

# GPEC-T Arrondissement SUD



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



Katalyse  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

## ETAT DES LIEUX ACTUEL ET PROSPECTIF DES BESOINS LOCAUX ET DES RESSOURCES DISPONIBLES



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



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
RÉUNION

# Sommaire

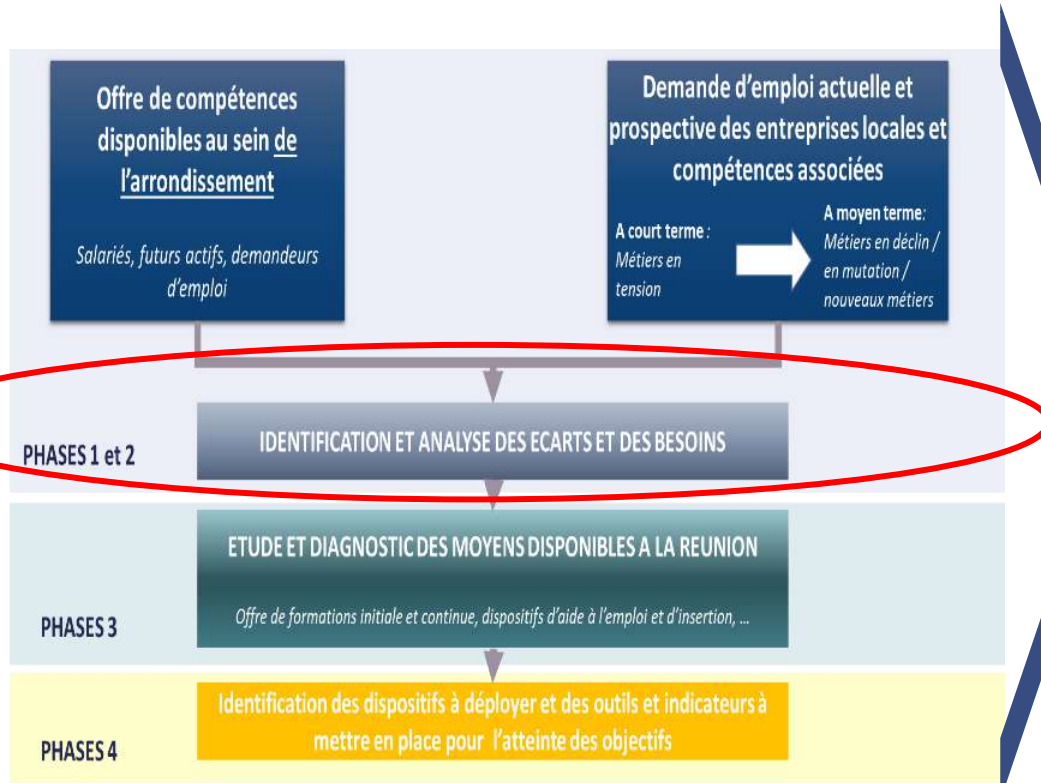
<h3>Introduction</h3> <p>Point d'étape</p>  <p>3</p>	<h3>1. Présentation synthétique de l'arrondissement</h3> <p>Identité et contexte de l'arrondissement Sud, l'arrondissement en quelques chiffres clés</p>  <p>7</p>	<h3>2. Portrait démographique et social</h3> <p>Dynamique démographique, niveau d'étude, revenu moyen et taux de pauvreté, structure et caractéristiques de la population active</p>  <p>12</p>	<h3>3. Projets et ambitions stratégiques territoriales</h3> <p>Problématiques, enjeux, impacts sur la GPEC-T</p>  <p>21</p>
<h3>4. Le tissu économique, les emplois et leurs spécificités au sein de l'arrondissement</h3> <p>Les entreprises locales et leurs caractéristiques, les principaux employeurs du territoire, la population active occupée</p>  <p>34</p>	<h3>5. La situation de l'emploi</h3> <p>Emploi et chômage, portrait des demandeurs d'emploi (déc. 2019)</p>  <p>48</p>	<h3>6. L'économie sociale et solidaire et l'insertion par l'activité économique</h3> <p>Principaux acteurs, réalisations et résultats</p>  <p>59</p>	<h3>7. Les Besoins actuels des entreprises locales</h3> <p>Besoins exprimés par les entreprises de l'arrondissement aujourd'hui et demain en termes de recrutements et de compétences. Métiers en tensions, en développement, en déclin</p>  <p>85</p>
<h3>Conclusion et approches privilégiées pour la GPEC-T de l'arrondissement</h3> <p>La matrice des secteurs spécifiques à l'arrondissement Sud et enjeux Les approches préconisées dans la suite de la GPEC-T</p>  <p>85</p>		<h3>Annexes</h3>  <p>92</p>	

# Introduction

---

Point d'étape

## 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)

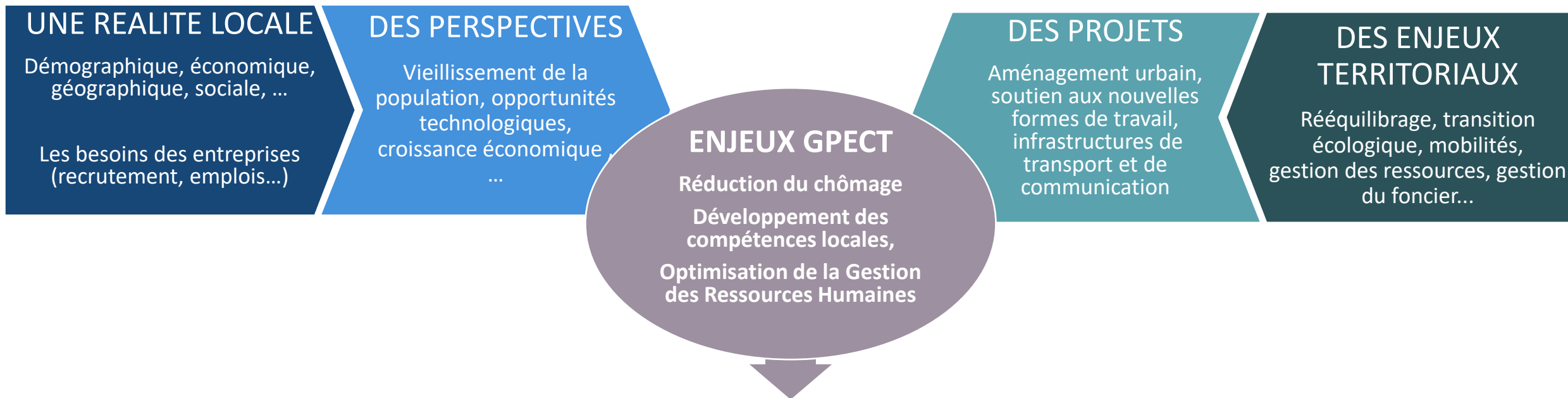
- Finaliser le livrable 2 qui vise à disposer d'une cartographie partagée des compétences disponibles au niveau du territoire en lien avec les besoins des entreprises
- COFIL 2 pour :
  - Valider le livrable (dans un format adapté)
  - Partager les choix des « filières stratégiques »
  - Orienter la 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

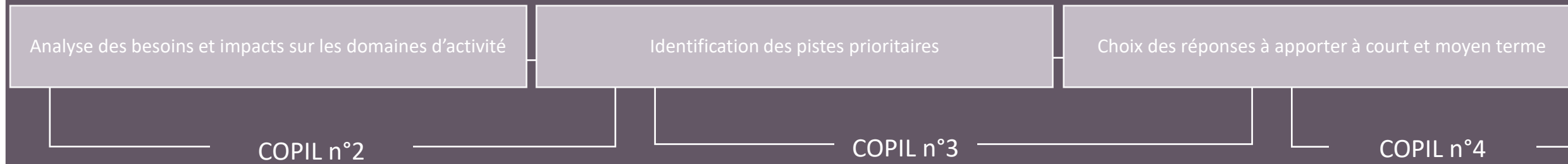
- 1- Ce qui demandera un **fort volume emploi** et/ou
- 2 - les niches de **réinsertion de publics éloignés de l'emploi** et/ou
- 3-Le Développement de **métiers nécessitant des compétences de haut niveau** et œuvrant au rayonnement réunionnais et/ou
- 4-Les **métiers en forte mutation**

\* le Livrable 2 était attendu en juin

## Les partis pris de l'étude



### IMPACTS EMPLOIS & COMPETENCES



# Moyens utilisés



Entretiens avec les  
acteurs institutionnels

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

Entretiens avec les  
acteurs de l'emploi

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

Entretiens collectifs  
d'entreprises par  
secteur\*



Enquête en ligne auprès  
des entreprises de  
l'arrondissement (158  
réponses)

Entretiens individuels  
téléphoniques auprès  
de 16 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.*

# 1. Présentation synthétique de l'arrondissement

---

Identité et contexte de l'arrondissement Sud, l'arrondissement en quelques chiffres clés

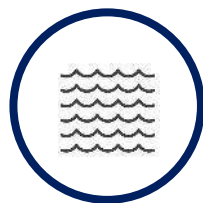
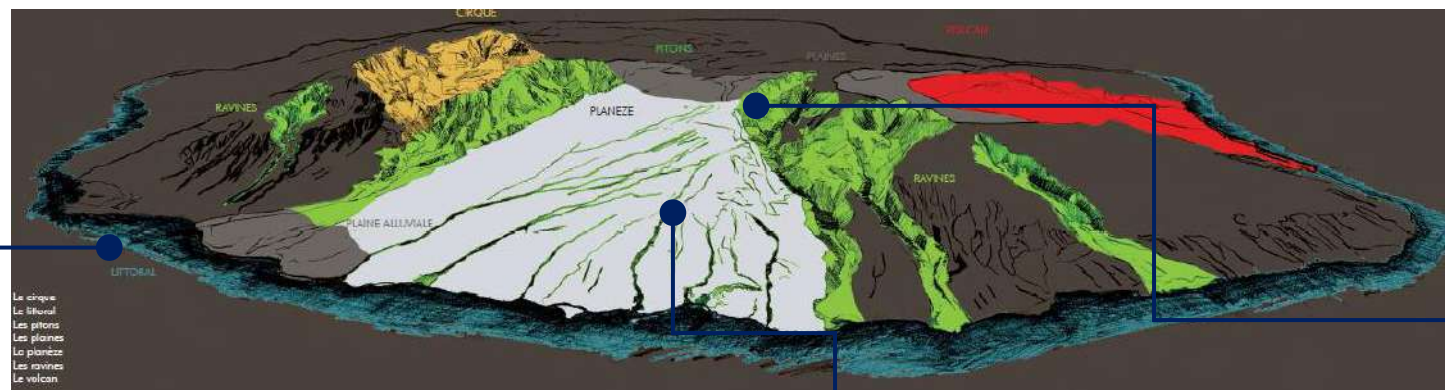
## Contexte

- L'arrondissement SUD est présenté en tant que territoire d'arrondissement, dans **une cohérence de bassin** rassemblant les intercommunalités CASUD et CIVIS\*.
- Territoire dynamique le « Grand Sud », connaît **un fort développement économique et démographique**.
- **La gestion de cette dynamique** est au cœur des problématiques locales, elle **suscite de nombreux enjeux** : Infrastructure, aménagement, services, mutations de activités économiques, équilibre territorial...
- Car en effet cette dynamique se déploie dans le cadre **d'un territoire comportant le plus fort taux de pauvreté, le plus fort taux de chômage** et accueillant 18 des 49 quartiers prioritaires de la ville de l'île.
- Territoire d'avenir, le SUD se trouve donc face au défi d'accueillir au mieux les promesses du futur, dans **un processus accéléré et dans un territoire contrasté** géographiquement, économiquement et socialement.
- **La confrontation entre les besoins en espace des activités humaines et la nécessité de protéger les espaces naturels** y est particulièrement vive, en raison des modes de développement des premiers ou de l'importance et de la richesse des seconds
- Les conséquences de ces évolutions sociale et sociétale rapides et parfois incontrôlées, entraîne les collectivités locales et l'Etat à **répondre à ces nouveaux besoins territoriaux en développant des projets d'aménagement conséquents**, tout en souhaitant préserver les richesses naturelles si précieuses du « Sud Sauvage »





# L'identité de l'arrondissement SUD



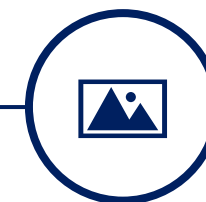
## Le littoral

- *Equilibre à maîtriser entre densité urbaine et espaces naturels*
- *Limitation des **pressions** : démographiques, développement de l'activité touristique, implantation de nouvelles activités économiques et obsolescence de certaines installations*



## Les mi-pentes

- *Marqués par une régression de l'activité agricole et l'affirmation d'une **fonction résidentielle de type « péri-urbain » qui peine à s'organiser***
- *Un marquage autour de la culture de la canne et autour de la RN3, seule voie permettant de « couper » l'île*



## Les hauts

- *Marqués par un éloignement des bassins de vie, d'emploi et des infrastructures*
- ***L'agriculture reste un pilier économique des hauts** (tout autant qu'elle contribue à garantir les paysages des hauts)*
- ***Une fréquentation touristique source de développement économique** mais à encadrer / structurer dans un territoire protégé*

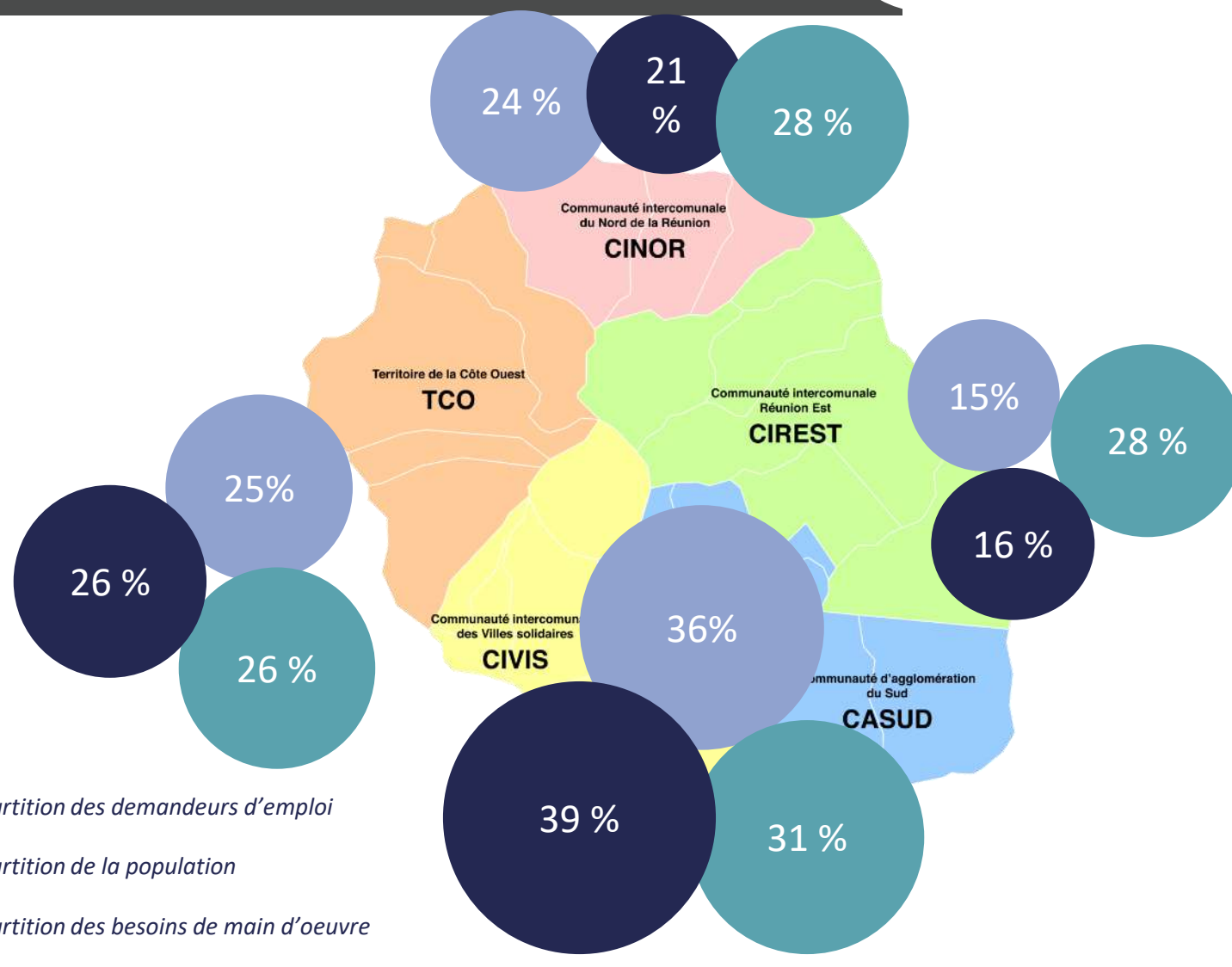
# La Réunion et ses arrondissements en perspective

854 000 habitants au 31/12/17

Entre 161 000 et 165 000 demandeurs d'emploi disponibles en 2019

(3 premières catégories, c'est-à-dire disponibles immédiatement)\*\*

32 000 besoins en main-d'œuvre (exprimés par les entreprises) en 2019\*\*



- % Répartition des demandeurs d'emploi
- % Répartition de la population
- % Répartition des besoins de main d'oeuvre



# Chiffres clés de l'arrondissement



**Le département le plus peuplé : 36 %** de la population (2017)  
La population **la plus âgée : 16,3%** a plus de 60 ans

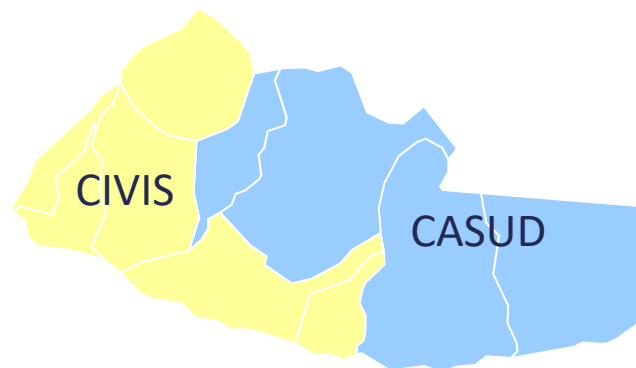
**Un marquage très fort sur le secteur agricole : 18% des entreprises**  
(et 49% des entreprises du secteur de La Réunion) mais 5% des emplois sur ce secteur



**34,3 % des entreprises**  
**34,5% de la population active** en 2016 (soit 86 000 actifs en 2016 et 42 000 salariés du privé en 2018)

**26 % des surfaces des zones d'activités de l'île**

**39,8%** des demandeurs d'emploi (CAT. A) en décembre 2019 soit 52 000 demandeurs d'emploi  
*Dont 35 000 n'ont pas le baccalauréat (plus que la moyenne Réunionnaise)*



**Un tissu économique dominé par les TPE** : 72% des établissements n'ont pas de salariés et 23% en ont moins de 10.  
205 établissements ont un effectif supérieur à 50 salariés



**48,4%** de la population âgée de plus de 15 ans n'a aucun diplôme et seulement **14,8% (35 000)** a le baccalauréat

**9,6 % des emplois locaux sont des cadres**, (en deçà de la moyenne réunionnaise)



**14 078 € (médiane revenu disponible en 2016)** vs 14 733 à La Réunion  
*De fortes disparités entre Les Avirons (plus de 17K€) et Cilaos (12K€) et St Louis (12,8K€)*

**Une structuration du bassin en trois entités distinctes :**

- Le **littoral** très sollicité qui regroupe la majeure partie des activités humaines
- Les **mi-pentes** qui constituent le nouvel espace de conquête urbaine
- Les **hauts**, territoires protégés, fréquentés avec l'agriculture pour pilier



## 2. Portrait démographique et social

---

Dynamique démographique, niveau d'étude, revenu moyen et taux de pauvreté, structure et caractéristiques de la population active

# Présentation de l'arrondissement SUD

L'arrondissement SUD est le plus vaste du département : il représente **38%** du territoire. Il s'agit également de l'arrondissement le plus peuplé avec **308 869** habitants en 2017 soit **36,2%** de la population Réunionnaise.

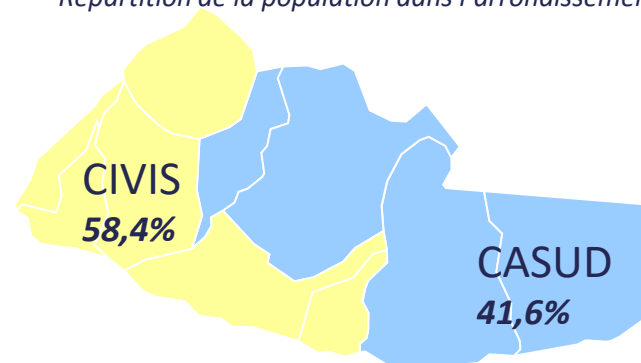
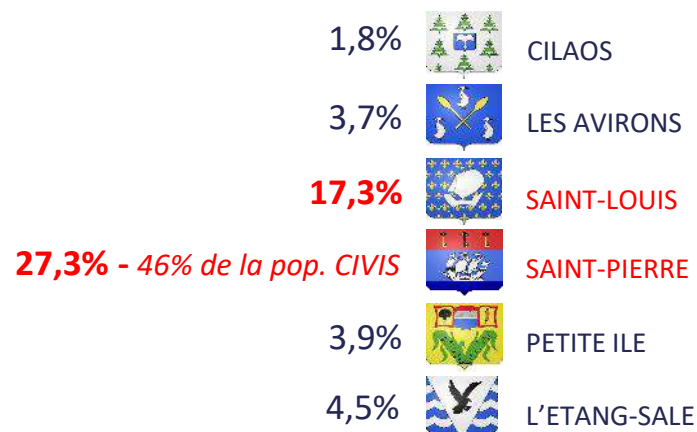
Deux intercommunalités regroupant 10 communes se partagent le territoire : la CIVIS et la CASUD.

La population se concentre autour de 2 pôles : **St Pierre (27,3%)** et **Le Tampon (25,5%)**. 2 autres communes présentent une population importante : St Louis (17,3%) et St Joseph (12,2%). Ces 4 communes regroupent **80% de la population du Grand Sud**.

Part de la population par arrondissement en 2017



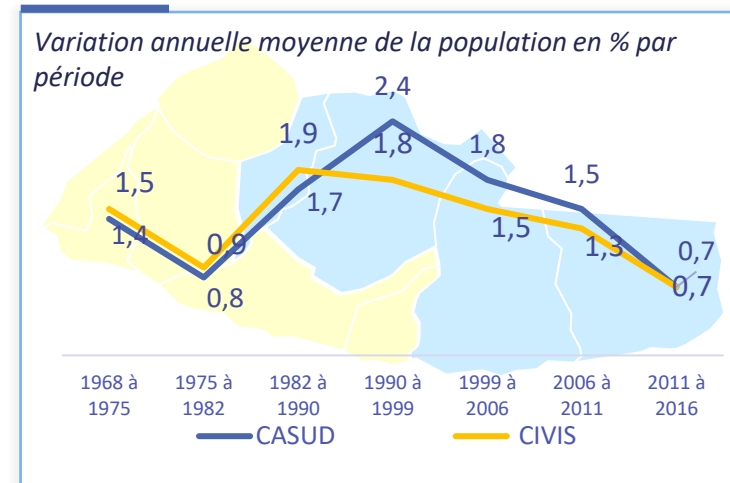
Répartition de la population dans l'arrondissement en 2017



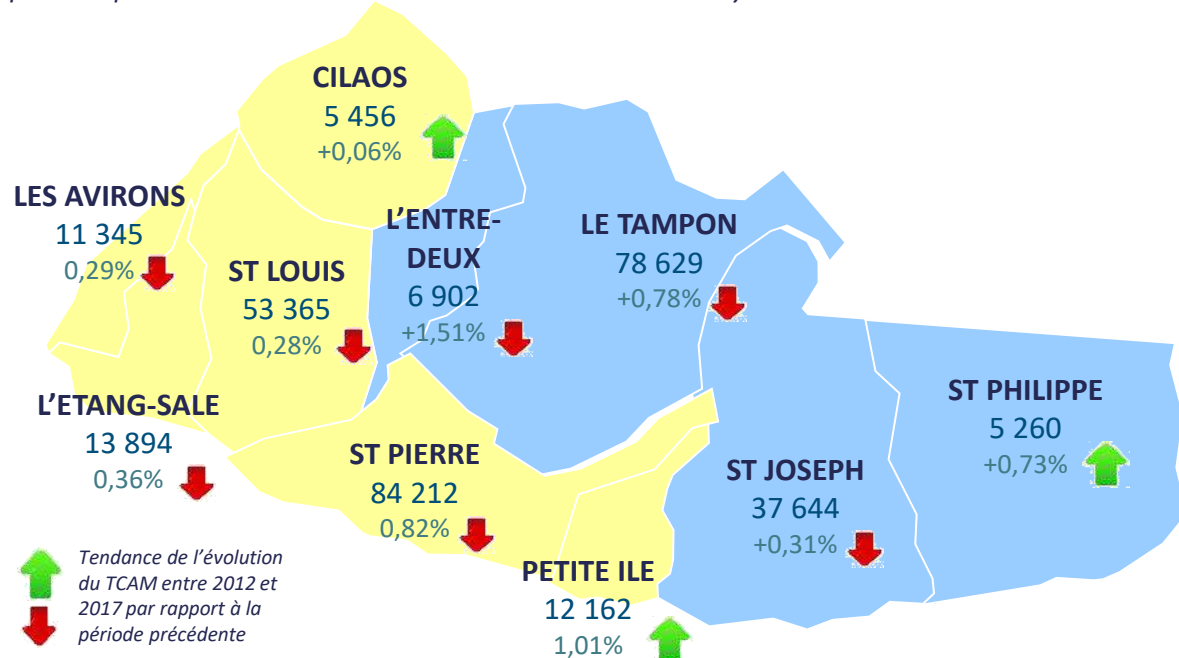
# Une démographie croissante mais en perte de vitesse

Le bassin SUD bénéficie d'une **croissance démographique plus soutenue par rapport** au département entre 2012 et 2017 : **+ 1,19% en moyenne** par an vs 0,98% à La Réunion. Cependant, celle-ci se tasse depuis 2007.

Cette croissance s'est principalement portée entre 2012 et 2017 sur 6 communes : **Les Avirons, Cilaos, St Pierre, l'Entre-Deux, le Tampon et St Joseph** avec plus de 1% par an. CILAOS, ST PHILIPPE et PETITE ILE sont les seules à connaître une dynamique démographique positive entre 2012 et 2017 vs la période 2007-2012



Population par commune 2017 et taux de croissance annuel moyen entre 2012 et 2017



Les estimations du SCOT GRAND SUD font état d'une population de **351 524** à horizon 2030  
Au rythme actuel, la population passerait à **334 780**.

### Éléments clés :

- La **croissance de la population** influera les équipements à mettre à disposition de la population (structures éducatives, garde d'enfants, services de proximité, transports, logements)
- Le **vieillessement** de celle-ci est également un facteur à prendre en considération (cf. page suivante)

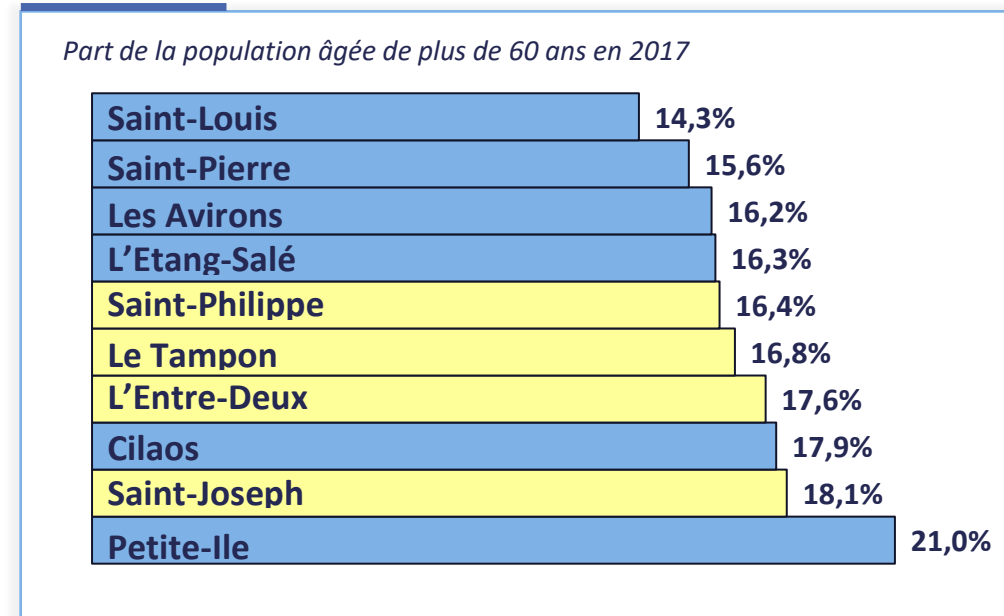
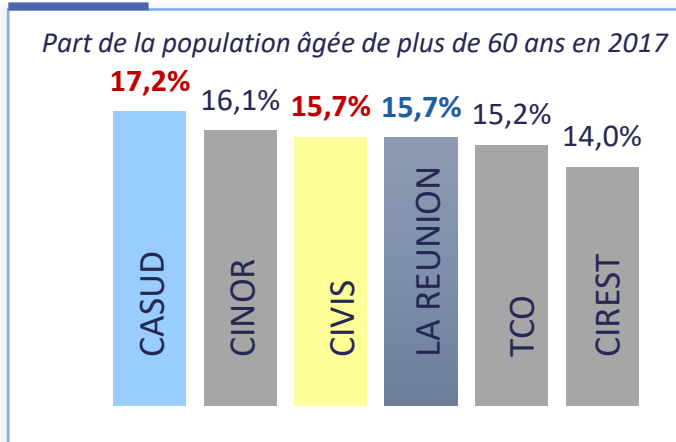
# Le vieillissement de la population : un enjeu majeur

L'arrondissement SUD est celui avec la population la plus âgée du département : **16,3% de la population est âgée de plus de 60 ans soit environ 50 200 personnes** (vs 15,7% au niveau départemental) en 2016.

En particulier, le territoire de la CASUD est notablement le plus âgé : **17,2% de la population a plus de 60 ans** vs 15,7% pour la CIVIS.

A l'exception de St Louis et de St Pierre, toutes les communes présentent une population âgée **statistiquement plus importante que la moyenne Réunionnaise** avec des disparités importantes selon les communes : St Louis a une population particulièrement « jeune » avec seulement 14,1% de la population âgée de plus de 60 ans.

Compte-tenu des prévisions de croissance démographique et des projections de répartition de la population âgée (Plan Senior), nous pouvons estimer à environ 10 000 personnes supplémentaires, le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans **soit environ 60 000 en 2030\***.



## Éléments clés :

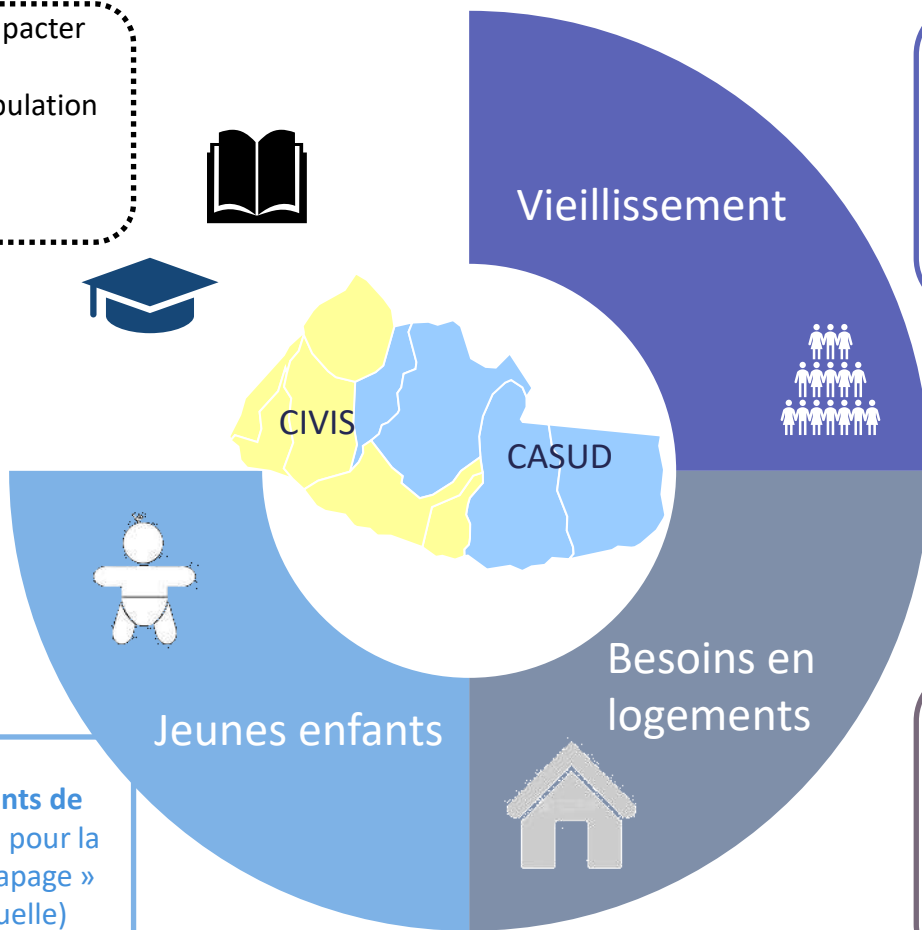
- Les impacts du vieillissement de la population sont **nombreux sur les compétences et les emplois dont l'arrondissement aura besoin** pour favoriser le maintien à domicile mais aussi le **développement des structures d'accueil et les services spécifiques à apporter à ces personnes**

\* Voir calcul en annexe

# Quelques impacts concrets de la dynamique démographique

La croissance démographique pourra également impacter l'ensemble de l'économie dite « résidentielle » :

- la création de services et d'équipements à la population
- Infrastructures
- Circuits courts de production et distribution alimentaire...



- Davantage de places en structures d'accueil pour les personnes âgées (aujourd'hui 1065 places en EHPAD et EHPA, 83 places à ouvrir)
- Surtout : développement des services à la personne et de proximité (axe politique privilégié pour favoriser le maintien à domicile) en veillant à une bonne "répartition" territoriale correspondant aux besoins locaux

**Développement de la capacité d'accueil des enfants de moins de 3 ans : + 2858 et + 2285 places d'accueil pour la CIVIS et la CASUD d'ici 2035 (en lien avec le « rattrapage » d'un certain retard dans la capacité d'accueil actuelle)**

**3 200 constructions de logements par an d'ici 2024** d'après les PLHI de la CIVIS et de la CASUD afin de répondre aux besoins de développement et en particulier du parc locatif social moins étoffé qu'au niveau du Département (25% du parc pour 36% de la population)  
L'objectif est d'atteindre 21,4% de logements locatifs sociaux (+ 4% vs 2018)





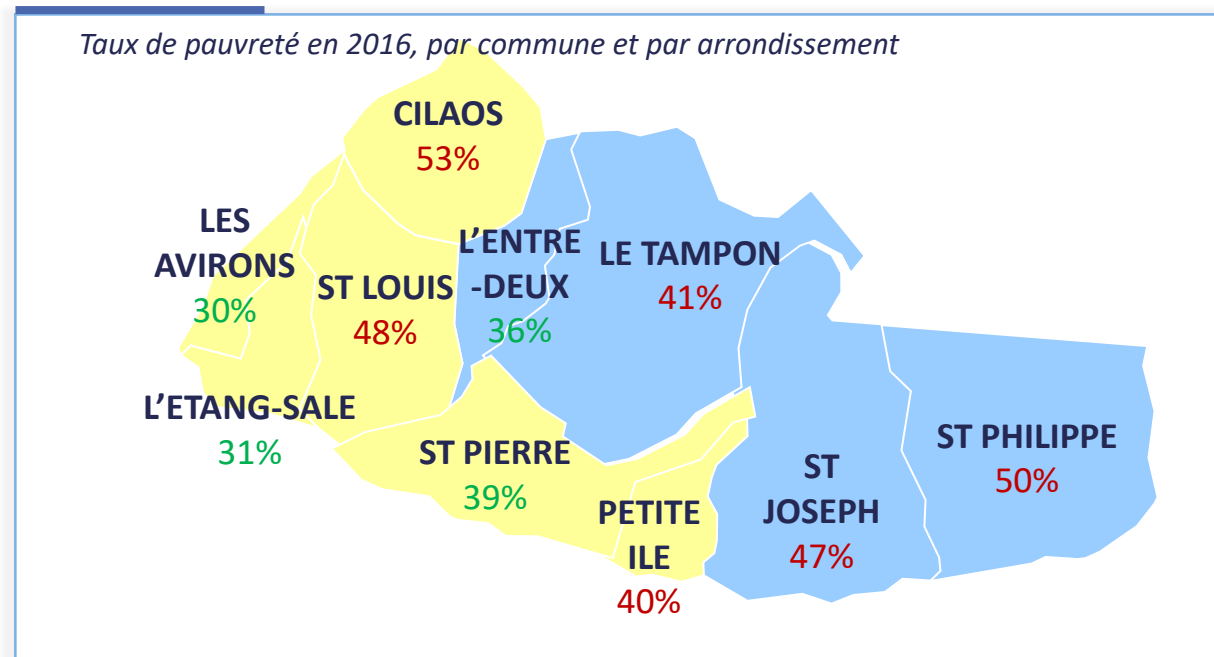
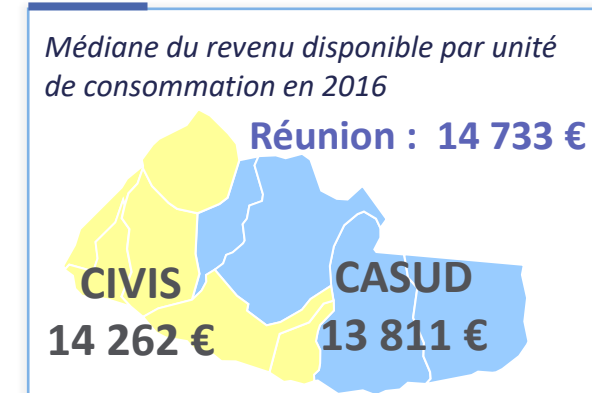
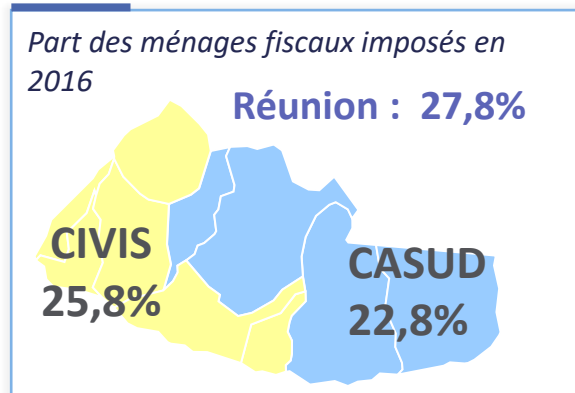
# Un arrondissement connaissant une certaine précarité sociale

Le bassin du SUD reste l'un des arrondissements les plus précaires socialement : en 2016, le taux de pauvreté y est de **41,80%** avec 6 communes en dessous du taux de pauvreté Réunionnais (39%).

En particulier, **CILAOS** est la commune où le taux de pauvreté est le plus important : **53%**.

Avec St LOUIS (48%), globalement, le territoire du Sud sauvage est plus précaire socialement.

La part des ménages fiscaux imposés reste, en particulier sur le territoire de la **CASUD**, largement inférieure à la moyenne Réunionnais : **22,8% vs 27,8%** à La Réunion (et 25,8% sur le territoire de la CIVIS)



## Eléments clés :

- Le taux de pauvreté sera à comparer au taux de chômage par commune. La **précarité sociale pourrait être un frein à l'insertion ou l'évolution professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi**
- Le taux de pauvreté vient également **nuancer l'impact de la dynamique démographique sur la dynamique économique**

## Un niveau de qualification faible, frein à l'insertion professionnelle

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 dernières, **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 un jeune sur sept).

Un peu plus d'un tiers des jeunes de 18 à 24 ans poursuivent des études supérieures dans le Sud : ils sont **33,7%** à être scolarisés dans cette tranche d'âge sur le territoire de la CIVIS et **37,6%** sur celui de la CASUD.

**48,4% des personnes non scolarisées âgées de 15 ans ou plus dans le SUD n'ont aucun diplôme en 2016**, ce taux étant particulièrement plus élevé pour les femmes avec 50,1% (contre environ 1/3 en France Métropolitaine en 2013)

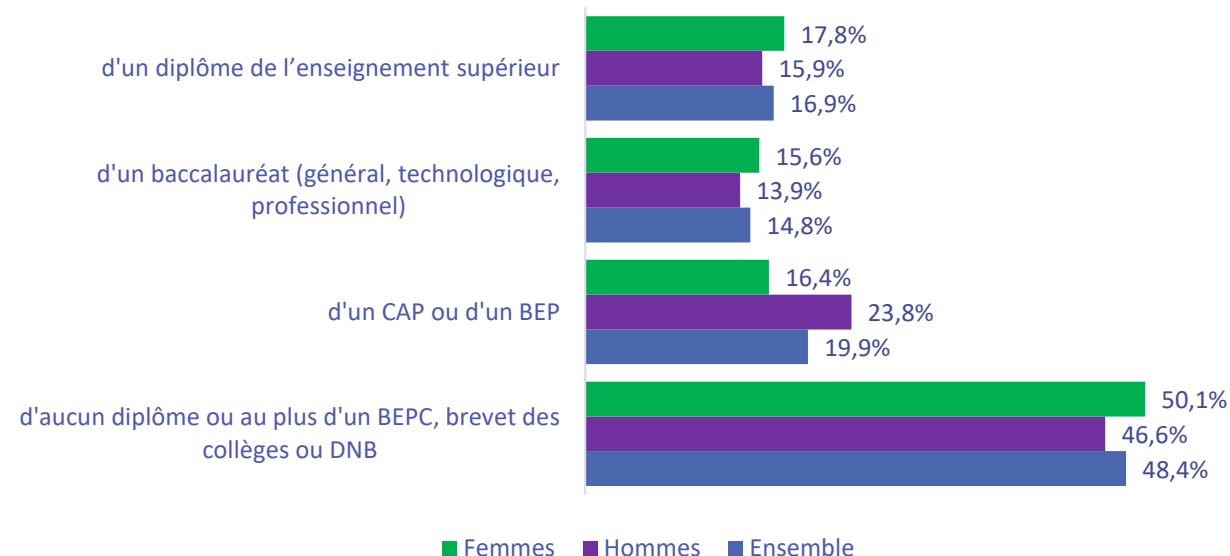
### Éléments clés :

- Le niveau global de qualification de la population pouvant être estimé comme plutôt faible sera une question à adresser en lien avec la programmation Régionale sur ces éléments.
- La tendance générale à la montée en qualification des emplois pourrait également générer un éloignement plus important de l'emploi de certains résidents

Taux de scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016

	CASUD	CIVIS
11 à 14 ans	98,5	98,3
15 à 17 ans	93,8	92,9
18 à 24 ans	37,6	33,6
25 à 29 ans	3,5	3,8

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus en 2016 dans le SUD



## Un certain déficit de cadres et de professions intermédiaires au sein de la population active

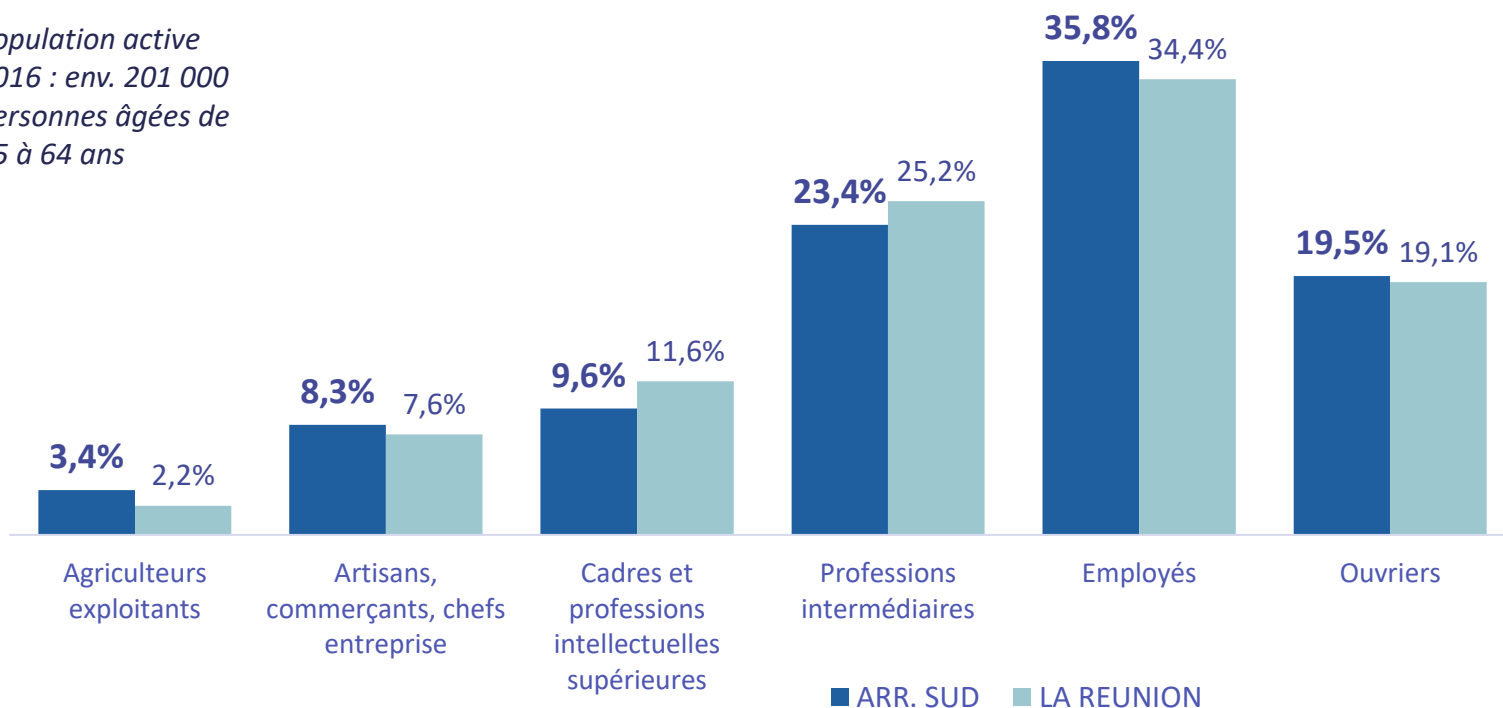
En 2016, la structure de la population active en emploi **fait apparaître un déficit de professions intermédiaires et de cadres** dans l'arrondissement SUD par rapport au reste de La Réunion (**33% vs 36,8%**).

Les employés et ouvriers **représentent 55,3% de la population active dans le SUD** vs 53,5% à La Réunion.

Les agriculteurs exploitants sont également plus nombreux : **3,4% de la population active** (vs 2,2% à La Réunion)

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

Population active  
2016 : env. 201 000  
personnes âgées de  
15 à 64 ans



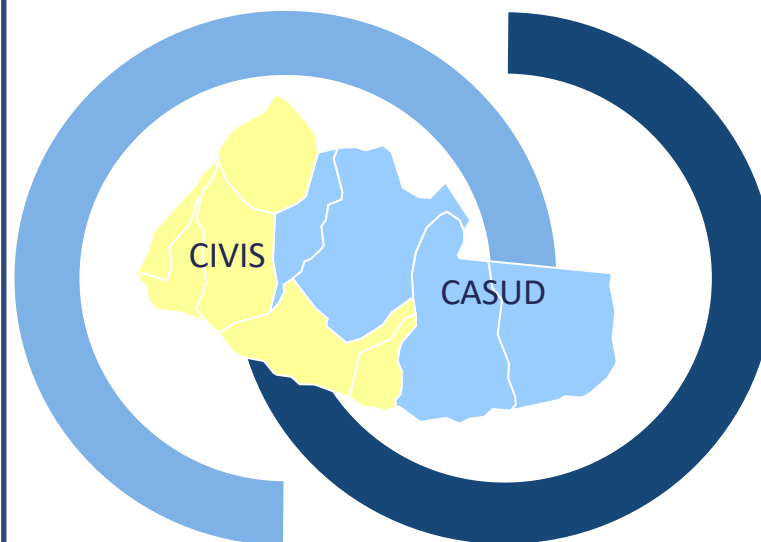
### Éléments clés :

- Ces éléments sont à mettre en regard
  - Du chômage qui touche plus particulièrement les employés et les ouvriers par rapport aux besoins des entreprises sur ces mêmes catégories ainsi que celle des cadres
  - Du faible niveau de qualification des habitants du Sud (qui de fait, on accès à des emplois moins qualifiés)

## Portrait socio-démographique : Synthèse et enjeux GPEC-T

### Principaux constats

- Répartition de la population disparate entre petites et grandes communes / littoral et « hauts »
- Dynamisme démographique au regard du Département
- Vieillesse démographique globale importante (env. 60 000 personnes âgées de plus de 60 ans en 2030 vs 50 000 en 2017)
- Une précarité sociale importante avec de fortes disparités et 6 communes sur 10 en deçà du taux de pauvreté Réunionnais (39%)
- Un niveau de qualification peu élevé : plus de 48% de la population âgée de 15 à 60 ans n'a aucun diplôme et une sous-représentation des cadres et professions intermédiaires vs La Réunion



### Impacts emplois-compétences et GPEC-T

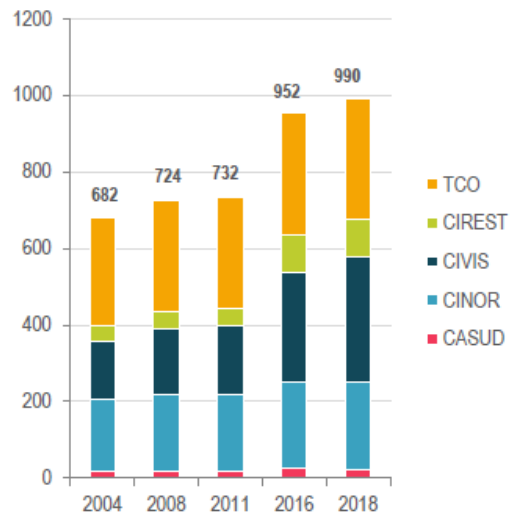
- Le **dynamisme démographique** impactera directement l'emploi au sein de l'arrondissement : maintien à domicile, scolarisation, garde d'enfants, transports, services de proximité et équipements divers, logements)
- Le **niveau de qualification** allié à une certaine **précarité sociale** pose la question globale du niveau d'éducation et de :
  - La formation initiale et de la montée en compétence des salariés actifs (parcours professionnels)
  - L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des jeunes peu qualifiés
- La question de la montée en compétences « globales » de la population se pose tout en veillant à travailler sur le développement de métiers peu qualifiés plus proches du niveau de qualification du territoire
- La **question de certaines disparités territoriales** (entre « les hauts » et le littoral notamment) tant en termes d'accès aux services et équipements qu'en termes d'insertion et de qualification professionnelle doit être adressée

# 3. Projets et ambitions stratégiques territoriales

---

Problématiques, enjeux, impacts sur la GPEC-T

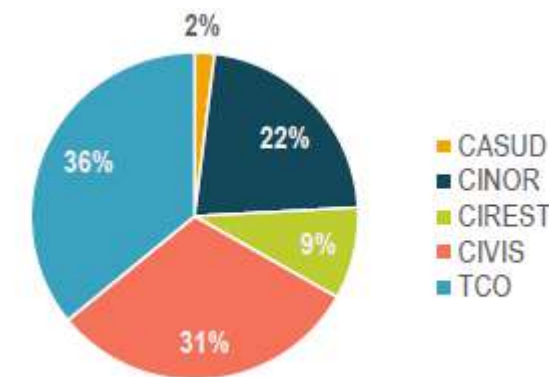
# Configurations territoriales – Aménager les espaces de développement



Graphique 1 : Evolution de la surface parcellaire en hectares dédiée aux ZAE par EPCI (source : Observatoire Foncier Economique - OFE).

L'ambition d'aménager des espaces de développement pour répondre à des besoins et de attentes locales croissantes se déploie.

- Alors que la part de foncier économique est globalement en augmentation sur La Réunion, **cette dernière progresse plus vite dans le Sud**, essentiellement sur le territoire de la CIVIS
- Les configurations géographiques** font émerger de forts contrastes sur le territoire quant à la part de surface dédiée aux espaces économiques.



Graphique 2: Part de la surface dédiée aux espaces économiques sur chaque intercommunalité 2018 (Source et traitement : Observatoire Foncier Economique - OFE - Agorah).

- La part des emplois de ces différents espaces économiques ne se répartissent pas de manière homogène. **On observe une concentration sur la zone littorale autour de Saint Pierre** avec un 2e pôle autour de Saint Louis.



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

# Configurations territoriales – Aménager les espaces de développement

## 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.



## Saint Joseph

### Dans les hauts :

- Zone de Bézaves
- Zone de Jean-Petit

### Sur le littoral :

- Zone Vincendo
- Zone d'activités de Bois Noir



## Saint Philippe

- ZONE du Baril-Les-Bains  
Vocation: Touristique



Aujourd'hui, les espaces économiques existants sont contraints et souvent engorgés, plusieurs d'entre eux sont en réhabilitation. **Les nouveaux projets, avec des degrés d'avancement variés, connaissent un déploiement important.**



## Le Tampon

- EXTENSION DE LA ZAE TROIS MARES  
Vocation: mixte industrielle/agricole
- ZAE LES FLAMBOYANTS  
Vocation: activités industrielles et artisanales
- Zone commerciale de la CHATOIRE  
Vocation: commerciale
- ZAE des 19<sup>e</sup> km et 23<sup>e</sup> km  
Vocation: activités industrielles et artisanales



## L'Entre Deux

- ZAE LE SERRE  
Vocation: artisanat, commerce, industrie



## Saint Louis

- ZAE LA RIVIERE  
Vocation: artisanat
- ZAE Du GOL 1 et 2  
Vocation: activités économiques et commerciales



## Saint Pierre

- ZAC PIERREFONDS  
Vocation: activités économiques et commerciales
- EXTENSION DE LA ZI n°4  
Vocation: activités économiques et commerciales
- EXTENSION DE LA ZONE COMMERCIALE CANABADY - CASABONA  
Vocation: activités commerciales



## Les Aviron

- ZONE COMMERCIALE OZEANE  
Vocation: Mixte et commerciales



## Petite île

- ZAE Verger Hémary  
Vocation: activités économiques et artisanales

## Point d'attentions

- Les projets d'aménagement portent en eux une **dynamique pouvant être en réalité limitée de création d'emplois**; 80 à 90% des entreprises qui rejoignent une ZAE sont déjà existantes
- Si ces projets s'accompagnent de création d'emplois, plusieurs acteurs indiquent une **difficulté à identifier les créations « nettes »**, à savoir déduire la part de transfert et de destructions d'emplois qu'ils impliquent.
- La volonté de préserver les espaces, naturels et agricoles, incite aux développements de **projets plus denses** et plus proches des besoins
- **LE SCOT élaboré par le SMEB** préconise ainsi d'aménager de façon qualitative et sélective les sites économiques les plus stratégiques, **desservis par les axes de communication** (Pierrefonds, etc.).
- Pour autant **de nouveaux modèles sont à imaginer pour les territoires des hauts** dont les configurations se prêtent peu au ZA (modèle existant), visant notamment à organiser des fonctions mutualisées, développer de la pluriactivité...

# Configurations territoriales – Aménager les espaces de développement

## ZOOM – Pierrefonds Grand Sud 1/2



La réalisation de ce projet ambitieux pour le développement du Grand Sud concilie trois axes de développement :

- La ZAC Roland Hoareau, une zone de développement économique de près de 87 hectares et ses prolongements à savoir la ZAD et la Plateforme de Développement Economique
- Pierrefonds Village, une zone d'aménagement dédiée à l'habitat et aux équipements de loisirs sur un périmètre de 70 hectares environ.
- L'Aéroport de Pierrefonds

**A terme il est annoncé que la ZAC accueillera 1500 salariés, 3000 si l'on considère les emplois indirects.**



civis.re

### En cours de déploiement il abritera :

- Une zone industrielle et artisanale (production de charpente métallique, blanchisserie, menuiserie, imprimerie...) ainsi qu'un Eco pôle (valorisation des déchets)
- Des équipements publics et des logements et prêt de 1500 logements à Pierrefonds village
- Un port sec et services logistiques
- Une gare reliée au TSCP
- Un palais des Congrès
- Un pôle loisirs
- Un multiplexe et plusieurs restaurants



## Configurations territoriales – Aménager les espaces de développement

### ZOOM – Pierrefonds Grand Sud 2/2

- Le site est un pôle économique à vocation régionale. Il s'inscrit notamment dans la perspective de renforcer l'offre de services et de loisirs déficitaire sur le territoire.
- Ces offres de loisirs s'inscrivent dans une volonté de répondre à la demande locale mais aussi touristique.

Ces espaces impliquent notamment la création:

- D'un centre récréatif indoor (bowling, patinoire, mur d'escalade, karting et paddle tennis)
  - D'un multiplexe cinéma
  - D'un palais des congrès
- Les projets visant à renforcer l'offre de service sur le territoire ont vocation à se renforcer dans les prochaines années avec **des besoins en emploi associés.**



Vue en perspective du projet par DPV Architecture.

DPV Architecture

#### Impacts emploi

On prévoit des besoins croissants:

- Dans le domaine **commercial**
- Dans les métiers de **service**
- Sur les compétences **d'accueil et relations clients**

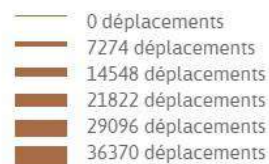
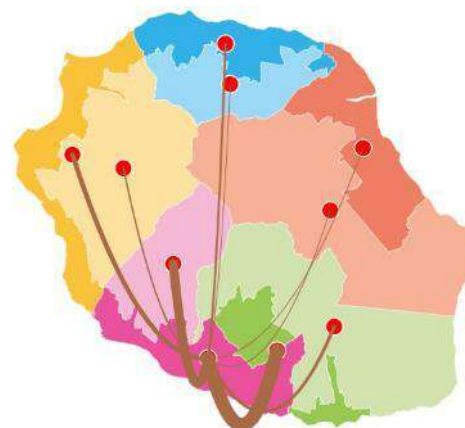
# Configurations territoriales – Mobilités

\*Source : SMTR – Enquête déplacement Grand territoire 2016.

**Le taux de mobilité moyen des habitants du Sud est le plus bas de La Réunion : 3,35 déplacements par jour en moyenne.**

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

- **Les flux liés au travail** montrent l'importance, en termes d'emplois, du **centre-ville de Saint-Pierre** (7 580 déplacements) et de la **zone d'activités de Pierrefonds** (5 000 déplacements).
- **les principaux déplacements domicile-travail entre EPCI se font entre la CIVIS et la CASUD** (19 100 déplacements) soit davantage qu'entre la CINOR et le TCO ou la CIREST
- plus de **85% des déplacements externes des habitants de la CASUD sont à destination du territoire de la CIVIS**. Les villes de Saint Pierre et Saint Louis sont attractives en termes d'emplois et de services.
- La question du déplacement entre les « hauts » et le littoral se pose alors que les temps et les distances de déplacements des habitants de la **CASUD sont plus longs que la moyenne Réunionnaise (vs la CIVIS)**



- **Une forte synergie existe** entre les deux EPCI se traduisant par des interrelations nombreuses et une congestion du réseau routier particulièrement marquée. **Il existe donc un potentiel de développement des transports en commun** quand près de 80% des déplacements domicile-travail sont réalisés en voiture
- La question de la mobilité est **en enjeu central d'un développement qui se voudrait plus équilibré à l'échelle du Grand Sud** d'autant plus que l'interconnexion est importante entre les espaces du territoire

## Enjeux multiples :

- Désengorger les trajets vers Saint Pierre
- Réduire les distances et les durées de déplacement, avec une plus grande cohérence entre habitat et zone d'emplois et de commerces
- Limiter les disparités régionales territoriales
- Favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes n'ayant ni permis ou voiture par des formes de transport alternatives

# Configurations territoriales – Mobilités – Implications

Des projets sont menés par les territoires pour répondre à ces enjeux

## TCSP Néo

**Le projet NEO est en cours de déploiement.**

Il a pour but de proposer une alternative au tout automobile sur le territoire de la CIVIS. Pour atteindre cet objectif, la CIVIS a choisi d'aménager des voies de Transport en Commun en Site Propre (TCSP) sur ses communes littorales et de moderniser son réseau de bus en offrant 7 lignes à haut niveau de service. Le projet s'accompagne de la création d'infrastructures (Pôle d'échanges) notamment en lien avec l'aménagement de Pierrefonds Grand Sud.



Neo-civis.re



Porté par la SMEP Grand Sud, LE SCOT Grand Sud préconise une nouvelle organisation des déplacements privilégiant les transports en commun.

Est préconisée la mise en place d'un réseau qui favorise la coopération des acteurs du transport dans le Grand Sud (gestionnaires d'infrastructures, AOT, PDU, entreprise/PDE). Il s'appuie notamment sur le principe de construire un TCSP du Grand Sud



PADD SCOT Grand Sud

### Point d'attention à l'échelle du Grand Sud:

- Une stratégie de densification de certains pôles économiques qui concentrent les activités mais qui génère des flux de déplacement conséquents
- Une absence de pilotage coordonné du transport à l'échelle du territoire du Sud

### Impact Emploi:

Le renforcement de la mobilité **représente un enjeu central:**

- **Du fait du potentiel lié aux configurations spécifiques d'un Grand SUD en construction**
- Du fait des activités et **des besoins en emplois et compétences qu'il génère** de par le déploiement de nouveaux projets (conception, construction, exploitation).
- **Du fait de l'impact sur la rencontre offre/demande** entravée aujourd'hui par les problématiques de mobilités.
- Du fait de la **dimension fluidifiante apportée à certains types d'activités:** emploi de proximité, service à la personne...

## Configurations territoriales – La perspective Fret et logistique



- Dans le cadre du projet Pierrefonds Grand Sud, il est prévu la création d'un Port sec sur la ZAC Pierrefonds Aérodrome et plus largement de renforcer fortement l'activité logistique

- Une étude de faisabilité technique a été réalisée. Une route économique réservée est prévue pour permettre un accès direct **au port sec** et sa mise en relation avec les autres parties de la ZAC alors qu'une autre **zone importante dédiée à la logistique** est programmée sur la zone.

- L'ambition s'appuie notamment sur l'existence sur place d'acteurs majeurs du secteur **logistique** comme l'entreprise Logistisud.



- En reconstruction de son modèle économique, l'aéroport de Pierrefonds constitue un pôle de développement important du territoire

- Plusieurs axes de développement sont engagés, notamment **un développement du fret en lien avec l'évolution des infrastructures locales.**
- L'aéroport ambitionne de gérer entre 4 000 et 5 000 tonnes de fret par an. Cela implique l'accueil de gros porteurs comme c'est le cas avec Air Mauritius depuis fin 2019.
- Pour ce faire 4,5 millions d'euros sont investis dans l'acquisition de matériels d'assistance en escale, la réalisation d'un hangar des matériels GSE, d'une zone de stockage.
- Les principaux lieux de production agricole étant dans le Sud, une synergie est à trouver afin de développer l'activité, **favoriser l'export de la production locale et améliorer les liaisons de fret entre le sud et la zone océan Indien dans un premier temps.**

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

Les trois EPCI (TCO, CIVIS, CASUD), ont transféré au Syndicat ILEVA les compétences de tri, de **valorisation (matière, organique et énergétique) et d'enfouissement**.

Les déchets non dangereux et non valorisés sont enfouis au sein de l'ISDND de la Rivière Saint-Etienne, or **le site d'enfouissement arrive à saturation**.

→ Cette situation implique un développement de l'activité sur les enjeux suivants:

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

### Contexte réglementaire

De plus, 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.

- Pour réduire l'enfouissement, Ileva propose un **pôle qui associera trois filières** :
- Le tri des matières recyclables
  - La méthanisation des biodéchets
  - La valorisation énergétique de CSR (déchets combustibles) qui constitue le cœur du projet.



runeva.re

### Impacts emplois:

Selon Ileva, environ **62 emplois qualifiés seraient directement mobilisés sur le site** de traitement, contre 10 aujourd'hui et **plus de 3 000 emplois indirects** seraient liés à l'activité et la maintenance.

Le secteur des déchets est un **secteur porteur d'emplois non-délocalisables** répondant à un enjeu croissant de l'arrondissement SUD.

### RUN'EVA EN CHIFFRES

- Production d'électricité pour environ **60 000** Réunionnais, soit l'équivalent d'une ville moyenne.
- **33 000 tonnes** de déchets recyclés en plus des déchets déjà traités dans les centres de tri actuels.
- **200 000 tonnes** supplémentaires de déchets ménagers valorisées par RUN'EVA.



### Échéance annoncée:

Démarrage des travaux fin 2020, fin prévue en 2022 pour exploitation en 2023.

# Configurations territoriales – Le Tourisme

\* Sources: Schéma de développement et d'aménagement touristique de la Réunion (SDATR) - Réunion positive - les Assises régionales du tourisme

▪ Le « Sud Sauvage » porte en lui un potentiel touristique très important

Il est aujourd'hui le deuxième territoire d'accueil des touristes à la Réunion après l'Ouest. Le renforcement de la structure hôtelière y est en cours et la montée en gamme est privilégiée.

Plusieurs projets dont certains bien avancés vise à renforcer l'attractivité touristique

- Le site du volcan et l'aménagement du hub volcan
- les aménagements de chemins de randonnées et le projet de « Portes de Parc »
- Les aménagements de Cilaos
- Le réaménagement des espaces littoraux (Le Baril, Grande Anse, Etang Salé)
- les aménagements de loisirs (Pierrefonds)

▪ Les objectifs de croissance de l'activité touristique à La Réunion reposent prioritairement sur la poursuite de la croissance des flux touristique internationaux: + 4,1% entre 2018 et 2017\* (574 000 touristes).\*

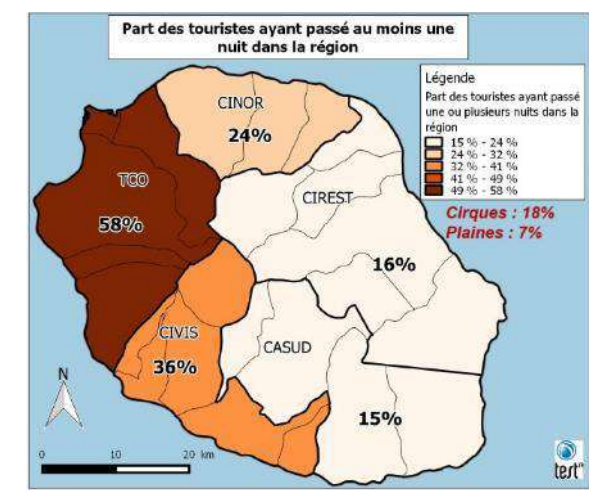
▪ Les projections de l'Organisation Mondiale du Tourisme (OMT) alliées aux bonnes performances de la zone Océan Indien ces 10 dernières années (5 %/an), à l'augmentation de la fréquentation de l'île durant 4 années consécutives depuis 2014 constituent des perspectives favorables.\*

▪ Dans ce cadre du seul territoire de la CASUD, les premières estimations dans le cadre de la mise en place de la SPL OTI du SUD, tablent sur une création de plus de 2100 emplois touristiques d'ici à 2027.

**Des programmatiques dédiées**

- Le Schéma de Développement et d'Aménagement Touristique de La Réunion (SDATR), document-cadre du tourisme
- Signature en octobre 2019 du Contrat Destination Tourisme Région-IRT-Atout France pour 3 ans visant à accélérer le développement touristique et stimuler son internationalisation.

IRT – Dieccte Réunion - Enquête comportements des touristes extérieurs sur l'île de La Réunion Février 2016 à janvier 2017



**Impacts emplois:**

**HORIZON 2025**

	HYPOTHÈSE MÉDIANE	HYPOTHÈSE HAUTE
Chiffre d'affaires généré	500 M€	630 M€
Dépense moyenne journalière/touristes*	52 €	56 €
Nombre d'arrivées touristiques	600 000	750 000
Nombre d'emplois généré	13 500	17 000
Nombre de lits marchands	18 000	20 000

\* 42 € en 2017



## Configurations territoriales – L'Agriculture en transition

- **Le Grand Sud dispose d'une économie agricole identitaire et diversifiée. Il accueille 49% des activités agricoles de la Réunion.**
- Dans une économie qui mute, le poids **des filières traditionnelles devient en enjeu fort pour l'emploi local.**
- Si des **gisements d'emplois existent dans le développement de l'agro-tourisme** et du développement agricole de diversification, **l'avenir de la canne représente un point d'attention structurant.**
- **La filière canne est en effet en pleine réflexion sur une transition** dont le besoin se fait de plus en plus prégnant de par les incertitudes liées à la pérennité des financements publics.
- Plus largement c'est l'ensemble de la production locale qui doit prendre en compte **les évolutions économiques et sociétales à l'œuvre** (localisme, bio, circuit-court, suffisance, transition écologique...)
- Le SCOT Grand Sud fait le constat que malgré la présence d'une importante richesse agricole au sein du territoire, les espaces dédiés à la diversification demeurent encore insuffisants. Il **encourage à renforcer la pluriactivité de l'agriculture.**
- Une attention particulière concerne les Hauts de l'arrondissement où **certaines activités agricoles traditionnelles ont pu subsister.** A préserver, ces micro-productions jouent un rôle d'intégration sociale offrant des emplois de proximité.



### Impacts emplois/compétences:

- Ce contexte implique **une tension de l'emploi sur la filière majoritaire de la canne.**
- Un équilibre est à trouver entre **la protection des activités historiques existantes porteuses d'emplois** et **la mutation des activités et des compétences au sein des filières pour répondre aux nouveaux enjeux.**

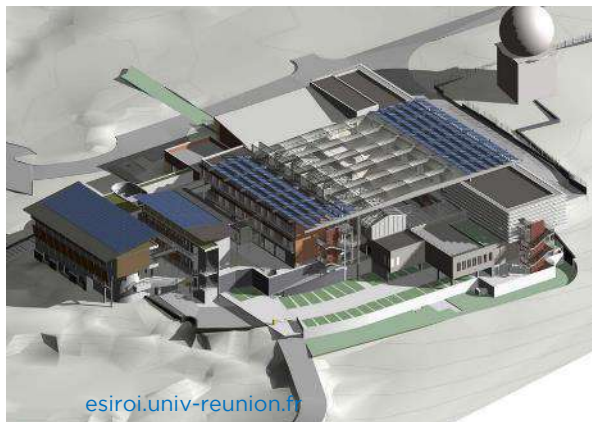
# Configurations territoriales – Favoriser l'innovation

Les projets en cours autour du parc Techsud témoignent des évolutions de l'économie locale vers une dynamique tertiaire.

## ▪ Le parc TechSud est implanté à Terre-Sainte, à proximité du CHU.

Le site regroupe des acteurs de la recherche, de la formation supérieure et du monde économique. L'innovation est accompagnée de manière transversale autour de quatre pôles d'excellence :

- numérique et industrie du futur
- santé et biotechnologies
- énergie et bâtiment
- Végétal et agroalimentaire.



▪ **2 000 étudiants se formeront à terme sur TechSud.** Au total, plus de 3 000 étudiants et professionnels seront présents sur le site.

▪ **L'IUT en place sur Techsud forme 800 étudiants** chaque année à travers 7 DUT et 6 licences professionnelles. **Le Taux d'insertion annoncé : 80%.**

▪ **Le nouveau bâtiment de l'ESIROI** (École Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien), en cours de construction, regroupera trois filières, l'extension de l'IUT et l'implantation de l'UFR Santé d'ici 2021

## ▪ TechSud s'inscrit plus largement dans le projet de Vallée blanche.

La Vallée blanche est un projet d'aménagement sur 72 hectares, qui intègre aussi la ZAC Océan indien. Il implique:

- La création de nouvelles formations en santé
- La montée en puissance des activités de recherche sur la zone.
- L'accueil de nouveaux acteurs (entreprises, bureaux d'études, laboratoires, centres de recherche) autour du CHU et du campus universitaire.

▪ **Le projet s'appuie sur le développement de l'hôpital de Saint-Pierre** dont l'extension et la restructuration devraient durer jusqu'à 2022 pour un montant d'investissement hors équipement et mobilier qui s'établit à 116 M€.

### Impacts emplois/compétences:

- Ces orientations impliquent le développement d'emplois à forte valeur ajoutée (recherche, ingénierie)
- Ils témoignent de la croissance de l'activité santé du territoire
- Le territoire renforce son offre de développement des compétences



# Projets territoriaux : Synthèse et enjeux GPEC-T



## Aménagement des espaces de développement : ZAC Pierrefonds, etc

- ZAC Pierrefonds : 3000 emplois à terme
- Construction de logements avec adaptation des savoir faire (ingénierie tropical, réhabilitation,...)
- Emplois de services : activités commerciales, activités de gestion, de commande, loisirs-culture-sport



## Exploitation du potentiel touristique: SDATR

- Animations territoriale (CIVIS et CASUD), acteurs locaux
- Perspectives d'emplois restauration et hôtellerie, loisirs
  - Plus de 2100 emplois d'ici à 2027 sur la CASUD

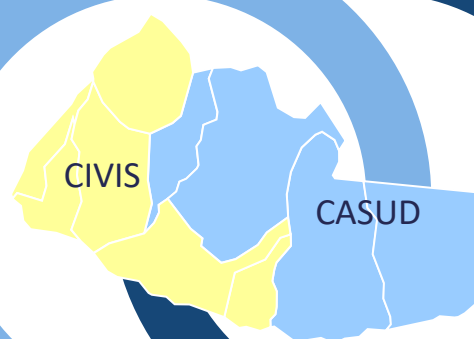
## Perspective de développement des activités Fret-logistiques : projet stratégique de l'aéroport Pierrefonds en lien avec la zone logistique de la ZAC Pierrefonds

- Perspective de création d'emplois secteurs logistiques et industriels



## Agriculture, dynamiques de transition et nouveaux enjeux : développement de la pluriactivité et diversification des cultures (nouveaux débouchés pour la canne)

- Tension sur l'emploi et évolution des compétences (technologie, nouvelles pratiques) en lien avec la question de l'attractivité des secteurs



## Innovation et santé : Techsud, Vallée Blanche, ESIROI

- Emplois à forte valeur ajoutée et besoins de compétences renforcées notamment sur l'activité de santé
- Vigilance sur les synergies locales à renforcer pour faire se rencontrer l'offre de formation, les publics locaux et les besoins des entreprises du territoire



## Mobilités : TSCP NEO et PDU CASUD

- Amélioration des mobilités internes
- Emplois de proximité



## Enjeu environnemental et gestion des ressources et déchets : ILEVA et activités de recyclages au sein des ZA

- Plus de 3000 créations d'emplois (ILEVA) – tous niveaux de qualifications y.c avec un potentiel d'insertion
- Projets de développement d'énergies renouvelables / Ecologie industrielle / Economie circulaire / Agriculture



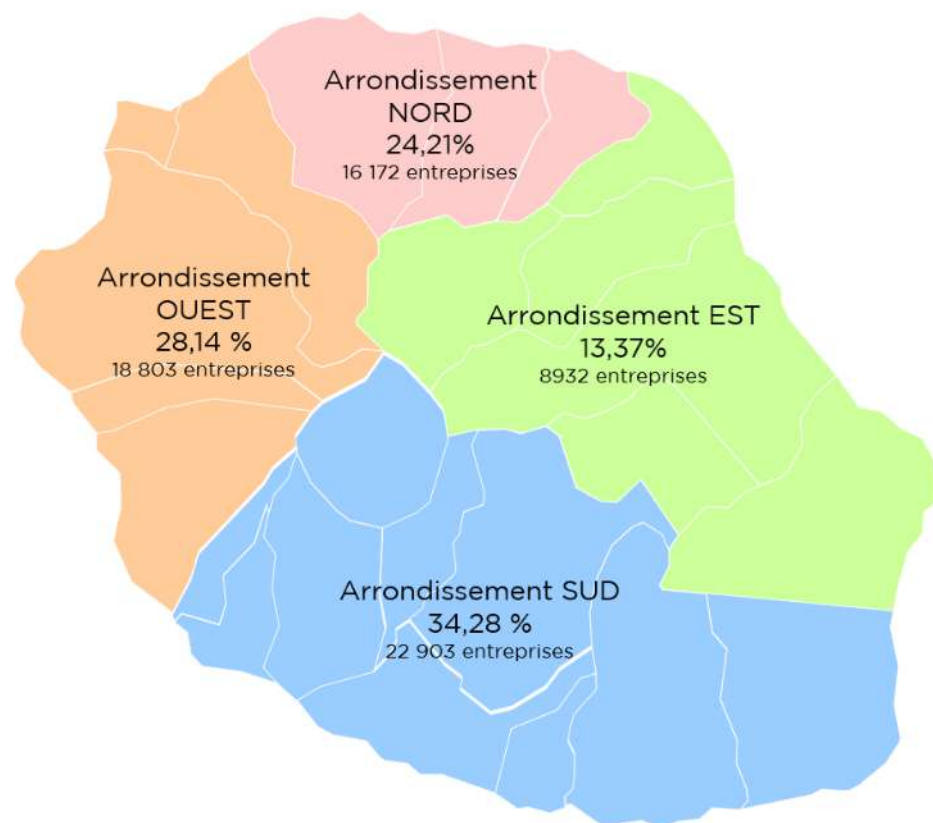
## 4. Le tissu économique, les emplois et leurs spécificités au sein de l'arrondissement

---

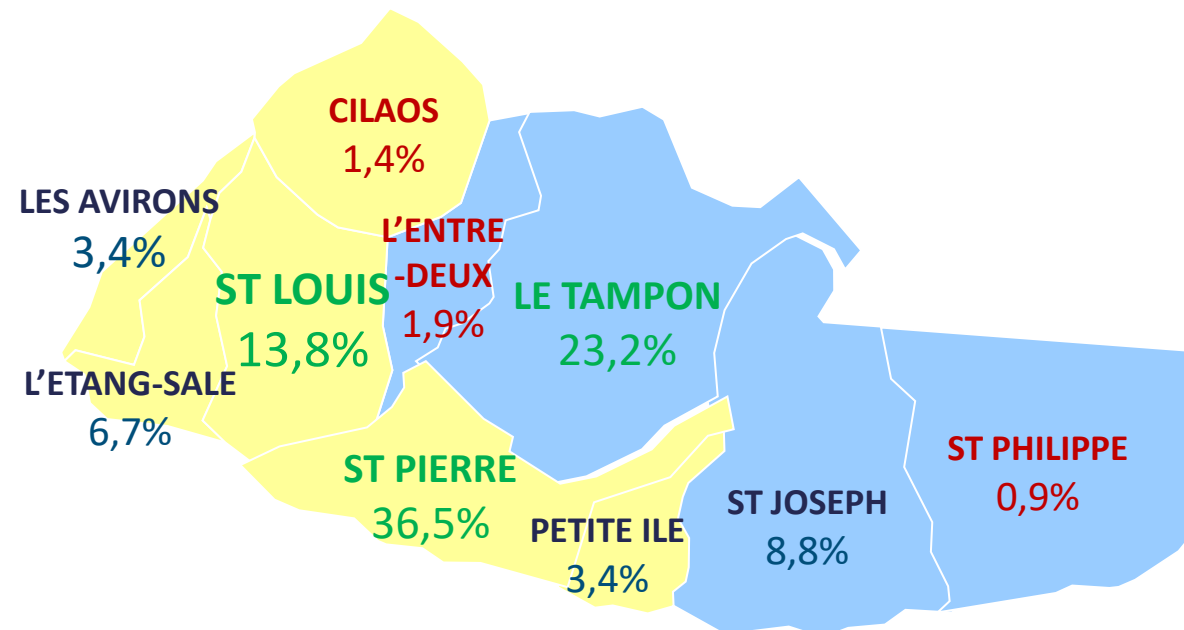
Les entreprises locales et leurs caractéristiques, les principaux employeurs du territoire, la population active occupée

# La répartition des entreprises sur le territoire

Le SUD affiche son poids économique au sein de La Réunion puisqu'il accueille **34,3%** des entreprises en 2017 soit **22 903** entreprises. Le SUD compte également 23 373 établissements (soit 33% des établissements du territoire).



Plus de **73% des entreprises sont concentrées dans 3 communes** : St Pierre, St Louis et Le Tampon. Cilaos, St Philippe et L'Entre-Deux, ne regroupent que 4% des entreprises de l'arrondissement.



# La dynamique des créations d'entreprises

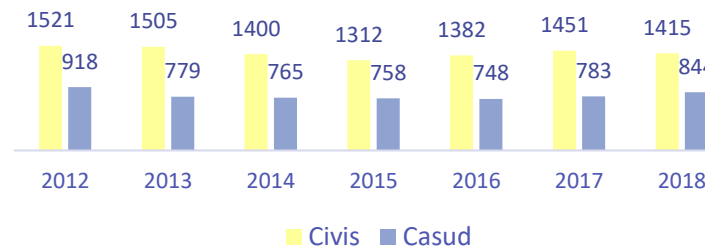
Depuis 2015, le nombre d'entreprises a cru de presque 10% (vs 11,3% au niveau départemental). Le nombre de créations d'entreprises s'établit en moyenne à **2 226 par an dans le Sud entre 2012 et 2018** avec des variations annuelles comparables au nombre de créations d'entreprises sur le territoire. Le territoire de la CIVIS est nettement plus actif car en moyenne, **60% des créations d'entreprises sur la période se font sur son territoire.**

A noter qu'à la Réunion, sur les 7 000 entreprises créées depuis 2015, 4000 environ étaient des entreprises sans salarié (ce qui peut illustrer dans une certaine mesure le besoin de « créer son propre emploi »)

En 2018, 31,7% des créations d'entreprises dans le SUD sont des entreprises de commerce, transport, hébergement et restauration. Quelques disparités apparaissent entre les communes :

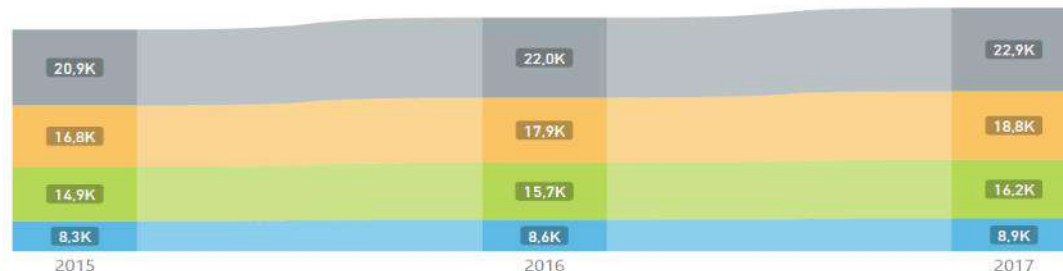
- Si les créations d'entreprises dans le secteur de l'industrie se concentrent à 60% à St Pierre et au Tampon (et dans une moindre mesure à l'Etang-Salé et St Louis), **le Tampon reste la principale commune où les entreprises du secteur de la construction se créent devant St Pierre (27% vs 23%)**
- Les créations d'entreprises de services marchands (aux entreprises et aux particuliers) sont principalement créées à St Pierre (38% et 34% respectivement).

Nombre de créations d'entreprises entre 2012 et 2018

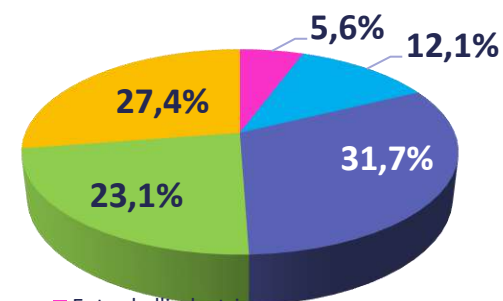


Nombre d'entreprises par Année et Arrondissement

Arrondissement Est Nord Ouest Sud



Part des entreprises créées par secteur en 2018



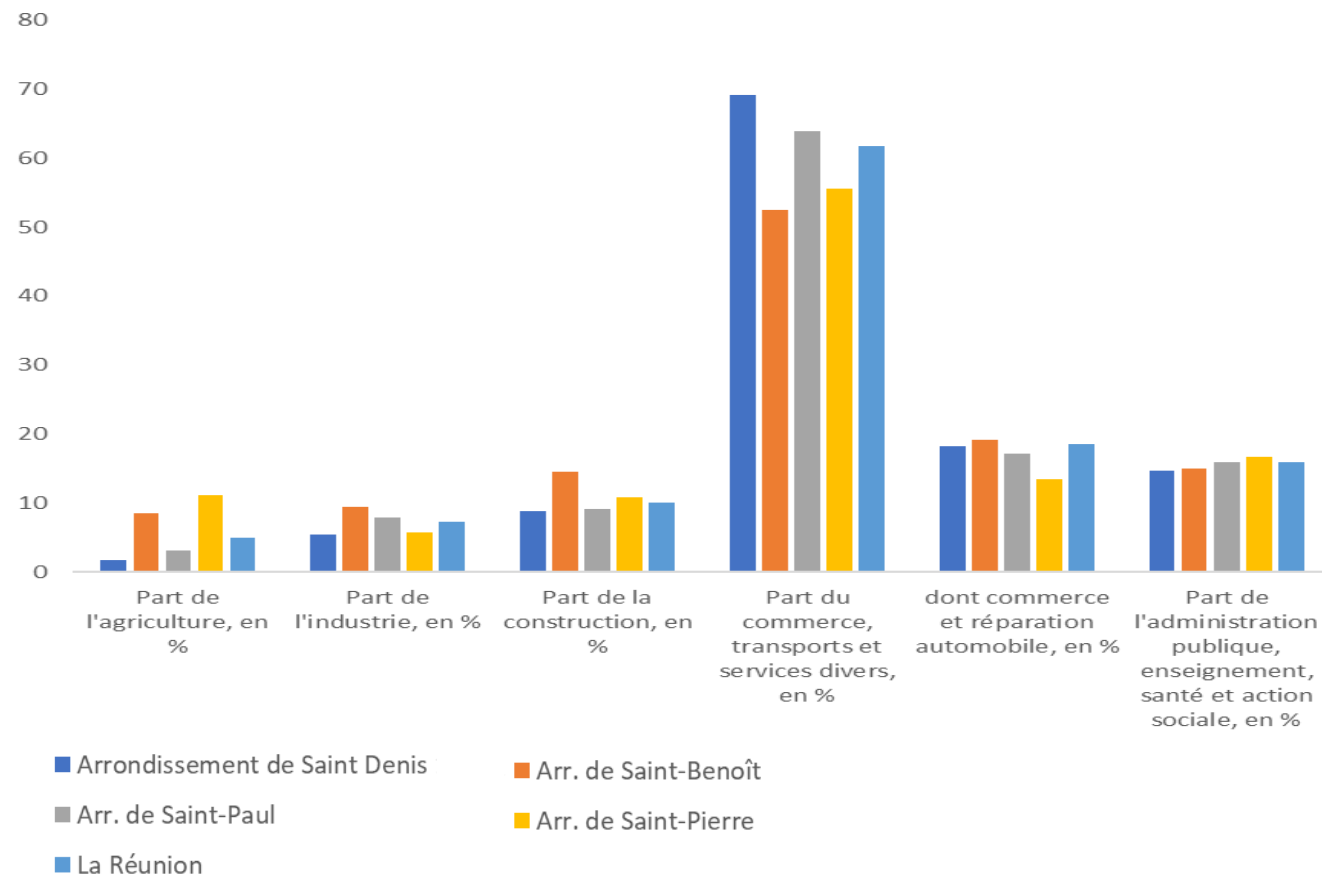
- Entr. de l'industrie
- Entr. de la construction
- Entr. de comm, transp, restau héberg.
- Entr. services marchands ent.
- Entr. services marchands part.

# Sectorisation de l'activité

Le tissu productif de l'arrondissement est celui d'une économie largement tertiairisée (**presque 60% des établissements**) mais la répartition sectorielle des activités des établissements du Sud fait apparaître :

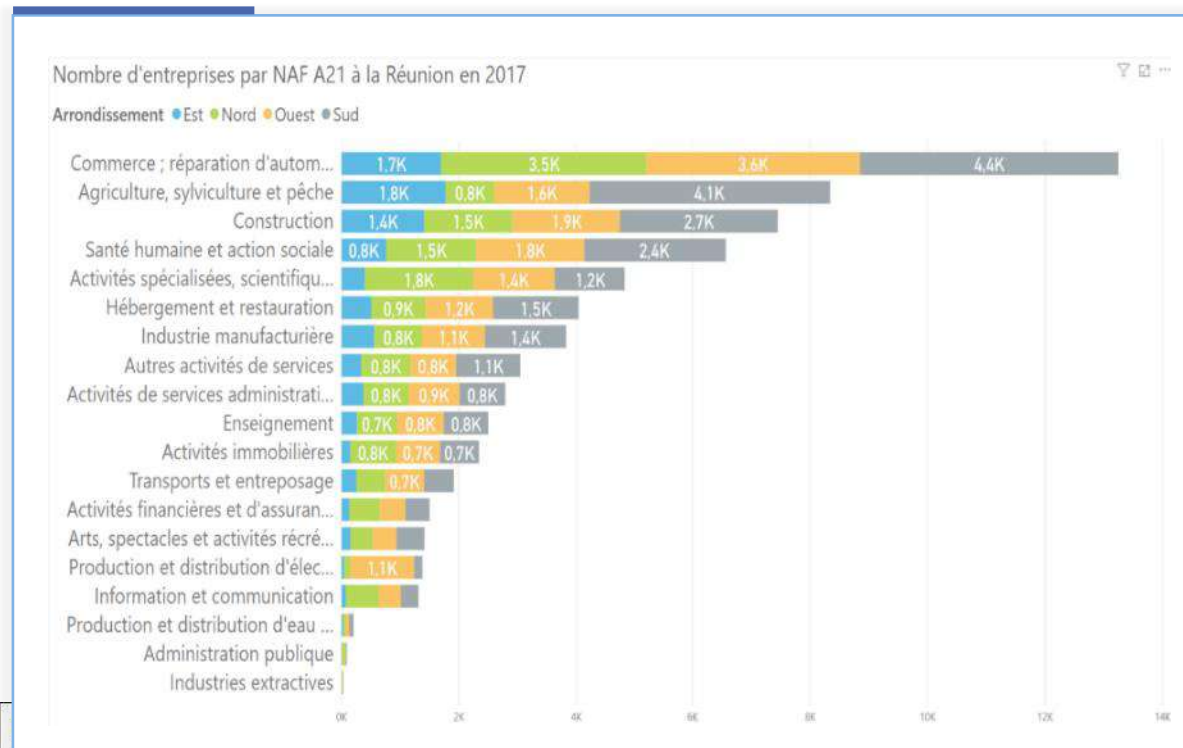
- Un marquage **plus important que les autres arrondissements sur le secteur agricole et celui de l'administration publique / enseignement / santé et action sociale**
- Un marquage **comparable à la moyenne Réunionnaise dans les secteurs industriels et de la construction**
  - C'est le secteur de l'industrie agro-alimentaire qui est notamment plus présent dans le Sud

Comparaison de la répartition des établissements par arrondissement en 2017

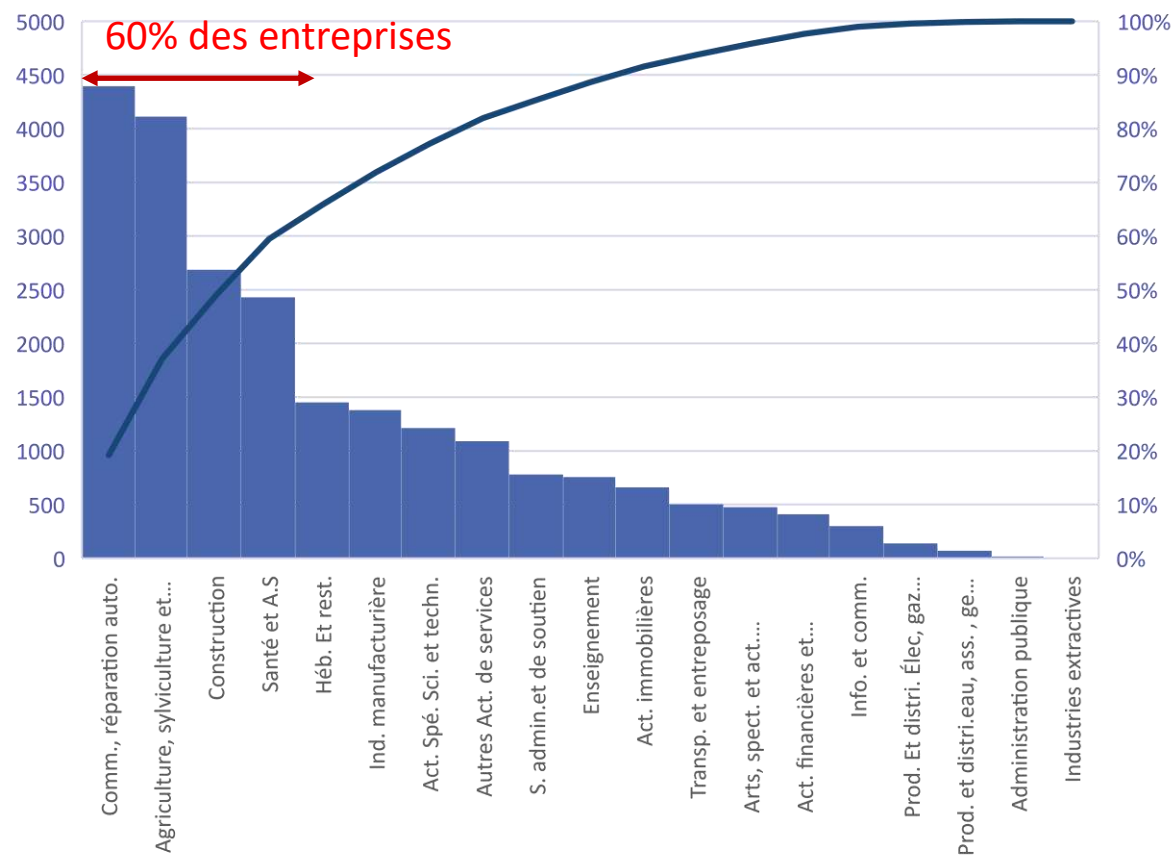


# 60% des entreprises occupent 4 secteurs

60% des entreprises exercent leurs activités dans **seulement 4 secteurs** : le **commerce, les activités liées à l'agriculture, la construction et la santé humaine** (soit plus de 13 600 entreprises).



Nombre et proportion d'entreprises par secteurs d'activité –NAF 21- en 2017



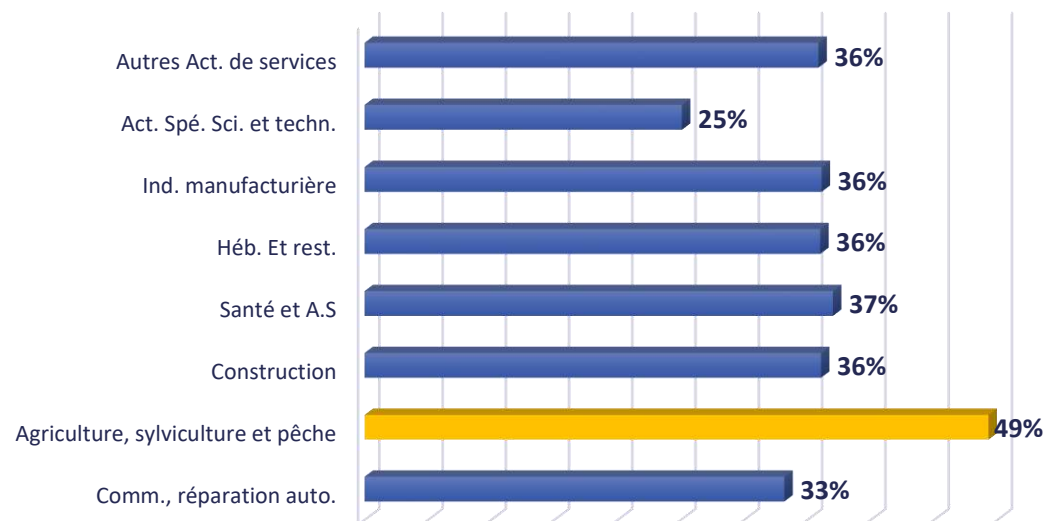
# Focus sur les principaux secteurs représentés



La typologie des secteurs d'activités les plus représentés (ci-contre) fait apparaître une similarité avec l'arrondissement de l'EST. **Les 8 premiers secteurs représentés regroupent 82% des entreprises (83% pour les mêmes secteurs à L'EST).**

Le marquage des entreprises dans le secteur de l'agriculture est très fort **(18% des entreprises du SUD).**

Part des entreprises situées dans le SUD par secteurs



Part des entreprises par secteur par ordre décroissant pour le SUD – NAF 21 – et par arrondissement

Secteurs	% des entr. du secteur dans le SUD	% des entr. du secteur dans l'EST	% des entr. du secteur dans l'OUEST	% des entr. du secteur dans le NORD
Comm., réparation auto.	19%	19%	19%	22%
Agriculture, sylviculture et pêche	18%	20%	9%	5%
Construction	12%	16%	10%	9%
Santé et A.S	11%	9%	10%	9%
Hébergement et restauration	6%	6%	6%	6%
Ind. manufacturière	6%	6%	6%	5%
Act. Spéc. Sci. et techn.	5%	4%	7%	11%
Autres Act. de services	5%	4%	4%	5%
<b>TOTAL</b>	<b>82%</b>	<b>83%</b>	<b>71%</b>	<b>73%</b>

De plus, **49% des entreprises du secteur de l'agriculture Réunionnaise se situent dans le SUD.** Seulement 21% se situent dans l'EST alors qu'elles représentent 20% des entreprises de l'arrondissement.

Les **secteurs de la santé, des services, de l'hébergement-restauration et les industries manufacturières** sont largement présents dans le SUD (plus de 35% des entreprises de ces secteurs exercent dans le SUD). Les activités scientifiques et techniques (pourtant à plus forte valeur ajoutée) représentent un poids plus faible.

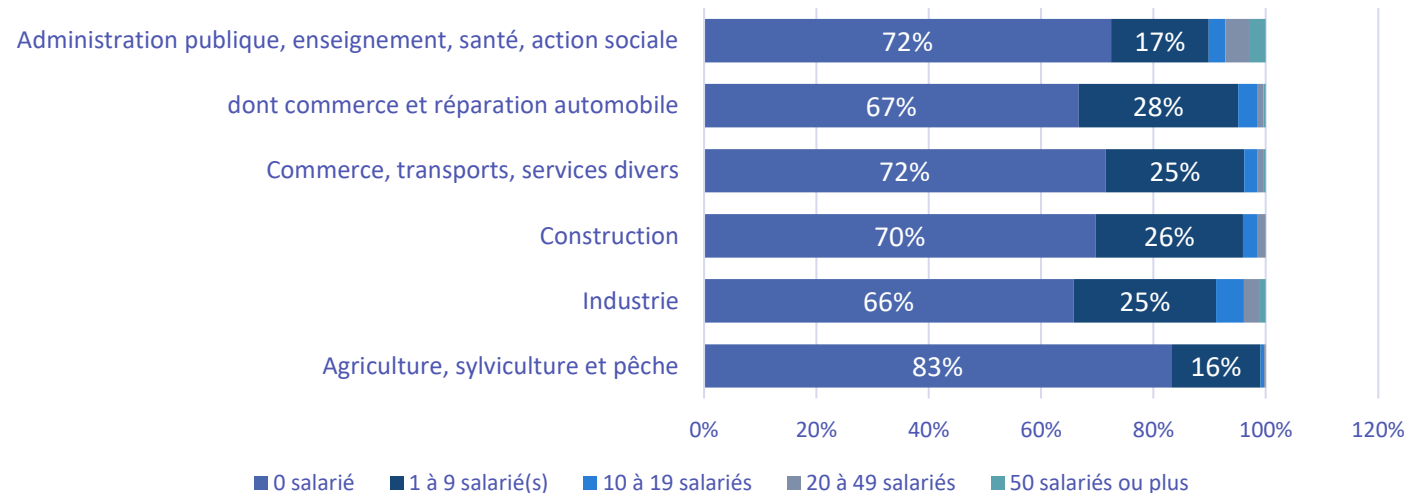
# Seulement 5% de PME

En 2015, **72%** des établissements n'ont aucun salarié et presque **23%** en ont moins de 10.

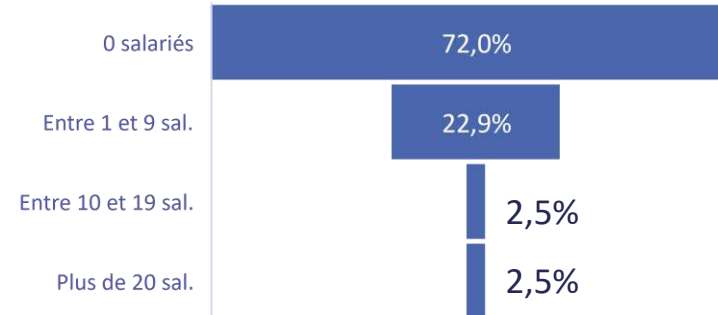
Le secteur agricole est notamment composé à 83% d'établissements sans salarié. Hors administration publique, les PME investissent davantage **les secteurs du commerce et de la construction**.

Cependant, si les établissements de plus de 50 salariés ne représentent que 0,07 % du total des établissements, ils emploient **27 024 personnes, essentiellement dans l'administration, l'enseignement et le secteur de la santé-action sociale**.

Répartition des établissements par taille et par secteur en 2015



Répartition des établissements par taille en 2015



Nb d'établissements de plus de 50 salariés en 2015

Agriculture, sylviculture et pêche	2
Industrie	18
Construction	3
Commerce, transports, services divers	61
dont commerce et réparation automobile	20
Ad. publique, enseignement, santé, action sociale	121
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>



# Principaux employeurs de l'arrondissement

En 2017, l'établissement qui emploie le plus grand nombre de personnels dans l'arrondissement SUD est le **CHU avec un effectif de 4 210** (dont 615 personnel médical)

D'après les extractions SIRENE de 2020, hors fonction publique et établissements institutionnels (personnels communaux et intercommunaux, départementaux, collèges et lycées...), **les principaux employeurs sont des acteurs de l'industrie agroalimentaire, du commerce et de la distribution, du médico-social et du transport.**

Environ **25 employeurs (établissements) du secteur privé emploient entre 100 et 199 salariés dans l'arrondissement du SUD.**

Concernant le secteur agroalimentaire, en 2013, on dénombre **13 des 18 entreprises du secteur ayant plus de 50 salariées domiciliées dans le Sud.**

*Etablissements employant plus de 200 personnes*



**Tereos**



semittel

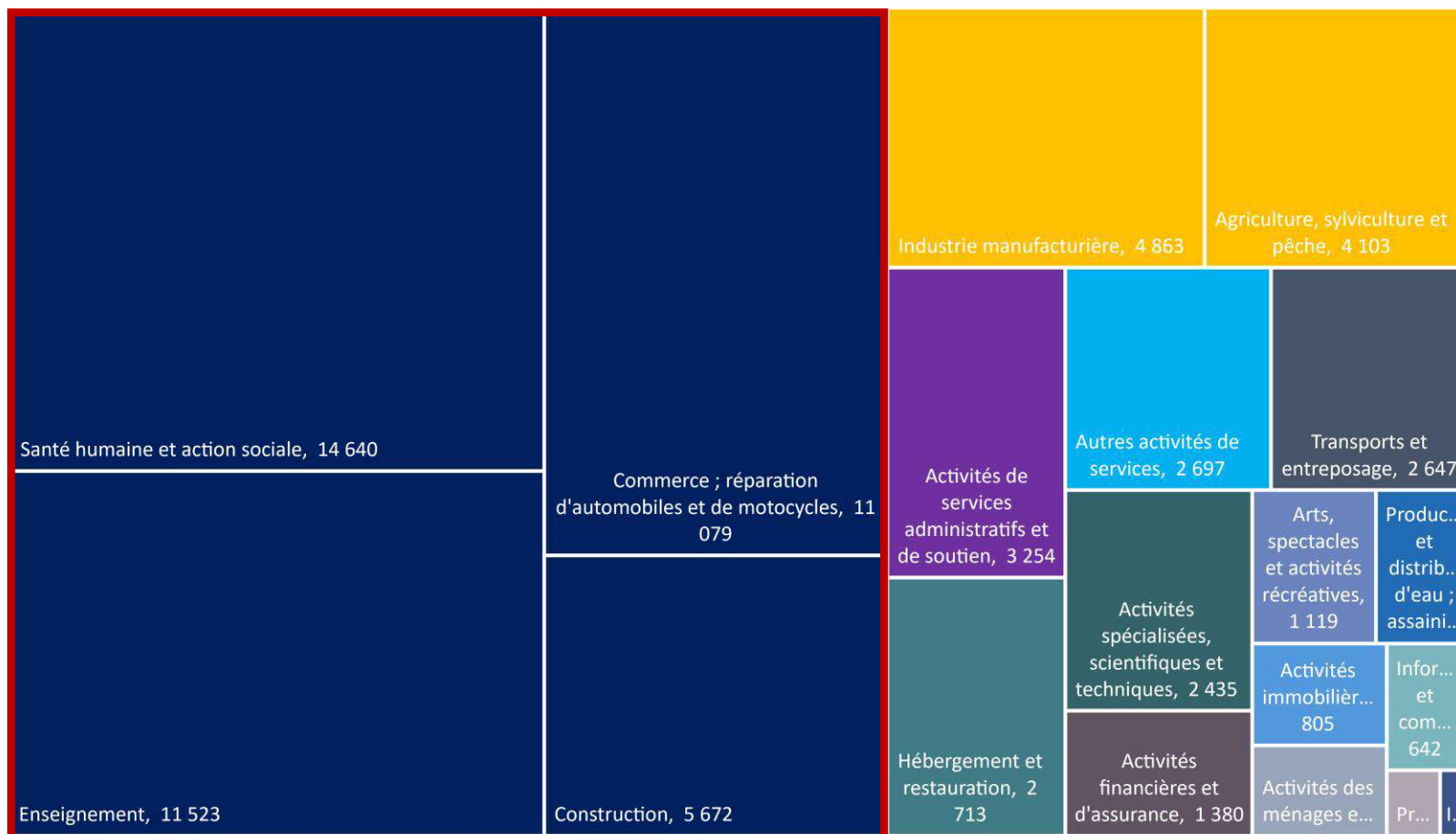


*Etablissements employant entre 100 et 199 personnes (hors effectifs secteur public, para public, institutionnels)*

SYND. MIXTE DE TRAIT. DES DECHETS DES MICROREGIONS Déchets	SODEGIS Immobilier	ABATTOIR DUCHEMANN ET GRONDIN Industrie Agroalimentaire
SALAISONS DE BOURBON Industrie Agroalimentaire	GANTHY Commerce et distribution	LES JARDINS DE GRAND'ANSE (PALM HOTEL) Hôtellerie-Restauration
VINDEMIA DISTRIBUTION Commerce et distribution	SARL TRANSPORT C.JOSEPH Transport	HYPHER CHAMPION (LE TAMPON) Commerce et distribution
SEMADER Immobilier	SUPER U (ST LOUIS) Commerce et distribution	KORBAY D'OR Services à la personne
CHARLES EXPRESS Transport	SORESUM DISTRIBUTION Commerce et distribution	CILAM Industrie Agroalimentaire
BAC REUNION Mise à dispo. De RH	BOULANGERIE YONG (ETANG-SALE) Commerce et distribution	RSL LE GOL (Quincaillerie) Commerce et distribution
EVOLLYS PRODUCTION - CRETE D'OR Industrie Agroalimentaire	MAREBAM (DECATHLON) > GBH Commerce et distribution	DERICHEBOURG PROPLETE Nettoyage
SOREBRIC BTP	HYDRO-NET OI Nettoyage	
ORANGE Communication	AUCHAN ST PIERRE Commerce et distribution	

# La structure de la population active occupée

Répartition des actifs occupés par secteurs en 2016



En 2016, le bassin SUD emploie environ **89 668 personnes (actifs occupés) soit 34,5% de la population active occupée** du territoire.

Hors administration publique (14 462 actifs), **60% des actifs occupés se concentrent dans 4 secteurs**

- Santé Humaine et action sociale
- Commerce
- Enseignement
- Construction

Ils sont 70% en ajoutant à ceux-ci les actifs des secteurs industriels et agricoles, **avec une répartition comparable à celle des entreprises.**

# Dynamique de la population active occupée

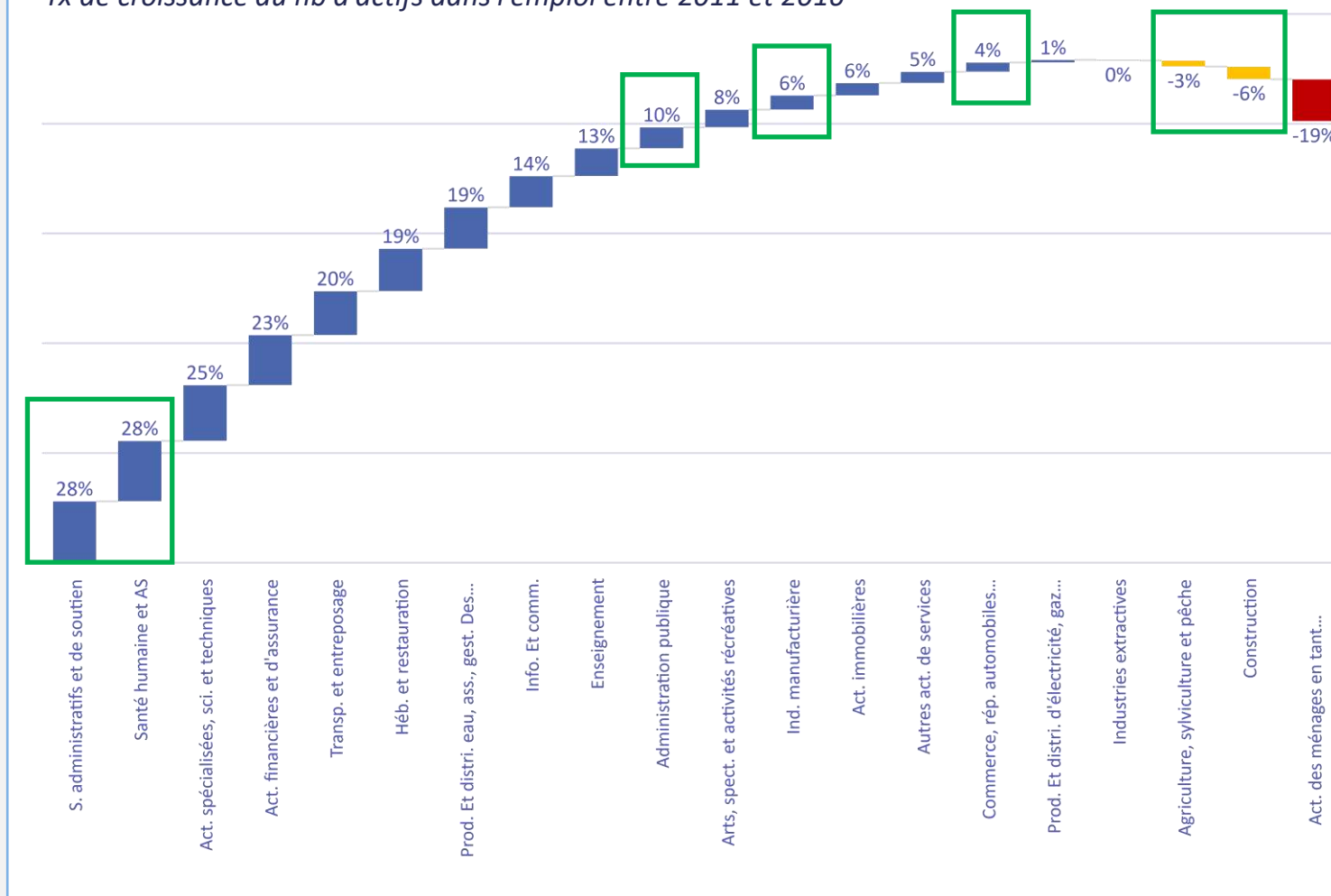
Entre 2011 et 2016, le nombre d'actifs en emploi a augmenté de 11% dans l'arrondissement (ce qui en fait l'arrondissement le plus dynamique durant cette période) quand la population globale de l'arrondissement se développait de 3,6%.

Il existe cependant d'importantes disparités en termes d'évolution des emplois selon les secteurs.

L'agriculture et la construction, (12% des emplois et 30% des entreprises) ont vu le nombre d'actifs diminuer durant la période.

Les activités financières, de transport et d'hébergement, se sont, quant à elles, montrées particulièrement dynamiques en termes de croissance de leur population active

Tx de croissance du nb d'actifs dans l'emploi entre 2011 et 2016



Secteurs représentatifs en nombre d'emplois

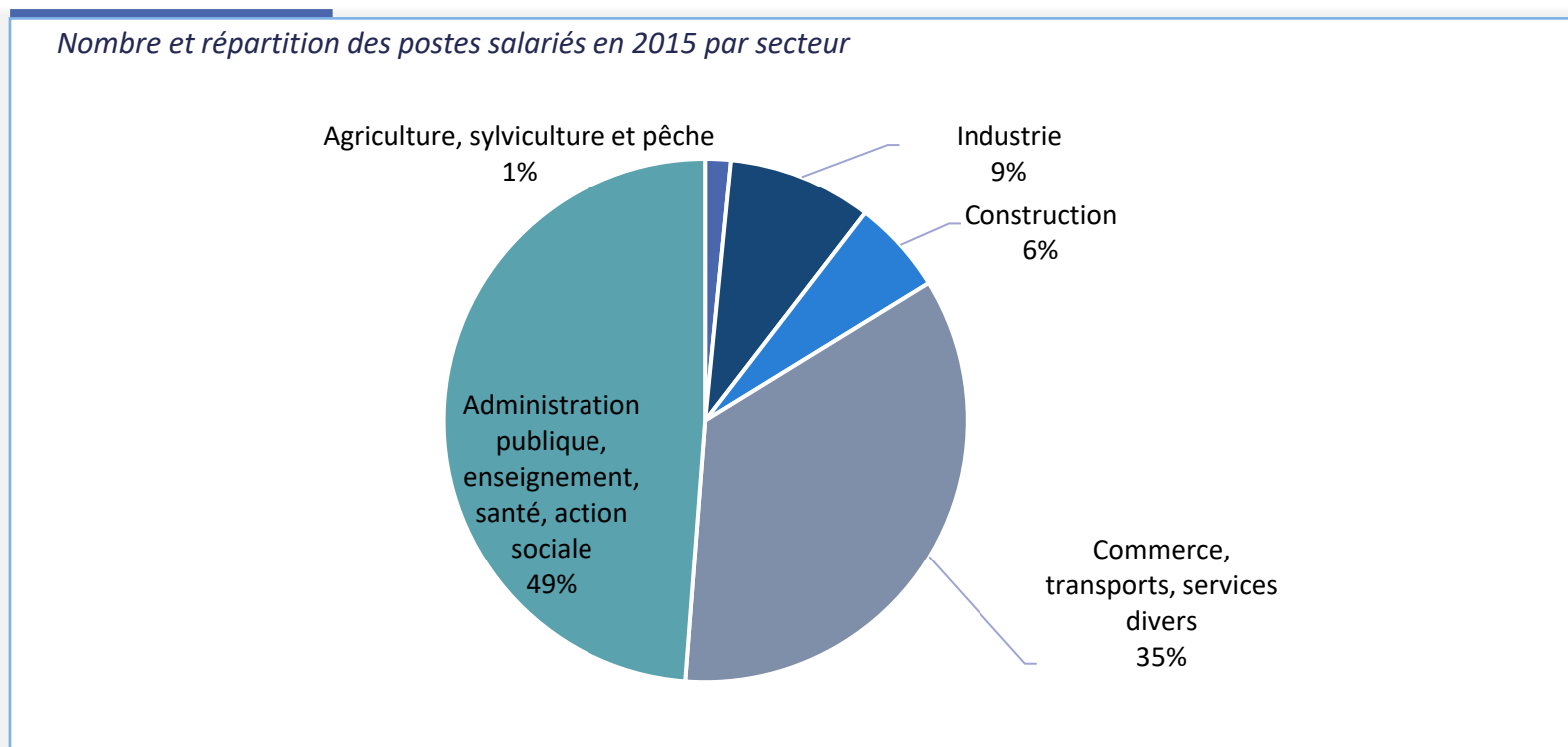


# Répartition des emplois salariés

En 2015, le secteur SUD emploie presque **67 698 salariés** dont 48,8% dans l'administration publique (soit plus de 33000 personnes).

Le secteur des **services emploie près de 35%** des salariés du bassin.

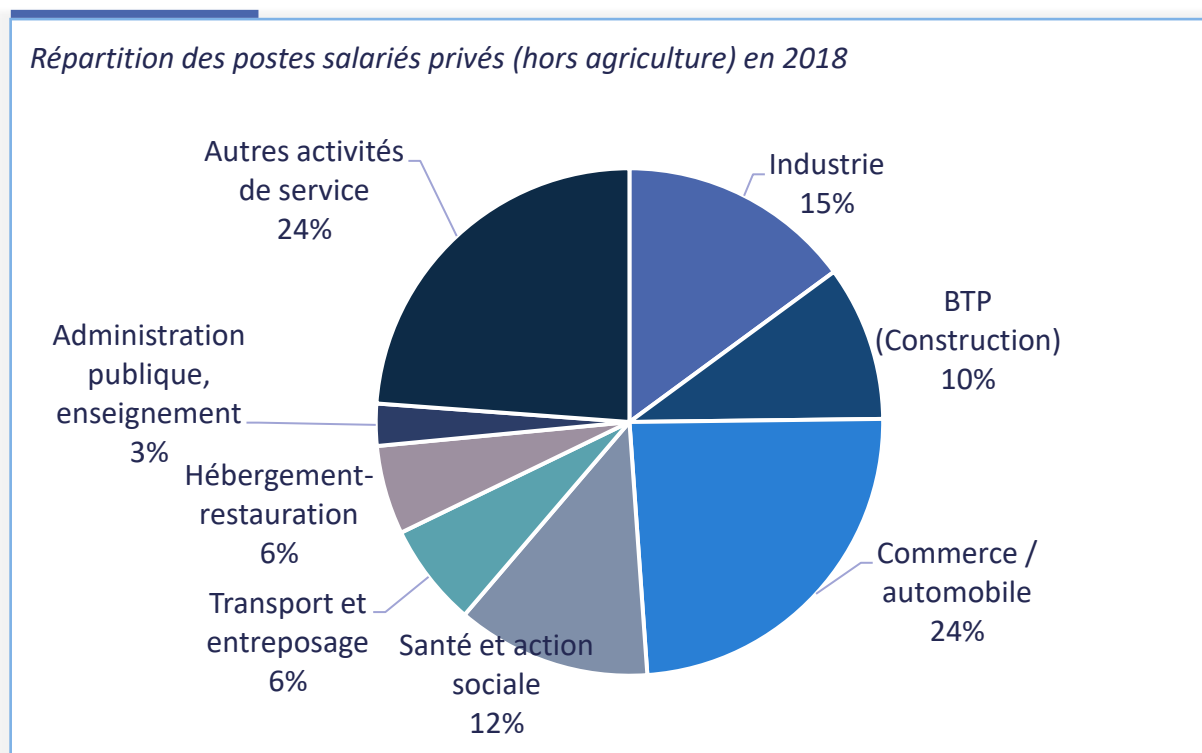
**L'agriculture**, qui représente pourtant 7,7% des établissements, n'emploie que 1,6% des salariés.



# Répartition des emplois salariés (postes privés)

En 2018, **75% des 41 804 salariés du secteur privé (hors agriculture), travaillent dans le domaine des services ou du commerce**, 10% dans le BTP et 15% dans l'industrie.

Dans le secteur des services, le tiers des salariés travaillent dans le secteur du commerce, et 16% dans la santé.



# Dynamique de la population salariée (secteur privé)

Entre 2015 et 2018, le nombre de salariés du secteur privé a cru de **5,4%**.

Certaines activités de services ont vu leur nombre de salariés nettement diminuer (le secteur « autres activités de services » est passé de presque 2000 salariés à 1364)

Globalement cependant, **les secteurs « poids lourds » en termes d'emploi (santé, commerce, industrie) se sont plus développés en termes d'emploi salarié que la moyenne de l'arrondissement à l'exception de l'administration publique.**

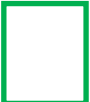
- A noter la forte hausse de l'emploi salarié dans le secteur de **l'hébergement et de la restauration** qui est notamment passé de 1 800 à presque 2 400 salariés (+30%).

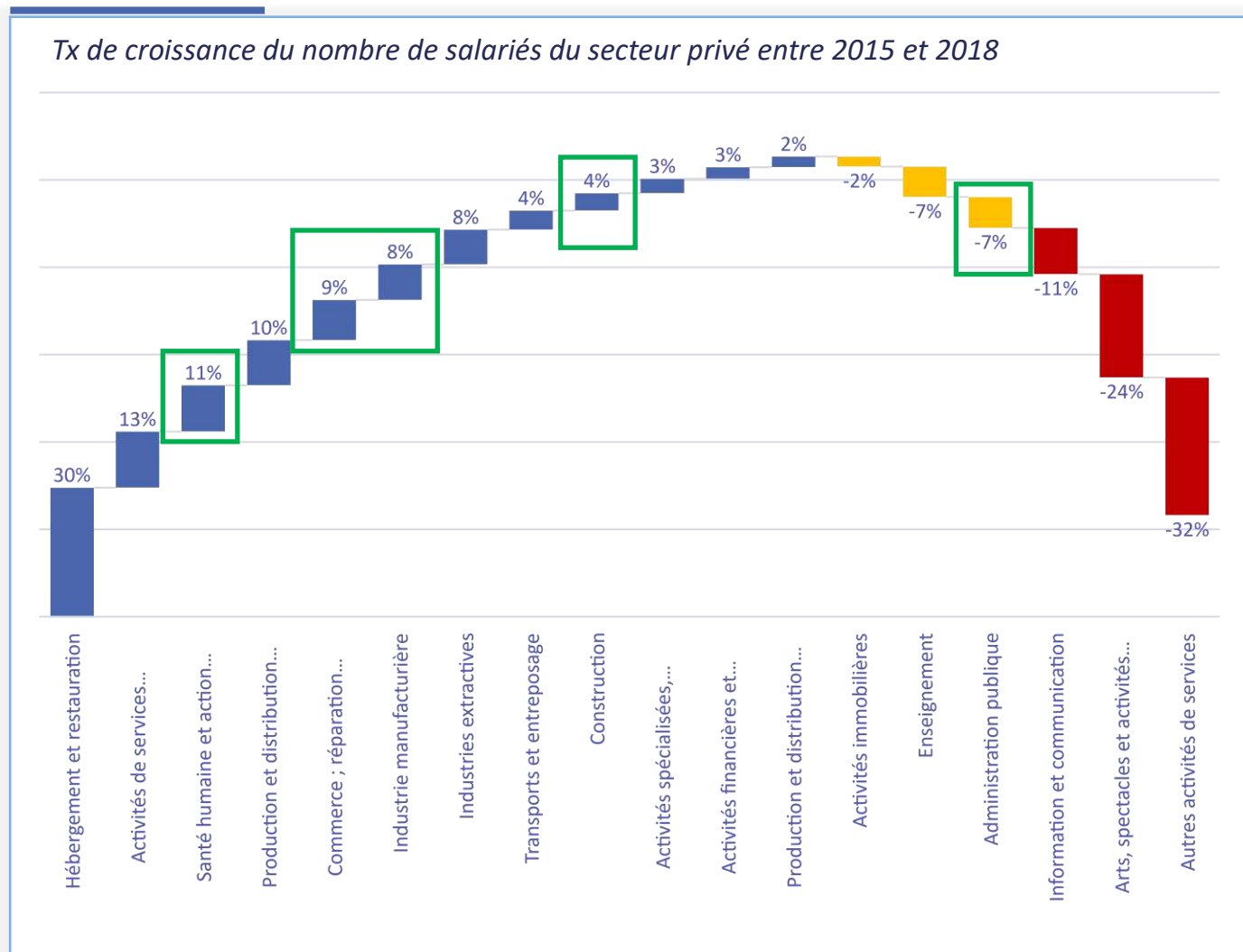
**Le secteur de la construction** dont la population active a diminué a cependant connu une hausse de 4% du nombre de ses salariés.

Ceci suggère des évolutions dans l'emploi à analyser plus finement, et pouvant être en lien avec **une moindre activité d'entrepreneurs indépendant dans le BTP**

*les entretiens réalisés auprès des entreprises du secteur ont indiqué que certains entrepreneurs pouvaient fermer notamment du fait de la difficulté à trouver des ressources humaines compétentes*

*A noter que le constat est inverse dans les « arts et spectacles » avec une hausse de la population active et une diminution de l'effectif salarié*

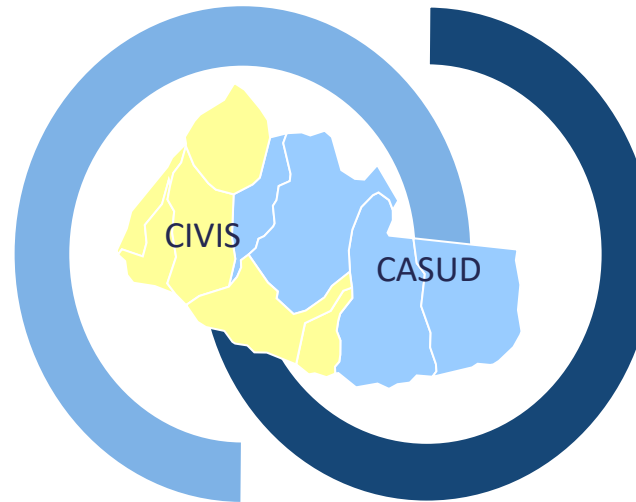
 Secteurs représentatifs en nombre d'emplois



# Tissu économique : Synthèse et enjeux GPEC-T

## Principaux constats

- Dynamisme de la création d'entreprises et de la croissance de la population active
- Des spécificités sectorielles marquées avec 4 secteurs représentant **60% des entreprises et 41% des actifs** (Commerce, Santé et action sociale, Construction, Agriculture)
- En termes de nombre d'emplois dans le secteur privé (actifs occupés et salariés), **les services et notamment le commerce, la santé/médico-social, le BTP et l'industrie restent des « poids lourds »**
- **L'industrie, la production des déchets, l'agriculture et la santé** sont sur-représentés dans le SUD en termes d'actifs par rapport à La Réunion
  - L'agriculture, cependant, reste le secteur qui emploie le moins de salariés (1%)
- **Les TPE dominent le tissu productif** et 72% des établissements (soit plus de 16 000 sur 23 373 en 2015) n'ont aucun salarié mais les PME emploient près de 34% des salariés alors qu'elles ne représentent que 0,07% des établissements



## Impacts emplois-compétences et GPEC-T

- Les secteurs qui concentrent une part importante des emplois de l'arrondissement doivent être finement analysés (prospective d'activité, emplois et compétences) en lien avec les besoins des entreprises et les impacts des projets territoriaux sur ces filières
- A noter que :
  - L'accompagnement des secteurs tels que la construction et l'agriculture (qui semblent avoir « perdu » récemment des actifs) tout en étant représentatifs au niveau du territoire est un enjeu à adresser
  - La structure du tissu productif (72% des établissements sans salarié mais plus de 34% de l'emploi salarié dans 0,07% des établissements) **implique dans le cadre de la GPECT d'être présent aux côtés de ces 2 types d'unités économiques.**

# 5. La situation de l'emploi

---

Emploi et chômage, portrait des demandeurs d'emploi (déc. 2019)



# Chiffres clés de l'arrondissement Sud

**63 510**

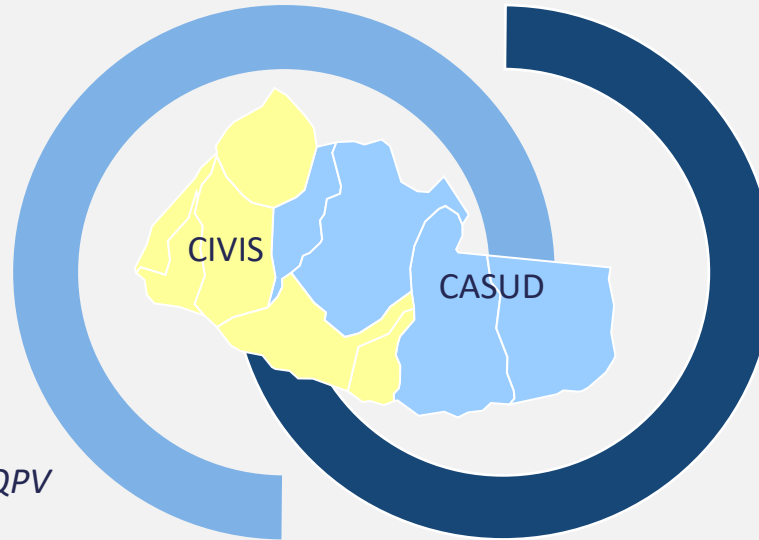
Nb de D.E Cat. ABC  
39,4% du département

**52 930**

Dont nb de D.E Cat. A  
39,8% du département

**10 510**

Dont nb de D.E cat. A dans des QPV  
35% du département



**8 115**

Offres d'emploi de P.E  
28,6% du département

**9 657**

Besoins de main d'œuvre exprimés  
30% du département

**95,3% soit 7 741**

Offres de Pôle Emploi pourvues  
Vs 94,8% au niveau du département

**102 878**

DPAE signées  
29% du département

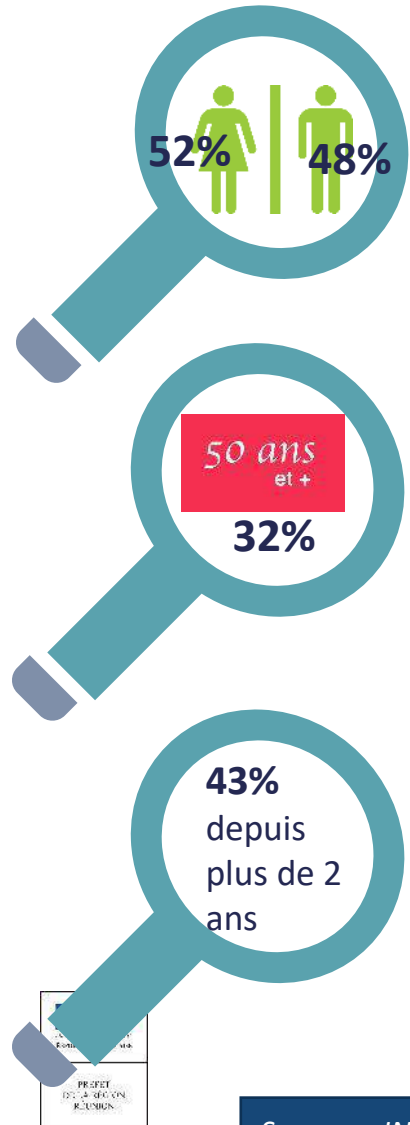
**9 881**

Dont nb de DPAE correspondant à un CDI  
28% des DPAE en CDI du département

**330**

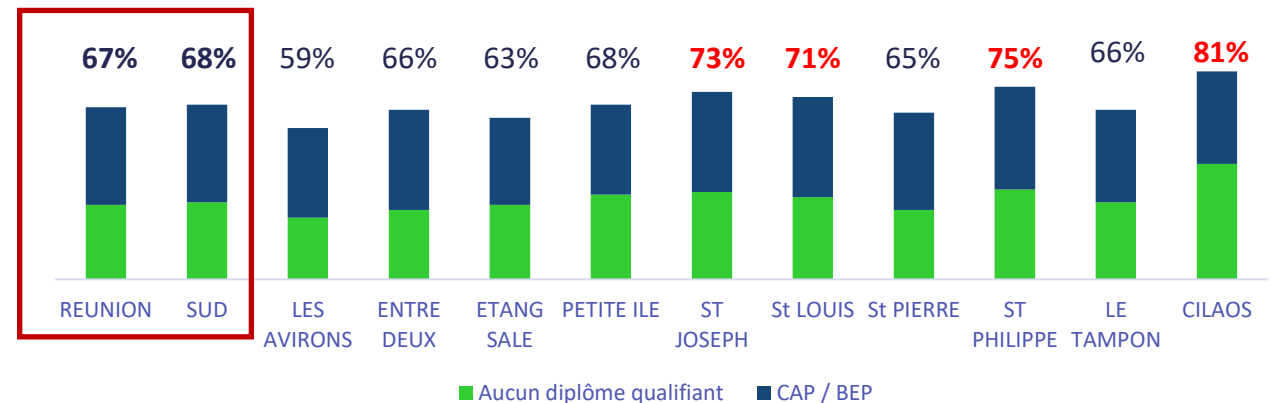
Emplois francs (environ)  
31% du département

## Chiffres clés sur le chômage dans l'arrondissement



- L'arrondissement SUD reste marqué par **le plus fort taux de chômage de La Réunion**, et ce depuis plusieurs années : **29,2% en 2018**.
- En décembre 2019, il y avait **52 230 demandeurs d'emploi** de catégorie A (et 63 510 de catégories A,B,C) dans l'arrondissement **soit 39,8% des demandeurs d'emploi** du département.
- Si la répartition par genre est globalement comparable à celle du département, le SUD se distingue par une part plus importante de ses demandeurs d'emploi :
  - Dans la **catégorie « senior » de la population (plus de 50 ans)** : ils sont 32% des demandeurs d'emploi (vs 30% à La Réunion)
  - **Peu ou pas qualifiés** en particulier dans les communes du Sud sauvage et à Cilaos, **communes qui sont également les plus pauvres de l'arrondissement**
- La durée du chômage est supérieure dans le SUD au reste du département : **43% des demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 2 ans** (vs 40% à La Réunion). Ce nombre s'élève à plus de 50% à St Philippe et à Cilaos

Part des demandeurs d'emploi sans diplôme ou un CAP/BEP en décembre 2019 par commune



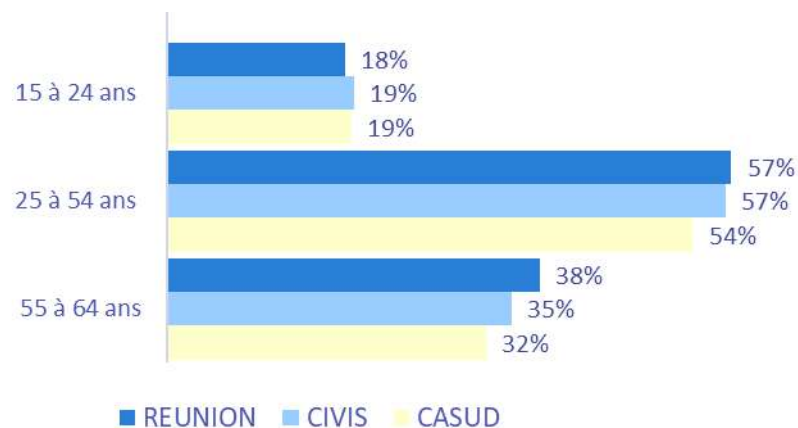
# Focus sur le taux d'emploi par catégorie de population



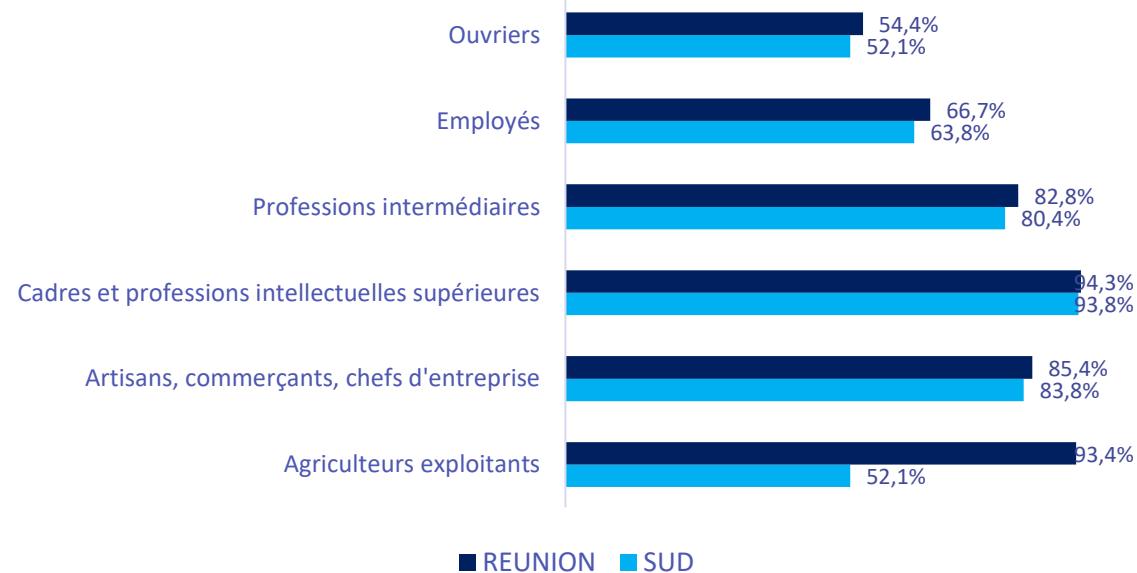
- Le taux d'emploi est **plus élevé au sein de la population âgée de 15 à 24 ans** dans le Sud mais nettement plus faible (33,9%) au niveau de la population âgée de plus de 55 ans (38%% à La Réunion). **L'emploi des plus seniors pourrait être un enjeu à adresser.**
- La part des femmes parmi les chômeurs reste majoritaire (53%) vs 52% à l'échelle de La Réunion.
- En termes d'emplois, ce sont **les CSP les moins qualifiées qui souffrent davantage encore du chômage** que les plus qualifiés et **que les agriculteurs** par rapport à la moyenne réunionnaise. Le **taux d'emploi est encore plus faible pour les ouvriers (52,1%)** et pour les employés (63,8%)



Taux d'emploi des actifs par âge en 2016 (pour une tranche d'âge, part des actifs ayant un emploi)



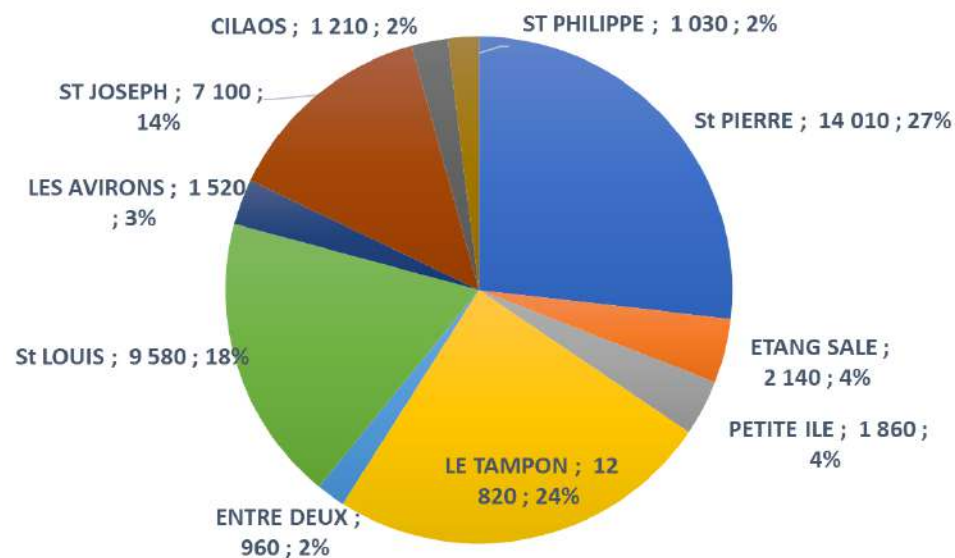
Taux d'emploi des actifs par catégorie socioprofessionnelle en 2016



# Portrait des demandeurs d'emplois de catégorie A (dec. 2019)

- En 2019, les 4 communes représentant 80% de la population de l'arrondissement (St Pierre, St Joseph, Le Tampon et St Louis) regroupent **83,3% des demandeurs d'emploi de l'arrondissement soit plus de 43 000 demandeurs d'emploi de catégorie A.**
- Avec 18 quartiers classés « Quartiers Prioritaires de la Ville » (QPV), le Sud concentre 35% des demandeurs d'emploi de catégorie A vivant dans des QPV et 20% des demandeurs d'emploi de l'arrondissement. Ils représentent jusqu'à 28% des demandeurs d'emploi de la commune de St Pierre et 39% de ceux de St Louis.

Nombre de D.E de Cat. A par commune et répartition en décembre 2019



Nombre de demandeurs d'emploi dans les Quartiers Prioritaires de la Ville en 2019

COMMUNES	Nb de QPV	D.E. en Q.P.V	% du nb de chômeurs de cat. A
St PIERRE	6	3 930	28%
LE TAMPON	4	1 680	13%
St LOUIS	5	3 690	39%
ST JOSEPH	3	1 270	18%

## Portrait des demandeurs d'emplois de catégorie A (dec. 2019)

- Le tiers des demandeurs d'emploi a plus de 50 ans et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être au chômage (52% des D.E)
- 30% des demandeurs d'emploi de catégorie A n'ont aucun diplôme qualifiant** et 47% n'ont pas de qualification (vs 46% à La Réunion)

Nombre de demandeurs d'emploi, catégorie A par genre, âge et niveau de formation en dec. 2019

	NB	%
<b>TOTAL</b>	<b>52 230</b>	
<b>Sexe</b>		
Hommes	25 070	48%
Femmes	27 160	52%
<b>Age</b>		
Moins de 25 ans	6 268	12%
25 à 49 ans	29 771	57%
50 ans ou plus	16 714	32%
<b>Niveau de</b>		
Aucun diplôme	15 669	30%
CAP / BEP	19 847	38%
BAC	10 446	20%
BAC+2 ou plus	6 268	12%

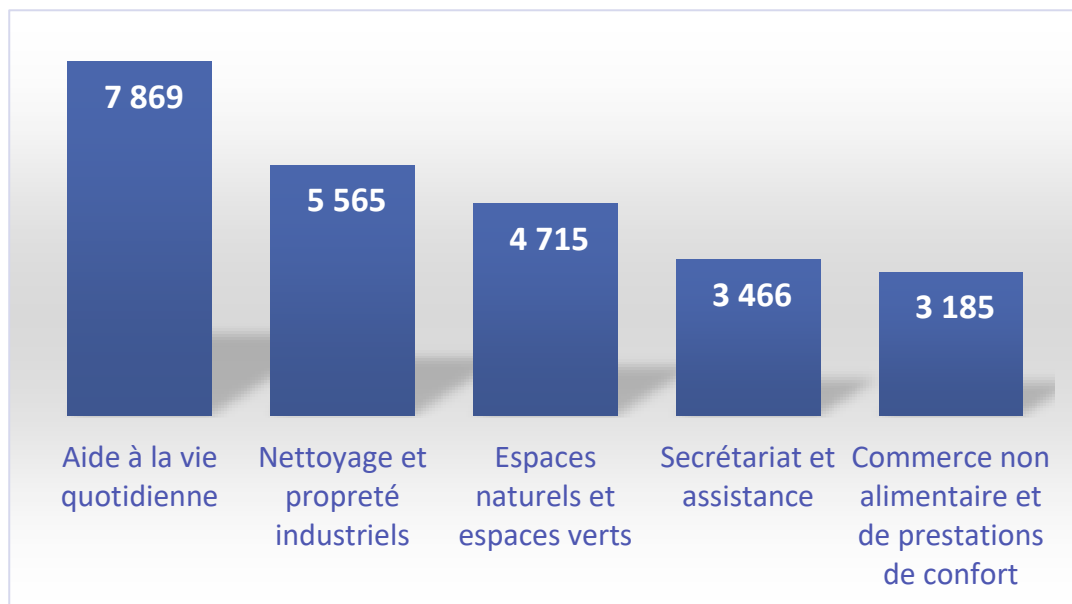
Nombre de demandeurs d'emploi, catégorie A par genre, âge et niveau de formation en dec. 2019

	Arr. SUD	Réunion
<b>DEFM</b>		
<b>toutes catégories</b>	<b>72 350</b>	<b>181 530</b>
<b>Niveau de qualification</b>		
Non qualifié	47%	<b>46%</b>
Qualifié (hors technicien - agent de maîtrise - cadre)	49%	<b>50%</b>
Technicien - agent de maîtrise - cadre	3%	<b>4%</b>

## Domaines de recherche et CSP des D.E

- **46% des D.E** de l'arrondissement (comme à La Réunion) recherchent un emploi **dans 5 domaines d'activités spécifiés par Pôle Emploi** soit environ 25 000 demandeurs d'emploi au niveau du bassin. Ce sont des secteurs plutôt dynamiques en particulier liés à l'aide à la vie quotidienne et au commerce
- L'on peut estimer que parmi les D.E de catégorie A, se trouvent plus de **33 000 personnes dans les catégories d'ouvriers et d'employés** (étant donné le taux d'emploi de ces CSP en 2016)

Domaine professionnel du métier recherché (source P.E) en nombre de D.E



Estimations du nombre de demandeurs d'emploi par CSP (CIOI)

	CIVIS	CASUD	ARR. SUD
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>30 320</b>	<b>21 910</b>	<b>52 230</b>
<b>dont (estimations)</b>			
Agriculteurs exploitants	69	105	174
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	745	602	1 347
Cadres et professions intellectuelles supérieures	365	192	557
Professions intermédiaires	2 857	2 252	5 109
Employés	10 147	7 705	17 852
Ouvriers	8 996	6 855	15 851

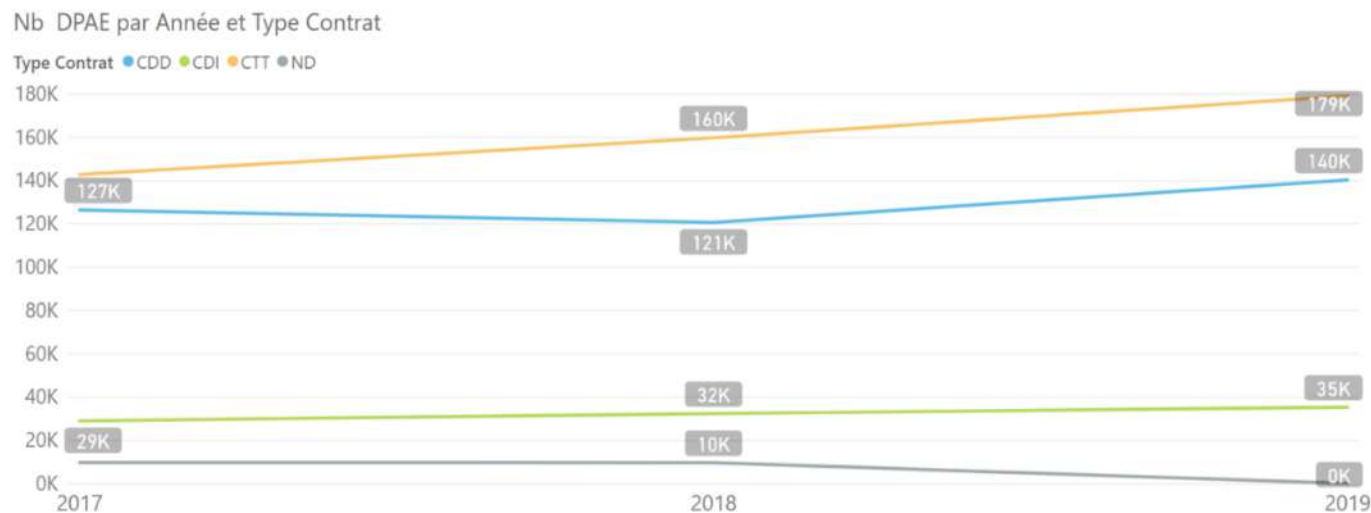
**Cette estimation** est obtenue à partir du taux d'emploi-chômage de 2016 par CSP appliqué aux volumes de demandeurs d'emploi de 2019

- L'existence d'un décalage entre le profil des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises pourra être posé

# Une dynamique de l'emploi positive dans l'arrondissement

- Les recrutements progressent sur l'ensemble des contrats entre 2017 et 2019 au niveau départemental avec une progression plus rapide des contrats en CDD et CTT.
- Dans l'arrondissement Sud, le nombre de DPAE en 2019 s'est élevé à **102 825** (représentant presque 29% du nombre de DPAE du département). Par rapport aux autres arrondissements, la part des CDI est comparable aux autres arrondissements (presque 10% avec 9881 DPAE en augmentation de 23% entre 2017 et 2019) mais la part des CTT (56,8%) est la plus importante :
  - On considère généralement que l'intérim est à la fois une variable d'ajustement en période de ralentissement mais aussi de reprise économique. Ainsi, le recours à l'intérim pourrait être un indicateur de l'emploi, positif dans ce contexte

Nombre de DPAE à La Réunion en 2019



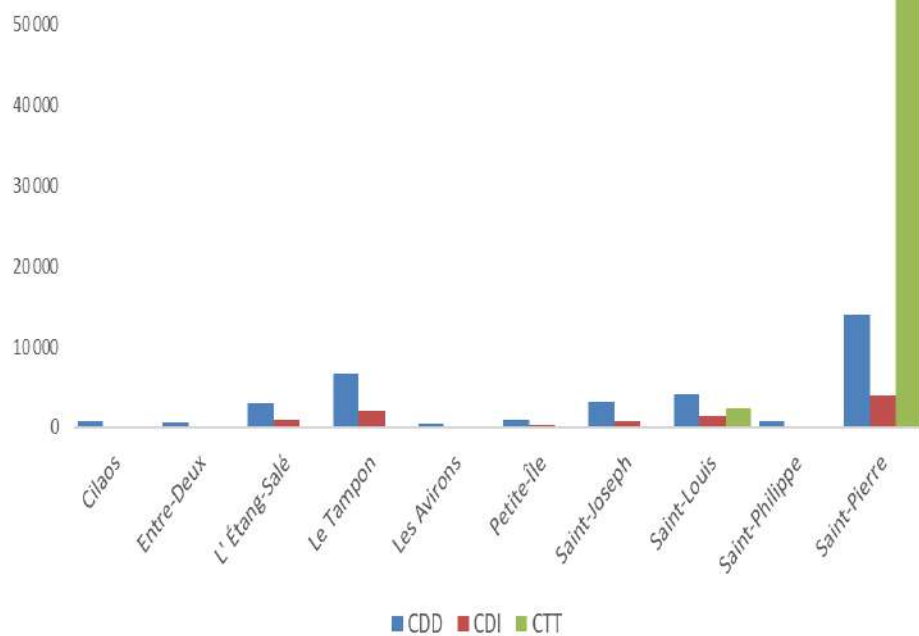
Ventilation des DPAE de l'arrondissement par contrats en 2019



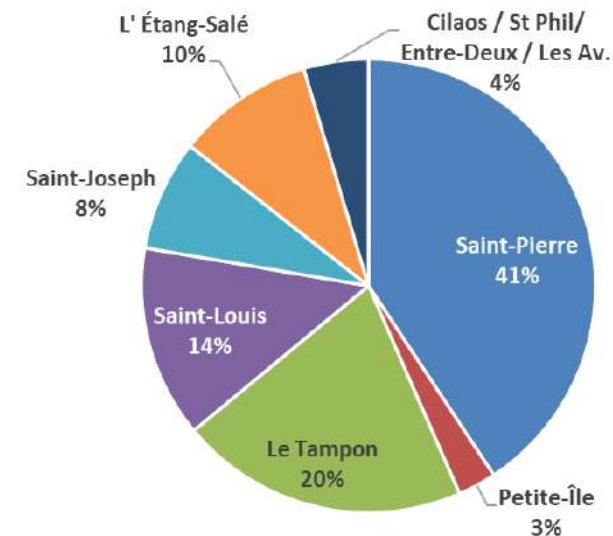
# De fortes disparités territoriales dans la dynamique de l'emploi

- **72% des DPAE concernent des emplois dans la commune de St Pierre et en particulier :**
  - 41% des CDI s'établissent à St Pierre et deux fois moins au Tampon (20%)
  - 41% des CDD,
  - 96% des CTT.
- **Un déséquilibre important existe en faveur de St Pierre. Il met en lumière un certain « déficit » de la plupart des communes de l'arrondissement à créer de l'emploi salarié en leur sein.**

Nombre de DPAE par type de contrats en 2019 par commune



Ventilation des DPAE en CDI de l'arrondissement en 2019



- 334 emplois francs ont été créés depuis avril 2019, soit 31% du total du Département, ce nombre est en deçà du Nord (393) alors que le Sud regroupe 18 des 49 QPV du territoire



# Focus sur les offres d'emploi



- En 2019, le nombre d'offres publiées par Pôle Emploi au lieu de travail s'élevait pour le bassin SUD à **8115 soit 28,6%** des offres du Département. Elles ont été pourvues à **95,3%**.
- Le nombre d'offres par commune rapporté au nombre de DE et à leur répartition renvoie, comme pour les DPAE à une prédominance de St Pierre comme commune beaucoup plus attractive en termes de créations d'emploi (et donc d'offres) avec plus de 54% des offres.
- Ceci implique également que les demandeurs d'emploi de l'arrondissement **soient plus « mobiles » : 30% retrouvent un emploi dans une autre commune de l'arrondissement (vs 25% au niveau départemental)**

Nombre de demandeurs d'emploi et d'offre d'emploi en 2019 par commune, taux d'offres d'emploi par rapport au nombre de D.E



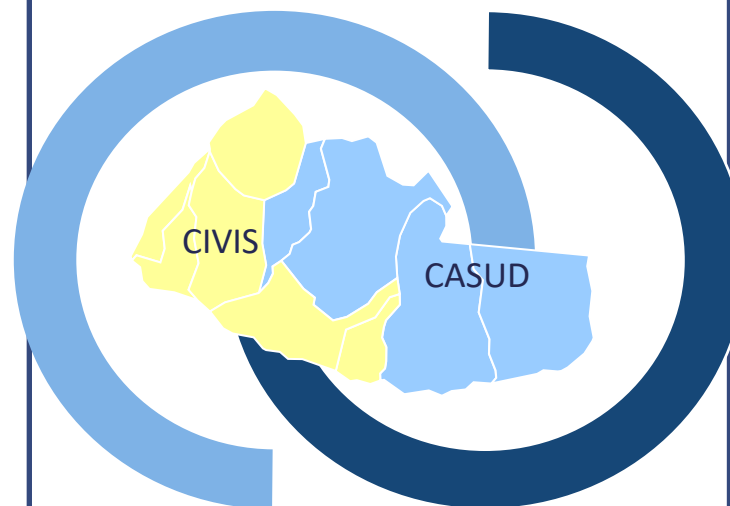
Ventilation des reprises d'emploi en 2018 selon le lieu d'emploi retrouvé

	La Réunion	Sud
Dans la commune de résidence	42%	<b>41%</b>
Dans une autre commune du bassin d'emploi	25%	<b>30%</b>
Dans un autre bassin d'emploi	27%	<b>23%</b>

# Situation de l'emploi : synthèse et enjeux GPEC-T

## Principaux constats

- Le taux de chômage le plus important du département (29,9%) avec des taux très élevés au sein de certaines communes indiquant d'importantes disparités territoriales
- Il semble directement corrélé avec le taux de pauvreté des différentes communes
- Il est particulièrement élevé concernant la population féminine et les plus de 55 ans. Les demandeurs d'emploi du territoire sont peu qualifiés et les ouvriers / employés (sur-représentés dans l'arrondissement) sont encore plus touchés.
- Si la dynamique d'emploi est plutôt positive (nombre de DPAE), les offres d'emploi et les postes pourvus indiquent une grande disparité territoriale. La commune de St Pierre bénéficie très largement de la majorité des offres d'emploi (54%), des DPAE en CDI (41%) et de l'intérim (96%).



## Impacts emplois-compétences et GPEC-T

- La question de l'emploi des seniors et des femmes pourrait être à adresser plus particulièrement ainsi que la montée en compétences des CSP moins qualifiées davantage impactées par le chômage
- Les dispositifs d'insertion dans l'emploi sont à étudier au regard des spécificités de l'arrondissement :
  - 18 des 49 QPV du Département
  - **Des disparités fortes entre les communes avec des difficultés importantes dans les communes du Sud Sauvage et à Cilaos** notamment au regard de :
    - Leur capacité à créer de l'emploi localement
    - Le développement de la pluriactivité (notamment pour le personnel travaillant dans l'agriculture / dans les « hauts »)
    - **L'accompagnement des mobilités vers les communes davantage créatrices d'emploi**
- L'accompagnement des demandeurs d'emploi sur le développement de compétences répondant aux besoins des entreprises passera certainement par une élévation du niveau global de qualifications
- L'équilibre territorial est une question à adresser en termes de création d'emploi

# 6. L'économie sociale et solidaire et l'insertion par l'activité économique

---

Principaux acteurs, réalisations et résultats

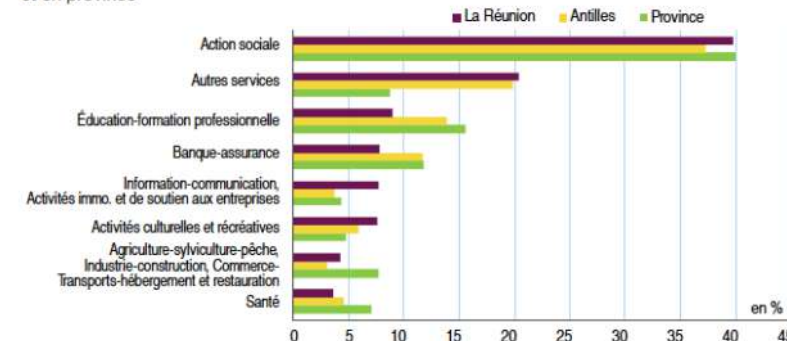
# L'ESS à La Réunion

- L'économie sociale et solidaire (ESS) est un secteur dynamique
- En 2015, il emploie 25 700 salariés :
  - **16 800 salariés** au sein d'associations (80%)
  - **2 500** 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 (vs 20% en province)
- Parmi ces salariés de l'ESS, **60 % exercent dans l'action sociale (33 000 emplois) et 32% bénéficient d'un contrat aidé**. La diminution des contrats aidés depuis 2017 pourrait fragiliser le secteur (en particulier les associations)

**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.

## Quelques spécificités territoriales Réunionnaises :

- Certains secteurs sont moins représentés que dans le reste du territoire Français :
  - Education et formation professionnelle
  - Banques et assurances
  - Santé (ce qui peut s'expliquer par la démographie d'une population globalement plus jeune)

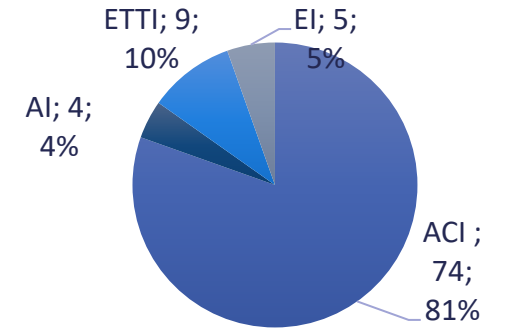
*Compte-tenu du vieillissement de la population et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, le secteur de l'action sociale pourrait continuer à être largement pourvoyeur d'emplois.*

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 Pétrel de 2019  
Le PACTE Ambition IAE de 2020

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

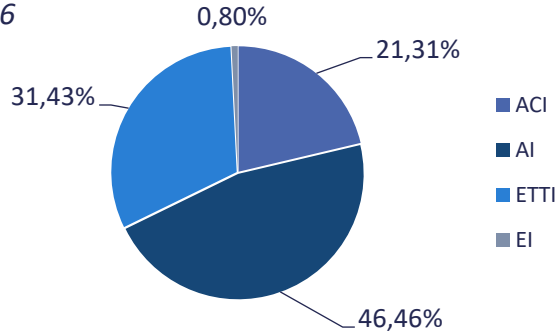
- Les activités de l'IAE peuvent s'exercer au sein de 4 types de structures :
  - Les ateliers chantiers d'insertion (ACI) : elles représentent la majorité des structures (81%) mais n'accueillent que 21,31% du public
  - Les entreprises d'insertion (EI) : peu nombreuses, elles accueillent 0,8% du public
  - 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

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



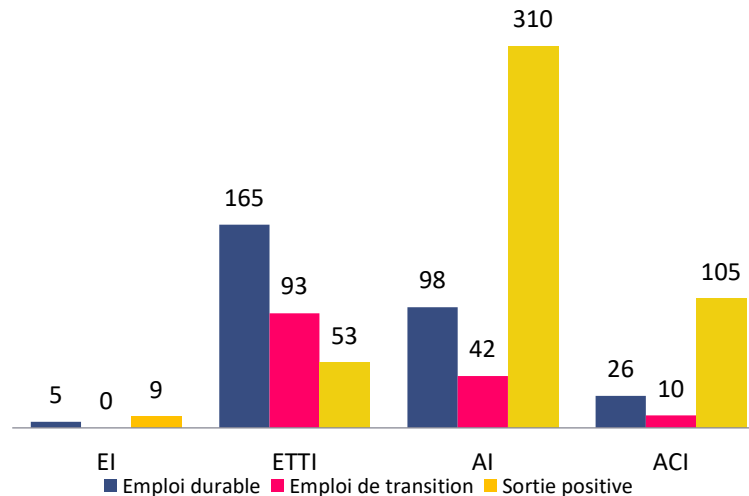
Elles accueillent un public éloigné de l'emploi et contribuent à son insertion professionnelle. Le taux moyen de sorties dites dynamiques (emploi durable, de transition, formation ou poursuite parcours SIAE), **hors ACI était de 64% en 2016.**

Répartition du public accueilli au sein des structures en 2016

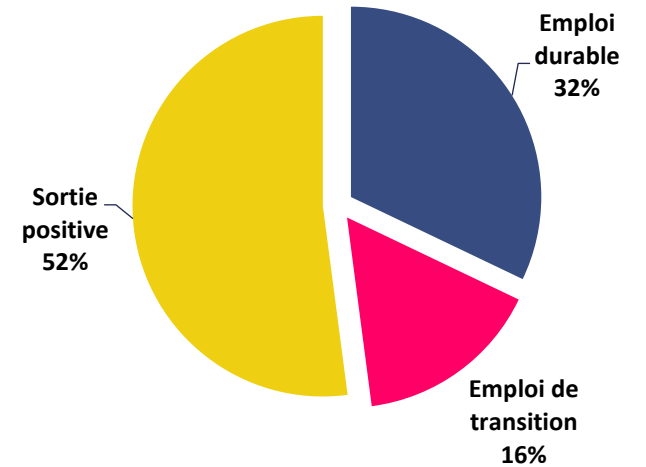


EMPLOI 2016	
Salariés permanents et insertion	Dont en insertion
8 000	5 500 postes 1 175 ETP

Nombre de sorties dynamiques par type de structure en 2018



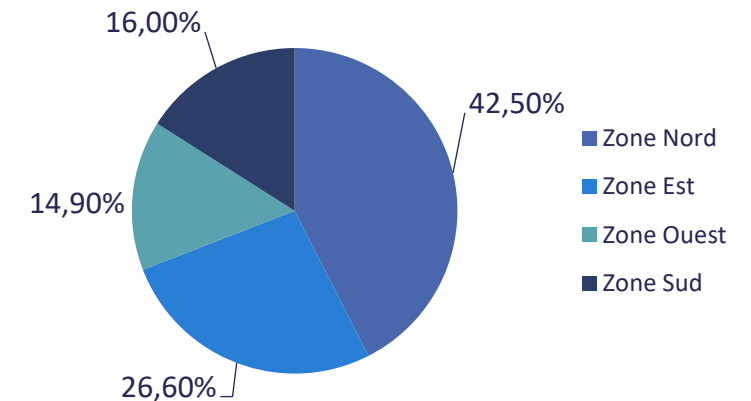
Répartition des sorties dynamiques en 2018



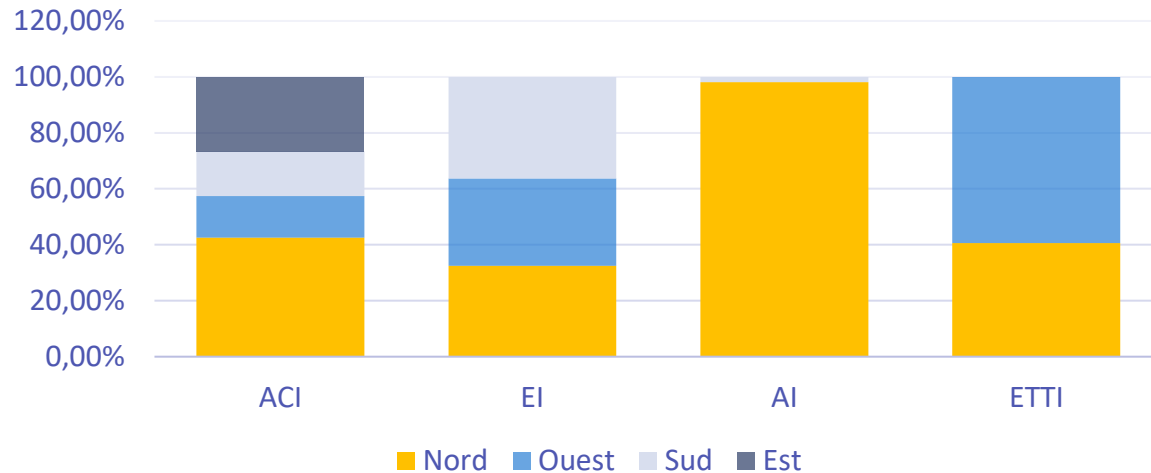
# Les structures de l'IAE dans le Sud

- Le Sud est l'arrondissement qui accueille globalement le moins de structures par rapport aux autres arrondissements :
    - 15 ACI (soit 16% des 95 ACI du territoire)
    - 3 E.I (sur les 10 présentes à La Réunion) représentant 36,25% des ETP des E.I : EMAP, Régie de Territoire Sud et ETAPE
    - 1 A.I (sur les 4 présentes à La Réunion) : Insertion Sud Solidaire (qui représente 1,9% des ETP des A.I)
- Il n'y a pas d'ETTI dans le Sud.

Répartition des ACI à La Réunion



Répartition des 5077 postes conventionnés par arrondissement en 2018



**Quelques-uns des 15 ACI présents dans le Sud :**

- JADES (Entre-Deux) : ACI menuiserie, espaces verts
- GranPiéCoco (Ravine Blanche) : services de proximité
- Emmaus Grand Sud
- Maison du Tourisme du Sud Sauvage
- BAC REUNION
- Audace (Le Tampon) : projets environnementaux, animations socio culturelles...



**Enjeux GPEC-T**

Il existe actuellement un décalage au niveau du bassin Sud entre un territoire touché par une certaine précarité et avec un faible niveau de qualification global avec une moindre couverture par les structures de l'IAE

# Besoins actuels et potentiel de création d'emploi dans l'ESS et l'IAE

## AVANTAGES

- Des prévisions de doublement des effectifs d'ici 3 ans
- Taux de sortie dynamiques importants (sauf ACI non mesuré) permettant à des publics éloignés de l'emploi de se réinsérer (accompagnement et plus-value sociale)

## FAIBLESSES

- Pas suffisamment de porteurs de projet
- Femmes et personnes handicapées faiblement représentés
- Pas suffisamment de soutien du lien social et de l'éducation populaire
- Secteur insuffisamment structuré et inégalement selon les territoires (ex : St Denis pourrait utiliser trop de quotas ACI ce qui peut en priver les autres territoires)

## OPPORTUNITES

- Politiques publiques favorables au développement de l'ESS et de l'IAE
- Des filières porteuses notamment pour l'IAE : **SAP, économie circulaire** (en lien avec les besoins de la population et ceux des collectivités) – autres filières : agriculture, sport, tourisme durable, numérique...
- Des projets de valorisation et de soutien à la structuration de l'ESS et de l'IAE en cours (cellule ESS de la DAE, offre de services de la CRESS...)

## MENACES

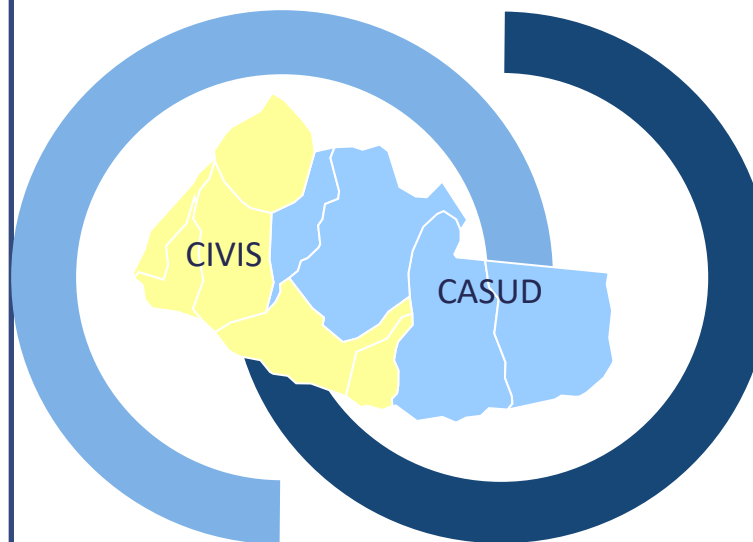
- Contraintes réglementaires (certaines « lourdeurs ») évoquées comme pouvant être décourageantes
- La formation et l'accompagnement des structures nécessaires pour garantir leur pérennité



# ESS et IAE : synthèse et enjeux GPEC-T

## Principaux constats à La Réunion et dans le Sud

- Les filières porteuses de l'insertion sont des filières qui croisent les enjeux du territoire: économie circulaire, SAP & santé, numérique, mobilités...
- Le potentiel de création d'emploi est à priori important sous réserve de pérennisation financière
- Des opportunités pour l'avenir : Plan Pétreil et Pacte Ambition IAE favorables à l'IAE - Augmentation des quotas- Signature d'une convention CPME / URISAE.
- Dans le Sud :
  - Un manque de structuration économique et encore « trop » peu de présences d'ACI et aucune d'ETTI
  - Une présence du réseau associatif et des E.I pouvant être encore renforcée
  - LA volonté de structurer certaines filières (PAPAM, vétyver....) pourrait être une opportunité de développement dans le Sud



## Impacts emplois-compétences et GPEC-T

- Le réseau de l'IAE dans le Sud n'est aujourd'hui pas suffisamment structuré : les structures y sont globalement moins présentes que dans les autres arrondissements (à l'exception des A.I)
  - Des retours d'expériences pourraient être utilisés sur des filières pouvant représenter des enjeux clés pour le territoire (économie circulaire...)
  - Certaines filières (présentes dans le sud et également en cours de structuration) en lien avec l'agriculture pourraient investir l'IAE
- L'enjeu de développement est important au regard des besoins du territoire (taux de chômage élevé, en particulier dans les QPV, précarité sociale...)
- Il s'agit également de contribuer à la pérennité des structures (formation des dirigeants...) et de mettre en place les conditions favorables aux sorties dynamiques des publics en insertion : la stratégie de structuration doit donc être coconstruite avec les acteurs et les financeurs (Pôle Emploi, Etat, ...)

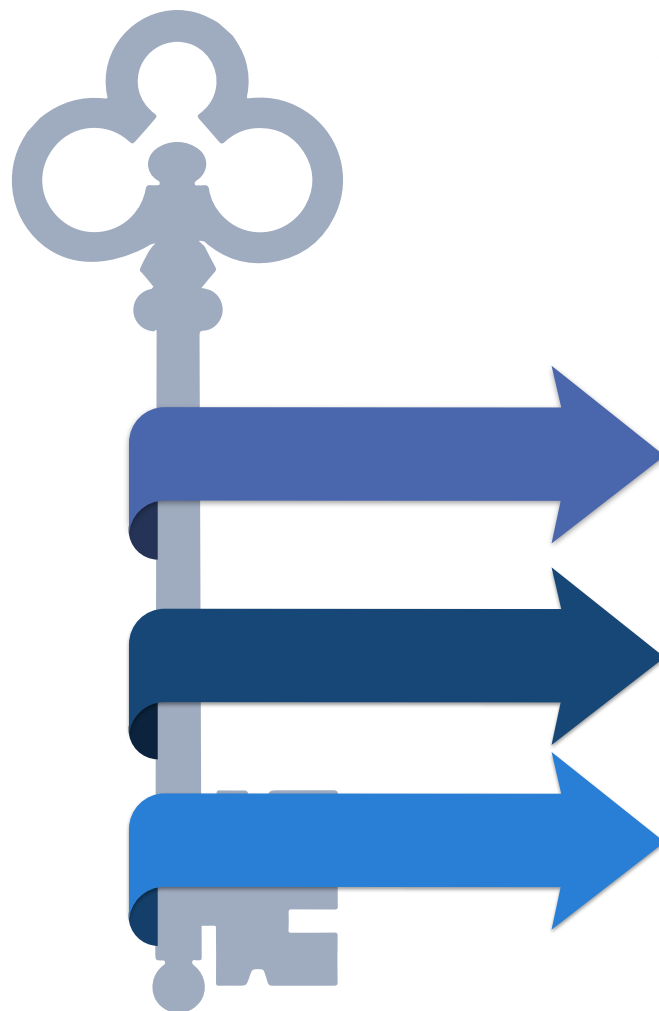


# 7. Les Besoins actuels des entreprises locales

---

Besoins exprimés par les entreprises de l'arrondissement aujourd'hui et demain en termes de recrutements et de compétences. Métiers en tensions, en développement, en déclin

# Méthodologie retenue



Les besoins des entreprises tant en termes d'emplois que de compétences ont pu être analysés dans le cadre de notre étude via l'analyse de données de Pôle Emploi et des enquêtes auprès d'entreprises locales et de l'arrondissement.

Ces premières analyses doivent être dans un 2<sup>nd</sup> temps confrontées aux acteurs locaux afin de préciser et prioriser ces besoins. Ils doivent également être « comparés » à l'offre de formation territoriale (ou par arrondissement) existante afin de pouvoir définir des actions concrètes à mettre en œuvre.

Les besoins en recrutement des entreprises de l'arrondissement (BMO 2019)



Enquête téléphonique réalisée auprès de **63 entreprises du Département dont 16 situées dans le Sud** en février 2020



Enquête en ligne auprès des entreprises Réunionnaises receillant **466 réponses dont 158 dans le Sud** du 11 février au 4 mars 2020  
*(cette enquête a été relayée auprès des acteurs économiques par les syndicats et organisations patronales, OPCO, associations d'entreprises)*

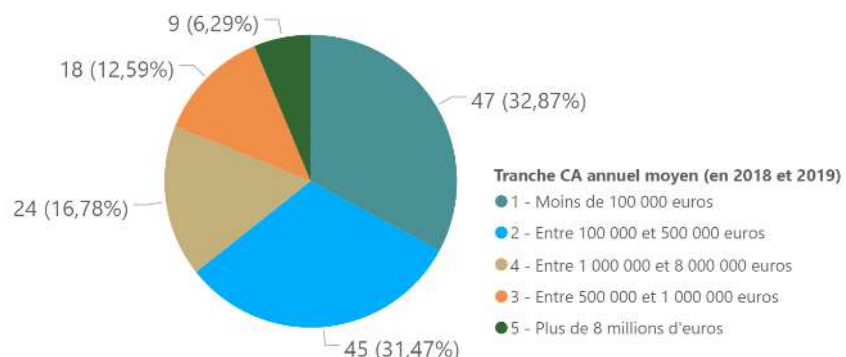


# Identité des entreprises du Sud ayant répondu à l'enquête en ligne

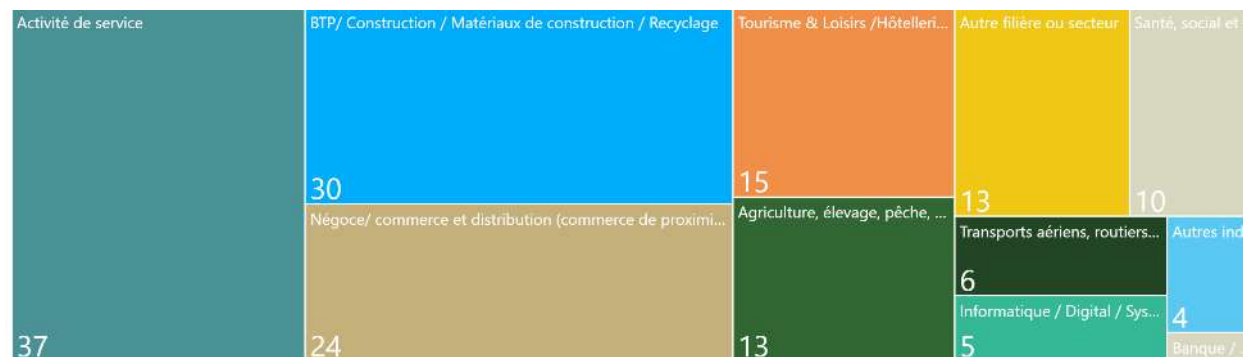
**158** réponses sur 466 soit 34% des réponses à l'enquête dans l'arrondissement Sud. **28 entreprises acceptent d'être recontactées afin d'enrichir qualitativement des données collectées et avoir un retour sur l'enquête**

Des entreprises ont répondu au sein de chaque commune, 41% d'entre elles (soit 65) avec un siège situé à St Pierre.

Répartition des réponses selon le chiffre d'affaires de l'entreprise



Répartition des réponses selon le domaine d'activité (secteur) de l'entreprise



Répartition des réponses selon l'effectif de l'entreprise



**Point de vigilance :**

A noter que le nombre de réponses par secteur, effectif, chiffre d'affaires ou par communes incite à une certaine vigilance dans l'interprétation des résultats, **ne pouvant pas être systématiquement généralisés**

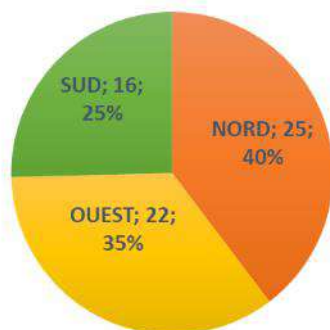
**Cependant, les 4 principaux secteurs en termes de nombre d'établissements sont bien représentés**

Les établissements sans salariés sont sous-représentés

# Identité des entreprises ayant répondu à l'enquête téléphonique

Un panel de 63 entreprises a été interrogé afin de recueillir spécifiquement leurs besoins et problématiques emplois-compétences actuelles et à venir. 16 de ces entreprises avaient un siège dans le Sud.

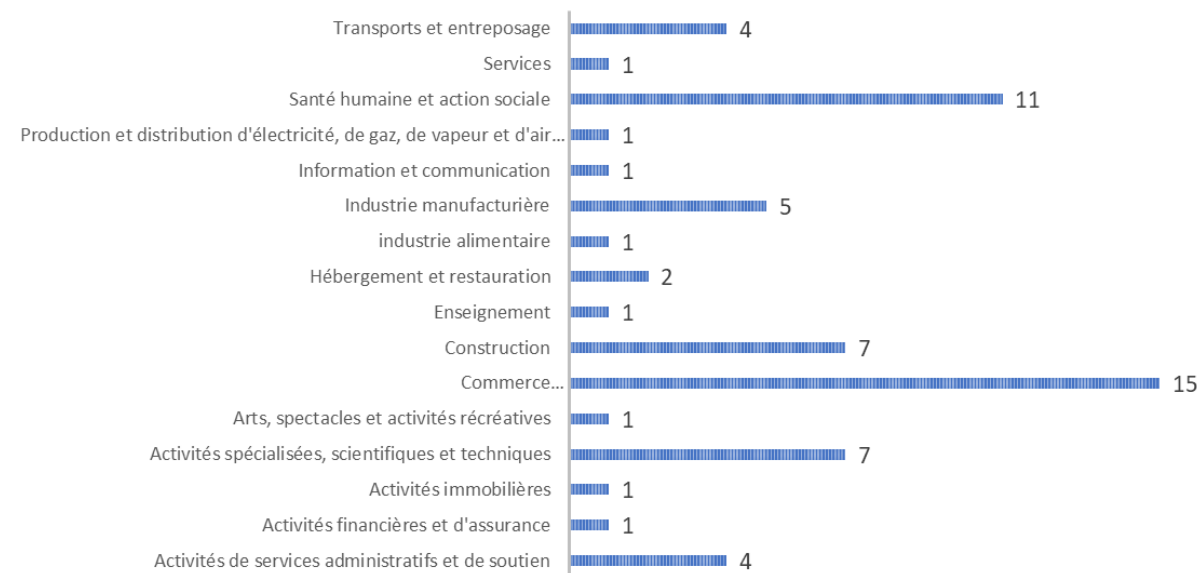
Répartition et nombre d'entretiens par arrondissement



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



Nombre d'entretiens selon le secteur de l'entreprise



**Point de vigilance :**

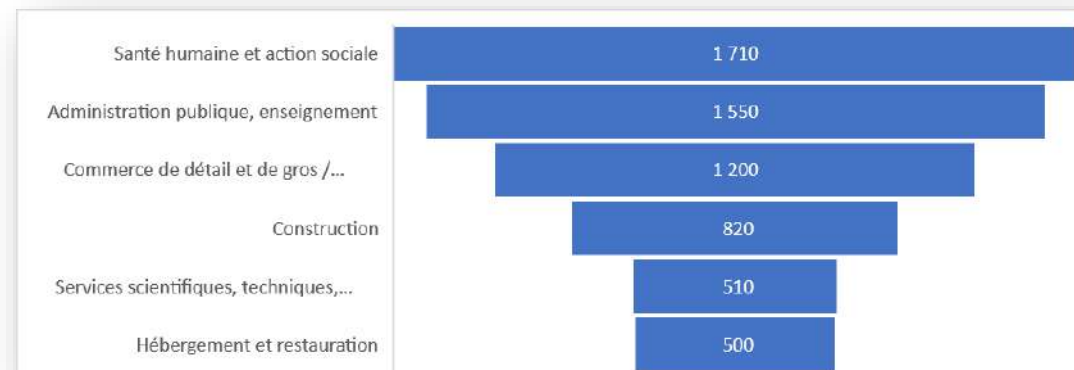
Etant donné la diversité des secteurs représentés et le nombre d'entreprises interrogées, les résultats de ces entretiens n'ont pas fait apparaître de spécificités très marquées liées à un arrondissement en particulier.

# Les besoins de main d'œuvre en 2019 (BMO)

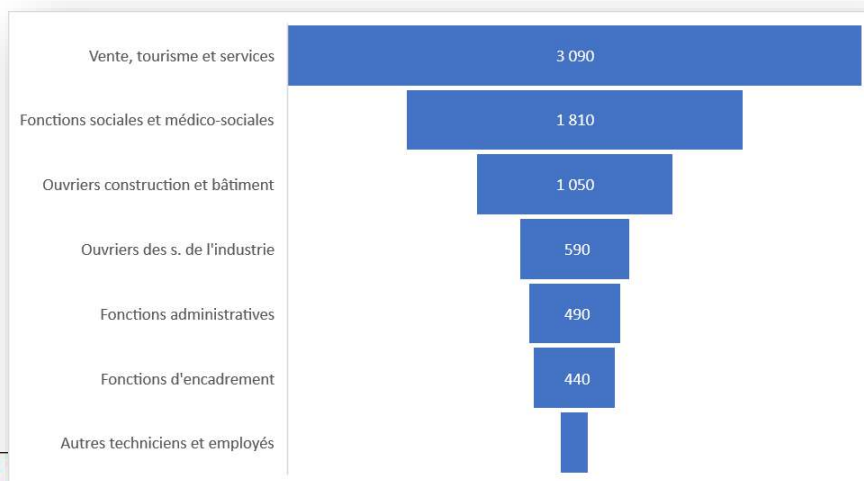
En 2019, **30%** des projets de recrutement des entreprises Réunionnaises concernaient des emplois situés dans l'arrondissement du SUD (soit **9 657** projets sur **31 672**).

Le **1/3** des besoins sont concentrés sur des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (env. 3090 besoins).

Les 6 secteurs exprimant le plus grand nombre de besoins



Ventilation des besoins de Main D'œuvre par grandes fonctions en 2019



Les secteurs de la santé, de l'administration, du commerce et de la construction représentent **53%** des besoins exprimés, correspondant à la majorité des emplois existants sur ces secteurs au sein du tissu économique de l'arrondissement.

# Les métiers les plus recherchés dans le Sud

**58% des projets se concentrent sur 15 métiers seulement.** En 2019, les difficultés de recrutement concernent **31% des besoins de main d'œuvre** (vs 32,60% pour La Réunion). Ces métiers semblent « proches » des métiers demandés par les demandeurs d'emploi.

Les jardiniers semblent être les métiers les plus recherchés. Ce point **peut être nuancé** car certains besoins d'emplois aidés via différents dispositifs (PEC...) sur diverses fonctions d'entretien sont souvent catégorisés ainsi.

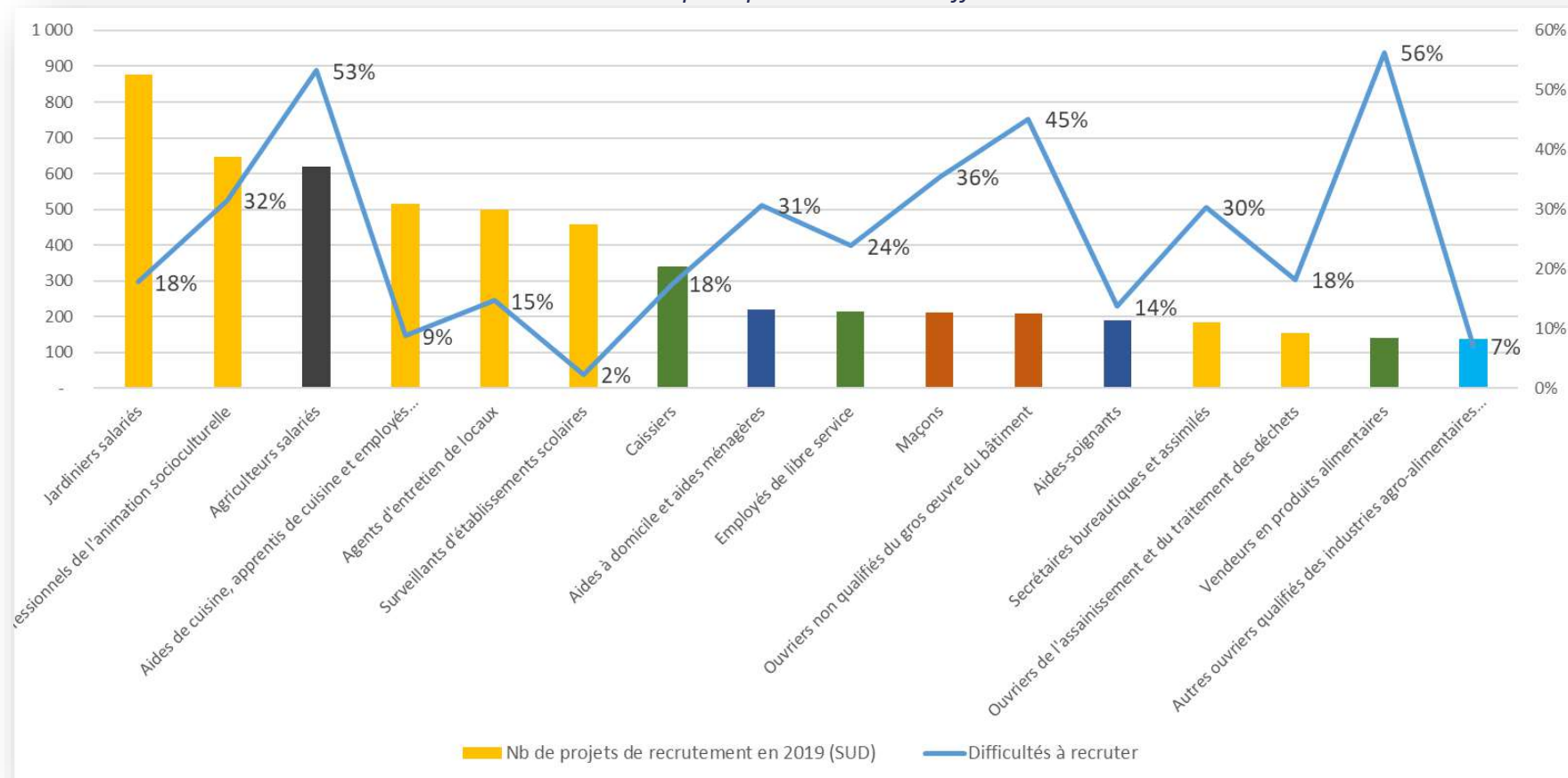
Cependant l'on retrouve dans les principaux besoins :

- Des agriculteurs salariés,
- Certains métiers du secteur du commerce (caissiers, ELS),
- Des aides à domiciles,
- Des métiers du secteur de la construction (maçons, ouvriers non qualifiés du bâtiment).

### Point de vigilance :

Les données issues de l'enquête BMO sont des informations précieuses mais doivent être, d'autant plus à l'échelle de l'arrondissement relativisées par rapport à des tendances purement conjoncturelles par exemple

Besoins de Main d'œuvre dans le SUD en 2019 sur les 15 principaux métiers et difficultés de recrutements



## Les besoins plus spécifiques des entreprises de l'arrondissement Sud

Certains des besoins en main d'œuvre semblent (en 2019) plus spécifiques à l'arrondissement, c'est-à-dire que sur ces métiers, **les besoins des entreprises se portent à plus de 55% dans l'arrondissement SUD**. Nous ne pouvons pas dire s'il s'agit d'une tendance de fond ou simplement conjoncturelle.

Néanmoins, cela semble lié à la prédominance de certains secteurs (agriculture, industrie).

Certains de ces métiers semblent particulièrement difficiles à recruter, **notamment des métiers qualifiés parfois en décalage avec le « profil » de la population :**

- Cadres commerciaux et cadres des magasins
- Techniciens des transports et du tourisme
- Ingénieurs et cadres techniques de l'agriculture
- Conducteurs sur rails et d'engins de traction
- Professeurs des écoles
- Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers

### Point de vigilance :

Les données issues de l'enquête BMO sont des informations précieuses mais doivent être, d'autant plus à l'échelle de l'arrondissement relativisées par rapport à des tendances purement conjoncturelles par exemple

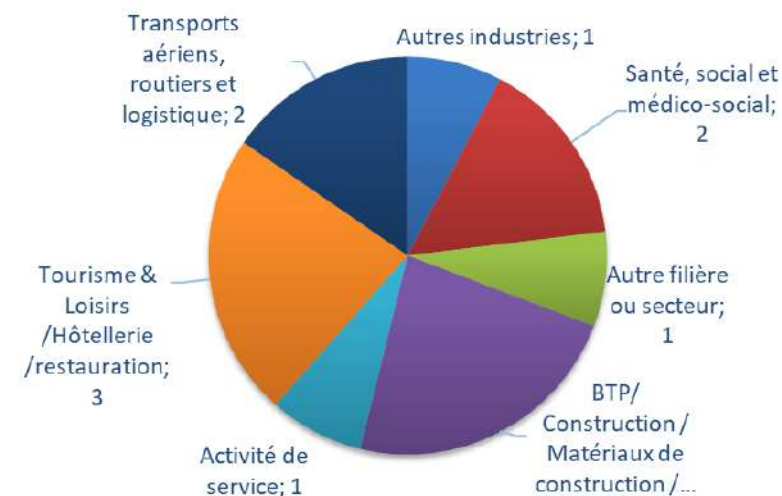
*Besoins de Main d'œuvre pour des métiers avec plus de 50% des besoins dans le Sud et au moins 20 profils recherchés et difficultés de recrutement (en %)*



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

- D'après notre enquête, parmi les entreprises employant des salariés (110 répondants sur 158) , **77% d'entre elles ont recruté au moins 1 salarié en 2019. La présence d'un certain turn-over pourrait indiquer une certaine dynamique du marché de l'emploi** (les salariés ne craignent pas de changer de poste)
- **Ces entreprises ont recruté 552 salariés. 13 ont recruté plus de 10 salariés** dont une a recruté jusqu'à 126 salariés (dans le secteur de l'hôtellerie-restauration).

Nombre d'entreprises ayant recruté plus de 10 salariés en 2019 par secteur



Part des recrutements réalisés en 2019 selon le motif



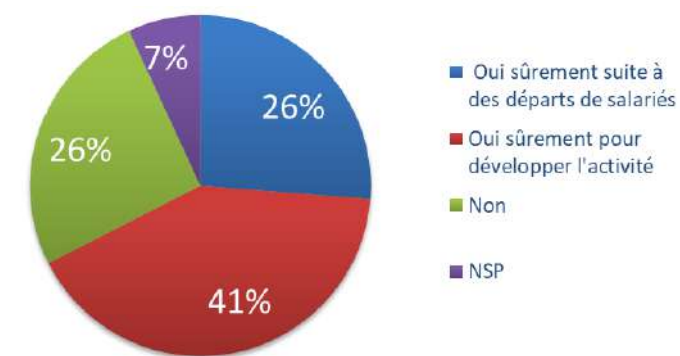
- Les entreprises recrutent principalement pour remplacer des salariés suite à des départs ou des absences (54%).
- Les créations de postes représentent toutefois **17% des salariés recrutés en 2019** sur le panel.



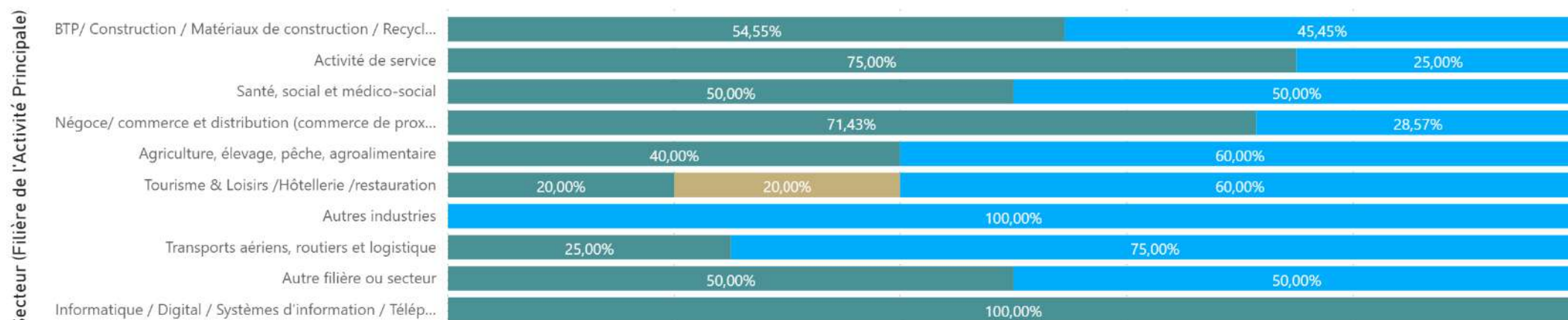
# Prévisions de recrutement et départs à la retraite

- **68% des entreprises envisagent de recruter** dans les 3 ans à venir, soit un peu moins qu'au niveau du département (71%).
  - 41% envisagent de le faire pour répondre au développement de leur activité
  - 26% dans le cadre d'un départ (potentiel) d'un salarié.
- **28%** des entreprises de l'arrondissement ayant des salariés estiment être concernées par un ou plusieurs départs à la retraite dans les 5 ans (et 49% pour les entreprises avec plus de 5 salariés)
  - A l'exception des secteurs du commerce et du digital, les départs à la retraite pourraient toucher tous les secteurs sans différence notable

Recrutements envisagés dans les 3 ans à venir (y.c entreprises 0 salarié)



Salariés concernés par un départ à la retraite dans les 5 a... ● Non ● NSP/NR ● Oui

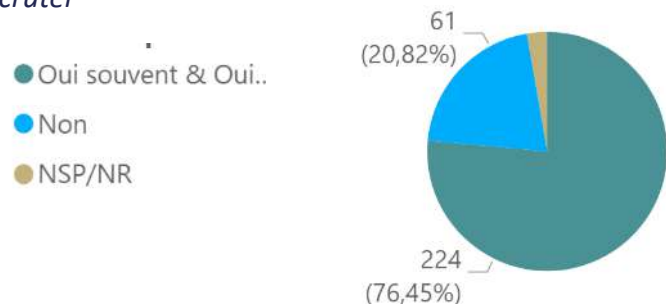


**Point de vigilance :**

Les données issues de l'enquête BMO sont des informations précieuses mais doivent être, d'autant plus à l'échelle de l'arrondissement relativisées par rapport à des tendances purement conjoncturelles par exemple

# Moins de difficultés à recruter dans le Sud

% entreprises ayant des salariés et des difficultés à recruter



D'après notre enquête, **69% des entreprises du Sud ayant des salariés** ont indiqué avoir des difficultés de recrutement vs **76,5%** pour l'ensemble des entreprises ayant des salariés interrogés à La Réunion

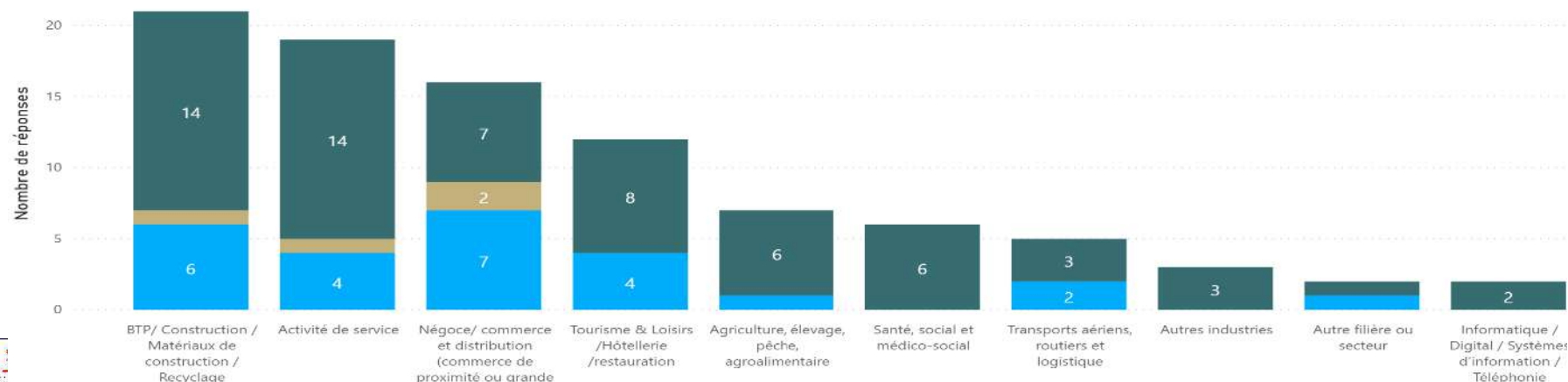
Les 4 secteurs majeurs du territoire semblent plus particulièrement concernés :

- **BTP**
- **Tourisme / hôtellerie / restauration / loisirs**
- **Agriculture**
- **Santé / médico-social**

Les entreprises du Sud **sont moins nombreuses à recruter hors du territoire : 16% vs 26%** concernant le panel interrogé.

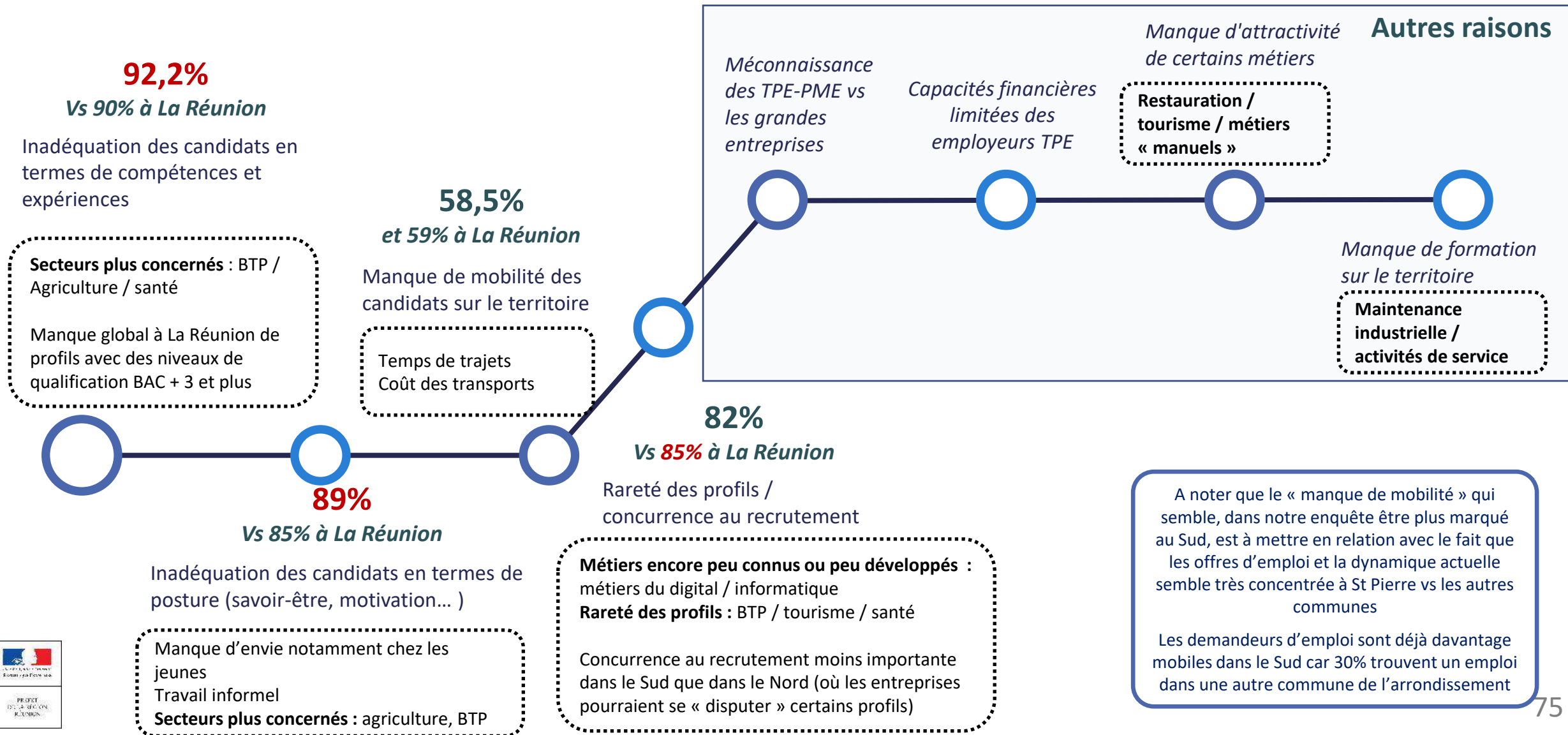
Entreprises ayant des salariés ayant exprimé des difficultés de recrutement par secteur

Difficulté pour recruter ? (groupes) ● Non ● NSP/NR ● Oui souvent & Oui sur certains profils seulement



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)

# Difficultés à recruter : les principales raisons



# « 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 salaires élevés et compétences réelles »  
(services)



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

« Les capacités financières / charges sociales »  
TPE

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

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

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

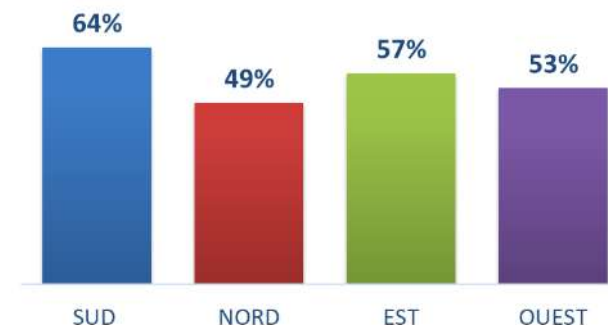
## Des entreprises qui mobilisent plus largement les dispositifs de soutien au recrutement

D'après notre enquête, parmi les entreprises employant des salariés, **les entreprises du Sud mobilisent beaucoup plus largement les dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion que les autres arrondissements (64%).**

Nous pouvons penser que ces dispositifs sont moins mobilisés et peut-être moins connus par les plus petites d'entre elles (effectif inférieur à 5 salariés) car elles ne sont que **52% à en avoir utilisés contre 72% des entreprises dont l'effectif est supérieur à 5 salariés.**

Sur les 48 entreprises ayant précisé les dispositifs auxquels elles ont eu recours récemment, les CUI semblent les plus utilisés (35%) ainsi que les PEC ou contrats de Professionnalisation (27%).

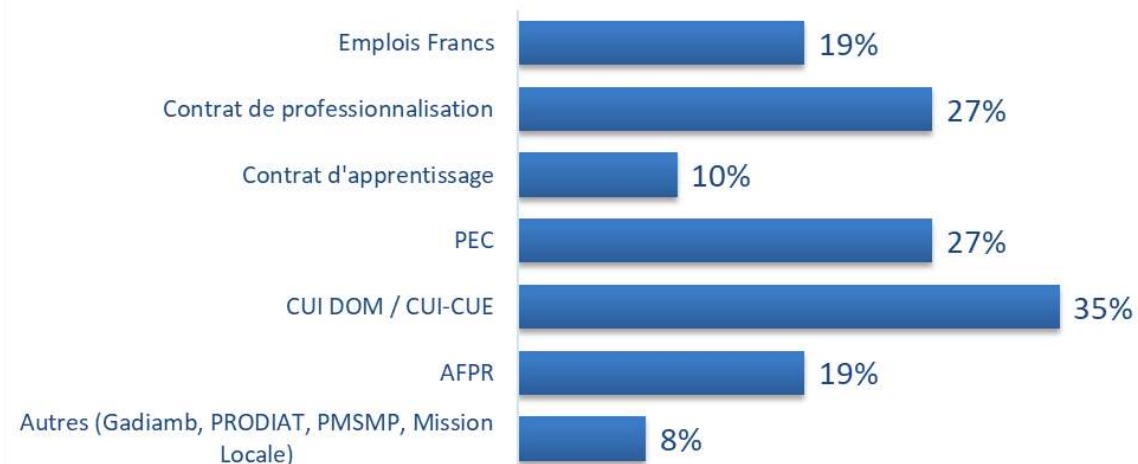
Part d'entreprises ayant des salariés ayant recours à des dispositifs d'aide au recrutement



**Plus généralement à La Réunion, le bilan effectué par les entreprises de ces dispositifs :**

- **Points positifs** : large panel d'offres, conseillers facilitants, dispositifs permettant de « tester » des candidats
- **Axes d'amélioration** : délais administratifs trop longs, critères « trop » restrictifs

Part des dispositifs mobilisés par les entreprises du Sud

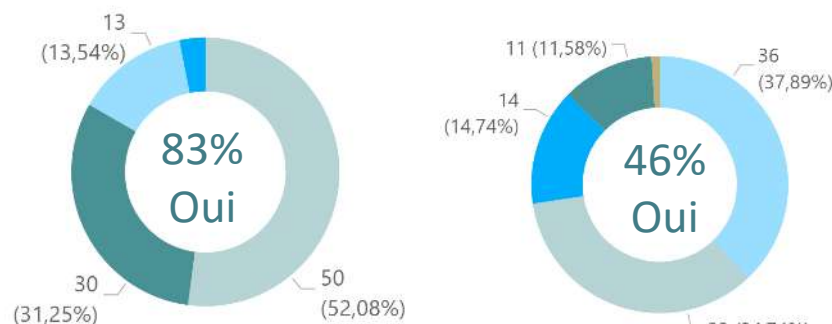


# Evaluation des compétences des salariés en poste

## 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...?

- Oui en partie
- Oui tout à fait
- NSP/NR
- Insuffisamment
- Non

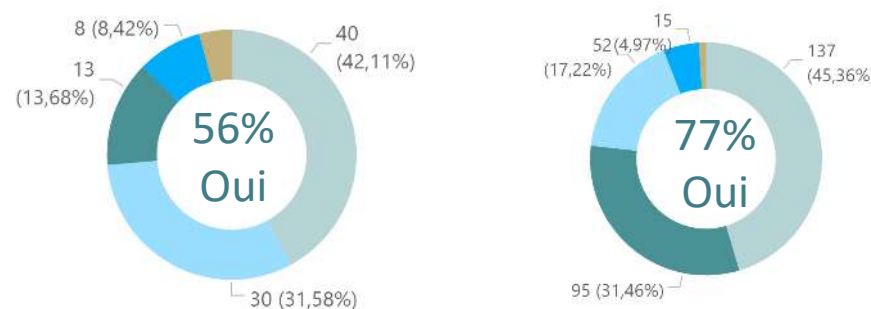
## Compétences managériales

- 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 :**

- Agricole
- 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

A noter que ces tendances sont comparables au panel global Réunionnais

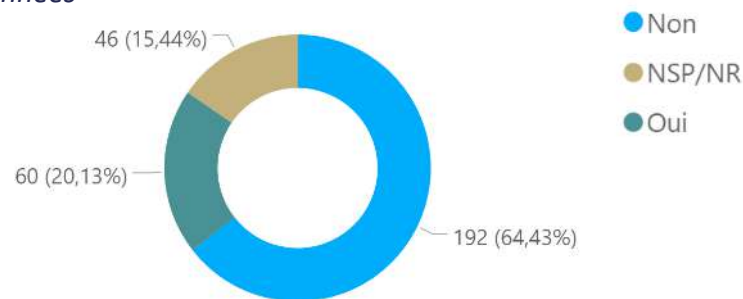
Sources : Entretiens individuels auprès de 75 entreprises, enquête WEB CIOI-KATALYSE-ISODOM auprès de 466 entreprises Réunionnaises dont 158 dans le Sud

# La vision des entreprises sur l'évolution des compétences

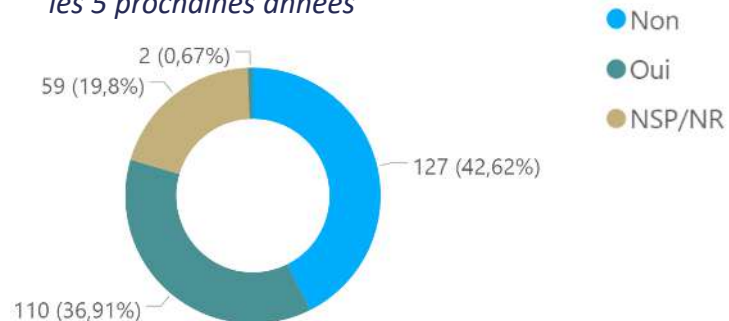
Environ **66%** des entreprises du Sud pensent que les compétences de leurs salariés vont devoir évoluer dans les 5 prochaines années (vs 58% des entreprises du panel global Réunionnais).

Elles sont **20%** à estimer que certains métiers seront en recul et presque **37%** à penser que certains métiers vont émerger ou se développer, ce qui est comparable à l'ensemble des entreprises du Département. Toutefois, un certain nombre indique ne pas savoir si oui ou non certains métiers déclineront ou se développeront.

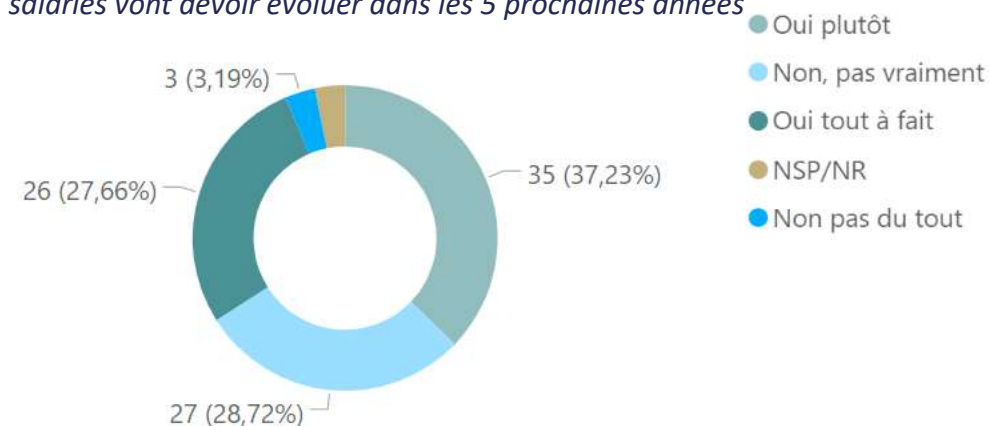
Part des entreprises ayant des salariés estimant que certains métiers seront en recul dans les 5 prochaines années



Part des entreprises ayant des salariés estimant que certains métiers vont émerger ou se développer dans les 5 prochaines années



Part des entreprises ayant des salariés 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 mais une adaptation des compétences sera nécessaire.
- 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.

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

## COMPETENCES TRANSVERSES



### Techniques

- 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
- Maîtrise de l'outil informatique

### Management

- Compétences de l'encadrement intermédiaire / proximité (chefs d'équipe...)
- Encadrement supérieur
- Pilotage commercial

### Attitudes au travail

- **Plus d'importance accordée à :**
  - La prise de responsabilité
  - L'autonomie
  - La polyvalence
  - La flexibilité

## SPECIFICITES SECTORIELLES ARR. SUD



### Agriculture

- Elargissement des activités
- Technologies / techniques
- Management
- Extension d'activités (tourisme)



### Santé

- Management
- Droit social
- Métiers et compétences de coordination
- Compétences et diplômes (SAP)
- Télémedecine



### BTP/Construction

- Evolutions réglementaires (QSE, ...)
- Fonction commerciale
- Management
- Gestion des Ressources Humaines
- Polyvalence des salariés



### Industrie

- Technologies (automatisation)
- Qualité
- Polyvalence des salariés (adaptation aux pics de production + remplacements de salariés absents)



### Commerce

- Digitalisation (gestion, vente, réseaux sociaux) et impacts relations clients
- Compétences mécaniques (véhicules hybrides / électriques)










### Tourisme-Hôt-Restau.

- Linguistiques : anglais et chinois
- Marketing digital



# Première cartographie des métiers par secteurs

Aujourd'hui	Vision prospective	
 <b>METIERS EN TENSION</b> (difficultés de recrutement, compétences à développer sur le territoire)	 <b>METIERS EN REcul</b>	 <b>METIERS EN DEVELOPPEMENT/MUTATION</b>
 Agriculture	<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>
 Santé / médico-social	<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>
 BTP		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domotique</li> <li>• Vidéo surveillance</li> <li>• Imprimantes 3D</li> </ul>
 Industrie		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des approvisionnements</li> <li>• Marketing digital</li> <li>• Métiers de l'environnement &amp; du digital (SMART CITY, GREEN CITY)</li> </ul>
		<p style="color: red; font-weight: bold;">Emplois peu qualifiés</p>

# Première cartographie des métiers par secteurs

## Aujourd'hui

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

## Vision prospective

**METIERS EN REcul**

**METIERS EN DEVELOPPEMENT/MUTATION**



Commerce / auto

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

- Vendeurs
- Caissiers

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



Tourisme-  
Hot.Rest.

- Serveurs et métiers de la restauration : attractivité

- Accueil physique et téléphonique

- Métiers autour du sport / santé

**Emplois peu qualifiés**



Services

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

- Domotique
- Vidéo surveillance
- Imprimantes 3D



Métiers de l'informatique /  
comm. / digital

- Techniciens infrastructures

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

# « Verbatims » 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 »

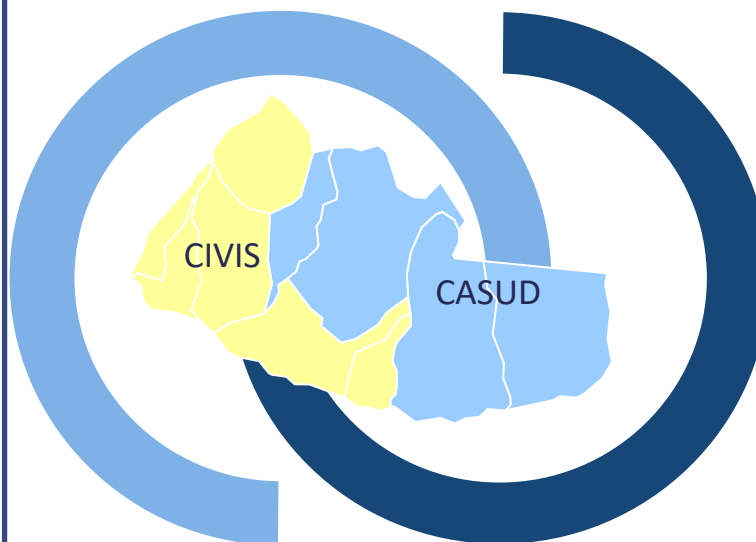
« Le savoir-être est quelque chose de fondamental car on part du principe que toute la technique s'apprend »

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

# Besoins des entreprises : synthèse et enjeux GPEC-T

## Principaux constats

- Les besoins en main d'œuvre de l'arrondissement correspondent en termes de volume aux principaux secteurs employeurs du bassin
- Certains recrutements estimés difficiles pourraient indiquer que certains métiers sont en tension sur le territoire (agriculteurs salariés, métiers de la vente et du commerce; ouvriers non qualifiés du bâtiment...)
- 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) :
  - **Métiers en déclin** : les métiers avec des faibles niveaux de qualification (métiers manuels, accueil du public...)
  - **Métiers en tension actuellement** : une diversité de métiers et notamment certains qui seront « demain » en mutation
  - **Métiers en développement** : variables selon les secteurs mais incluant davantage de qualification / technicité / approche globale et digitale



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)

## Impacts emplois-compétences et GPEC-T

- Par rapport aux besoins qui émergent des entreprises, des réponses devront pouvoir être trouvées :
  - A court terme sur des métiers indiqués comme « en tension » ou difficiles à recruter
  - A moyen terme sur ces mêmes métiers (peu qualifiés) dont bien souvent le niveau de qualification exigé risque d'évoluer (à mettre en lien avec l'élévation globale du niveau de qualification au sein de l'arrondissement)
- Les besoins en compétences liés aux métiers en émergence doivent pouvoir être précisés afin d'identifier **les correspondances (ou les manques) en termes de formation professionnelle**
- Nous devons pouvoir finement lister les métiers en déclin (et certains des métiers en tension actuellement) afin de pouvoir mettre en place **différents parcours professionnels d'évolution**
- 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

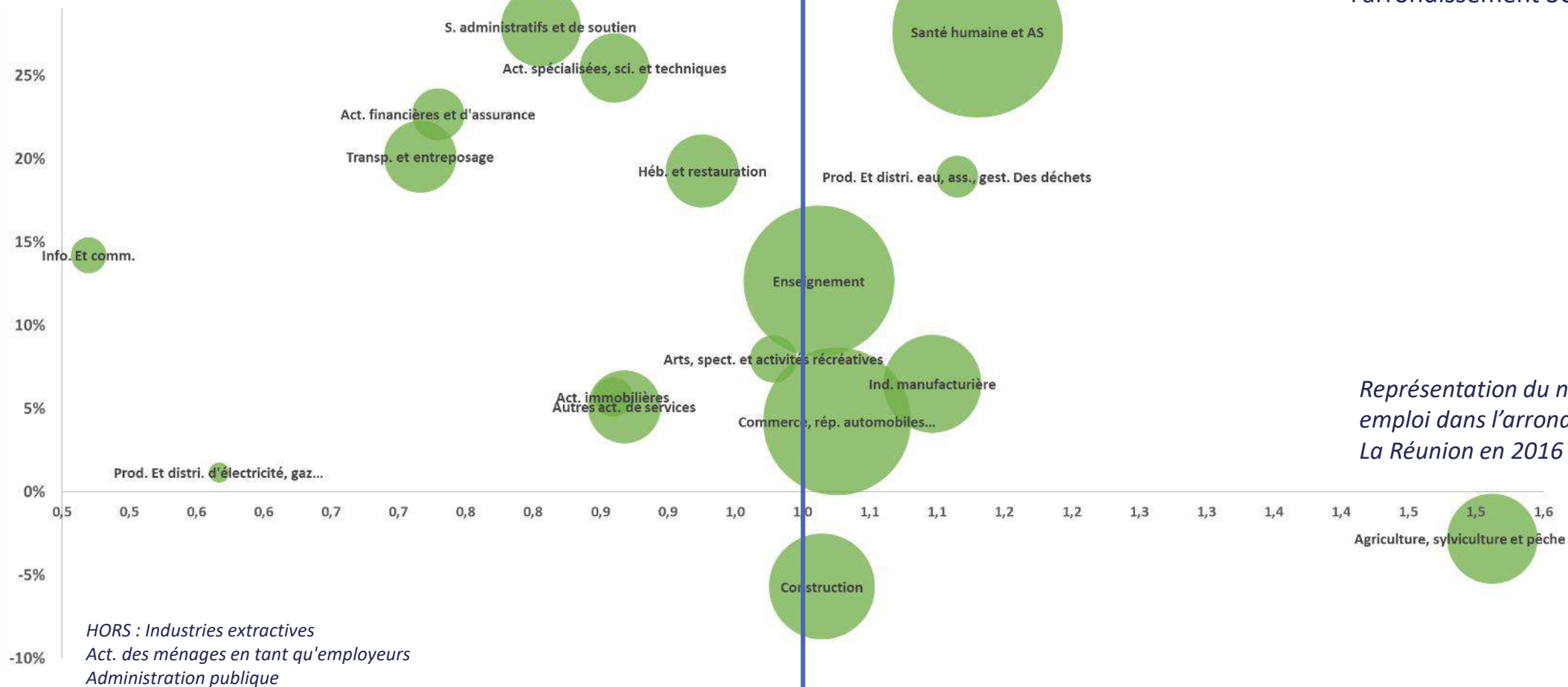
# Conclusion et approches privilégiées pour la GPEC-T de l'arrondissement

---

La matrice des secteurs spécifiques à l'arrondissement Sud et enjeux  
Les approches préconisées dans la suite de la GPEC-T

# Matrice de spécificités sectorielles de l'arrondissement

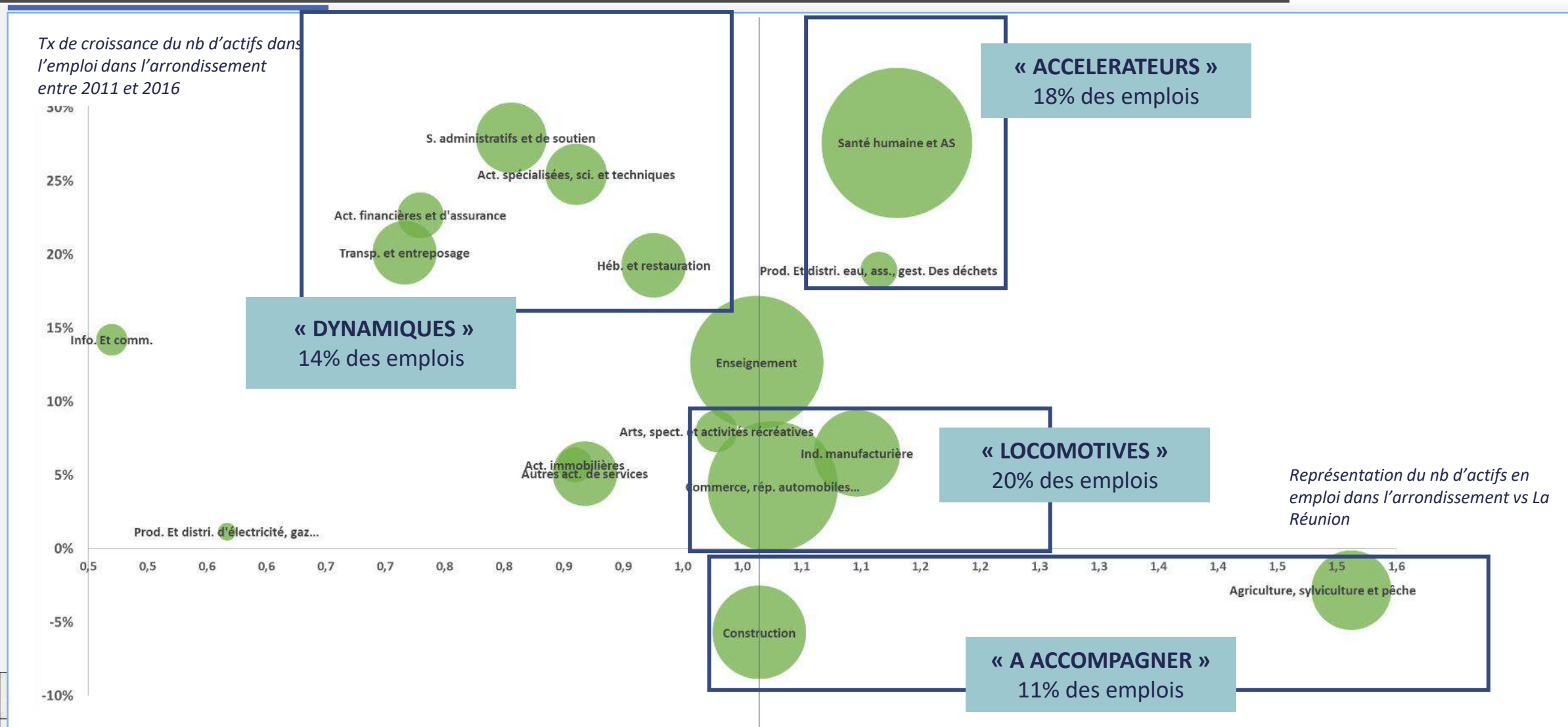
Tx de croissance du nb d'actifs dans l'emploi dans l'arrondissement entre 2011 et 2016



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

Représentation du nb d'actifs en emploi dans l'arrondissement vs La Réunion en 2016

## Première identification de domaines d'activités clés pour la GPECT



Premières pistes d'analyses de secteurs / domaines d'activités clés

	Caractéristiques	Secteurs concernés dans le Sud	Impact GPEC-T
<b>DYNAMIQUE</b> 14% des emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance supérieure à 18% de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs légèrement sous-représentés dans le SUD vs La Réunion</li> </ul>	Hébergement-restauration Transport et entreposage Activités financières / assurance Activités administratives et de soutien Act. spécialisés, scientifiques, tech.	Analyser la croissance prévisionnelle de ces secteurs, leur potentiel de création d'emplois et les besoins en compétences
<b>ACCELERATEURS</b> 18% des emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance supérieure à 18% de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs très représentés dans le SUD par rapport au reste du territoire</li> </ul>	Santé humaine et action sociale Production et distribution d'eau, assainissement et gestion des déchets	Analyser la dynamique de ces secteurs au regard des enjeux territoriaux du bassin Sud
<b>LOCOMOTIVES</b> 20% des emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre 4 et 8% de croissance de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs légèrement sur-représentés dans le SUD</li> </ul>	Commerce et distribution Industrie Arts, spectacles et activités récréatives	A soutenir en fonction des besoins des spécifiques sur certains métiers (métiers en tension, en mutation....)
<b>A ACCOMPAGNER</b> 11% des emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décroissance de la population active entre 2011 et 2016</li> <li>• Secteurs sur-représentés dans le SUD</li> </ul>	Construction Agriculture	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.



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

- Faire le lien entre les emplois et les compétences dont l'arrondissement a et aura besoin au sein du département Réunionnais **suppose une vision locale de ces besoins mais une articulation qui croise à la fois l'approche locale avec une réflexion à l'échelle départementale** (notamment au niveau des secteurs / domaines d'activités).
- De grands enjeux se dessinent pour La Réunion et l'arrondissement Sud (déclinés dans les projets de territoire et vus comme des opportunités) :
  - **Environnement et Développement Durable** : vers une économie plus « verte » et un usage de technologies moins consommatrices de ressources
  - **Proximité** : une économie qui privilégie l'emploi et la production locale (tant au niveau du Département) qu'au niveau de l'arrondissement (services de proximité, emplois locaux)
  - **Mobilité** : au-delà de solutions de mobilités nouvelles liées aux déplacements des personnes (à la fois plus durables au sens environnemental, plus rapides ou optimisées), il s'agit aussi de mettre en place des solutions de mobilités géographiques de l'emploi et de la formation (au sein de l'arrondissement / du Département / ailleurs dans le monde) qui soient choisies et non subies
  - **Digitalisation** : le digital vu à la fois comme un secteur impliquant des métiers (nouveaux ou encore à inventer) mais aussi comme technologie impactant les modes de fonctionnement et les emplois-compétences quels que soient les secteurs d'activités
- La GPECT croise une vision **à court-moyen terme de réduction du chômage** (très important dans le Sud) en lien avec les besoins actuels des entreprises et des secteurs (notamment métiers en tension ou métiers en déclin) **avec une approche prévisionnelle des besoins à 5 ans, qui interroge les équilibres territoriaux du tissu économique (à préserver voire améliorer dans le Sud) et les parcours / reconversions possibles des salariés pour répondre aux besoins futurs** (prenant pour exemple certains secteurs en mutation comme le secteur agricole)
- **L'insertion par l'activité économique**, pouvant répondre aux grands enjeux énoncés (réduction du chômage et enjeux de proximité, développement durable, mobilité etc) est également à renforcer et structurer davantage pour en améliorer encore l'efficacité.
- La crise sanitaire liée au **COVID-19** doit également être prise en compte dans ses impacts et permettre le cas échéant de réorienter certains axes ou approches dans une perspective de « reprise » de l'activité compte-tenu des enjeux précédents. **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, 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

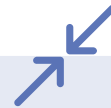
Secteurs clés pour l'arrondissement  
(potentiel de création d'emploi, ou en difficultés)



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)

# Annexes

---

### + 20 000 personnes âgées dans l'arrondissement à horizon 2035

Si les TCAM observés durant la période 2012 à 2017 restent identique, la population du SUD pourrait atteindre **presque 335 000 habitants à horizon 2030**.

Compte-tenu des projections réalisées dans le cadre du plan senior à La Réunion, indiquant que d'ici 2050, **la part des Réunionnais âgés de plus de 60 ans aura doublé (passant à 25% de la population soit de 115 000 en 2013 à 289 000 en 2050)**, on peut faire une estimation de cette population pour l'arrondissement du Sud.

Actuellement, la part des plus de 60 ans est de 16,3% de la population (env. 50 000 personnes).

**Portant ce taux à 20% pour une estimation de population de 365 000 habitants en 2035, le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans serait alors de 60 000 (soit + 10 000 personnes vs 2017).**

**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 nécessaire pour assurer le maintien à domicile des seniors** (en ligne avec la politique de maintien à domicile dont le Conseil Départemental est le chef de file)

Projection de croissance de la population à horizon 2030 (traitement CIOI)

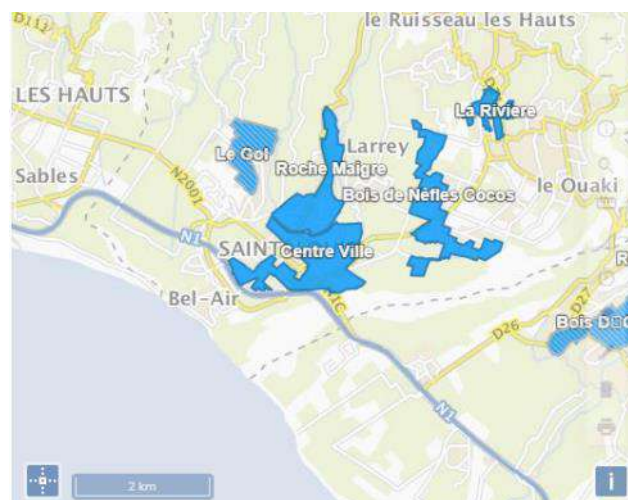
	CHIFFRES ACTUELS	PROJECTION	
	Population RP 2017 (INSEE)	Population en 2030 à TCAM constant	Acroissement de population (en nb)
<b>GRAND SUD</b>	<b>308 869</b>	<b>334 780</b>	<b>25 911</b>
Nb de personnes âgées de plus de 60 ans	50 261	<b>60 260</b>	<b>9 999</b>
% de personnes âgées de plus de 60 ans	16,3%	18%	

Principaux constats du Plan Senior

- La Réunion fait face au vieillissement rapide de sa population.
- En 2050, la part des réunionnais âgés de 60 ans ou plus dans la population aura doublée et sera identique à celle de la métropole aujourd'hui. **Soit 25% de la population**
- En 2050, la part des réunionnais âgés de 75 ans ou plus triplerait en raison de l'arrivée aux âges élevés des générations nombreuses nées dans les années 1960 ou 1970.
- Le vieillissement est plus marqué dans les communes du Sud-Est et les communes centrales de l'île.

# Quartiers prioritaires de la ville

❖ Sur les 49 QPV, à La Réunion, 18 sont situés dans l'arrondissement SUD



## Saint-Louis :

- Le Gol
- Centre Ville
- La Rivière
- Roche Maigre
- Bois de Nèfles Cocos



## Saint-Pierre :

- Bois D'Olives
- Ravine des Cabris
- Ravine Blanche
- Basse Terre - Joli Fond
- Terre Sainte
- Condé - La Concession



## Le Tampon :

- La Châtoire
- Les Trois Mares
- Les Araucarias
- Centre-ville



## Saint-Joseph :

- Cayenne - Butor - Les Quais
- Centre Ville – Cités
- Langevin