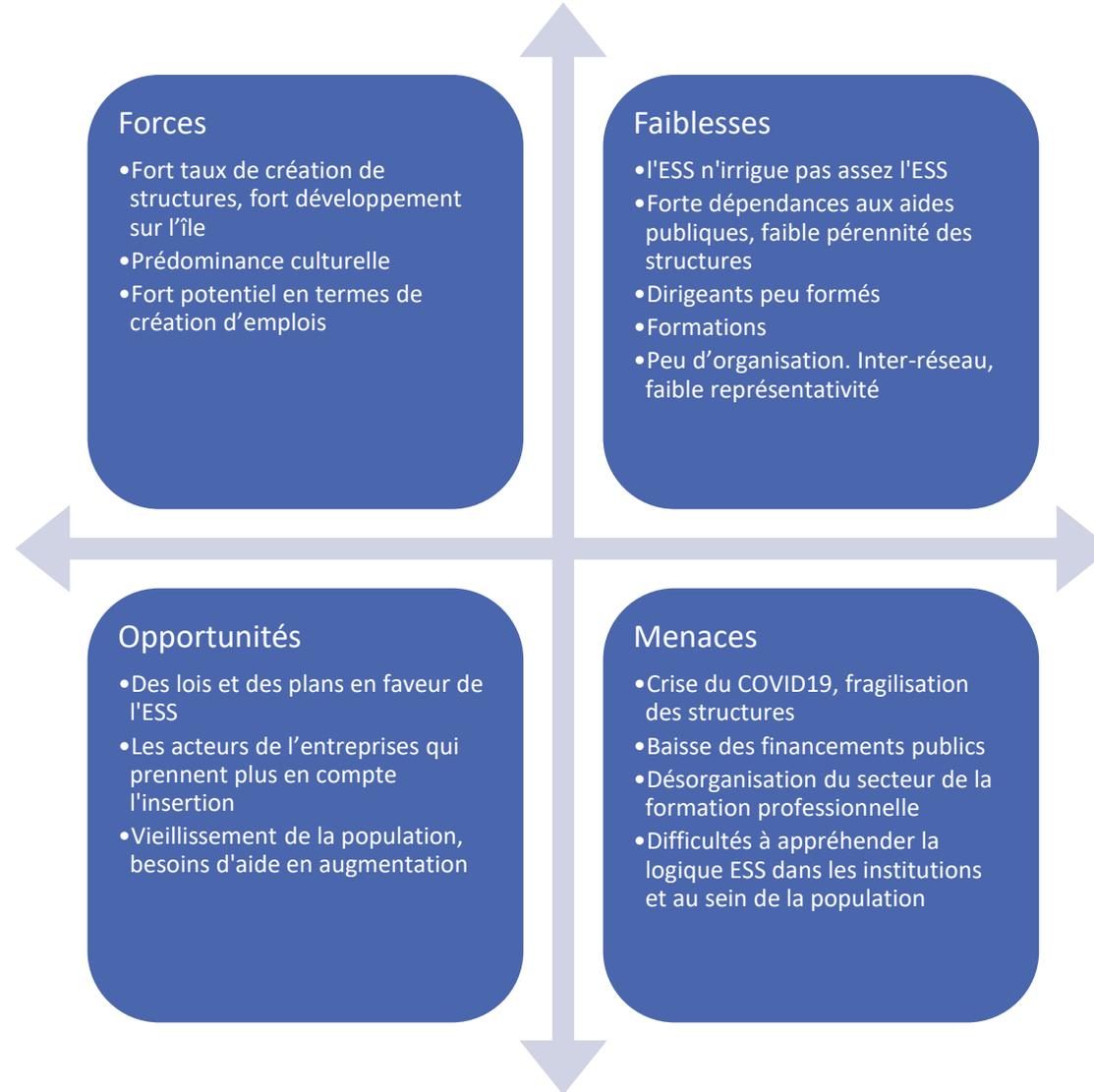
Répartition des emplois en ETP selon les activités de l'ESS en 2015 à La Réunion, aux Antilles et en province



Lecture: L'action sociale rassemble 40 % des emplois de l'ESS à La Réunion, 37 % aux Antilles et 40 % en province.  
 Source: Insee, Clap 2015.

- Certains secteurs sont moins représentés que dans le reste du territoire Français :
  - Education et de la formation professionnelle
  - Banques et assurances
  - Santé
- **L'action sociale représente toutefois 60% des emplois de l'ESS (13 000 emplois)** : ainsi, la diminution importante du nombre de contrats aidés qui est intervenue après 2017 a pu fragiliser le secteur et en particulier les associations.

### Le SWOT de l'ESS à la Réunion

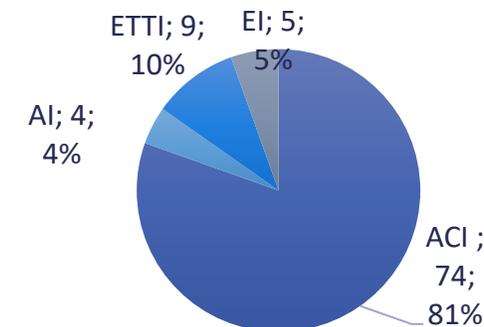


## L'IAE à La Réunion : structures, public accueilli et taux de sortie

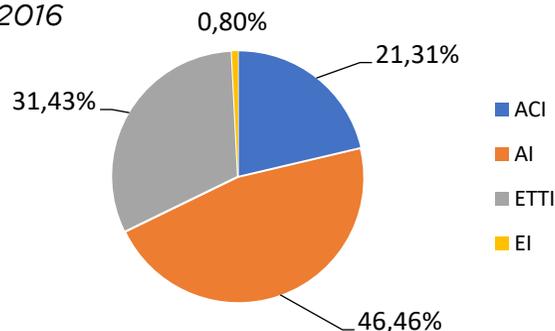
- Les activités de l'IAE peuvent s'exercer au sein de 4 types de structures :
  - Les ateliers chantiers d'insertion (ACI) : elles représentent la majorité des structures (81%) mais n'accueillent que 21,31% du public.
  - Les entreprises d'insertion (EI) : peu nombreuses, elles accueillent 0,8% du public.
  - Les associations d'insertion (AI) : ce sont elles qui accueillent la majorité du public (46,46%) mais ne représentent que 4% des structures. Elles sont au nombre de 4 à La Réunion.
  - Les entreprises de travail temporaires d'insertion (ETTI) : au nombre de 9, elles accueillent le 1/3 du public.

Elles accueillent un public éloigné de l'emploi et contribuent à son insertion professionnelle. Le taux moyen de sorties dites dynamiques (emploi durable, de transition, formation ou poursuite parcours SIAE), **hors ACI** était de **64% en 2016**.

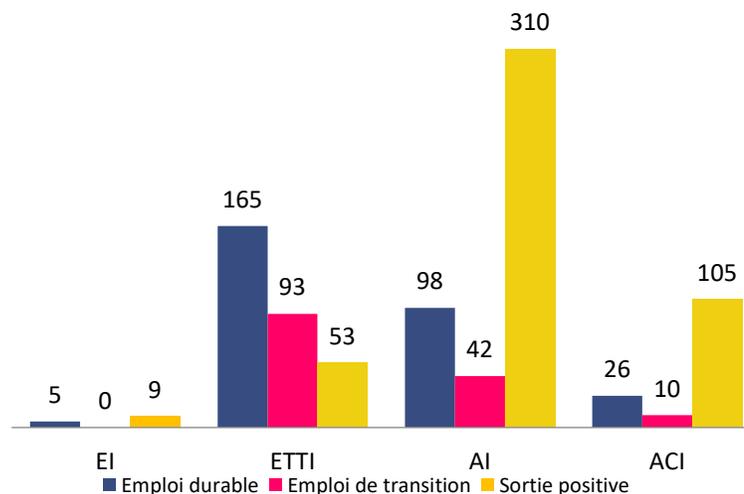
Nombre et répartition des structures de l'IAE à La Réunion en 2016



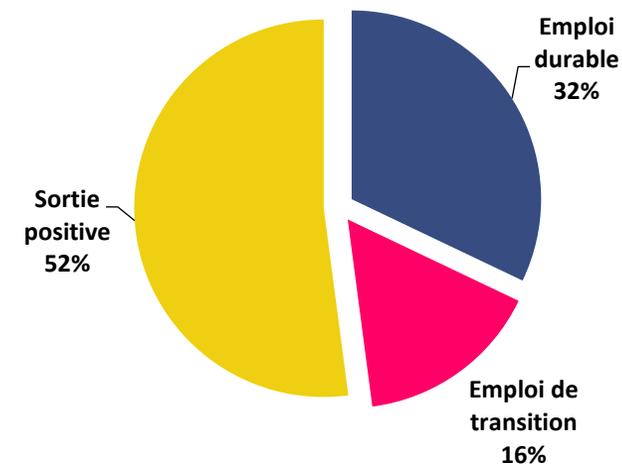
Répartition du public accueilli au sein des structures en 2016



Nombre de sorties dynamiques par type de structure



Répartition des sorties dynamiques

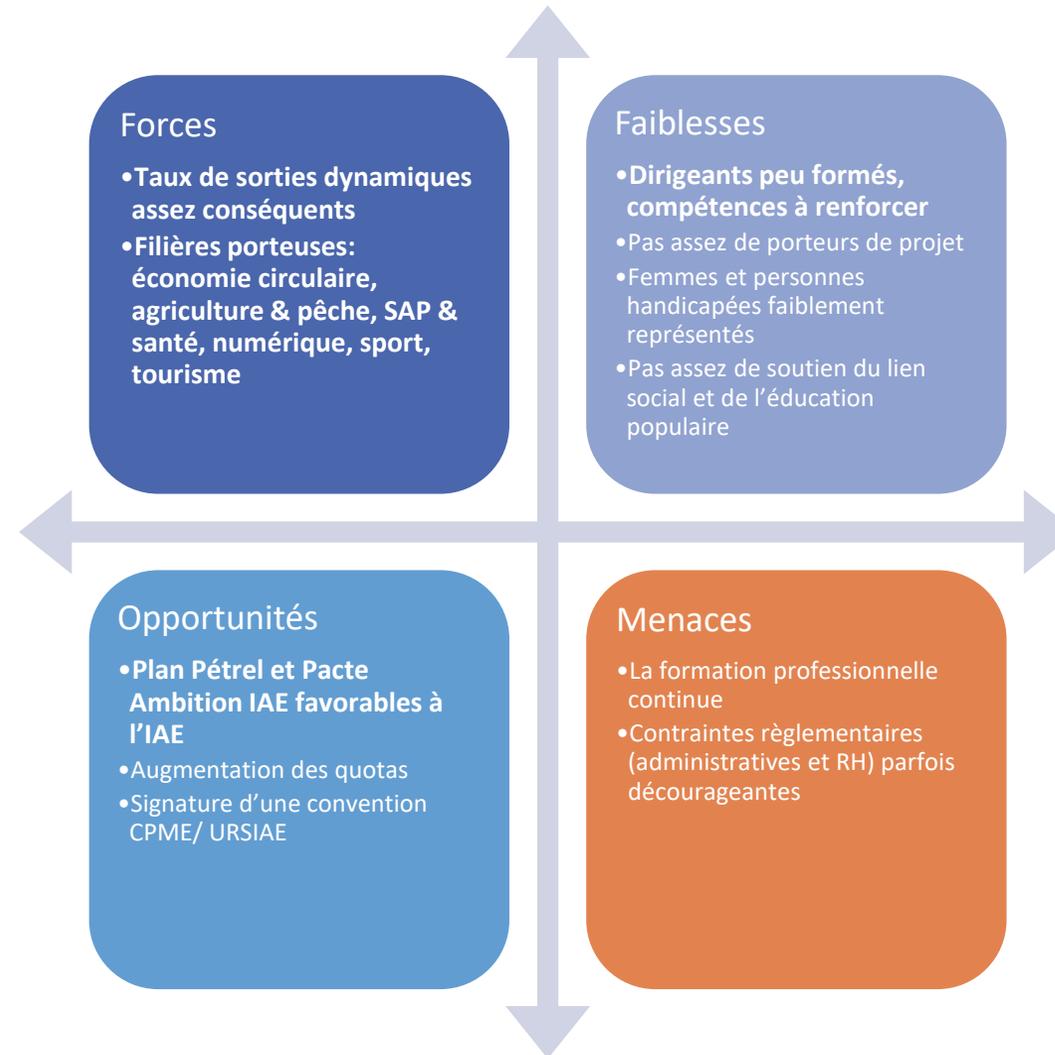


EMPLOI 2016	
Salariés permanents et insertion	Dont en insertion
8 000	5 500 postes 1 175 ETP



## L'Insertion par l'Activité Economique- Etat des lieux

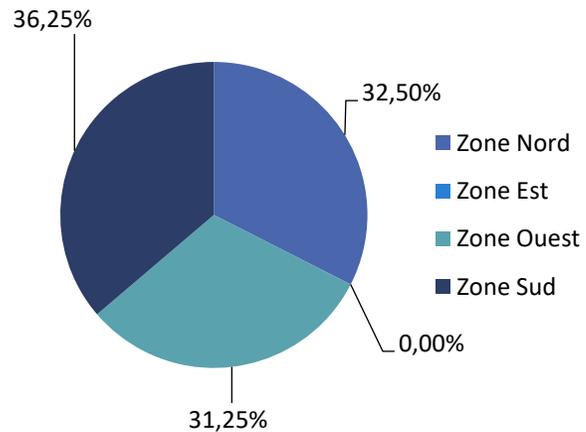
### Le SWOT de l'IAE à la Réunion



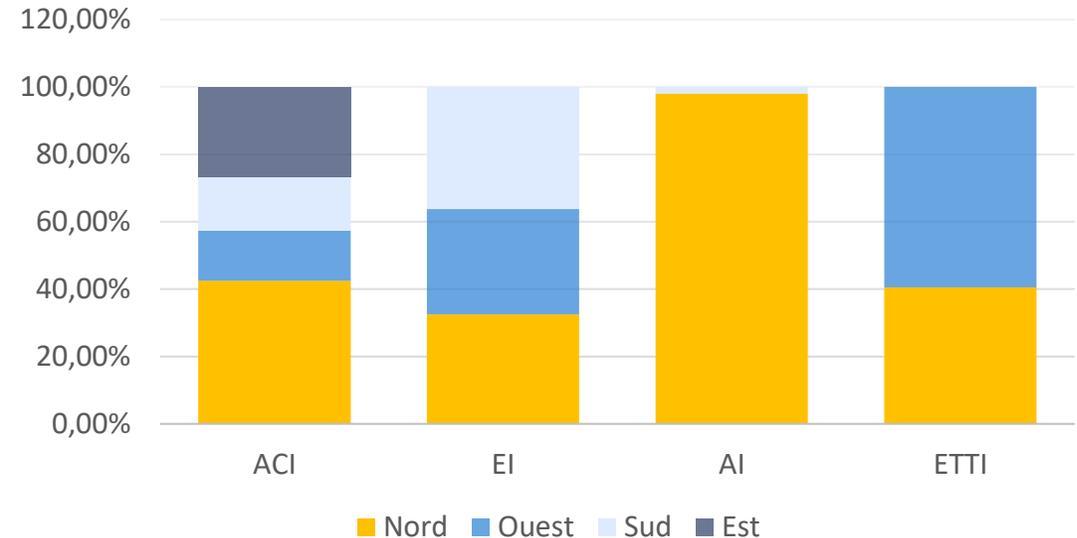
## Les structures de l'Insertion dans le Nord

- Le Nord dispose d'une vraie culture de l'insertion, particulièrement sur la Ville de Saint Denis
- La dynamique marquée, notamment en matière d'ACI :**
  - 42,5% des ACI de l'île, forte dynamique en matière d'insertion.
  - 32,5% des entreprises d'insertion de l'île, avec toutefois un nombre d'E.I en dessous du Sud notamment.
  - 3 Associations Intermédiaires référencées.
  - 2 ETTI référencées pour 150 postes ETP.

Répartition des ETP au sein des E.I en %



REPARTITION DES 5077 POSTES CONVENTIONNES PAR ARRONDISSEMENT EN % ET PAR TYPE DE STRUCTURE



### Les enjeux identifiés par les acteurs dans le Nord :

- Renforcer l'offre sur les communes de Sainte-Marie et Sainte-Suzanne ;
- Renforcer l'offre de formation des dirigeants ;
- Renforcer la pérennité des organisations ;
- Créer plus de lien avec le monde économique.

### Un contexte réglementaire favorable

La loi de 2014 en faveur de l'ESS  
 Le schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables de 2014  
 La loi Nôtre de 2015  
 Le rapport Borello de 2017  
 Le SRDEII de 2017  
 le Plan Pétrél de 2019  
 Le PACTE Ambition IAE de 2020

A retenir	Enseignements
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Les filières porteuses de l'insertion sont des filières qui croisent les enjeux du territoire: économie circulaire, SAP &amp; santé, numérique, mobilités...</li><li>▪ Le potentiel de création d'emploi est à priori important sous réserve de pérennisation financière.</li><li>▪ Des opportunités pour l'avenir : Plan Pétrel et Pacte Ambition IAE favorables à l'IAE - Augmentation des quotas- Signature d'une convention CPME / URSIAE.</li><li>▪ Une culture de l'insertion existe sur l'arrondissement avec des initiatives innovantes (artisan numérique...).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ L'enjeu de développement est important au regard des besoins du territoire (taux de chômage élevé, en particulier dans les Quartiers Prioritaires de la ville, précarité sociale...).</li><li>▪ Les préconisations devront prendre en compte cette dimension, d'autant que des structures et des retours d'expériences existent sur des filières répondant à des enjeux clés du territoire (économie circulaire, proximité...).</li><li>▪ L'enjeu clé reste la pérennité des activités et des structures (formation des dirigeants...) et la mise en place de conditions favorables aux sorties dynamiques des publics en insertion sur le long terme et vers des champs et des typologies d'activités élargis.</li></ul>



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## Le tissu économique local

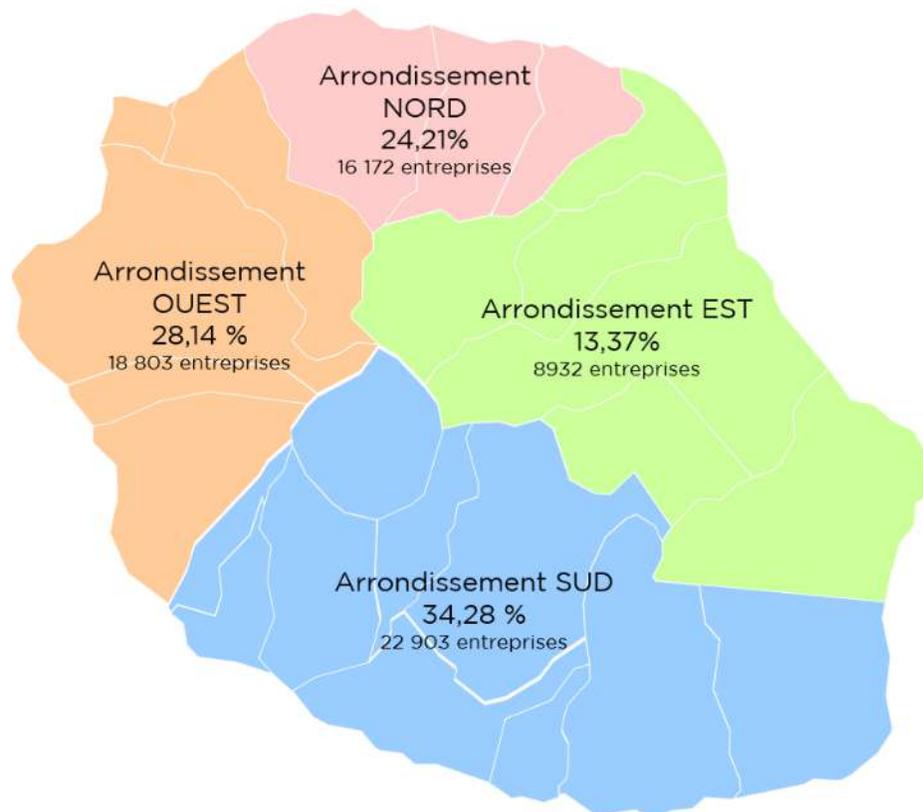
---

## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



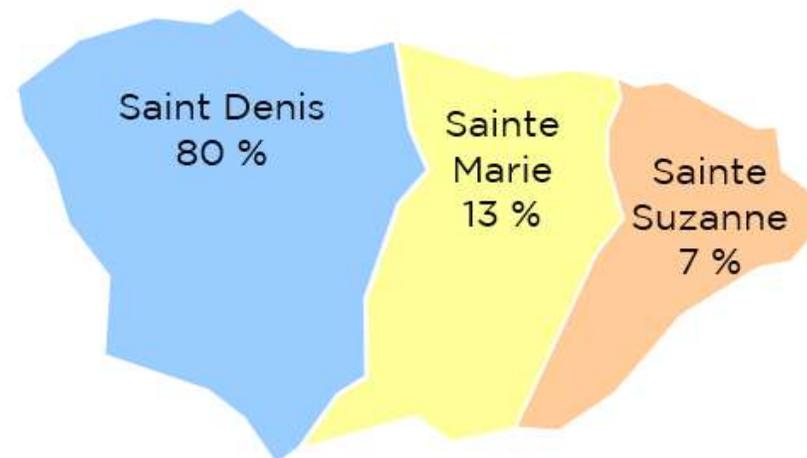
## Entreprises: répartition géographique à l'échelle de la Réunion et sur l'arrondissement.

En 2019, l'arrondissement de Saint Denis concentrait avec ses 16 172 entreprises, **24% des entreprises de La Réunion, Le nombre d'entreprise a par ailleurs connu une progression de 8,65% depuis 2015.**



Répartition des entreprises par arrondissement (source :INSEE, Sirene, Réunion Prospective Compétences au 31/12/2019)

Au sein de l'arrondissement, **la Ville de Saint Denis concentre 80% des entreprises.**



Part des communes dans le stock d'entreprises de l'arrondissement de Saint Denis (source : INSEE)

## Entreprises: dynamique de création

Nombre d'entreprises en 2017 à la Réunion

66,8K

- La **progression du nombre d'entreprise dans le Nord s'inscrit dans une dynamique** qui touche tout le Département.
- Si l'on analyse par tranche, on constate que **cette hausse est principalement portée par la création d'entreprises ne comportant pas de salariés** (sans doute facilitée par le statut d'auto-entrepreneur).

Complément:

En France, selon Eurostat, le nombre des free-lances a augmenté de 85% au cours de ces dix dernières années. C'est presque deux fois plus vite que dans la moyenne de l'Union Européenne.

- On observe même **une diminution du nombre d'entreprises dans la tranche de 1 à 5 salariés** avec toutefois une légère hausse des tranches supérieures (transfert?).

Nombre d'entreprises par Année et Arrondissement

Arrondissement Est Nord Ouest Sud



(source: INSEE-2016)

Nombre d'entreprises par Année et Insee - 5 tranches



### Éléments clés GPECT

La hausse du nombre d'entreprises semble à la fois issue de la création en nombre d'entreprise sans salariés et à une progression, plus faible mais potentiellement impactante en volume d'emploi, des entreprises comportant plus de salariés.

L'incitation à « créer son propre emploi » pourrait trouver une illustration dans cette dynamique.

## Sectorisation de l'activité par établissement.

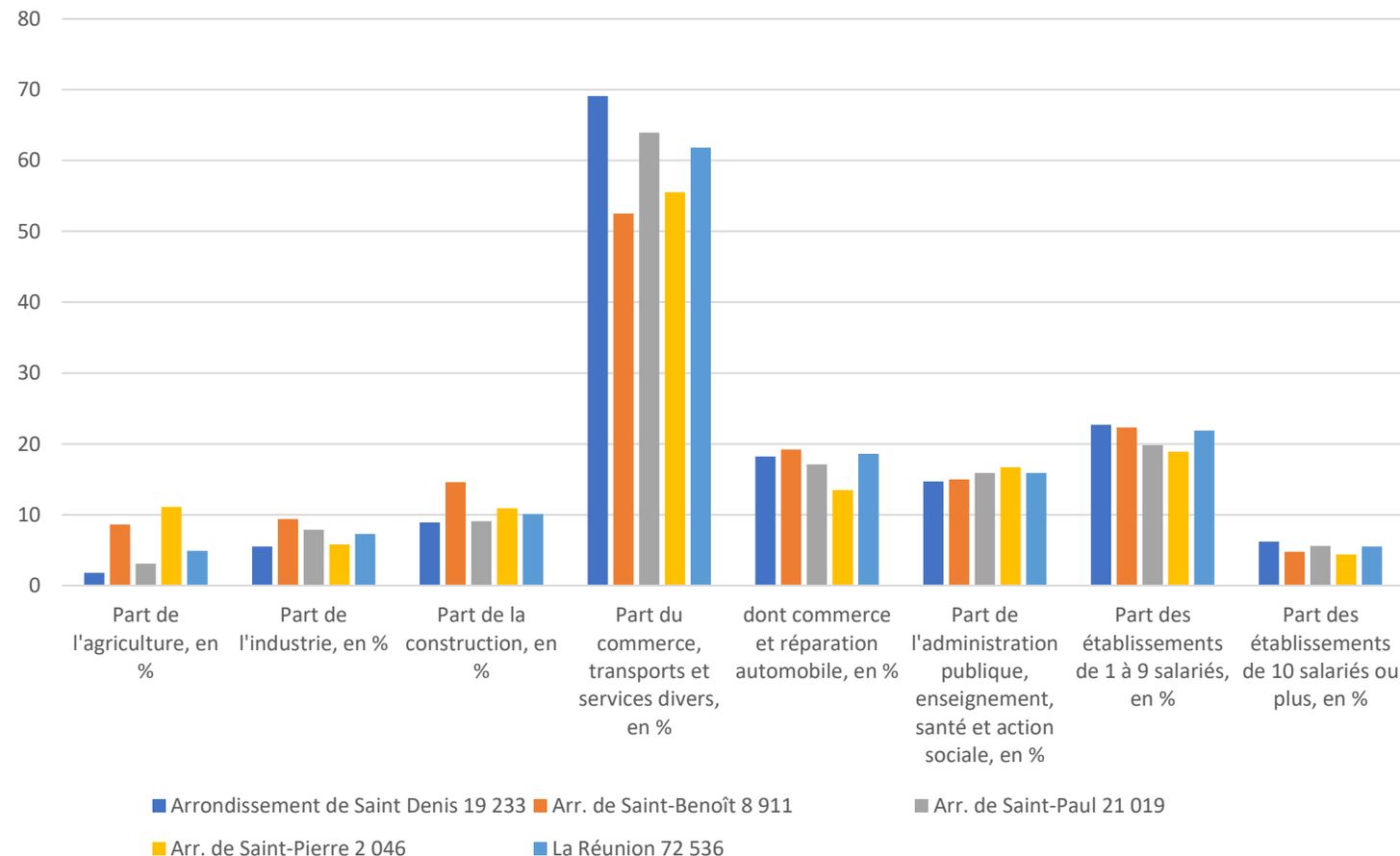
### On constate :

- **Une part de l'agriculture et de l'industrie inférieure à la moyenne** départementale. Respectivement 1,8% contre 4,9% et 5,5% contre 7,3%.
- **Une part de l'administration publique, enseignement et santé, inférieure à la moyenne** départementale malgré le statut de centre administratif de la ville de Saint Denis de 14,7% contre 15,9%.
- **Un nombre d'établissements dans le secteur du commerce, transport et service plus important** que dans le reste de l'île 69,1% contre 61,8%.
- **Une part plus importante d'établissements accueillant des salariés** 22,7% contre 21,9%.

### Éléments clés GPECT

**La tertiarisation de l'économie est la plus marquée sur l'arrondissement avec une forte dominante commerce, transports et services.**

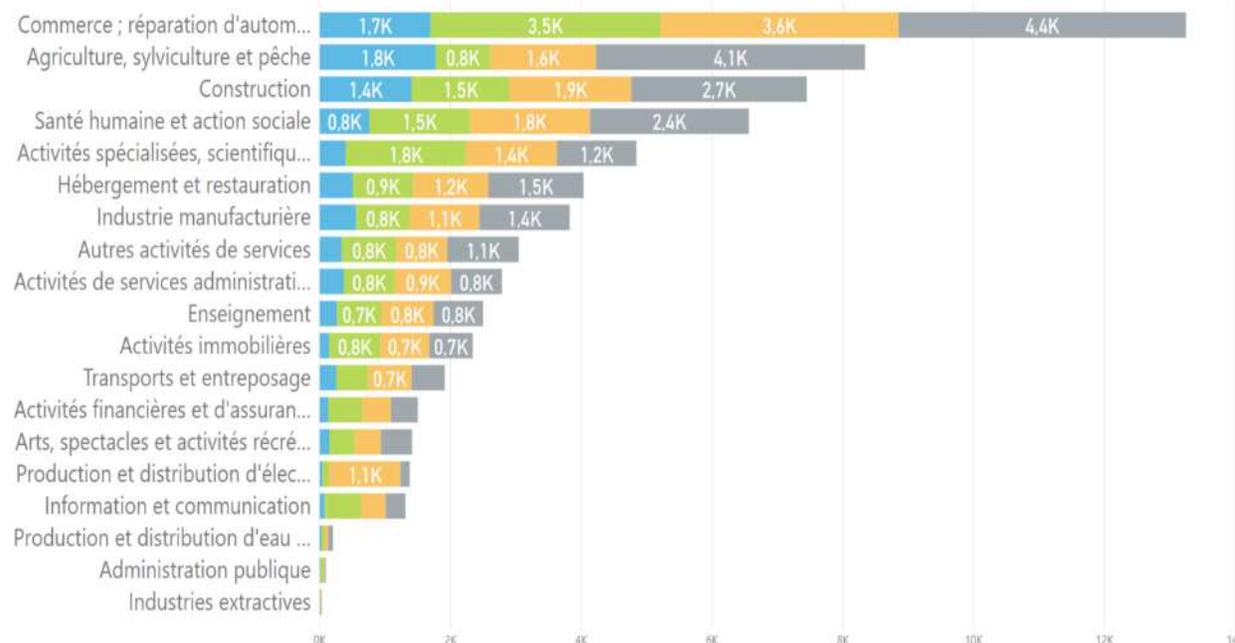
Part du nombre d'établissements en %



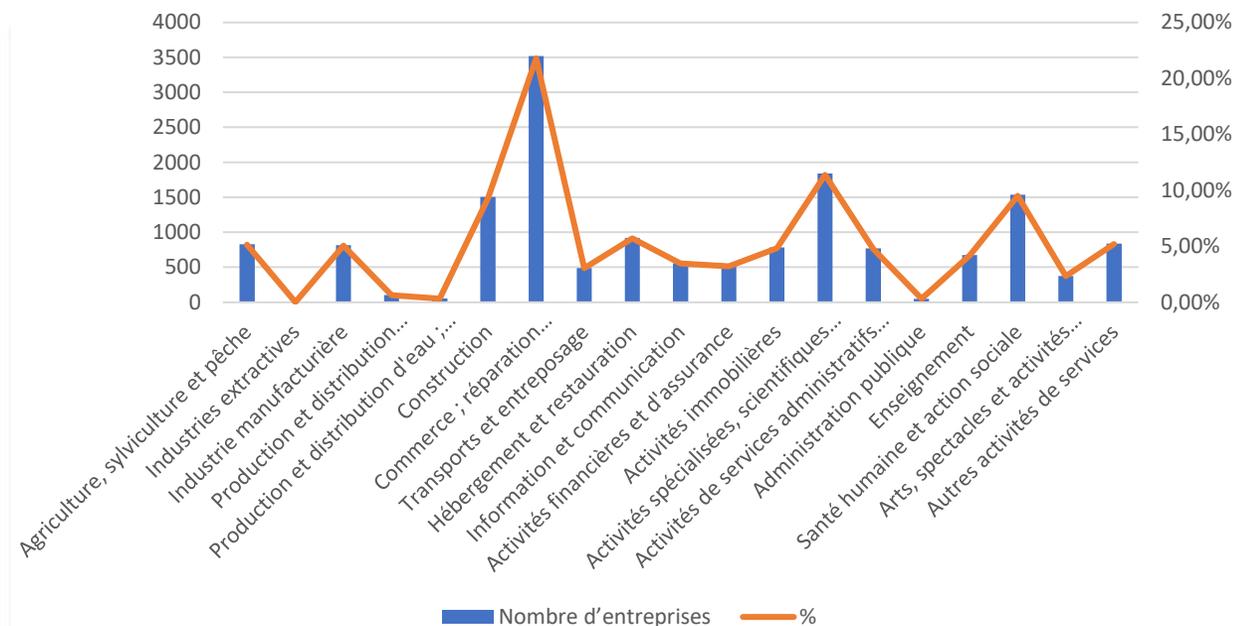
## Entreprises selon le secteur, détails sur l'arrondissement

Nombre d'entreprises par NAF A21 à la Réunion en 2017

Arrondissement ● Est ● Nord ● Ouest ● Sud



Répartition des entreprises - Arrondissement Nord



(source :Insee, CLAP (connaissance locale de l'appareil productif) en géographie au 01/01/2019)

### Éléments clés GPECT

Dans le détail, on constate que la dimension tertiaire est majoritairement portée par :

- Le commerce avec plus de 21% des entreprises de l'arrondissement - Les activités spécialisées, scientifiques et techniques avec 11,38% - La Santé et action sociale avec 9,49%.
- Les entreprises dans l'Agriculture, l'industrie et la Construction sont en proportion moins nombreuses que sur le reste du territoire.

# Principaux employeurs privés de l'arrondissement

Etablissements de plus de 200 personnes (hors effectifs secteur public)



CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE LA REUNION
CAISSE REGIONALE D'ASSURANCES MUTUELLES AGRICOLES DE L'OCEAN INDIEN
ASSOCIATION ST FRANCOIS D'ASSISE, MAISON DE RETRAITE
AIR AUSTRAL
SOC GESTION CLINIQUE STE-CLOTILDE
BANQUE FRANCAISE COMMERCIALE OCEAN INDIEN
VINDEMIA DISTRIBUTION
BAC REUNION
AGENCE BOURBONNAISE DE NETTOYAGE LA POSTE
SOCIETE DYONISIENNE GESTION EQUIPEMENTS
ORANGE
ABC ENTRETIEN REUNION

FRANCE TELEVISIONS
GROUPEMENT DE LUTTE ANTI VECTORIELLE D INSERTION ET DE VALORISATION
OSIRIS SECURITE PRIVE SCOPAD
AEROPORT DE LA REUNION ROLAND GARROS
CAISSE D'EPARGNE CEPAC
ASS PATRONAGE INSTITUT REGIONAL SOURDS AVEUGLES DE MARSEILLE
SESAP REUNION
RUNEO
PROFESSIONNELS REUNIONNAIS DES SERVICES
BRINK'S CONTROLE SECURITE REUNION
HYPER-SOREDECO, CARREFOUR
HYPERBAM



A retenir	Enseignements
<ul style="list-style-type: none"><li>• Le nombre d'établissements est largement majoritaire à Saint Denis au sein du territoire.</li><li>• La tertiarisation de l'économie est très marquée sur l'arrondissement avec une dominante commerce, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, la Santé et action sociale.</li><li>• Les entreprises agricoles, de construction et industrielles sont moins présentes en proportion que sur le reste du territoire.</li><li>• La création d'entreprise est dynamique mais semble portée par la création de structures ne comportant pas de salariés.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'on avait constaté une évolution de la dynamique démographique vers Sainte Marie et Sainte Suzanne, on constate que le poids économique de Saint Denis est encore largement majoritaire, ce qui n'est pas sans interroger des enjeux comme celui des déplacements domicile-travail.</li><li>• La tertiarisation de l'économie est très marquée et devrait se poursuivre (ambitions stratégiques territoriales).</li><li>• La création d'emplois passe également par la création d'entreprises individuelles, en plein essor.</li></ul> <p><u>Point de vigilance:</u> Il faudra analyser la « création nette » issue de cette dynamique au vue de l'affaissement des entreprises de 1 à 5 salariés.</p>



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

# Structuration de l'emploi local

---

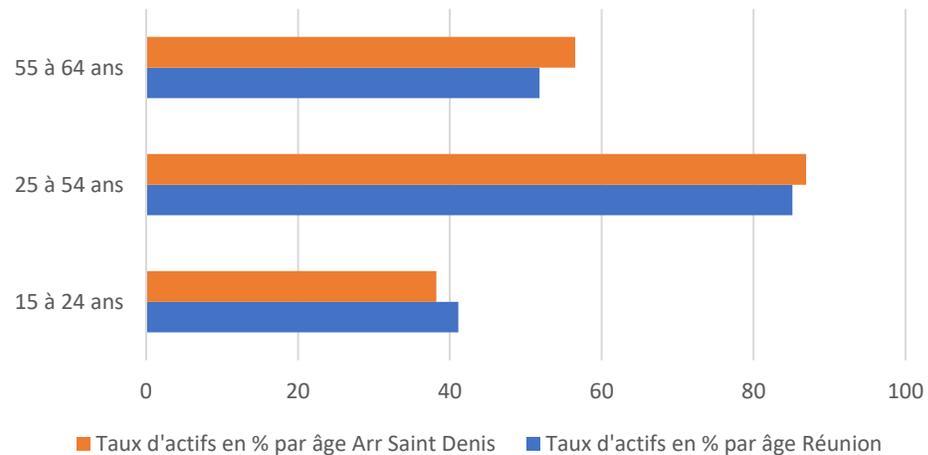
## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



## Taux d'emploi par âge et sexe

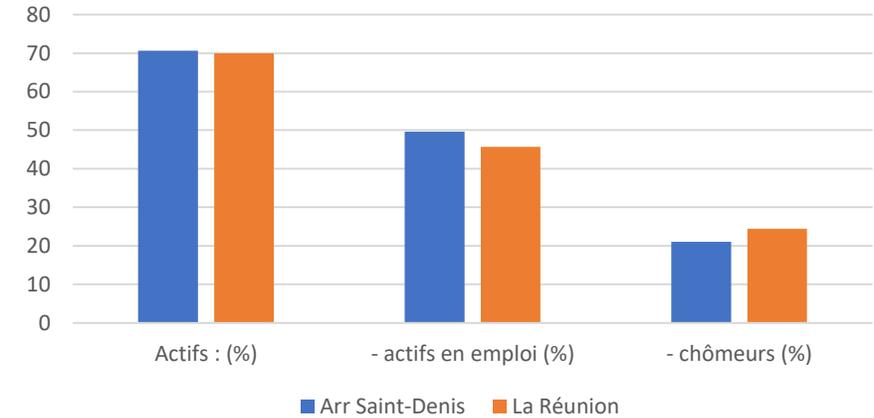
- **Le taux d'emploi est globalement plus important dans le NORD.** C'est au sein de la population âgée de 15 à 24 ans qu'il l'est le moins proportionnellement au reste du territoire, chiffre qui pourrait s'expliquer par le nombre d'étudiants plus important sur le territoire.
- **Au sein de la population active, on observe une difficulté plus marquée pour les femmes dont seuls « 46% » sont en emploi .**

Taux d'actif en % par âge



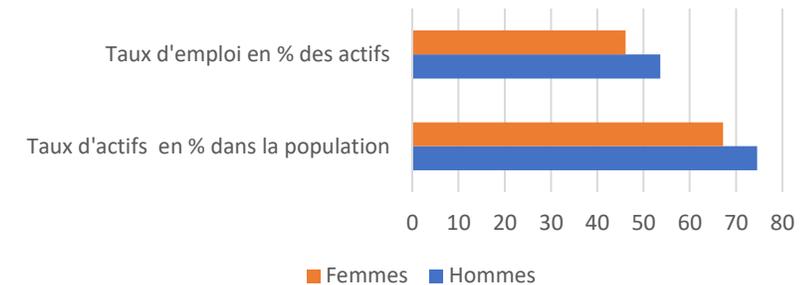
Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2016

Part de la population active en emploi



Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2016

Taux d'actifs et taux d'emploi par sexe Arr. Nord

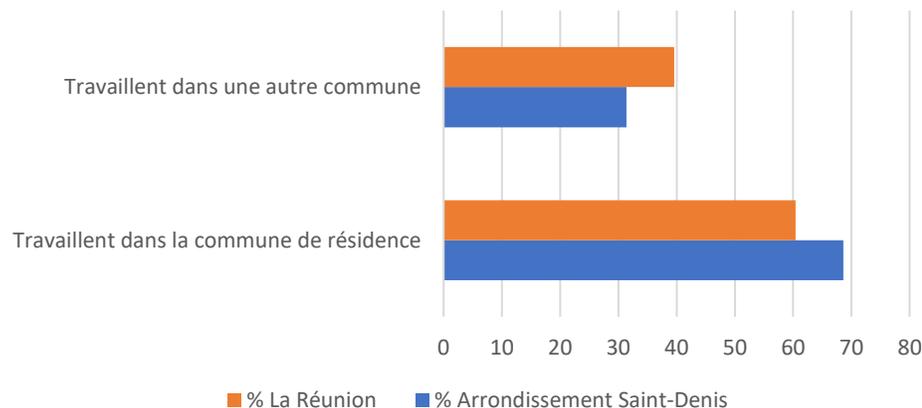


Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

## Taux d'emploi par CSP et lieu de résidence

- En matière d'emplois, ce sont **les CSP les moins qualifiées qui souffrent davantage encore du chômage**. Si le taux d'emploi des cadres (94%) et professions intermédiaires (85%) est important, **il chute à 71% pour les employés et même 59% pour les ouvriers de l'arrondissement**.
- En ce qui concerne le lieu de travail de la population active, **Le Nord se distingue par une plus forte part d'actifs travaillant dans leur commune de résidence (69%) que pour l'ensemble des réunionnais (60%)**. Ces données sont cohérentes avec les problématiques de mobilités évoquées dans la partie « ambition stratégique territoriale ».

Lieu de travail des actifs qui résident dans la zone en %

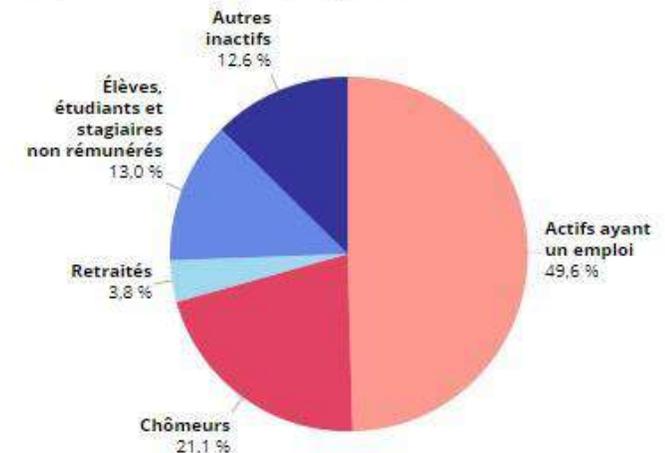


Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2016

Catégories	Actifs	Actifs occupés
	A. Saint-Denis	A. Saint-Denis
Agriculteurs exploitants	452	406
Artisans, commerçants, chefs entreprise	4 983	4 229
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10 603	9 998
Professions intermédiaires	22 158	18 789
Employés	32 640	23 210
Ouvriers	18 699	11 003
Ensemble	96 339	67 635

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire - 2016

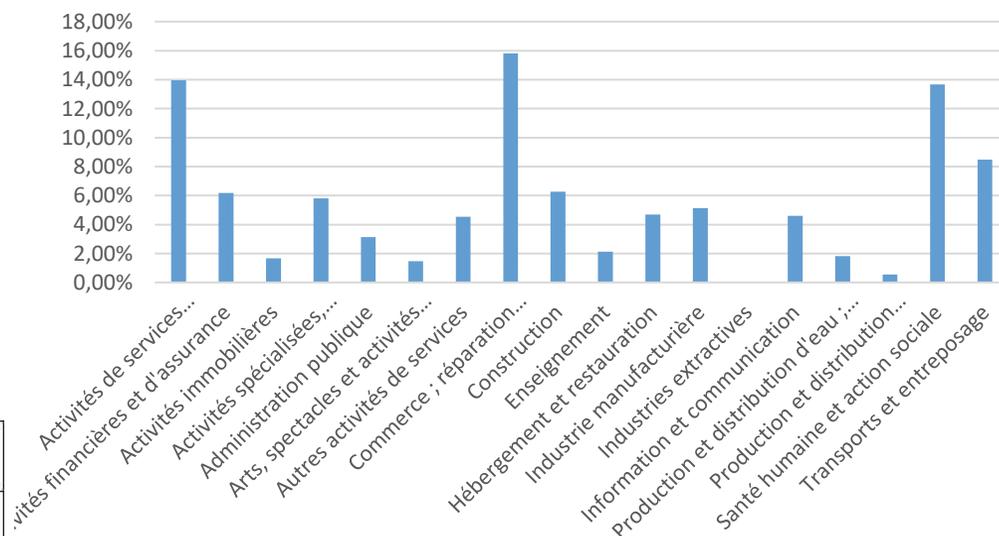
EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



## Structure de la population en emploi

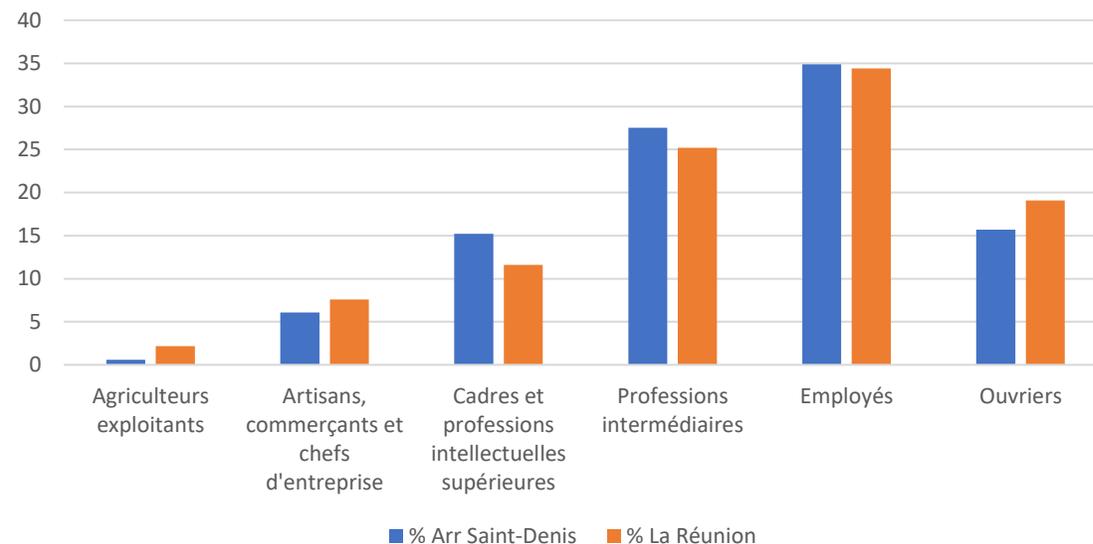
- La structure de la population active en emploi **fait apparaître une part plus importante de professions intermédiaires et de cadres** dans l'arrondissement par rapport à La Réunion **42,7% contre 36,8%**.
- De manière assez logique au vu de la structuration du tissu local, **la part des ouvriers et agriculteurs est inférieure à la moyenne départementale**.
- En ce qui concerne la répartition de l'emploi par secteur, **trois activités seulement** (activités de services administratif et de soutien, commerce et réparation ainsi que Santé ) **regroupent plus de 43% des emplois**.
- A noter la part importante **d'emplois « Transports et entreposage »** (8,5%) qui ne ressortait pas de par le nombre d'entreprises (concentration).

Nombre d'emploi par secteur Arr. Nord en % en 2018



Nombre d'emploi 2018 - Source RPC

Structure de la population en emploi de 15 à 64 ans selon la catégorie socioprofessionnelle en 2016 en %



Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire, lieu de travail - 2016

### Éléments clés GPECT

**L'emploi des cadres est particulièrement marqué sur l'arrondissement ;**

**La répartition de la population active est en corrélation avec les tendances structurelles de l'arrondissement ;**

**L'emploi se concentre principalement sur des activités de service précédemment identifiées.**

## Evolution de la population salariée par secteur

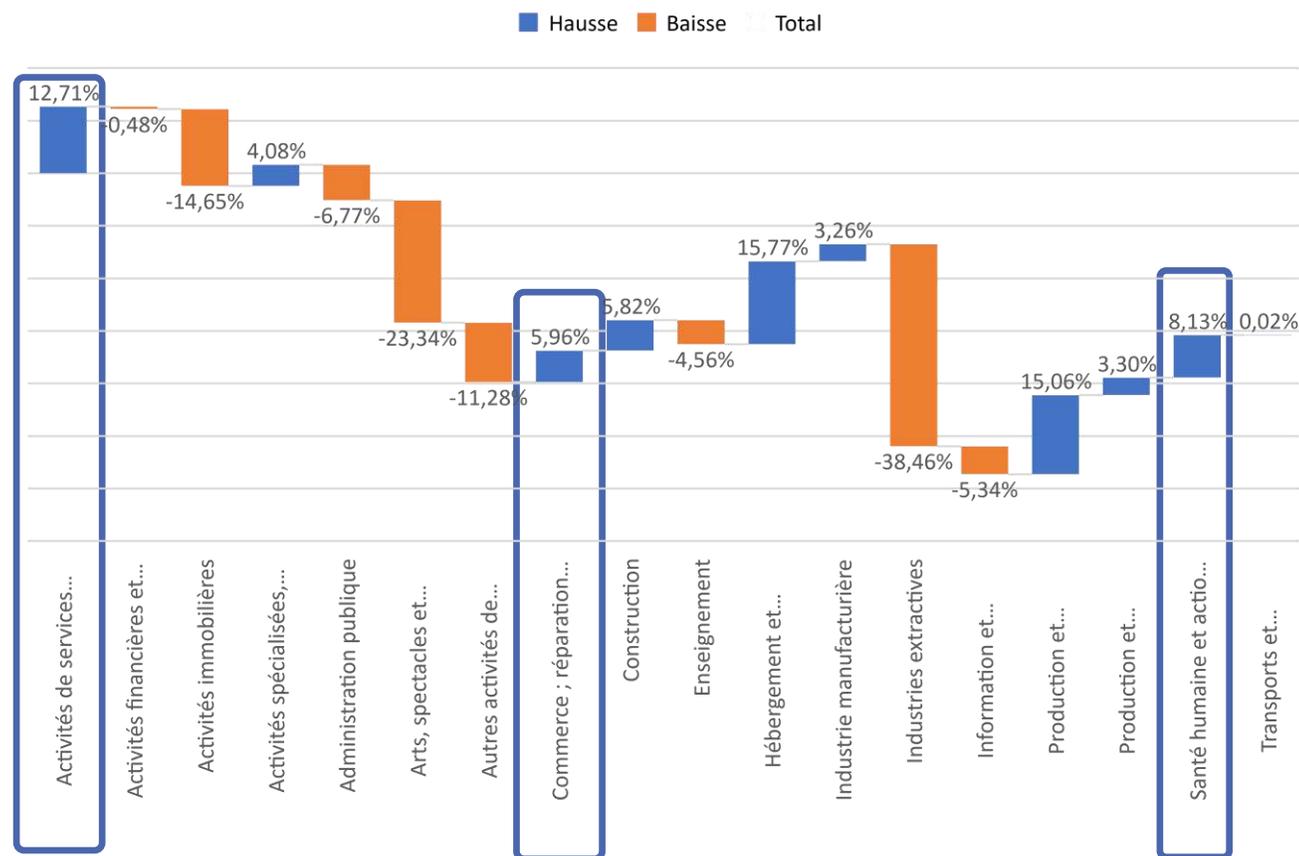
- **Entre 2015 et 2018 on observe des différences marquées** sur la progression du nombre de salariés selon les secteurs.
- **Les secteurs activités qui représentent le plus d'emplois** à savoir services administratifs et de soutien (+12,71%), commerce et réparation (+5,96%) ainsi que Santé humaine et action sociale (+8,13%) **progressent en nombre de salariés.**
- A noter également une forte progression du nombre de l'emploi salarié **en Hébergement et restauration sur la période (+15,77%)**

### Eléments clés GPECT

**En ce qui concerne le nombre de salariés, on constate que sur la période donnée l'emploi salarié se renforce globalement mais avec des fluctuations importantes.**

**Ce renforcement est visible notamment au sein des secteurs déjà les plus porteurs d'emplois sur l'arrondissement.**

Evolution du nombre de salariés par secteur entre 2015 et 2018 en %



Source RPC - nombres de salariés par secteur - chiffres 2015 et 2018

## Evolution de la population active en emploi par secteur

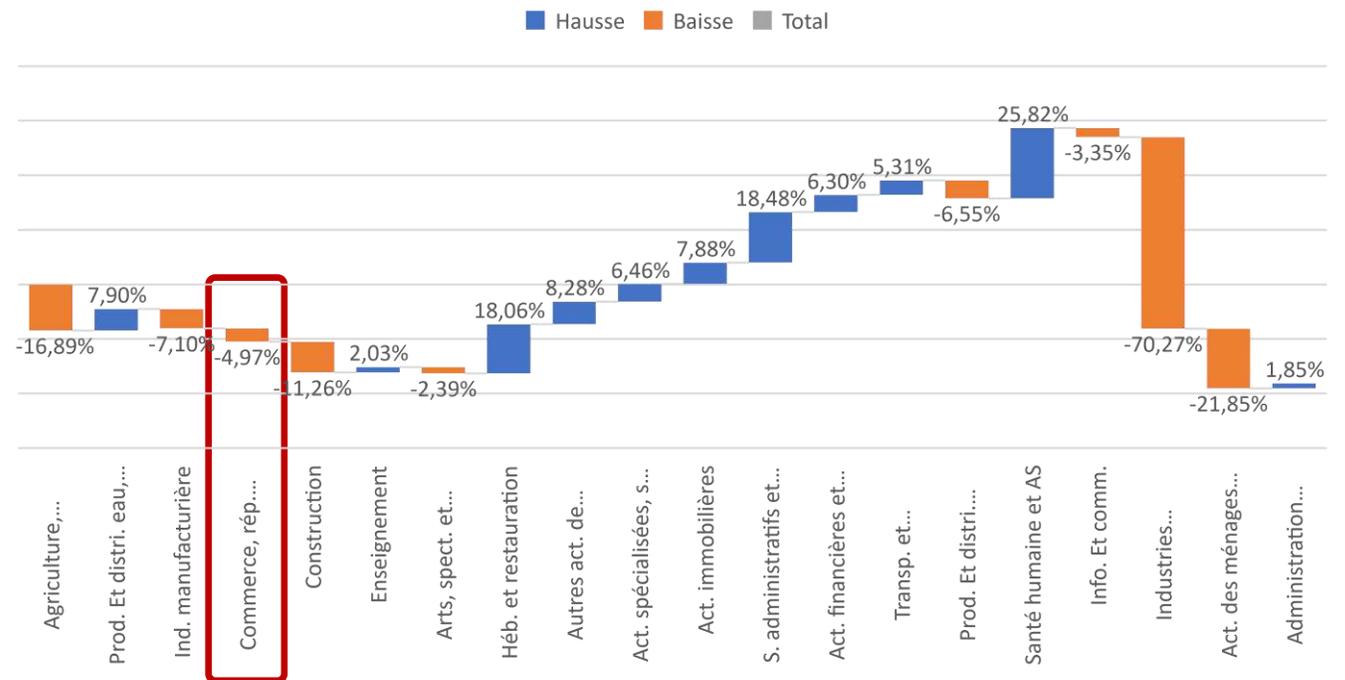
- On peut comparer ces chiffres avec l'évolution de la population active en emploi par secteur entre 2011 et 2016.
- Un élément particulier ressort, **si le secteur du commerce et de la réparation progresse en nombre de salariés, il diminue en population active en emploi.** Cet élément sera à confirmer en croissant des données sur des périodes ultérieures.

### Eléments clés GPECT

Ces données laissent entrevoir une spécificité sur le secteur du commerce qui progresse en emplois salariés tout en diminuant en population active.

Ces éléments suggèrent une mutation de l'activité que la suite de la mission devra explorer et confirmer : Chute du commerce indépendant? Progression de la grande distribution? Quid du transfert d'emploi entre les types d'activités commerciales?

Evolution de la population active en emploi entre 2011 et 2016 par secteur en %



Source INSEE - chiffres 2011 et 2016

## Dynamique de l'emploi – types de contrats

Nb DPAE par Année et Type Contrat

Type Contrat ● CDD ● CDI ● CTT ● ND



Source consolidée DPAE - chiffres Pôle Emploi 2019

En France, la Déclaration Préalable à l'Embauche ou DPAE est une procédure de déclaration systématique et nominative pour chaque salarié qu'un employeur a l'intention d'embaucher.

- **Les recrutements progressent** à la fois sur les CTT (intérim), les CDI et les CDD.
- On constate que **la courbe des contrats hors CDI progresse plus vite** que cette dernière.
- On considère généralement que **l'intérim est à la fois une variable d'ajustement** en période de ralentissement mais aussi de reprise économique.
- En ce sens l'intérim **constitue un véritable indicateur avancé de l'emploi**, positif dans le contexte évoqué ici.

### Éléments clés GPECT

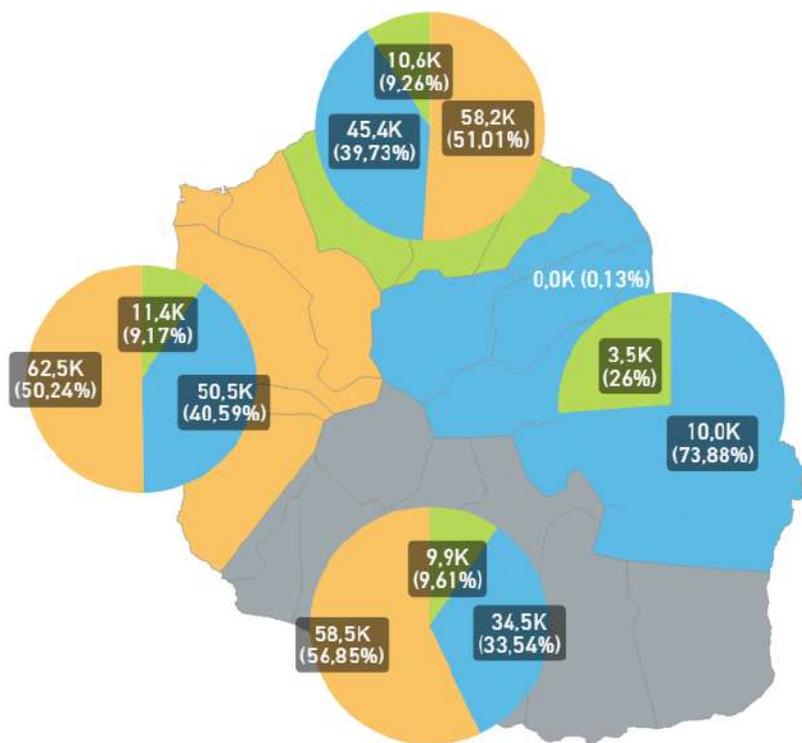
**Si les recrutements progressent ceux-ci se traduisent prioritairement par un recours à l'intérim et aux CDD.**

**Le taux de pérennisation sera à surveiller dans le cadre des éléments contextuels en cours lors de la finalisation de ce rapport (crise du Covid-19).**

## Dynamique de l'emploi – types de contrats et arrondissements

Répartition des DPAE par Type Contrat et par arrondissement en 2019

Type Contrat ● CTT ● CDD ● CDI



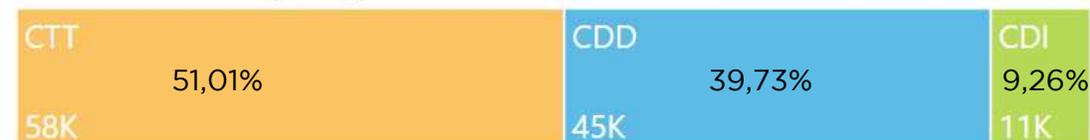
Nombre de DPAE en 2019

355K

**A l'échelle de comparaison globale on ne distingue par de différences majeures avec les chiffres départementaux.**

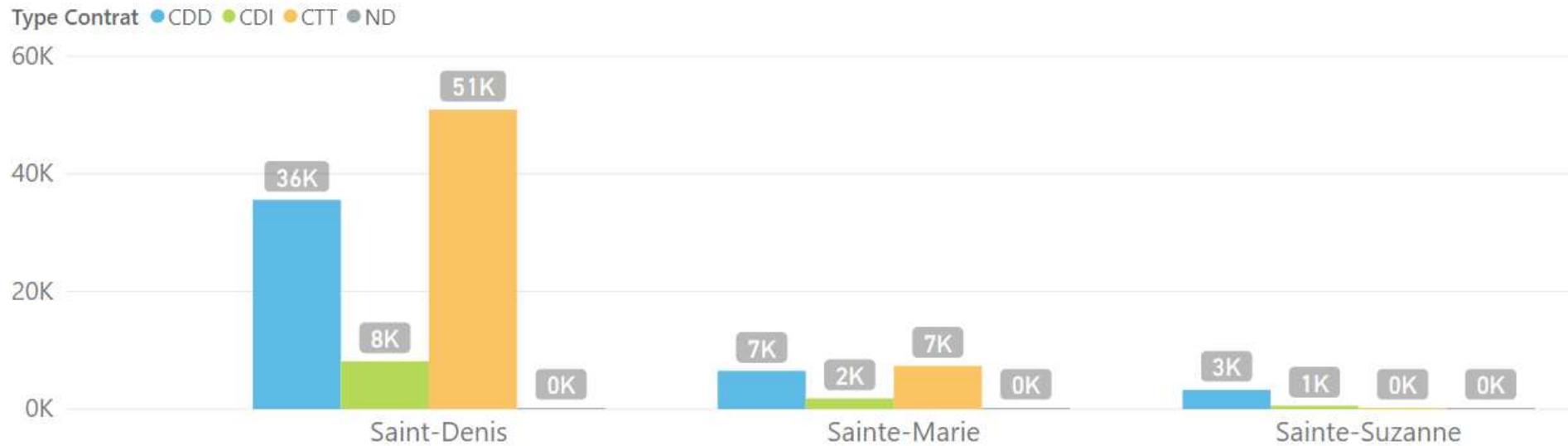
**Sur le plan des DPAE le NORD se rapproche plus des données de l'Ouest.**

Nombre de DPAE par Type Contrat en 2019 dans l'arrondissement Nord



Point d'attention le « OK » signifie que le chiffre est inférieur à 1K pas qu'il est à 0

Nombre de DPAE par Commune et Type Contrat dans l'arrondissement Nord en 2019



Source consolidée DPAE - chiffres Pôle Emploi année 2019

### Éléments clés GPECT

**Au sein de l'arrondissement on distingue des disparités notables entre les trois communes, cohérentes avec la répartition de l'emploi**

### On constate :

- Des chiffres relativement cohérents avec la moyenne départementale pour Saint Denis.
- Une part de CDI et de CDD plus forte relativement à l'intérim sur Sainte Marie.
- Un recours aux CDD plus élevés sur Sainte Suzanne avec un faible taux de recours à l'intérim.

A retenir	Enseignements
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ L'emploi des cadres est particulièrement marqué sur l'arrondissement.</li><li>▪ La répartition de la population active est en corrélation avec les tendances structurelles de l'arrondissement.</li><li>▪ Plus de 43% des emplois sont concentrés dans seulement 3 secteurs identifiés: activités de services administratif et de soutien, commerce et réparation ainsi que Santé et action sociale.</li><li>▪ L'emploi salarié progresse sur ces trois secteurs mais la population active diminuerait sur le volet commerce/réparation.</li><li>• Si à l'échelle de comparaison globale on ne distingue pas de différences majeures avec les chiffres départementaux concernant les DPAE, au sein de l'arrondissement apparaissent des disparités notables entre les trois communes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Si les recrutements progressent ceux-ci se traduisent prioritairement par un recours à l'intérim et aux CDD.</li><li>▪ Le taux de pérennisation sera à surveiller dans le cadre des éléments contextuels en cours lors de la finalisation de ce rapport (crise du Covid-19).</li><li>▪ A ce stade il est à relever qu'une vigilance particulière devra être apportée aux dynamiques des 3 secteurs identifiés, du fait de leur importance en volume d'emplois.</li><li>▪ C'est particulièrement vrai en ce qui concerne le commerce dont les données invitent à creuser la nature des mutations à l'œuvre : Chute du commerce indépendant? Progression de la grande distribution? Quid du transfert d'emploi entre les types d'activités commerciales?</li><li>▪ Dans le cadre du plan d'action, un regard particulier devra être apporté pour tenir compte des disparités entre les communes ; par exemple la sous-représentation du recours à l'intérim sur Sainte Suzanne, intérim qui peut parfois être une porte d'entrée vers l'emploi.</li></ul>



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## Les demandeurs d'emplois

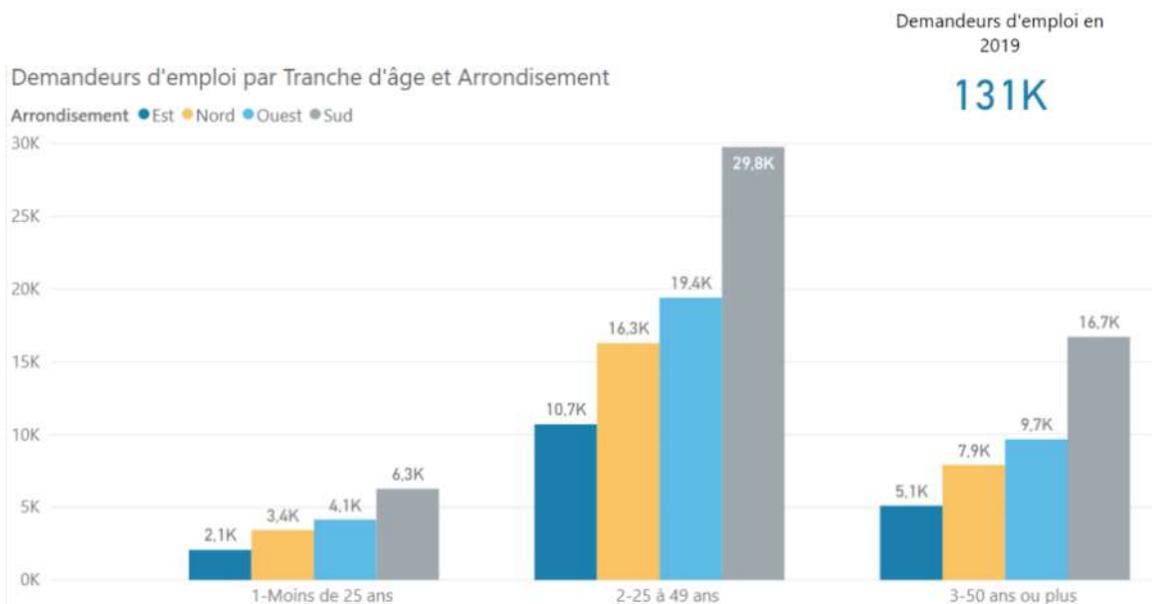
---

## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



## Les demandeurs d'emploi – éléments croisés

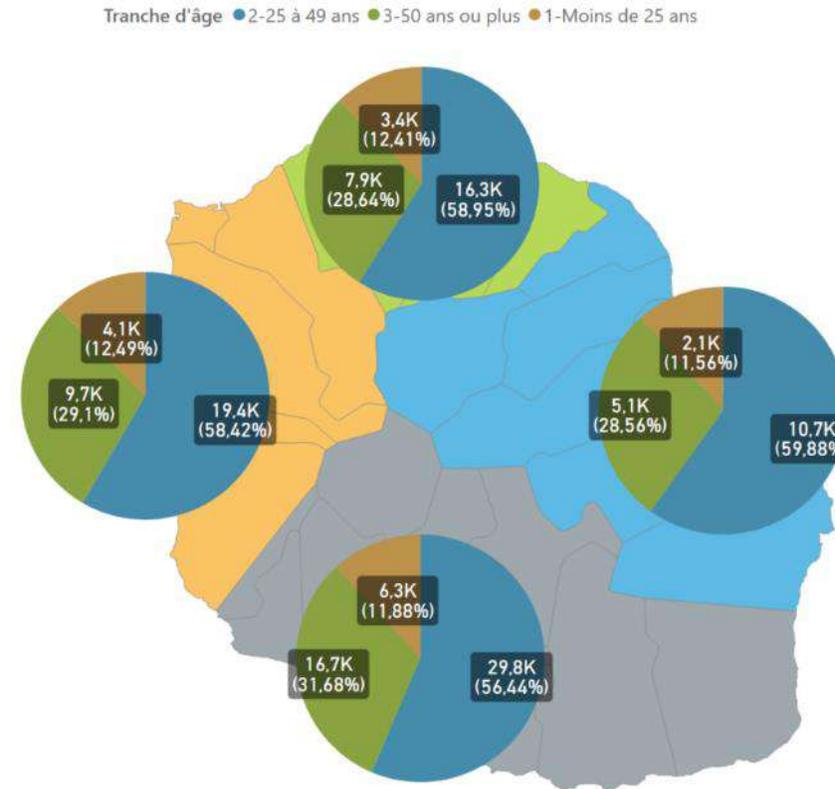
- En décembre 2019, il y avait **27 580 demandeurs d'emploi** de catégorie A dans l'arrondissement **soit 21% des demandeurs d'emploi** du département.
- Le taux de demandeurs d'emploi par tranche d'âge ne marque de différence majeure par rapport au reste du département.
- En volume toutefois le Nord est le 3<sup>e</sup> territoire comprenant le plus de demandeurs et ce dans toutes les catégories d'âge, résultat à mettre en perspective avec son nombre d'habitants.



Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

Demandeurs d'emploi dans l'arrondissement Nord

**28K**



Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

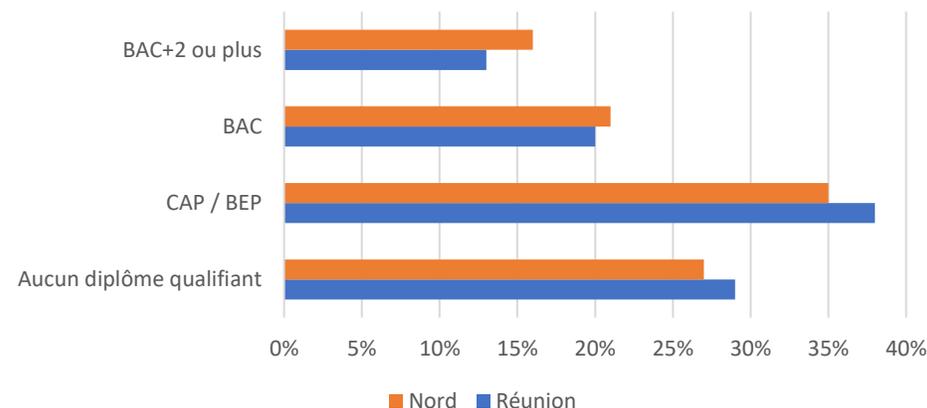
### Éléments clés GPECT

- Si le chômage des jeunes et des seniors est un marqueur traditionnel en France hexagonale et à la Réunion, dans l'arrondissement Nord la part et le volume des 25-49 ans reste également conséquente.
- Par rapport au nombre d'habitants, en proportion, le territoire Nord comporte moins de demandeurs d'emplois que les autres arrondissements.

## Les demandeurs d'emploi – au sein de l'arrondissement

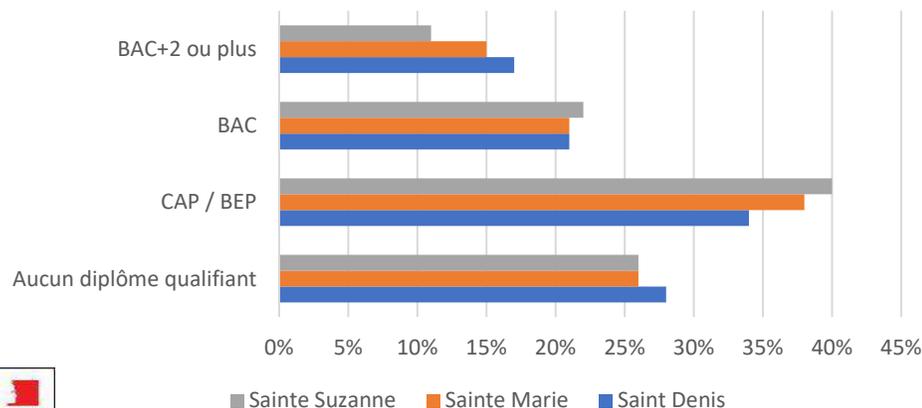
- Le NORD se distingue toutefois du reste du territoire par :
  - **Une part plus importante de ses demandeurs d'emploi ayant une qualification à partir de Bac +2** (16% contre 13%).
  - **Une part moins importante des demandeurs d'emplois non-qualifiés** (27% contre 29%) et des qualifications de niveau CAP/BEP (35% contre 38%).
- Au sein de l'arrondissement ces chiffres se traduisent par des disparités importantes.** La structure de qualification des populations entre les communes peut en être un élément explicatif ainsi que la nature des activités implantées sur les différentes villes.

Répartition des demandeurs d'emploi de catégorie A par niveau de formation en %



Sources : Statistiques Pôle Emploi Région Réunion – décembre 2019

Part de demandeurs d'emploi de catégorie A par niveau de formation en %



Sources : Statistiques Pôle Emploi Région Réunion – décembre 2019

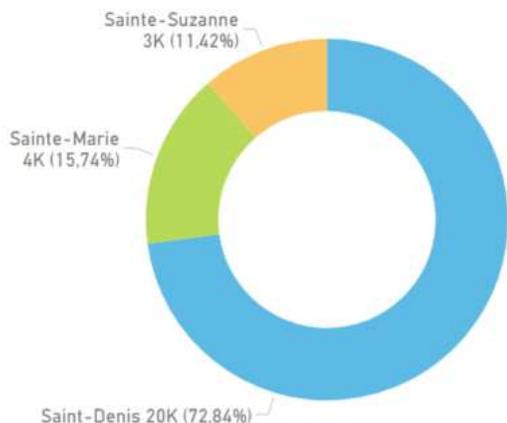
### Éléments clés GPECT

- Une nouvelle fois ces chiffres attirent l'attention sur le niveau de lecture des données. Le poids démographique de Saint Denis tend à ramener la moyenne du Nord vers ses propres tendances, alors qu'à l'échelle de l'arrondissement les disparités existent.
- Point de vigilance : l'orientation d'un plan d'action GPECT devra tenir compte des dynamiques en matière de volume d'emplois mais éventuellement viser également le renforcement des équilibres territoriaux (à confirmer).



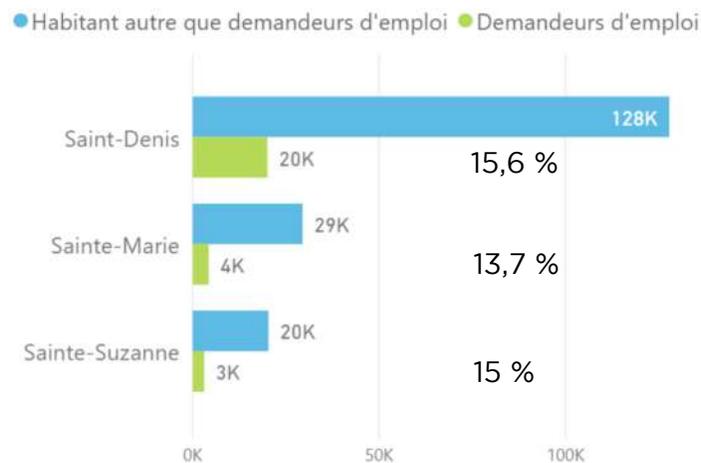
## Les demandeurs d'emploi – au sein de l'arrondissement

Demands d'emploi par commune



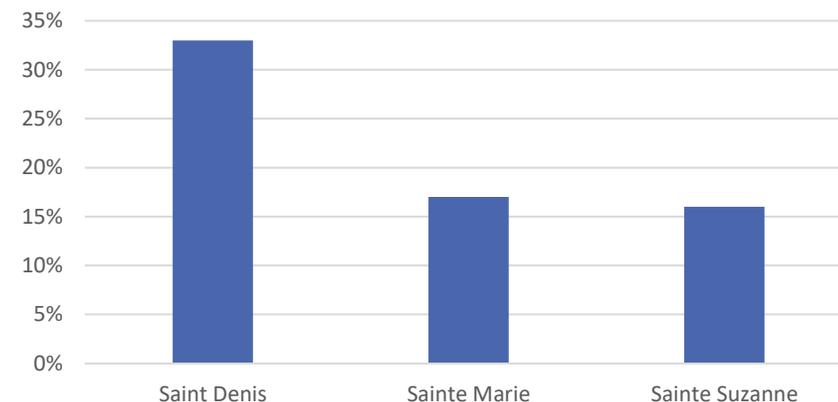
Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

Nombre d'habitant autre que demandeur d'emploi VS Nombre de demandeur d'emploi



Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

% de demandeurs d'emploi de catégorie A en Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville



Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

- La commune de Sainte Marie dispose de 15,75% des chômeurs de l'arrondissement bien qu'elle représente plus de 16,48% de la population.
- De plus Sainte Marie est la commune qui a le plus faible ratio** entre sa population totale et sa population au chômage: 13,7%.
- Avec 33% de ses demandeurs d'emplois issus de Quartiers politique de la ville** (pour près de 17% pour les 2 autres communes), on a ici **une illustration du fait que la configuration urbaine et sociale spécifique de Saint Denis incitera à des réponses fines de proximité.**

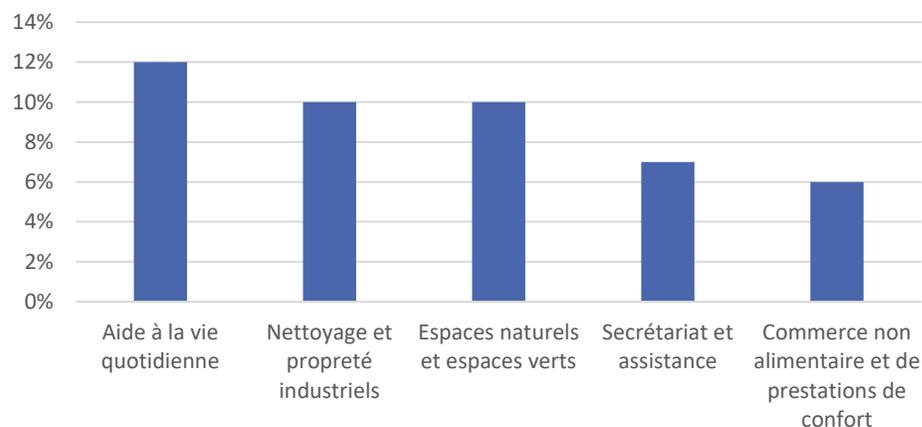
### Eléments clés GPECT

- On observe des disparités territoriales avec une commune de Sainte Marie moins touchée par le chômage que ses voisines.**
- La configuration sociale et urbaine de Saint Denis, avec une part significative de demandeurs d'emplois en QPV, demandera une attention spécifique en matière de préconisations.**

## Les demandeurs d'emploi – domaine de recherche et CSP des demandeurs d'emploi

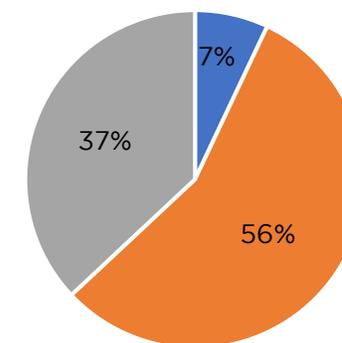
- Parmi **les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi** du Nord, c'est « **l'aide à la vie quotidienne** » qui arrive en tête avec **12%** (14% au niveau départemental) puis le « **nettoyage et propreté industriels** » et les « **espaces naturels et espaces verts** » à 10%.
- Il est intéressant de relever cette **part importante des demandes d'aide à la vie quotidienne**, domaine à priori réputé pour être pourvoyeur d'emplois.
- En ce qui concerne **les pensions elles se situent à 63% en deçà des 1000 euros** mensuels, ce qui est légèrement moins que la moyenne départementale à 65%.

Domaine professionnel du métier recherché par les demandeurs d'emploi, part en en %



Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

Répartition des bénéficiaires selon le montant moyen de l'allocation



■ Inférieur à 500€ ■ De 500 à 1000€ ■ Supérieur à 1000€

Source consolidée - chiffres Pôle Emploi - décembre 2019

### Éléments clés GPECT

**44% des D.E** de l'arrondissement recherchent un emploi **dans 5 domaines d'activités spécifiés par Pôle Emploi.**

A retenir	Enseignements
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Le Nord est globalement moins impacté par le chômage que le reste du territoire. Celui-ci reste toutefois important.</li><li>▪ La structure de la population active amène à des spécificités par rapport à l'ensemble de l'île :<ul style="list-style-type: none"><li>- Une proportion des demandeurs d'emploi diplômés plus importante.</li><li>- Un montant des pensions plus élevé.</li><li>- Un chômage qui reste proportionnellement important sur la tranche des 25-49 ans.</li></ul></li><li>▪ Une configuration urbaine et sociale spécifique à Saint Denis avec une part conséquente de demandeurs d'emploi issus des QPV.</li><li>▪ 44% des D.E de l'arrondissement recherchent un emploi dans 5 domaines d'activités spécifiés par Pôle Emploi.</li></ul>	<p>Le poids de Saint Denis tend à ramener les données statistiques du Nord vers ses propres tendances, alors qu'à l'échelle de l'arrondissement les disparités existent.</p> <p>Ces disparités prennent plusieurs formes, avec par exemple un chômage moins présent pour Sainte Marie ou encore une structure de niveau de formation des demandeurs d'emplois différente sur Sainte Suzanne.</p> <p>L'orientation d'un plan d'action GPECT devra tenir compte des dynamiques en matière de volume d'emploi pour lesquelles la ville de Saint Denis pèse fortement.</p> <p>Elle peut éventuellement viser également le renforcement des équilibres territoriaux sur des champs variés (à confirmer).</p>



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

# Les besoins en emplois et compétences

## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



## Les besoins en emploi par secteur – BMO 2019

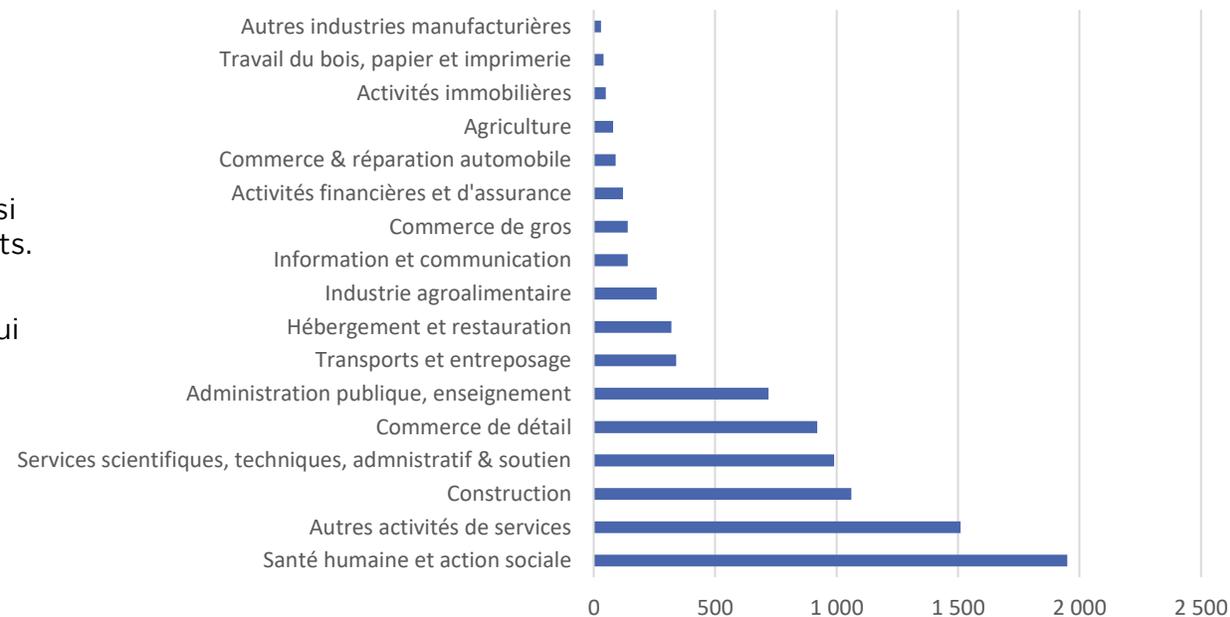
- **En 2019, 27,7% des projets de recrutement des entreprises Réunionnaises concernaient des emplois situés dans l'arrondissement du NORD** (soit 8760 projets sur 31 672).
- En ce qui concerne les secteurs **sur le Nord, la santé et l'action sociale concentre les besoins les plus importants** avec 1950 besoins.
- Les autres activités de service (1510), le secteur de la construction (1060) ainsi que le commerce de détail (920) recueillent également des besoins importants.
- **La spécificité du Nord concerne les services scientifiques, techniques administratifs de soutien** avec 980 besoins exprimés. Le Nord représente à lui seul 43% des besoins du territoire réunionnais sur le sujet.

Projets de recrutement à la Réunion 2019



Sources : Pôle Emploi, BMO 2019

Ventilation des besoins de main d'œuvre en 2019 – Arr Nord



Sources : Pôle Emploi, BMO 2019

### Éléments clés GPECT

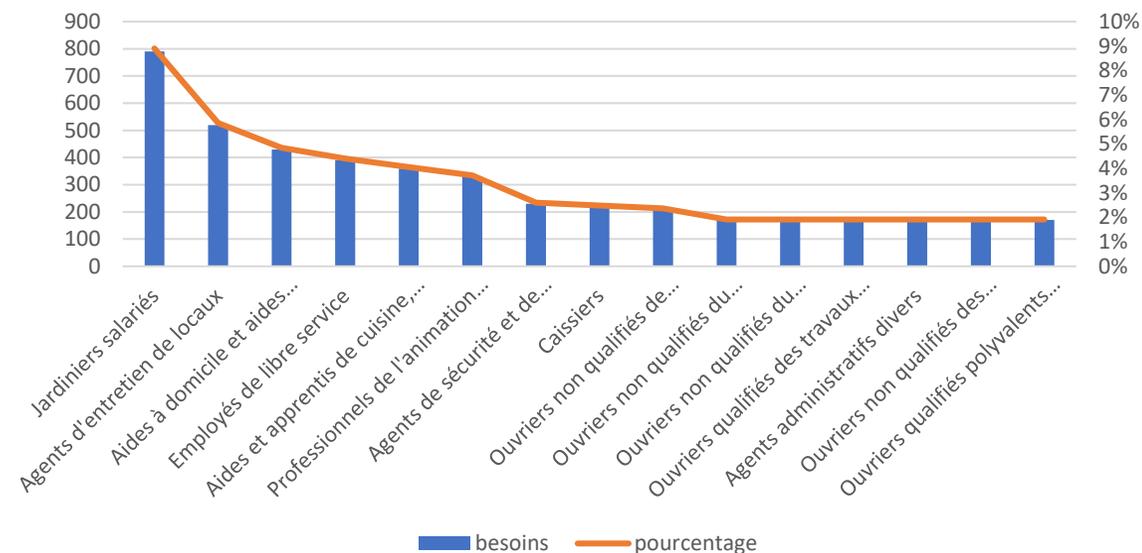
**Les 5 secteurs cités, recueillent à eux seuls 73% des besoins en emploi de l'arrondissement. Si l'on retire les besoins de l'administration, c'est même 80% des besoins qui sont concentrés dans ces activités.**

**Le poids des besoins exprimés dans les services scientifiques, techniques et administratifs de soutien est une spécificité du territoire.**

## Les besoins en emploi par métier – BMO 2019

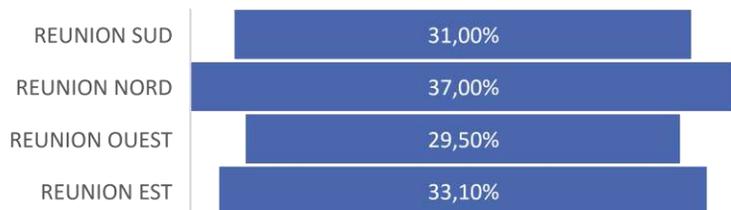
- **51% des projets se concentrent sur 15 métiers seulement.** Certains éléments semblent à relativiser, plusieurs acteurs interrogés nous ayant fait part d'effets cachés qui gonfleraient certaines demandes (notamment les contrats aidés pour les jardiniers).
- **En 2019, les difficultés de recrutement sur le Nord sont les plus importantes de la Réunion,** puisqu'ils concernent **37% des besoins de main d'oeuvre** (contre 32,60% pour La Réunion).
- **Il est à noter le nombre important de besoins sur les aides à domicile et ménagère (5% des besoins) ou les agents d'entretien des locaux (6%)** quand ces métiers représentaient également **les activités les plus recherchées par les demandeurs d'emploi.** En compilant les données on constate que les demandeurs d'emploi seraient près de 6000 sur ce créneau (estimation données 2019), quand les besoins 2019 représenteraient environ 1000 emplois. Même constat pour les jardiniers, environ 2700 demandeurs (décembre 2019) d'emplois pour un besoin de 790.
- **Globalement on constate une corrélation entre les secteurs prioritaires de recherche des demandeurs d'emplois et les résultats du BMO.** Sans certitude à ce stade on peut s'interroger sur cette corrélation qui peut sembler saine mais également comporter des biais éventuels.

Les besoins en emploi 2019 – 15 métiers les plus recherchés



Sources : Pôle Emploi, BMO 2019

Taux de difficultés à recruter par bassin d'emploi - BMO 2019



Sources : Pôle Emploi, BMO 2019

### Éléments clés GPECT

**Le Nord est l'arrondissement rencontrant le plus de difficultés à recruter.** Certains métiers semblent en forte recherche alors qu'ils apparaissent également comme une priorité pour les demandeurs d'emplois. Toutefois les volumes sont parfois d'un rapport de 1 à 6 entre l'offre et la demande. Aussi y a-t-il un point de vigilance qui consisterait à ne pas « sur-orienter » les demandeurs d'emploi vers les secteurs qui sortent comme prioritaires au BMO malgré des volumes réels de besoins plus dispersés. (A confirmer et travailler avec les acteurs de l'emploi dans la suite de la démarche).



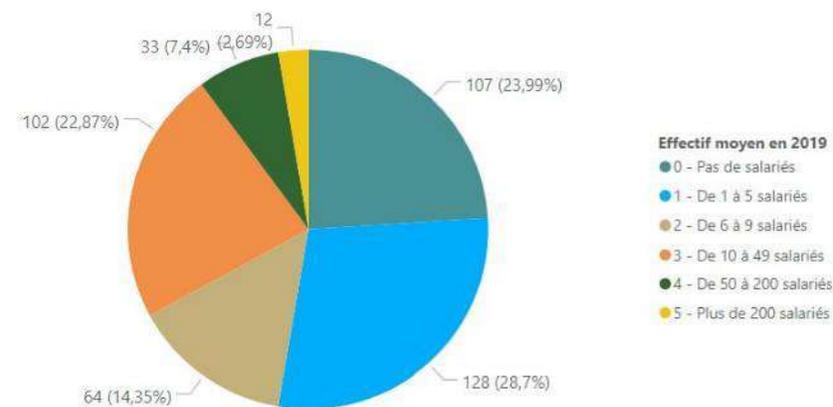
## Sources et détail enquête web

- Les chiffres évoqués dans cette partie s'appuient sur **l'enquête BMO 2019** réalisée par Pôle Emploi (pages précédentes).
- Ils s'appuient également **sur 2 outils mis en œuvre à l'occasion de la mission**:
- ❖ **Une série d'entretiens téléphoniques avec des entreprises du territoire.**
- ❖ **Une enquête web à destination des entreprises réunionnaises** relayée auprès des acteurs économiques par les syndicats et organisations patronales, OPCO, associations d'entreprises.

## Nombre d'entreprises ayant répondu à l'enquête Web: 466

### Effectif moyen - enquête web

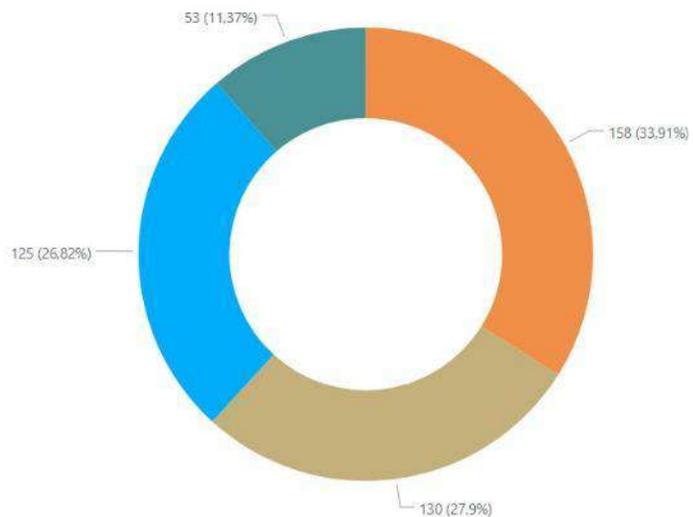
Nombre de réponses par Effectif moyen en 2019



### Répartition par territoire - enquête web

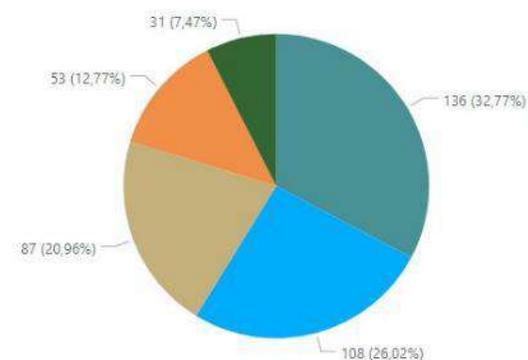
Arrondissement

- SUD
- OUEST
- NORD
- EST



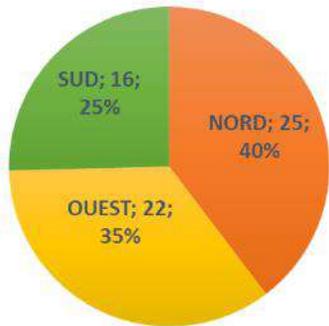
### Répartition des réponses selon le chiffre d'affaire de l'entreprise

Nombre de réponses par Tranche CA annuel moyen (en 2018 et 2019)



**Un panel de 63 entreprises a été interrogé afin de recueillir spécifiquement leurs besoins et problématiques emplois-compétences actuelles et à venir. 25 de ces entreprises avaient un siège dans le Nord.**

Répartition et nombre d'entretiens par arrondissement



Nombre d'entretiens selon l'effectif de l'entreprise



Nombre d'entretiens selon le secteur de l'entreprise



**Point de vigilance :**

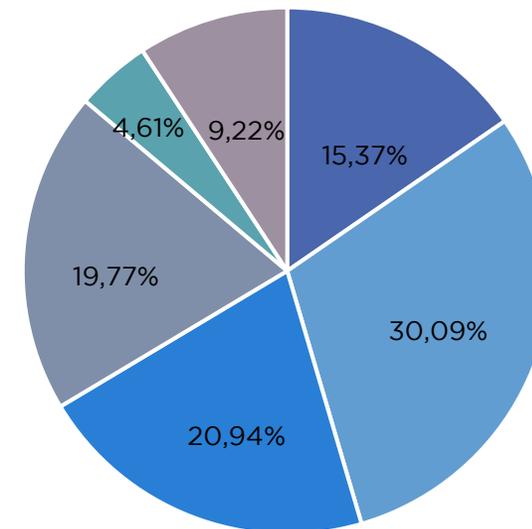
Etant donné la diversité des secteurs représentés et le nombre d'entreprises interrogées, les résultats de ces entretiens n'ont pas fait apparaître de spécificités très marquées liées à un arrondissement en particulier.



## Etat des lieux des recrutements réalisés en 2019 (enquête en ligne, panel Nord)

- D'après notre enquête, parmi les entreprises employant des salariés dans le Nord, **79,5% d'entre elles ont recruté au moins 1 salarié en 2019.**
- Les entreprises recrutent principalement pour remplacer des salariés suite à des départs ou des absences (30%).
- Les créations de postes représentent toutefois **21% des salariés recrutés en 2019** sur le panel.
- On observe également que le poids du CA dans la propension à recruter est évolutif, avec plus de **91% des entreprises du panel ayant un CA de plus entre 1 000 000 et 8 000 000 euros ayant recruté contre moins de 21% pour celles de moins de 100 000 euros.**

Part des recrutements réalisés en 2019 du panel Nord selon le motif



- remplacement de salariés absents (absences de longue durée, maladie...)
- remplacement d'un salarié suite à son départ (départs volontaires, départs à la retraite...)
- Créations de poste :
- surcroît temporaire d'activité :
- une activité saisonnière :
- une mission spécifique (CDD de mission, ...)

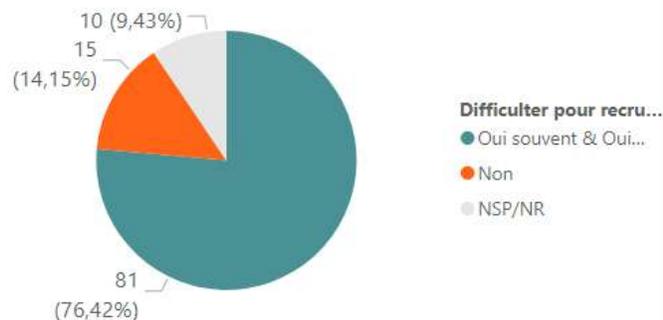
%TG Nombre de réponses par Tranche CA annuel moyen (en 2018 et 2019) et Recrutement...



Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises Réunionnaises

## Les difficultés à recruter dans le Nord

% entreprises ayant des salariés et des difficultés à recruter dans le Nord



- **76,4% des entreprises du Nord de notre panel** ont indiqué avoir des difficultés de recrutement contre **65%** pour l'ensemble des entreprises interrogées dans le cadre de notre enquête. Cette tendance confirme celle donnée par le BMO, à savoir une plus grande difficulté à recruter dans l'arrondissement.

4 secteurs semblent plus particulièrement concernés sur l'arrondissement :

- **Les activités de service**
- **Le BTP**
- **Négoce / Commerce de distribution**
- **Santé / médico-social**

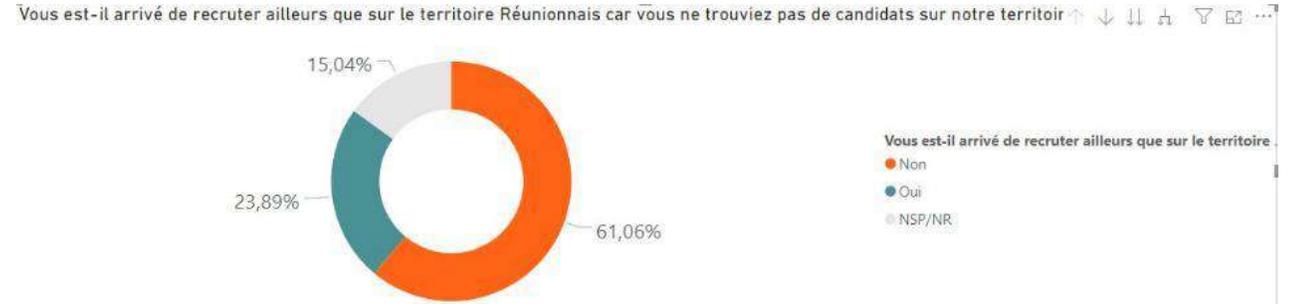
Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises

### Entreprises ayant exprimé des difficultés de recrutement par secteur dans le Nord



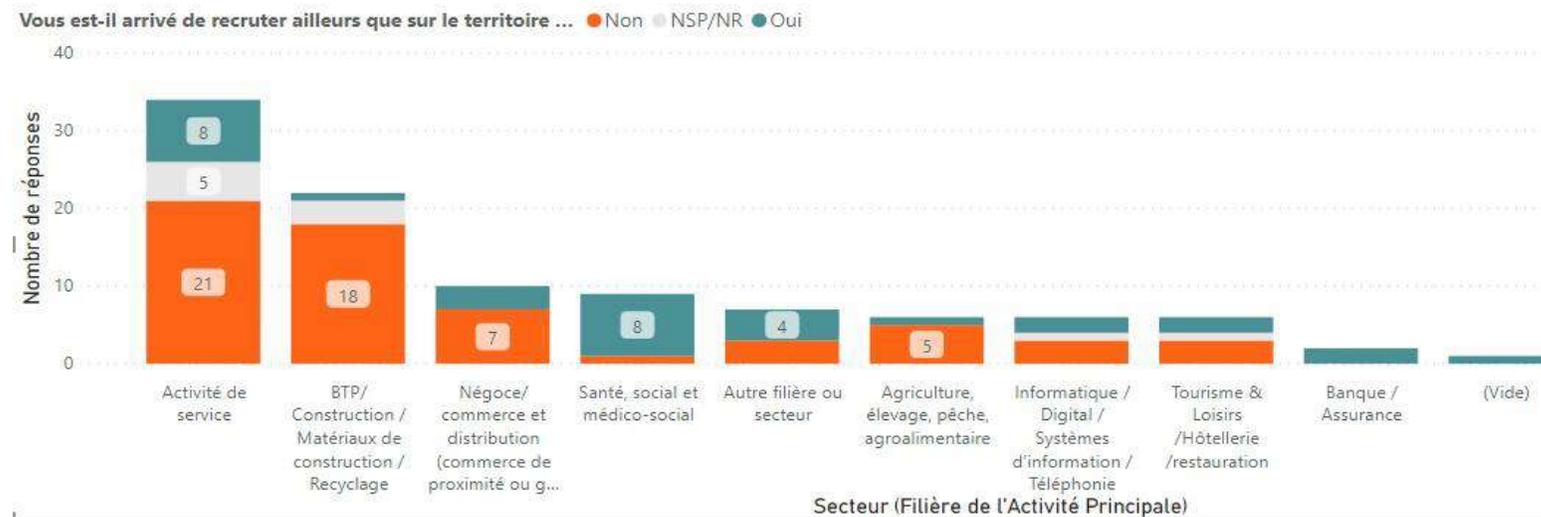
### Les difficultés à recruter dans le Nord

- Les entreprises de notre panel situées dans le Nord **sont plus nombreuses à recruter hors du territoire : 31% vs 20%** concernant le panel interrogé.
- D'une façon générale à La Réunion, les entreprises qui recrutent « ailleurs » indiquent le faire par manque de candidats, le plus souvent sur des postes d'encadrement (entretiens téléphoniques).
- Cette tendance se confirme sur le Nord, avec toutefois un recours plus marqué aux recrutements exogènes dans le secteur santé/médico-social.



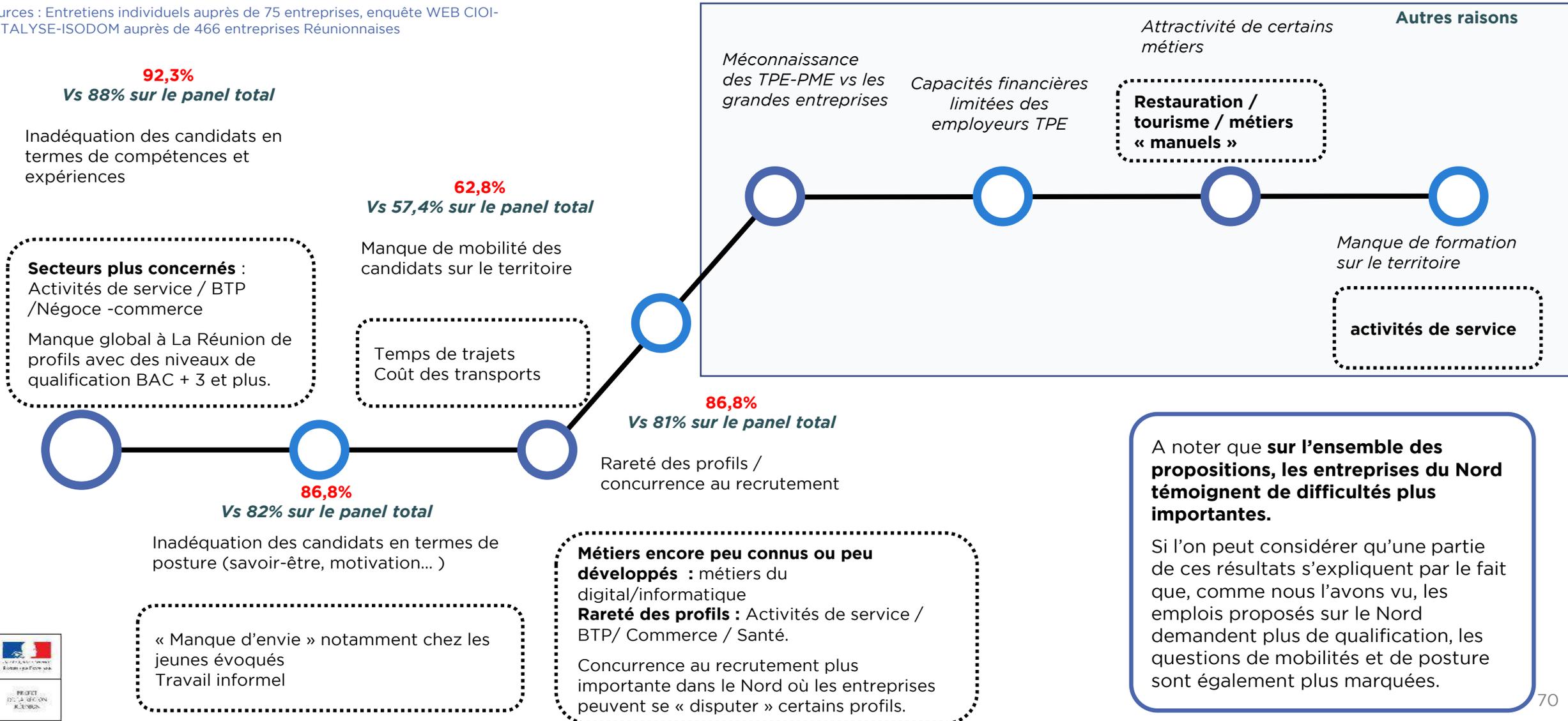
Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises Réunionnaises

Vous est-il arrivé de recruter ailleurs que sur le territoire Réunionnais car vous ne trouviez pas de candidats sur notre territoire ?



## Difficultés à recruter : les principales raisons dans le Nord

Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises Réunionnaises



## « Verbatims » concernant les difficultés de recrutement

« Désaffection de certaines filières de formation, comme par exemple le service en salle »

« Les jeunes refusent souvent de travailler dans le domaine de la restauration »

(Restauration)

« Beaucoup de jeunes sont là par dépit, sans réelle vocation »  
(services à la personne)

« Inadéquation entre demande de salaire élevés et compétences réelles »  
(services)



« Les capacités financières / charges sociales »  
TPE

« Plus on a besoin de qualifications et de compétences, plus on a besoin de recruter en métropole »  
(Immobilier)

« Le coût du transport et le temps de trajets sont des freins à l'embauche pour un salarié au SMIC »  
(Santé)

« On veut des gens qui ont des capacités d'évolution »  
(Energie)

« Difficulté de trouver des jeunes motivés qui veulent travailler dans des métiers manuels »  
(Commerce)

Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises Réunionnaises

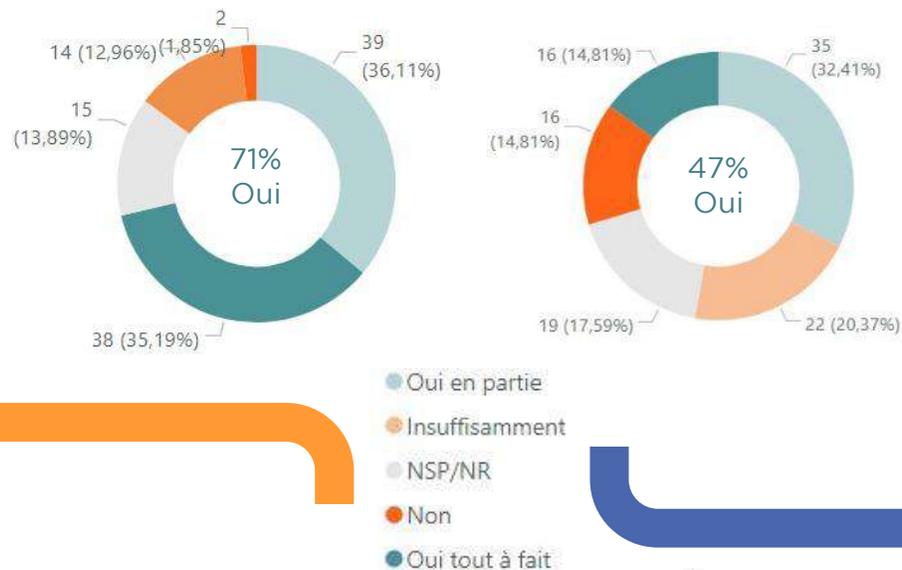
## Evaluation des compétences des salariés en poste

### Savoir-faire métier

**Besoin de compétences transversales :** autonomie, polyvalence, organisation et anticipation.

Constat d'un écart / retard entre le contenu pédagogique de certaines formations et le métier réel conduisant à une certaine « inemployabilité ».

### Question : vos salariés actuels ont-ils les compétences...?



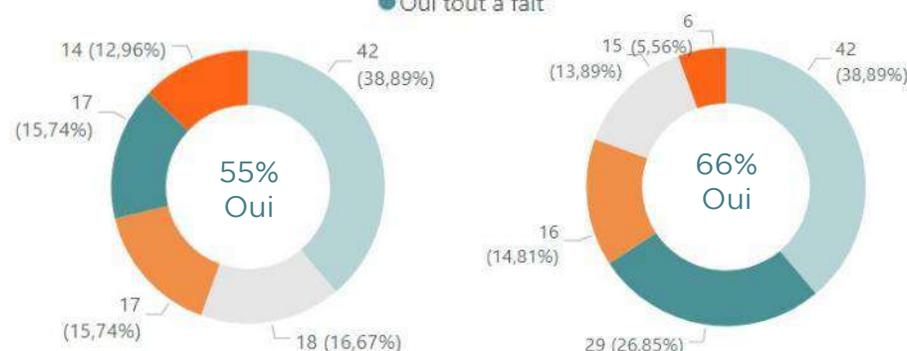
### Compétences managériales

- Petites structures : constat d'un manque de motivation des salariés à prendre des responsabilités (notamment si elles ne s'associent pas d'une revalorisation suffisante).
- Beaucoup de managers issus du « terrain » avec un manque d'accompagnement sur le management.
- Manque de profils avec un haut niveau de qualification (BAC + 3 et plus).

### Domaine du pilotage

**Constat particulièrement important dans les secteurs :**

- Négoce
- Transport
- Informatique / communication



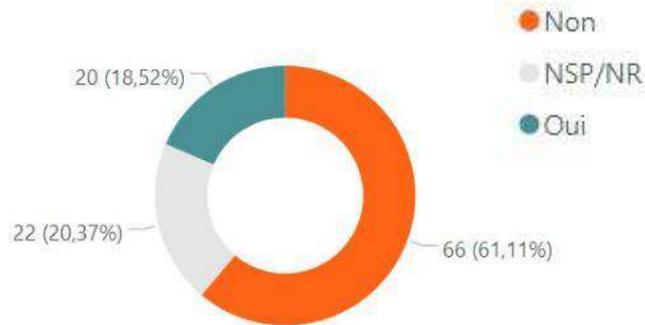
### Comportements, savoir-être

Difficultés observées en particulier chez les jeunes générations (à ne pas généraliser).  
Critère de recrutement de plus en plus important pour les entreprises.  
Si les candidats sont jugés durement sur ce point, les entreprises reconnaissent toutefois majoritairement ces compétences à leurs salariés en poste.

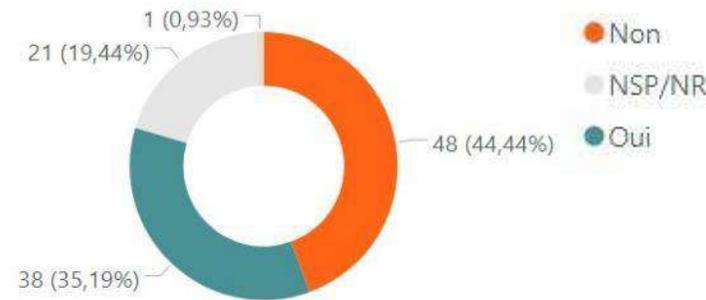
## La vision des entreprises du Nord sur l'évolution des compétences

- Environ **56,7% des entreprises du Nord pensent que les compétences de leurs salariés vont devoir évoluer dans les 5 prochaines années** (contre 58% des entreprises du panel global).
- Elles sont **18,5% à estimer que certains métiers seront en recul** et presque **35% à penser que certains métiers vont émerger ou se développer**, ce qui est comparable à l'ensemble des entreprises du Département. Toutefois, un nombre conséquent d'entre elles indiquent ne pas savoir si oui ou non certains métiers déclineront ou se développeront.

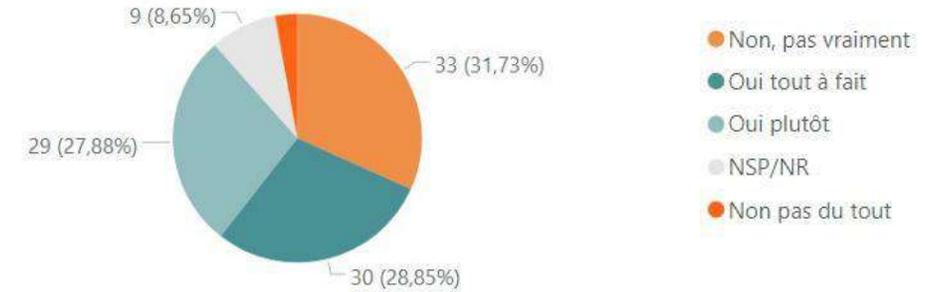
*Part des entreprises du Nord estimant que certains métiers seront en recul dans les 5 prochaines années*



*Part des entreprises du Nord estimant que certains métiers vont émerger ou se développer dans les 5 prochaines années*



*Part des entreprises du Nord estimant que les compétences de leurs salariés vont devoir évoluer dans les 5 prochaines années*



### Éléments clés :

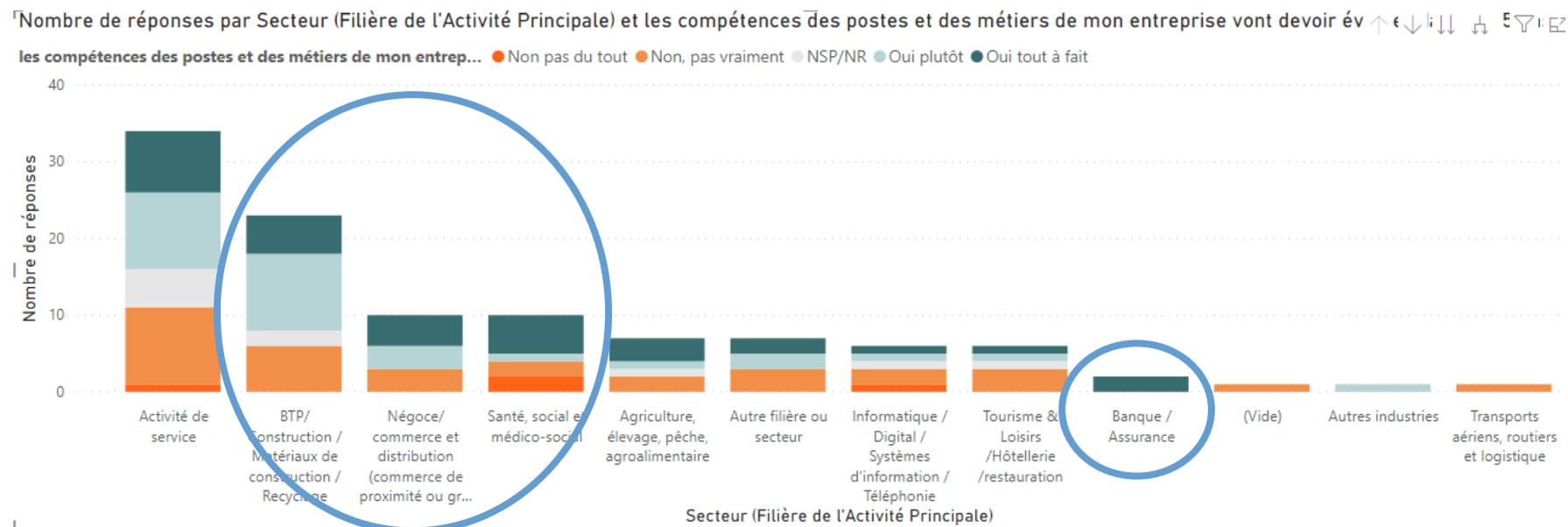
- Globalement, les entreprises ne semblent pas anticiper de mutations importantes en termes de métiers dans leurs secteurs respectifs.
- Pour autant, dans le détail, les évolutions de compétences en lien avec certains métiers en tension aujourd'hui, font apparaître un certain nombre de besoins.

## Compétences qui vont devoir évoluer dans les 5 ans

Une proportion plus marquée des entreprises considèrent que les compétences vont devoir évoluer dans les secteurs de :

- Santé/ Social
- Banque / Assurance
- BTP
- Négoce Commerce

Part de réponses par secteur



Les domaines dans lesquels les entreprises pensent que les compétences vont évoluer / besoins de compétences

Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises Réunionnaises

## COMPETENCES TRANSVERSES



### Techniques métier

- Evolutions des techniques liées aux métiers (automatisation, et évolutions technologiques) impliquant des « mises à jour » et des apprentissages nouveaux

### Digitalisation

- Intégration des technologies numériques dans tous les secteurs
- Basculement vers la digitalisation de la relation client
- Maîtrise de l'outil informatique

### Management

- Compétences de l'encadrement intermédiaire (chefs d'équipe...)
- Encadrement supérieur et pilotage de l'entreprise
- Pilotage commercial

### Attitudes au travail

- Plus d'importance accordée à :
  - La relation interpersonnelle
  - La polyvalence
  - La flexibilité
  - L'implication

## SPECIFICITES SECTORIELLES ARR. NORD



### Activités de service

- Evolutions réglementaires
- Elargissement du domaine d'activités
- Management d'unités commerciales



### Santé

- Management
- Fonctions supports
- Droit social
- Psychiatrie
- Télémédecine



### BTP/Construction

- Evolutions réglementaires (QSE, ...)
- Digitalisation sur toute la chaîne
- Management (équipe, chantier)
- Fonction commerciale
- Polyvalence



### Activités scientifiques et techniques

- Technologies en forte évolution (innovation, digitalisation)
- Polyvalence des salariés



### Commerce

- E-commerce (gestion, vente, réseaux sociaux, relationnel clients, SAV)
- Adaptabilité
- Compétences relationnelles (gestion des conflits, stress, communication)



### Hôt-Restau.

- Linguistiques : anglais
- Marketing digital
- Management
- Relationnel clientèle professionnelle

## Première cartographie des métiers par secteurs

Aujourd'hui	Vision prospective	
<p> <b>METIERS EN TENSION</b> (difficultés de recrutement, compétences à développer sur le territoire)</p>	<p> <b>METIERS EN REcul</b></p>	<p> <b>METIERS EN DEVELOPPEMENT/MUTATION</b></p>
<p> Agriculture</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevage bovin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torréfacteurs</li> <li>• Développement des compétences vers les métiers du tourisme</li> </ul>
<p> Santé / médico-social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers médicaux (médecins, kiné, pédiatres, orthophonistes...)</li> <li>• Aide-ménagères à domicile : <b>compétences et attractivité des métiers</b></li> <li>• Coordinateurs de soins / parcours de santé</li> <li>• Educateurs spécialisés</li> </ul>	<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers non qualifiés (diplômes et compétences exigés dans le SAP)</li> </ul> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécialistes du handicap et de l'autisme</li> </ul>
<p> BTP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers de 2<sup>nd</sup> œuvre : attractivité des métiers</li> <li>• Maintenance industrielle</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domotique</li> <li>• Vidéo surveillance</li> <li>• Imprimantes 3D</li> </ul>
<p> Industrie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateurs de production : attractivité des rémunérations</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers non ou peu qualifiés vs des métiers qui demandent davantage de qualifications techniques</li> </ul> <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Emplois peu qualifiés</p>

## Première cartographie des métiers par secteurs

### Aujourd'hui

**METIERS EN TENSION**  
(difficultés de recrutement, compétences à développer sur le territoire)



Commerce / auto

- Métiers de bouche
- Gestion d'espace en magasin
- Encadrement (chef de secteur, de rayon, chefs d'ateliers)
- Mécaniciens



Tourisme-  
Hot.Rest.

- Serveurs et métiers de la restauration : attractivité



Services



Métiers de l'informatique /  
comm. / digital

### Vision prospective

**METIERS EN REcul**

**METIERS EN DEVELOPPEMENT/MUTATION**

- Vendeurs
- Caissiers

- Community manager, développeurs web...
- Mécaniciens véhicules hybrides et électriques

- Accueil physique et téléphonique

- Métiers autour du sport / santé

**Emplois peu qualifiés**

- Métiers non qualifiés (diplômes et compétences exigés dans le SAP)

- Domotique
- Vidéo surveillance
- Imprimantes 3D

- Techniciens infrastructures

- Gestion des processus de l'entreprise (TPE et PME)
- Nouvelles technologies

## « Verbatims » de nos échanges concernant les compétences

« Le **digital** devient un mode de communication et d'échanges essentiel. Y recourir pour se faire connaître, dans la zone Océan Indien, en Afrique voire dans d'autres parties du monde va demander une autre façon d'appréhender nos métiers. »

« Le savoir-être est quasiment aussi important que le savoir-faire »



« La **législation** change, nous devons nous adapter et mettre les compétences de nos salariés en accord avec les nouvelles directives législatives. »

Compétences comportementales : « On rencontre des problèmes car ça ne s'apprend pas à l'école »

« Il est nécessaire d'améliorer la mobilité des jeunes afin qu'ils grandissent et reviennent d'avantage formés sur le territoire réunionnais »

« Le savoir-être est quelque chose de fondamental car on part du principe que toute la technique s'apprend »

« Nous avons besoin de compétences en **relations humaines** (interne et relation clients) »

## Synthèse – les besoins emplois et compétences – Implications pour la GPECT

A retenir	Enseignements
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les besoins en main d'œuvre de l'arrondissement correspondent en termes de volume aux principaux secteurs employeurs du bassin, en effet les secteurs clés rassemblent une part très majoritaire des besoins des entreprises.</li> <li>▪ Certains recrutements estimés difficiles pourraient indiquer que certains métiers sont en tension sur le territoire bien que le nombre de demandeurs d'emploi puisse être important sur ces créneaux.</li> <li>• Dans ce cadre, les raisons expliquant les difficultés de recrutement sont à regarder de près, notamment celles relevant des compétences, et en particulier des compétences comportementales et du niveau de qualification.</li> <li>• Pour autant, en termes de métiers et de besoins dans les années à venir, les entreprises expriment (sans qu'il ne faille généraliser ces indications) :</li> <li>• <b>Métiers en déclin</b> : les métiers avec des faibles niveaux de qualification (métiers manuels, accueil du public...)             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Métiers en tension actuellement</b> : une diversité de métiers et notamment certains qui seront « demain » en mutation</li> <li>• <b>Métiers en développement</b> : variables selon les secteurs mais incluant davantage de qualification / technicité / approche globale et digitale</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Par rapport aux besoins qui émergent des entreprises, des réponses devront pouvoir être trouvées à court terme sur des métiers indiqués comme « en tension » ou difficiles à recruter en identifiant les critères clés de recrutement.</li> <li>▪ Les besoins en compétences liés aux métiers en émergence doivent pouvoir être précisés afin d'identifier les correspondances (ou les manques) en matière de formation professionnelle.</li> <li>▪ Certains biais dans l'orientation des demandeurs d'emplois pourront être travaillés, et potentiellement infirmés, par un échange spécifique avec les acteurs concernés.</li> <li>▪ La suite de la mission doit permettre de pouvoir finement lister les métiers en déclin et en tension en travaillant avec les acteurs des secteurs clés afin de pouvoir proposer différents parcours professionnels d'évolution.</li> <li>▪ Le développement des compétences transverses à tous les secteurs (management / digital / attitudes) notamment doit pouvoir trouver des réponses adaptées aux différents « publics » : jeunes / Demandeurs d'emploi / salariés en poste</li> </ul>

L'impact économique et sur l'emploi lié à la crise sanitaire du COVID-19 ne peut être pris en compte à ce stade mais devra permettre des réajustements afin d'intégrer dans l'approche GPEC-T, les modalités et les besoins de retour à l'emploi dans certains secteurs notamment (évolution des besoins, appuis spécifiques)



C.I.O.I.  
Conseil et Ingénierie Océan Indien



isodom  
PERFORMANCE, SIMPLY HUMAN.

Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## Synthèse et orientations

---

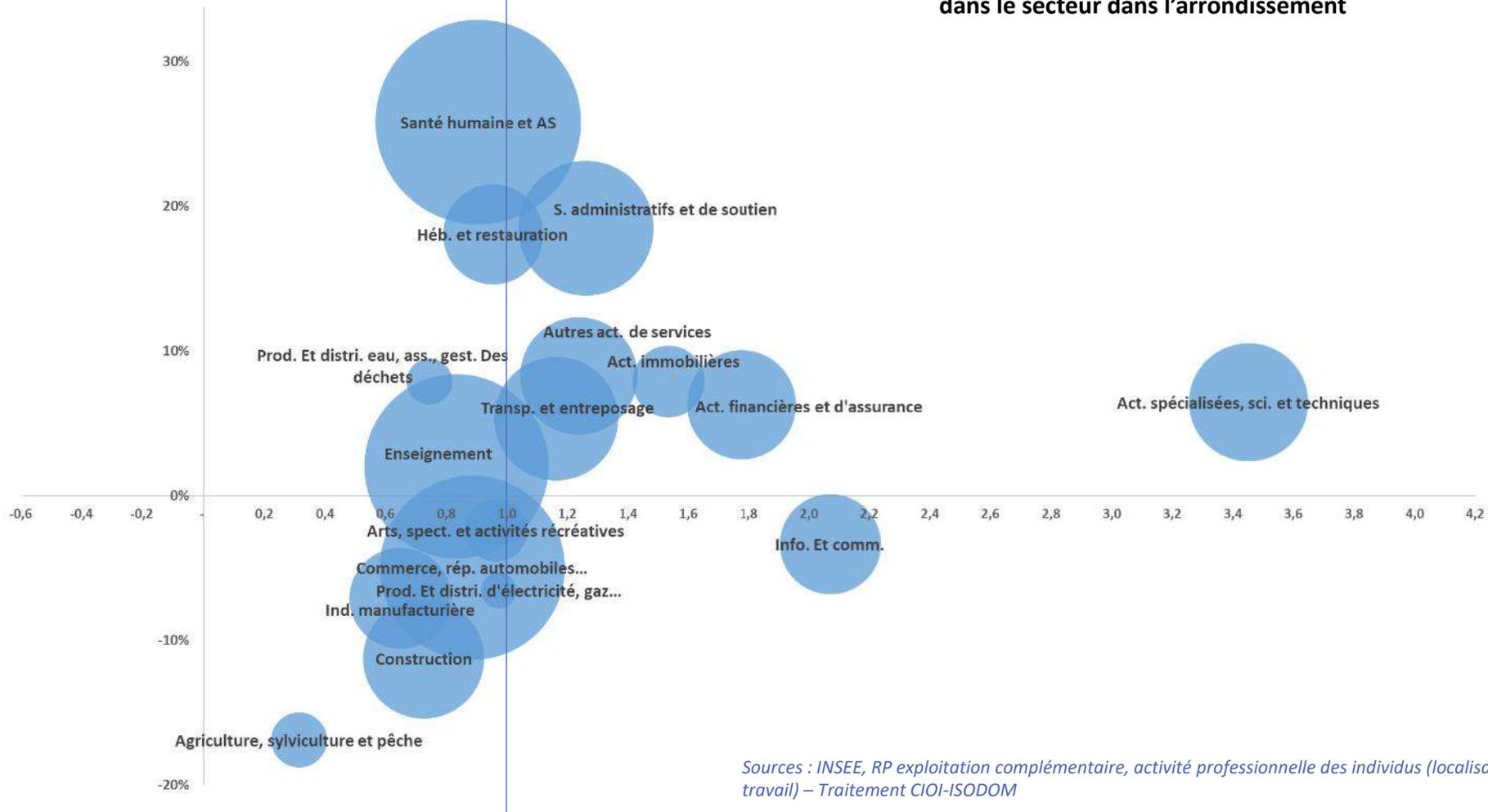
## ETAT DES LIEUX DYNAMIQUES DES EMPLOIS ET DES BESOINS LOCAUX



## Matrice de spécificité de l'arrondissement Nord

Taux de croissance du nombre d'actifs dans l'emploi entre 2011 et 2016 sur l'arrondissement

Taille des bulles = % actifs dans l'emploi dans le secteur dans l'arrondissement



Représentation du nombre d'actifs en emploi relativement à La Réunion (1 étant la moyenne départementale)

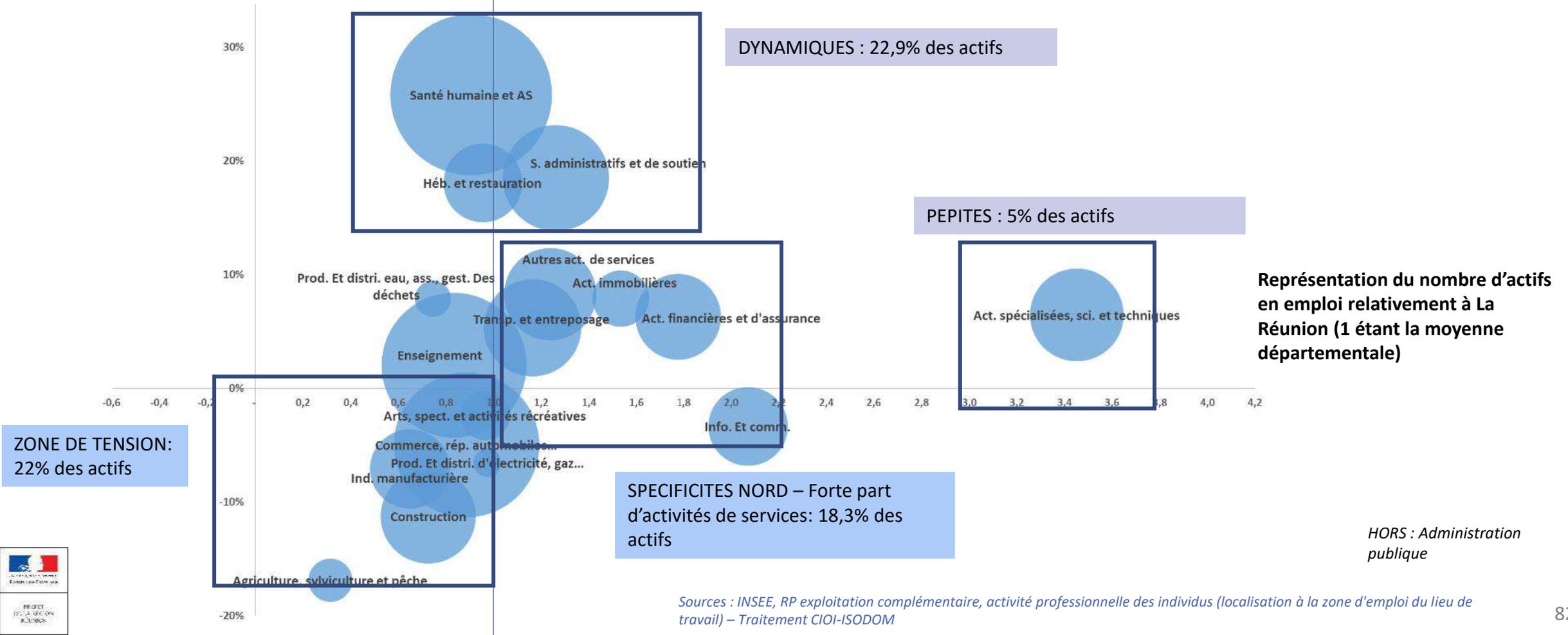
HORS : Administration publique

Sources : INSEE, RP exploitation complémentaire, activité professionnelle des individus (localisation à la zone d'emploi du lieu de travail) – Traitement CIOI-ISODOM

## Matrice de spécificité

Taux de croissance du nombre d'actifs dans l'emploi entre 2011 et 2016 sur l'arrondissement

Taille des bulles = % actifs dans l'emploi dans le secteur dans l'arrondissement



## Synthèse - matrice de spécificité

\* Particulièrement pour le commerce vu l'enjeu en volume d'emplois et les données qui montrent une augmentation du nombre de salariés mais la baisse de la population active.

	Caractéristiques	Secteurs concernés dans le Nord	Impact GPEC-T
<b>DYNAMIQUE</b> 22,9% des actifs en emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance supérieure à 18% de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs globalement équivalent en matière de part du nombre d'actifs vs La Réunion</li> </ul>	Santé Humaine et action sociale Services administratifs et de soutien Hébergement et restauration	Analyser la croissance prévisionnelle de ces secteurs, leur potentiel de création d'emplois et les besoins en compétences
<b>PEPITES</b> 5% des actifs en emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance supérieure à 6,5% de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteur très représenté dans le Nord par rapport au reste du territoire</li> </ul>	Activités spécialisés scientifiques et techniques	Analyser la dynamique de ce secteur au regard des enjeux territoriaux du bassin Nord; Détailler au sein du secteur les branches et les activités clés.
<b>Spécificités Nord</b> 18,3% des actifs en emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Secteurs majoritairement en croissance entre 1% et 10% de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs majoritairement sur-représentés dans le Nord</li> </ul>	Autres activités de service Activités immobilières Activités financières et d'assurance Transport et entreposage Information et communication (seul secteur en légère baisse)	A soutenir en fonction des besoins des spécifiques sur certains métiers (métiers en tension, en mutation....)
<b>Zone de tension</b> 21% des actifs en emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décroissance de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs sous-représentés dans le Nord</li> </ul>	Construction Agriculture Act. spécialisées, sci. et techniques Industrie Manufacturière Commerce, rép. automobiles... Production électricité et gaz	Analyser les dynamiques sectorielles et les mutations économiques impactant les emplois et les compétences* Envisager le cas échéant la reconversion de certains actifs

La dynamique sectorielle de l'arrondissement doit être analysée **au regard de la dynamique sectorielle départementale** en lien avec :

- Les projets et les ambitions des acteurs locaux et des branches (le cas échéant)
- La mise en œuvre des programmatiques régionales pour ces secteurs

Cf. Livrable complémentaire de la mission sur les filières.

- Envisager les emplois et les compétences dont l'arrondissement a et aura besoin **suppose une démarche qui s'appuie sur les réalités locales**. Nous l'avons partagé lors de nos échanges avec les interlocuteurs dans les territoires, **l'enjeu de proximité est un enjeu central des mutations et du développement de l'emploi local**.
- **Travailler l'articulation entre cette approche locale et une capacité d'action à l'échelle globale** (notamment au niveau des secteurs / domaines d'activités) **sera l'un des défis à relever** pour l'ensemble des parties prenantes. En effet, **l'échelle d'action et les moyens d'actions** ne se matérialisent pas nécessairement sur les mêmes niveaux en fonction des problématiques relevées. **Les niveaux de pertinence et d'efficience devront être ainsi recherchés au cas par cas**.
- La GPECT croise une vision **à court-moyen terme de réduction du chômage** en lien avec les besoins actuels des entreprises et des secteurs (notamment métiers en tension ou métiers en déclin) **avec une approche prévisionnelle plus large qui interroge les équilibres territoriaux et les choix stratégiques de développement de La Réunion**. Cette articulation, pas nécessairement contradictoire, pourrait néanmoins réinterroger certains arbitrages en matière de politiques publiques et de financement.
- Enfin, **la crise sanitaire et économique liée au COVID-19** est à l'œuvre au moment où nous écrivons ces pages. Elle devra être **prise en compte dans ses impacts et permettre le cas échéant de réorienter certains axes** et approches dans une perspective d'adaptation au plus juste quant aux besoins du territoire.

**Cette flexibilité dans l'intervention est le propre d'une démarche de GPEC-T.**

## Les approches à mettre en œuvre dans la suite de la GPEC-T

**Des enjeux territoriaux et locaux importants** : environnement et développement durable, mobilité, proximité, innovation, digitalisation créant des **ruptures et des mutations**

### Approche par les secteurs

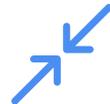
Secteurs clés pour l'arrondissement (potentiel de création d'emploi, ou en difficultés)

Filières d'excellence Réunionnaises / locales



- Comment attirer / recruter / former les D.E / salariés / jeunes sur des secteurs identifiés clés pour La Réunion et l'arrondissement ?

Approche par les métiers actuellement en tension (*mais potentiellement en mutation*)



- Comment à court terme développer une certaine attractivité pour certains métiers ou secteurs ?
- Comment développer des mobilités internes ou externes vers ces métiers ?

Approche via l'insertion par l'activité économique



- Dans le potentiel de création d'emploi, comment mieux « flécher » l'insertion par l'activité économique et la développer ?
- Comment mieux cibler les publics potentiels ?

Approche via les projets structurants du territoire



- Comment faire des projets d'aménagement du territoire des leviers de développement économiques des entreprises sur le territoire ?
- Comment préparer l'arrondissement aux impacts emplois-compétences des projets ?

## Prochaines étapes

**Des enjeux territoriaux et locaux importants** : environnement et développement durable, mobilité, proximité, digitalisation créant des **ruptures et des mutations**

### Approche par les secteurs

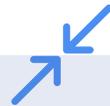
Secteurs clés pour l'arrondissement (potentiel de création d'emploi, ou en difficultés)

Filières d'excellence Réunionnaises / locales

Approche par les métiers actuellement en tension (*mais potentiellement en mutation*)

Approche via l'insertion par l'activité économique

Approche via les projets structurants du territoire



Approfondissement des axes et priorisation avec les acteurs locaux (entreprises, OPCO, EPCI, Région...)

Croisement avec les dispositifs de recrutements existants, l'offre de formation (initiale / continue) et les dispositifs de formation (au niveau Départemental et à l'échelle de l'arrondissement)