NOTE DE SYNTHESE

PHASE DIAGNOSTIC



GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES TERRITORIALE

LA REUNION

ARRONDISSEMENT SAINT-BENOIT





INOV CONSEIL OI
Rue de La République, Résidence Ylang-Ylang, Bât G, Local 60 - 97400 SAINT-DENIS

1. RAPPEL DE L'OBJECTIF 4

1.1. MISE EN ŒUVRE D'UNE DEMARCHE DE GPECT : 4
1.2. OBJECTIF DE LA PHASE 1 : 5

2. RECUEIL D'INFORMATIONS DE LA PHASE 1 7

2.1. PROFIL ECONOMIQUE ET SOCIO ECONOMIQUE DU TERRITOIRE 7
2.1.1. LA POPULATION 7
2.1.2. LE PARC DE LOGEMENTS 10
2.1.3. L'EQUIPEMENT DES MENAGES 11
2.1.4. LE NIVEAU DE VIE DES HABITANT.E.S 12
2.1.5. LA POPULATION ACTIVE ET INACTIVE 14
2.1.6. FOCUS SUR LES CHOMEURS INSCRITS A POLE EMPLOI 16
PROFIL SOCIO-ECONOMIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 16
REVENU DES DEMANDEURS D'EMPLOI 16
Durée du chômage et retour à l'emploi 17
2.1.7. LE NIVEAU DE FORMATION 18
2.1.8. LES EMPLOIS ET LES REMUNERATIONS 19
2.1.9. LE TISSU ECONOMIQUE 22
2.1.10. LE FONCIER ECONOMIQUE 26
2.1.11. LA CREATION D'ENTREPRISES 29
2.1.12. LES EFFECTIFS D'ENTREPRISES 30
2.2. RECENSEMENT DES PRINCIPAUX RESEAUX IDENTIFIES DANS L'EST 32
2.2.1. Réseaux de l'économie marchande et dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises 32
2.2.2. Réseaux de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) 34
2.2.3. Réseaux de l'agriculture 36
2.3. SYNTHESE DES ENTRETIENS ET RENCONTRES AVEC LES INSTITUTIONNELS, LES ACTEURS ASSOCIATIFS, ECONOMIQUES ET LES ORGANISMES DE FORMATION 38
2.3.1. SUR LA QUESTION DE L'ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE 39
2.3.2. LA CREATION D'ENTREPRISE 40
2.3.3. LA SITUATION DE L'EMPLOI 42
2.3.4. LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE 45
2.3.4.1. Bref recensement des freins à la formation selon les interlocuteurs 46
2.3.4.2. Des freins à la formation… Aux freins à l'insertion et à l'emploi : 47
2.3.5. SUR LA POLITIQUE DE LA VILLE 48
2.3.6. FILIERES A DEVELOPPER ET FREINS A LEVER 50
2.3.6.1. La filière agricole et les filières de diversification (production à forte valeur ajoutée) : 50
2.3.6.2. Le tourisme 52
2.3.6.3. La place de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et de l'Insertion par l'Activité Economique 53
2.3.6.4. Le numérique 54

3. SYNTHESE DES ENTRETIENS ET RENCONTRES AVEC LES ENTREPRISES 55

3.1. LES PISTES D'ACTIONS PROPOSEES PAR LES INTERLOCUTEURS 61

3.1.1. PISTES D'ACTION EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DU TERRITOIRE 61
3.1.2. PISTES D'ACTION PROPOSEES EN FAVEUR DES ENTREPRISES 61
3.1.3. PISTES D'ACTIONS EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT 62
3.1.4. PISTES D'ACTIONS EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION 62

4. SYNTHESE DES ECHANGES AVEC LES MEMBRES DU CREFOP 64

5. CONCLUSIONS ET PREPARATION DE LA PHASE 2 66

ANNEXES 75

ANNEXE 1 : ECHANGES ET RECUEIL DE DOCUMENTS – COPIL ET COTECH (SPEP) 76

ANNEXE 2 : RENCONTRE ET ECHANGES INDIVIDUELS ET COLLECTIFS AVEC LES COLLECTIVITES, ADMINISTRATIONS ET PARTENAIRES 77

ANNEXE 3 : RENCONTRE ET ECHANGES INDIVIDUELS AVEC DES REPRESENTANTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 80

ANNEXE 4 : RENCONTRES ET ECHANGES INDIVIDUELS AVEC DES EMPLOYEURS 81

ANNEXE 5 : LISTES DES ORGANISMES DE LA FPC DE L'EST (HORS AUTO-ECOLES ET LYCEES PROFESSIONNELS) 84

ANNEXE 6 : ETAT DES LIEUX DES PROJETS NON EXHAUSTIF 86

ANNEXE 7 : PROJET QUESTIONNAIRE ENTREPRISE 89

ANNEXE 8 : PROJET QUESTIONNAIRE DEMANDEURS D'EMPLOIS 95

ANNEXE 9 : COMPTE-RENDU DU COMITE DE PILOTAGE ET SUPPORTS DE PRESENTATION COPIL ET SPEP (CF. DOSSIER COPIL ET SPEP) 96

ANNEXE 10 : EMARGEMENTS COPIL – ENTRETIENS EXPLORATOIRES ET ATELIERS (CF. DOSSIER ENTRETIENS EXPLORATOIRES) 96

1. RAPPEL DE L'OBJECTIF

1.1. Mise en œuvre d'une démarche de GPECT :

L'arrondissement de Saint-Benoit, bassin de vie et d'emploi de l'Est de La Réunion (Saint-André, Saint-Benoît, Bras-Panon, Sainte-Rose, La Plaine des Palmistes, Salazie), mais également territoire de projets, est l'objet de cette présente étude portant sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT).
Son ambition est la réalisation d'un diagnostic et l'obtention d'une vision prospective partagée des besoins en emplois et en compétences à 5 ans, en perspective de la mise en place d'une démarche prospective durable de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, sur le territoire, au bénéfice des compétences, des parcours professionnels des salariés et de la préservation du développement et de la compétitivité des entreprises.

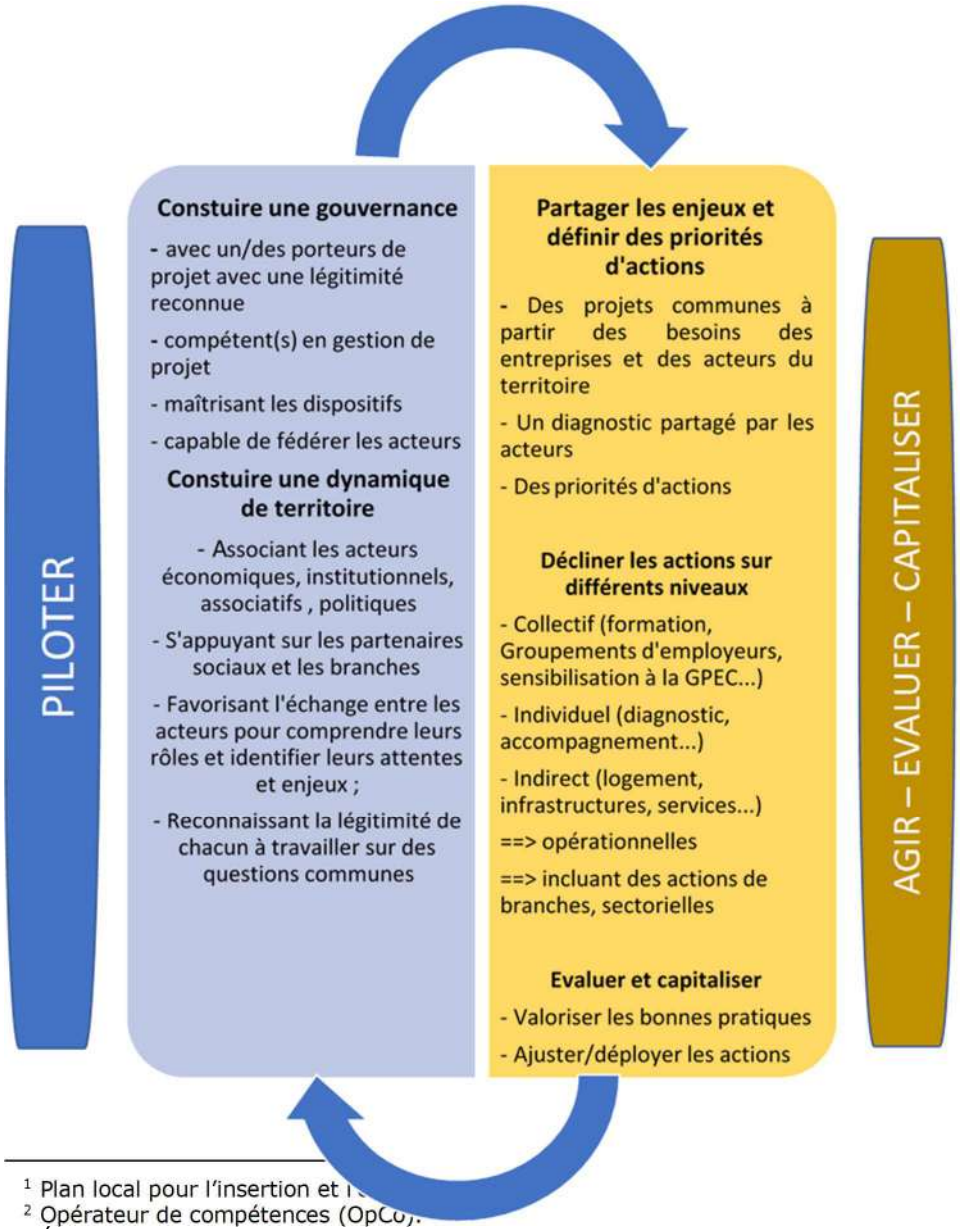
"La GPEC territoriale est une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation." (Isabelle Menant, chef de projet GPEC à la DGEFP)

Le diagnostic territorial partagé a pour finalité de construire une connaissance commune du territoire sur la base de la vision croisée des acteurs emploi-formation, de la prise en compte des projets de développement du territoire, de données économiques et socio-économiques et d'analyses statistiques amendées et validées par les acteurs locaux. Il vise donc à être un socle commun de connaissance qui permet de fédérer les acteurs locaux autour de tendances et d'enjeux partagés pour leur permettre de mettre en œuvre des actions adaptées pour réduire l'écart entre les besoins et les compétences disponibles (parcours sécurisés, attractivité, …) et ainsi dans sa finalité, tendre à anticiper les impacts sur l'emploi des mutations économiques et technologiques.
Ce diagnostic ouvre le champ des possibles pour les demandeurs d'emploi, les salariés et les entreprises et leur permettra d'identifier, quantifier et qualifier :

- Les perspectives en termes d'évolution d'emplois et de compétences sur le territoire, à partir d'une vision prospective partagée de l'impact des mutations économiques et des effets induits par les projets de développement portés sur le territoire.
- Les ressources et compétences locales répondant aux attentes ainsi que les besoins en compétences non disponibles.
- Les réponses et les moyens à apporter pour faire face aux besoins en compétences non satisfaits (formation, VAE, transférabilité de compétences, attractivité, Sourcing, …) ….

L'approche territoriale vise également à intégrer les dimensions de transversalité et de transférabilité des compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels et de fluidifier le fonctionnement du marché du travail.

La GPEC territoriale a pour objectif de créer des ressources territoriales, afin de renforcer les dynamiques sociales territoriales, valoriser les qualifications, accompagner les transitions professionnelles et sécuriser les parcours professionnels en lien avec les spécificités territoriales et la stratégie territoriale, tout en favorisant les mises en relation et la coopération d'acteurs hétérogènes.



[1] Plan local pour l'insertion et l
[2] Opérateur de compétences (OpCo).
[3] Établissement public de coopération intercommunale (EPCI).

1.2. Objectif de la phase 1 :

L'objectif de la phase 1, tel que défini en concertation avec les membres du comité technique, réside en **l'élaboration d'un diagnostic partagé**, dans le but d'informer et de mobiliser les différents acteurs du territoire, puis de réaliser une analyse prospective.

Pour ce faire, **des entretiens individuels et collectifs ont été menés auprès** des acteurs institutionnels et économiques du territoire et ont permis de recueillir des informations sur la situation socio-économique de la zone géographique, de préciser les besoins en emplois et en compétences, de les analyser afin d'identifier des vecteurs d'évolution notamment d'un point de vue des activités émergentes et ou en développement, celles en voie de disparition.

La GPEC Territoriale reposant sur la mise en cohérence de l'action de tous les opérateurs sur le territoire à travers une dynamique de projet , **un très large panel d'acteurs a été mobilisé dans le cadre d'entretiens individuels et collectifs** : entreprises, branches professionnelles, services déconcentrés de l'État, collectivités locales et territoriales, partenaires sociaux, Pôle emploi, PLIE[1], Missions locales, Maisons de l'emploi, chambres consulaires, Opco[2], organismes de formation, structures d'insertion par l'activité économique, EPCI[3], pôle de compétitivité…
Un état des lieux de l'existant en termes d'emploi et de compétences et des perspectives d'évolution des activités, des métiers et des compétences attendues (compétences métier, compétences transverses ou transférables, niveaux de qualification) a ainsi pu émerger.

Parallèlement, un profil économique et socio-économique du territoire a été réalisé ainsi q**u'une analyse des orientations publiques dans le territoire Est** afin de cerner leurs impacts potentiels sur l'emploi et les compétences.

La phase d'analyse et de prospective a ensuite permis de déployer l'enquête quantitative, d'analyser les données recueillies, de formaliser le diagnostic quantitatif et enfin d'identifier les thématiques prioritaires, les premières pistes d'actions qui seront débattus lors de la Phase 2.

Les informations analysées permettent de préciser des thématiques prioritaires, les perspectives de développement possibles mais aussi de prendre en compte les difficultés rencontrées par les acteurs du territoire (métiers en tension, compétences non disponibles, à développer, niveau de compétences requis, exigences de l'activité, manque de continuité dans les interventions/intentions publiques, …)

Le 18 décembre 2020, la démarche de GPECT a été présentée aux membres du SPE-P[4] de Saint-Benoît. Cette présentation a permis de rappeler les objectifs de la démarche en présence du Directeur de la DIECCTE et de la Sous-préfète de Saint-Benoît ainsi que des principaux acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation du territoire. Ils ont pu ainsi formuler leurs attentes vis-à-vis de cette démarche.

La présentation, lors du 1er Comité de pilotage, le 12 février 2020, a permis de valider les attentes, les objectifs et la démarche avec les membres du Comité de pilotage.

Il a été alors acté l'importance de mener une action territoriale qui s'appuie sur les institutionnels et les entreprises de l'Est afin de prendre en compte les spécificités de ce territoire.

Le territoire de l'Est est le premier territoire de La Réunion en termes d'activités et d'emplois agricoles. Il a été acté en Comité de pilotage, l'intérêt de mobiliser, dès le démarrage de la démarche, les acteurs du secteur agricole afin que le sujet de l'emploi agricole devienne un des axes majeurs de la démarche.

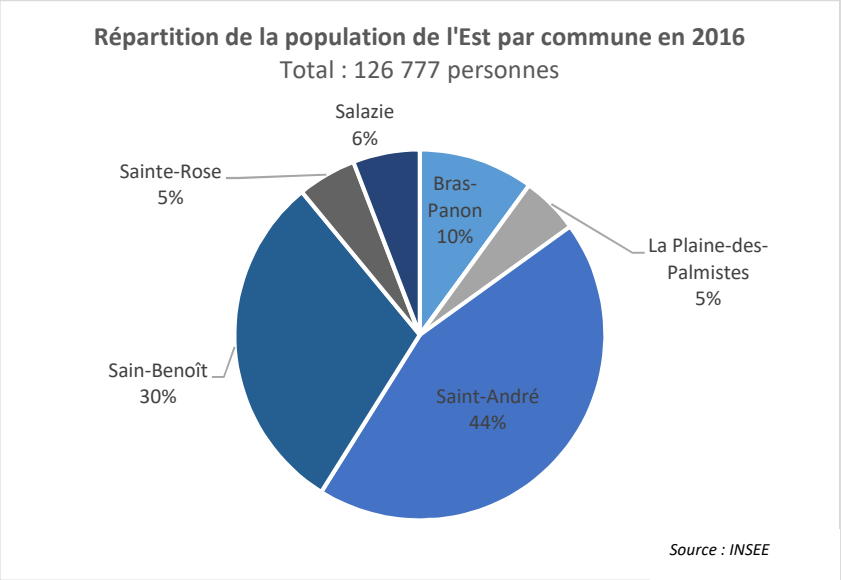
A l'issue de ces rencontres, nous avons engagé les entretiens exploratoires auprès des principaux acteurs, pouvant nous apporter des éléments d'analyse de la situation du territoire, au plus près du terrain.

[4] Service public pour l'emploi- Proximité (SPE-P).

2. RECUEIL D'INFORMATIONS DE LA PHASE 1

2.1. PROFIL ECONOMIQUE ET SOCIO ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

2.1.1. La population



La population de l'arrondissement Est de La Réunion (territoire de la CIREST[5]) est évaluée à **126 777 personnes** en 2016 par l'INSEE. Celui-ci l'estime à 176 000 personnes à l'horizon 2030.

Elle représente 15 % de l'ensemble réunionnais. Cette part est stable depuis 1968, les croissances démographiques de ces deux territoires ayant suivi des croissances très proches.

La répartition de la population par commune montre le poids de Saint-André (44 % de la population de l'Est) puis de Saint-Benoît (30 %).

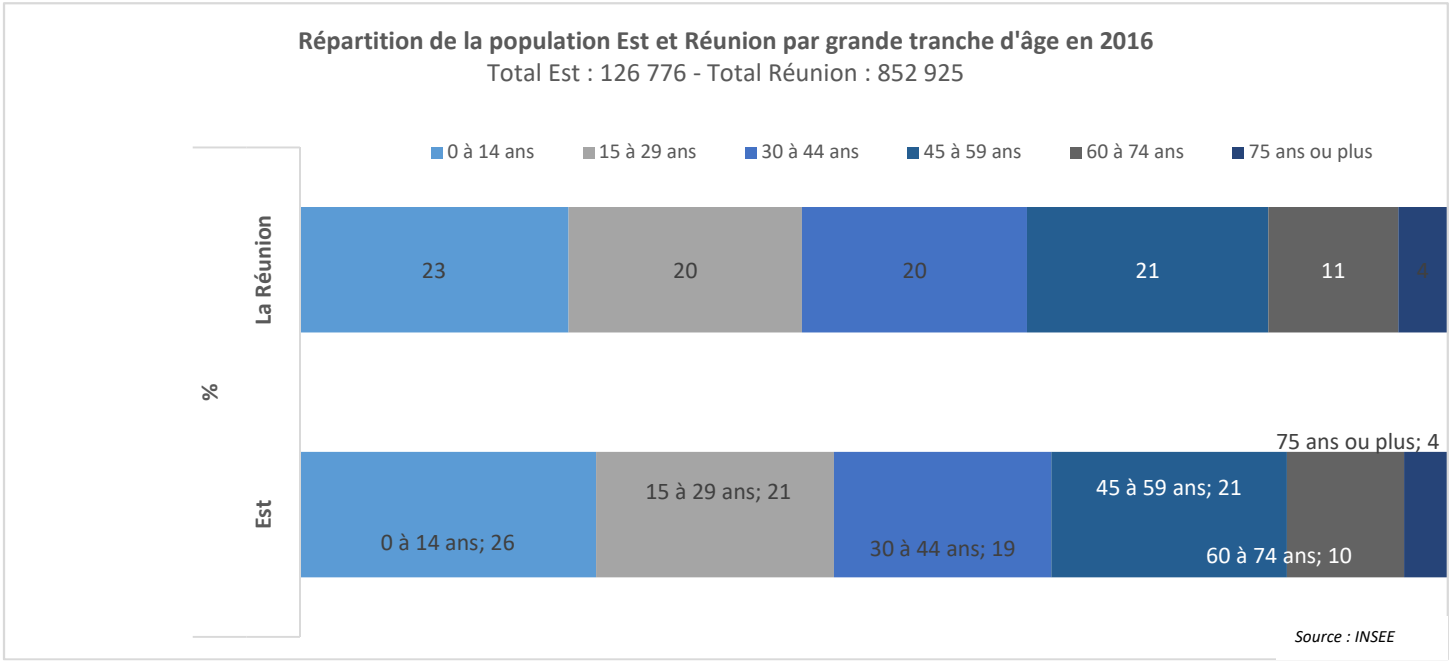
On note la présence de 3 petites communes rurales de moins de 8 000 habitants (Salazie, La Plaine-des-Palmistes et Sainte-Rose) et d'une ville de taille moyenne avec également des caractéristiques rurales, Bras-Panon.

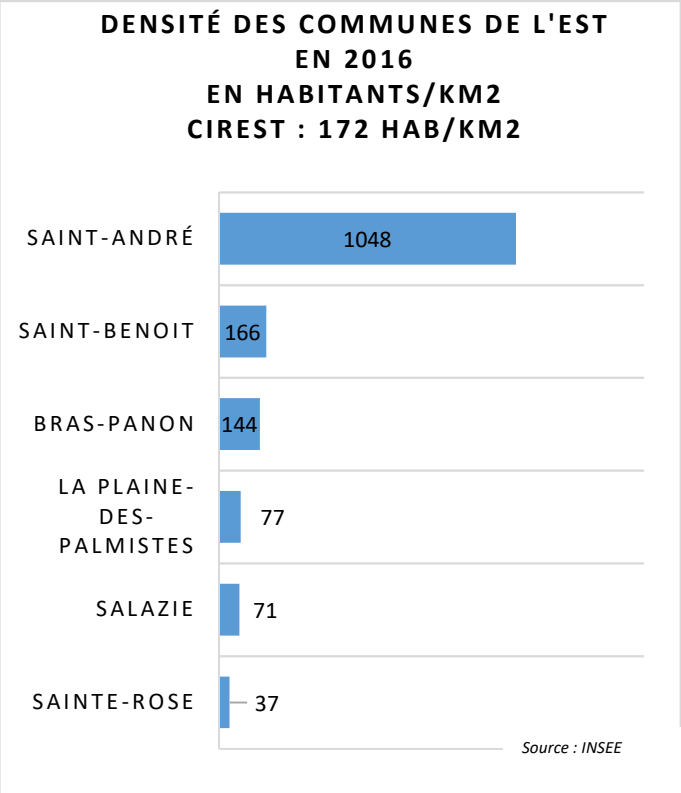
✓ *Le territoire Est, dans sa globalité **ne présente donc pas une attractivité résidentielle particulière** sur cette période.*

[5] Communauté intercommunale de l'Est (CIREST).

Signes de la fin de la transition démographique, **les taux annuels moyens de natalité et de mortalité** baissent depuis 1968 pour atteindre respectivement 18 /^{00} et 5 /^{00} sur la période 2011-2016.

La population de l'Est est relativement jeune, plus encore qu'à La Réunion. En effet, les tranches d'âge 0-14 ans et 15-29 ans y sont plus présentes que sur l'ensemble réunionnais (respectivement 26 % et 21 % contre 23 % et 20 %).





La croissance démographique précédemment évoquée a *mécaniquement* accru **la densité globale du territoire** Est qui s'élève à 172 habitants/km^2 en 2016 contre 83 habitants/km^2 en 1968. Celle-ci reste toutefois bien en dessous des moyennes insulaires (341 habitants/km^2 et 166 habitants/km^2).

Précisons que le territoire Est présente une grande diversité en termes de **densité.**

Saint-André avec ses 1 048 habitants/km^2 se démarque largement. A l'autre extrémité, on trouve Sainte-Rose, territoire rurale du territoire dit des Hauts, très peu dense (37 habitants / km^2).

✓ *A noter que ces faibles densités entraînent des surcoûts et/ou réduisent la clientèle potentielle de nombreuses activités de services ou commerciales orientées vers les particuliers. L'économie de proximité ou résidentielle subit donc ce handicap de la dispersion urbaine.*

La taille des ménages de l'Est n'a cessé de se réduire depuis 1968 pour s'établir à 2,8 personnes en 2016 (2,6 pour La Réunion).

Plus d'un tiers de ces ménages constitue une famille avec enfant (s).

Les familles monoparentales et les ménages d'une personne représentent moins d'un quart chacun (respectivement 24 % et 23 %). Cette dernière catégorie a progressé de 38 % entre 2011 et 2016. On note également que les familles d'au moins 4 enfants de moins de 25 ans ne représentent plus que 6 % de l'ensemble de l'Est.

✓ *On assiste à un éclatement de la cellule familiale classique ce qui induit une faible mutualisation des dépenses en services/abonnements d'un foyer (assurances, abonnements eau, électricité, Internet/téléphonie/télévision, ...). Cela réduit d'autant le reste à vivre des ménages et par conséquent leur pouvoir d'achat et impacte négativement l'économie résidentielle.*

2.1.2. Le parc de logements

Le territoire Est dispose d'un **parc de 51 253 logements** soit 14 % du parc réunionnais en 2016. 88 % sont des résidences principales. Trois logements sur quatre sont des maisons individuelles (75 %).

86 % des résidences principales sont en dur pour 1 % d'habitations dites *de fortune*. Le logement insalubre a fortement diminué suite à plusieurs décennies d'intervention publique en faveur du logement digne mais il n'est pas complètement éradiqué.

Les résidences principales sont de taille relativement importante : on compte 34 % de 4 pièces et 33 % de 5 pièces ou plus. Les moyennes de 4,1 pièces par résidence principale et 1,5 pièce par personne confirment ce relatif confort des logements de l'Est.

Le parc de résidences principales se compose à 90 % de logements livrés depuis 1971 dont 29 % pour la période 1971-1990.

Les résidences principales de type appartements apparaissent surtout dans cette période avec un pic pour la période 1991-2005 (40 % du parc d'appartements) ce qui correspond dans un premier temps au déploiement du logement social puis aux mesures de défiscalisation portant sur le logement neuf.

- ✓ *Le parc de logements sociaux anciens fait aujourd'hui l'objet d'importants programmes de rénovation ce qui induira des commandes significatives au secteur du Bâtiment qui est bien implanté à Saint-André. A noter qu'on observe encore un déficit d'entreprises spécialisées dans la rénovation de logements notamment en milieu habité et étant en mesure de répondre aux appels d'offres des bailleurs sociaux De plus, l'INSEE dans sa revue Synthèse démographique, sociale et économique, d'octobre 2019, estime le besoin en logements supplémentaires à 23 000 avant 2035 sur le territoire Est. La dynamique de construction devrait donc se poursuivre impactant positivement l'activité des entreprises du BTP.*

Un ménage sur deux est installé dans le même logement depuis au moins 10 ans ce qui atteste d'un **réel ancrage** dans l'habitation mais également dans le territoire. Ces ménages disposent généralement de plus de pièces (4,4 pièces par logement et 1,6 pièce par personne) que les autres. Les ménages qui ont emménagé depuis moins de 2 ans en 2016 sont plus à l'étroit dans leur logement : ils disposent en moyenne d'un logement de 3,5 pièces et de 1,3 pièce par personne.

Les locations ont nettement progressé entre 2011 et 2016 notamment celle des logements sociaux (+ 35 %) ce qui représente 27 % des habitants de l'Est en 2016.

Toutefois les ménages propriétaires de leur résidence principale restent majoritaires (55 % des logements et des habitants).

- ✓ *On a pu observer que le fait d'être propriétaire de son logement facilite la projection d'une personne dans la création d'entreprise pour des raisons de sentiment de sécurité, de mutualisation du logement pour les besoins professionnels et donc de coûts fixes réduits, ...*

2.1.3. L'équipement des ménages

La quasi-totalité des logements est équipée **d'électricité et de sanitaires**.

L'eau chaude est un peu moins fréquente dans les résidences principales. (90 %) avec seulement 55 % pour l'eau chaude solaire.

La climatisation, équipement qui relève d'un niveau de vie de *CSP*[6] *moyen +* concerne un peu plus d'un logement sur cinq (22 %).

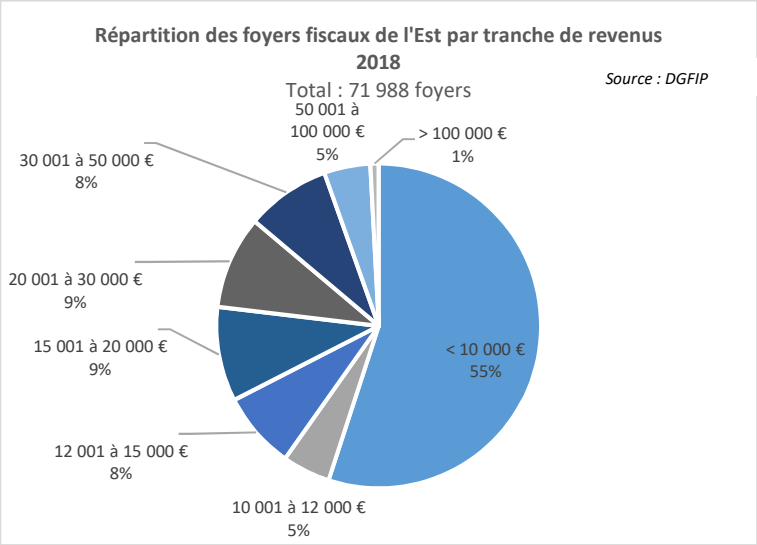
Le nombre de ménages équipés d'au moins un véhicule a progressé de 15 % entre 2011 et 2016 pour s'établir en fin de période à 69 %. Il reste donc 31 % des ménages qui ne disposent pas de véhicule.

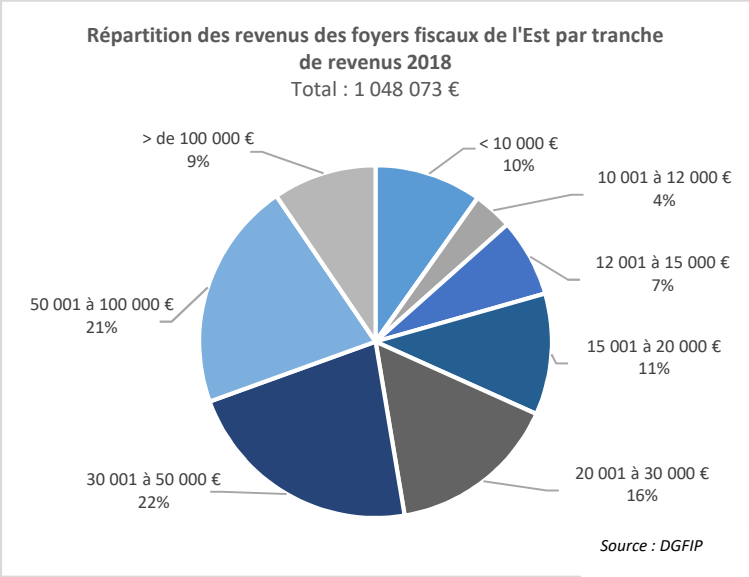
80 % des personnes ayant une activité professionnelle utilisent leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail pour 4 % d'usagers.ères des transports publics et 9 % se déplaçant à pieds.

- ✓ *Presque un tiers de ménages ne dispose pas de véhicules. Ainsi, la faible mobilité de certain.e.s actifs.ves présente un vrai frein périphérique à l'emploi également évoqué par les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'insertion.*

[6] Catégorie socio-professionnelle (CSP).

2.1.4. Le niveau de vie des habitant.e.s





La direction des finances publiques (DGFIP) compte 71 988 foyers fiscaux dans le territoire Est à partir des déclarations sur les revenus de 2018.

Seuls 22 % d'entre eux sont imposables sur le revenu soit un peu plus d'un sur cinq ; leur revenu fiscal de référence correspond à 56 % du revenu fiscal total. Cet indicateur atteste d'une faible base fiscale de la zone Est.

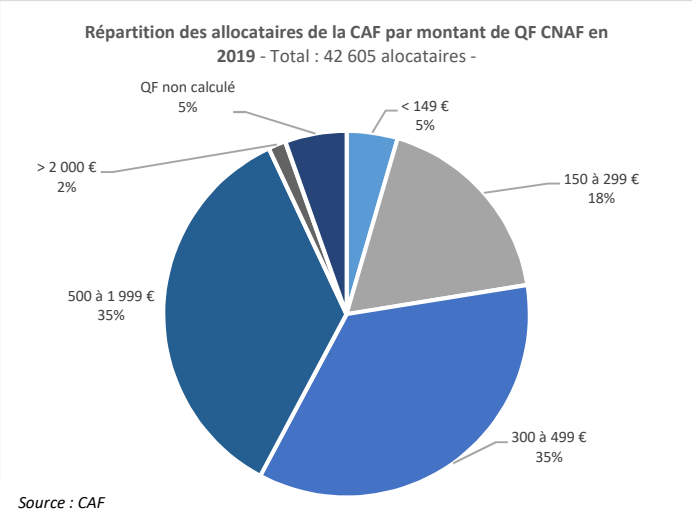
Les graphiques ci-contre montrent que plus d'un foyer fiscal sur deux déclare un revenu annuel inférieur à 10 000 euros ce qui atteste d'une grande précarité financière dans le territoire Est. La somme de leurs revenus ne représente que 10 % du revenu des foyers fiscaux de l'Est (1,05 million d'euros).

L'autre moitié des foyers fiscaux se répartit sur l'ensemble des tranches de revenus mais, seulement 6 % se situent dans la tranche de revenus annuels supérieurs à 50 000 euros.

La CAF,[7] de son côté, enregistre 42 605 allocataires dont 40 354 avec un revenu identifié soit 15 % de l'ensemble réunionnais. Ses données portant sur les revenus de 2019 de *ses* allocataires confirment la présence de situations de précarités financières.

En effet, le revenu de 48 % des allocataires de la CAF se compose à 75 % ou plus des prestations sociales avec donc très peu de revenus du travail.

Le quotient familial CNAF (QF) est un rapport *entre les ressources (cumul des revenus déclarés mensualisés et des prestations versées du mois en cours) sur le nombre de parts (2 pour la cellule parentale - isolé / couple, +0,5 par enfant à charge, +1 pour l'enfant de rang 3, +1 quel que soit le rang si l'enfant est handicapé*). La tranche allant de 300 à 1 999 euros est prépondérante.



- ✓ *Le faible niveau de revenus impacte négativement le pouvoir d'achat des ménages et donc l'économie résidentielle comme vu précédemment. Il réduit aussi la capacité de financement des collectivités locales qui disposent d'une faible base fiscale tout en devant relever des enjeux sociaux importants.*

[7] Caisse d'allocations familiales (CAF), Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

2.1.5. La population active et inactive

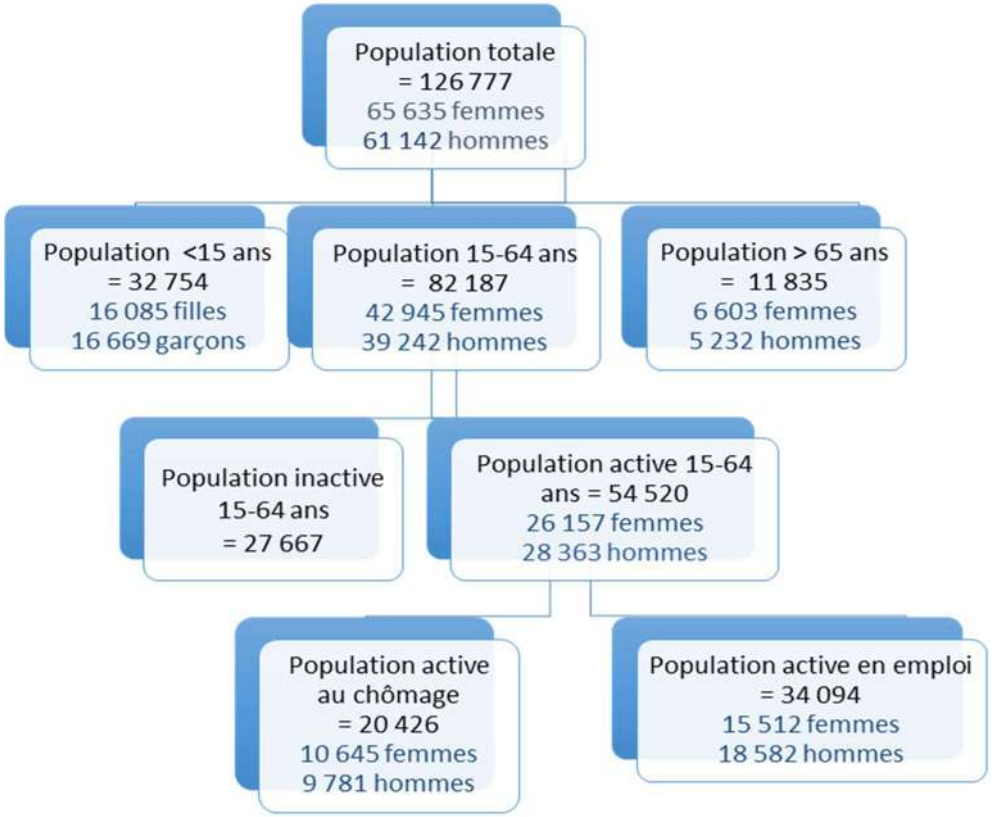
✓ *Les indicateurs qui suivent montrent comment une grande partie de la population de plus de 15 ans de l'Est est sans activité, à l'image, mais de manière aggravée, de La Réunion. Cela impacte forcément le pouvoir d'achat des ménages et donc réduit le potentiel de l'économie de proximité. Ce chômage structurel génère aussi des situations de vie sans activités professionnelles qui viennent souvent dégradées les compétences transversales et qui rendent obsolètes les compétences techniques acquises lorsque celles-ci ne sont pas oubliées.*

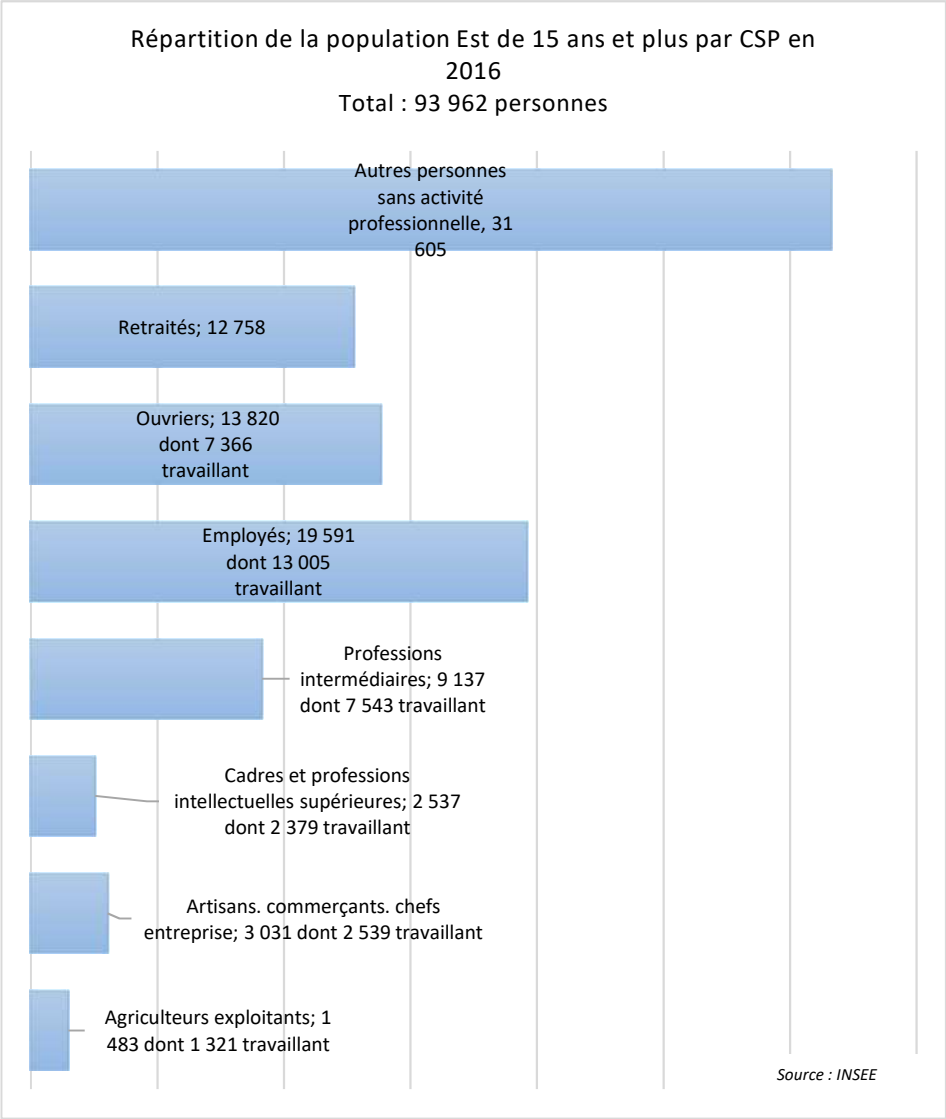
Le schéma suivant montre, en effet, **le faible taux d'activité (66 %) et le fort taux de chômage au sens du recensement (37 %)** contre 35 % à La Réunion.

Les femmes subissent **un taux de chômage plus élevé (41 %) que les hommes (34 %).**

A noter que la jeunesse de l'Est est touchée de plein fouet par le chômage : **les taux de chômage des jeunes de 16-24 ans sont particulièrement élevés avec 63 % pour les jeunes femmes et 57 % pour les jeunes hommes** contre respectivement, 37 % et 32 % à La Réunion.

Répartition de la population de l'Est selon sa situation face à l'emploi en 2016 –
Source : d'après INSEE





Un tiers des personnes en âge de travailler se trouve sans activité professionnelle et 14 % sont à la retraite.

Parmi celles qui travaillent les employé.e.s sont prépondérant.e.s, 21 %.

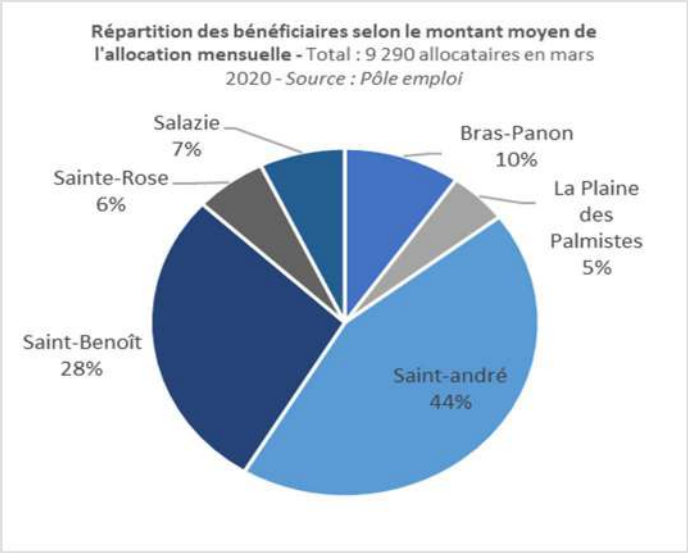
Les cadres et professions intellectuelles supérieures ne représentent que 3 % de la population.

On note par ailleurs que 12 % de l'ensemble des actifs et 14 % des actifs ayant un emploi ne sont pas loin de l'âge de la retraite étant âgés entre 55 et 64 ans.

✓ *Le territoire Est dispose d'une ressource humaine sous-utilisée comme l'atteste son taux d'inactivité et son taux de chômage élevés. A cela s'ajoute un potentiel d'emplois à renouveler suite aux départs à la retraite prévisibles et estimés à 14 % de la population active ayant un emploi.*

2.1.6. Focus sur les chômeurs inscrits à Pole Emploi

Le bassin d'emploi Est compte 24 020 chômeurs toutes catégories, inscrits à Pole Emploi en mars 2020 (13 % de l'ensemble réunionnais) dont 74 % de catégorie A, c'est-à-dire sans aucune activité et tenu de faire des recherches d'emploi.



La répartition des demandeurs d'emploi par commune correspond à peu près à celle de la population. Il n'y a donc pas une population communale beaucoup plus affectée par le chômage qu'une autre.

Profil socio-économique des demandeurs d'emploi

Un demandeur d'emploi sur cinq réside dans un des 6 quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) de l'Est (Saint-André ou Saint-Benoît).

Les femmes représentent la moitié de ces effectifs.

Plus d'un chômeur sur deux est âgé entre 25 et 49 ans (58 %) tandis que les jeunes de moins de 25 ans représentent 14 % des effectifs.

Un demandeur d'emploi sur 4 n'a aucun diplôme qualifiant. Seuls 23 % d'entre eux ont le niveau Bac et 12 % un niveau supérieur au bac.

Revenu des demandeurs d'emploi

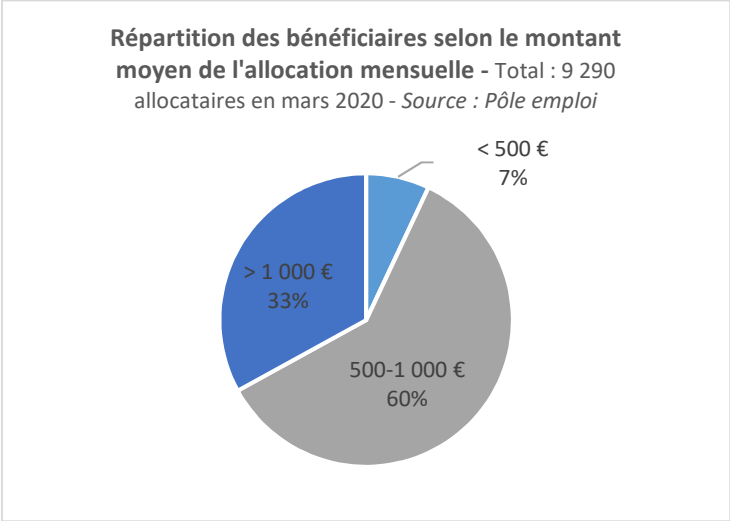
39 % sont allocataires du RSA et autant bénéficient d'une allocation mensuelle (9 290 personnes).

15 % ont été concernés par la prime d'activité.

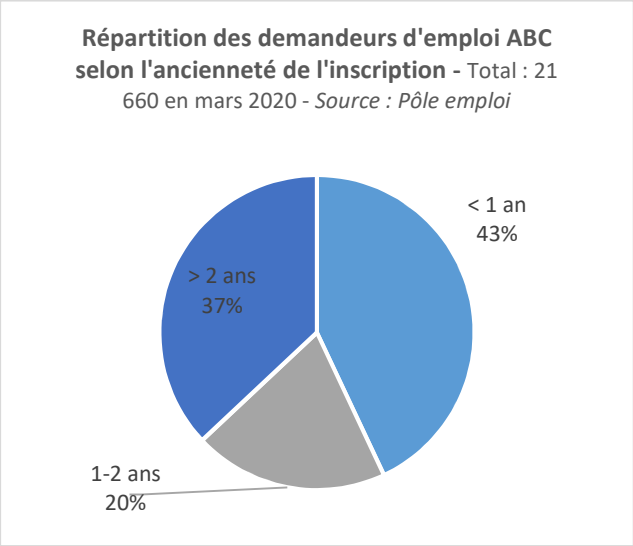
Le montant de l'allocation se situe entre 500 et 1 000 euros pour 60 % de ces allocataires.

Ces allocations sont :

- L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), 58 % ;
- L'allocation de solidarité spécifique (ASS), 26 %.



Durée du chômage et retour à l'emploi



43 % des demandeurs d'emploi de l'Est sont inscrits depuis moins d'un an en mars 2020 pour 37 % de plus de 2 ans.

Près d'un demandeur d'emploi de l'Est sur deux fait des recherches d'emplois dans les domaines suivants :

- Aide à la vie quotidienne, 13 % ;
- Entretien des espaces naturels et des espaces verts, 10 %
- Nettoyage et propreté industriels, 10 % ;
- Secrétariat et assistance, 8 % ;
- Commerce non alimentaire et prestations de confort, 6 %.

Sur cette période, la part des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'une formation est minime (4 % pour chaque catégorie). Moins d'1 % est sorti du chômage par la création d'entreprise. De plus, Pôle emploi a enregistré **2 540 offres d'emploi en 2019** sur le territoire Est[8].

✓ *Durant les 12 mois qui ont précédé mars 2020, Pôle emploi a enregistré **9 090 reprises d'emploi** dans l'Est sur les 66 900 à l'échelle de l'île (14 %). Cela montre une certaine fluidité du marché du travail de l'Est avec des entrées au chômage significatives mais également des sorties réelles[9].*

[8] Idem.
[9] Nous ne disposons pas d'information sur la durée du temps de travail et des contrats de travail de sortie du chômage.

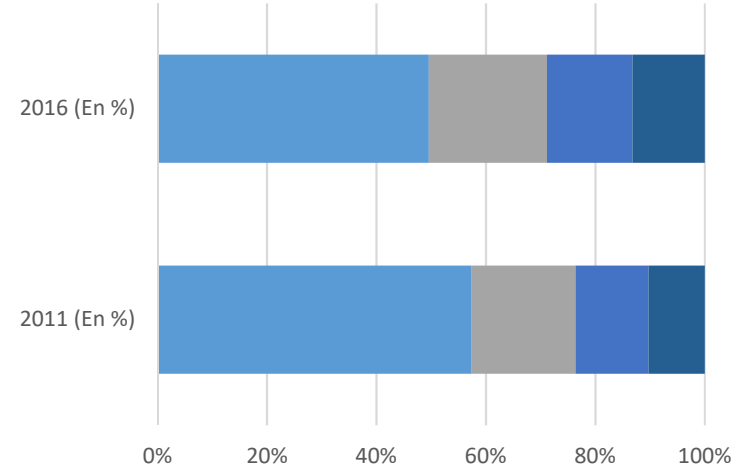
2.1.7. Le niveau de formation

Les jeunes âgés entre 5 et 17 ans sont tous scolarisés comme il se doit.

Mais au-delà de 18 ans, le taux de scolarisation chute à 34 % puis à 4 % pour les 25-29 ans. Cela laisse penser que le taux de personnes suivant des études supérieures est faible.

En ce qui concerne le niveau de formation actuel, on peut noter que le niveau des plus de 15 ans dont les études sont achevées augmente entre 2011 et 2016. Toutefois, seuls, 13 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'Est en 2016.

Répartition de la population Est non scolarisée de plus de 15 ans par niveau de diplôme le plus élevé (en %) - *Source : Insee* -
Total 2011 : 77 690
Total 2016 : 82 776



	2011 (En %)	2016 (En %)
Aucun diplôme ou au plus du BEPC. brevet des collèges ou DNB	57	50
Diplôme le plus élevé est un CAP ou BEP	19	22
Diplôme le plus élevé est un baccalauréat (%)	13	16
Diplôme de l'enseignement supérieur	10	13

2.1.8. Les emplois et les rémunérations

On compte **29 258 emplois** dans le territoire Est en 2016 soit 11 % de l'ensemble réunionnais pour une population qui représente 15 % de celle de La Réunion.

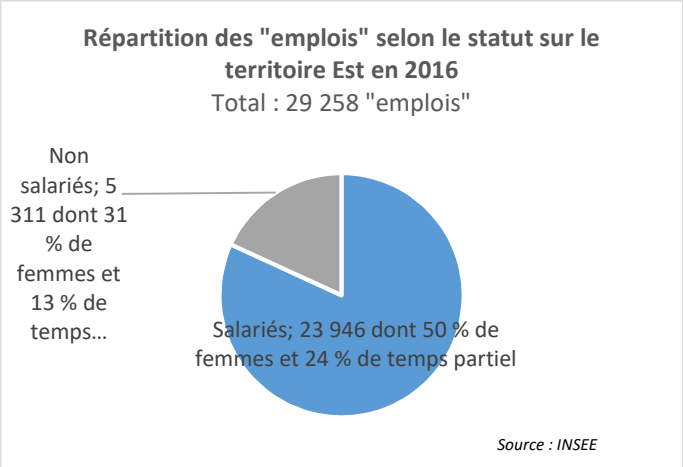
Le nombre de personnes qui résident dans l'Est et travaillent (à l'intérieur ou à l'extérieur) est supérieur et s'élève à 34 648 soit 13 % de l'ensemble réunionnais. Ainsi, l'indicateur de concentration de l'emploi[10] s'établit à 85 % pour l'Est.

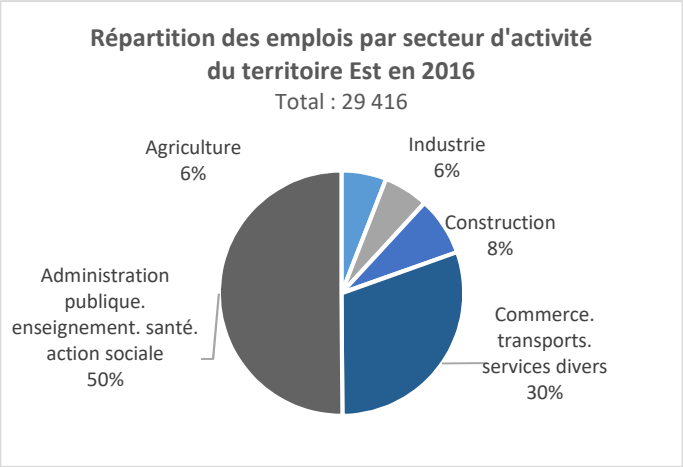
Un peu plus d'un résident de l'Est sur deux ayant un emploi travaille dans sa commune de résidence soit 18 592 personnes (54 %).

A l'inverse, moins d'un résident de l'Est sur deux travaille à l'extérieur de sa commune de résidence en 2016 soit 15 856 personnes (46 %).

A l'échelle de La Réunion, on note que 60 % des personnes ayant un emploi travaillent dans leur commune de résidence.

Le salariat est largement répandu et représente 82 % des 29 258 « emplois » du territoire Est en 2016. A noter que **le temps partiel** augmente de 27 % pour les salariés et de 47 % pour les non-salariés entre 2011 et 2016. **L'emploi féminin** augmente également sur cette période : + 14 % pour les salariées et + 47 % pour les non salarié.e.s.





Les emplois de l'administration publique sont prépondérants et représentent la moitié de l'ensemble pour le territoire Est en 2016 (45 % pour La Réunion).

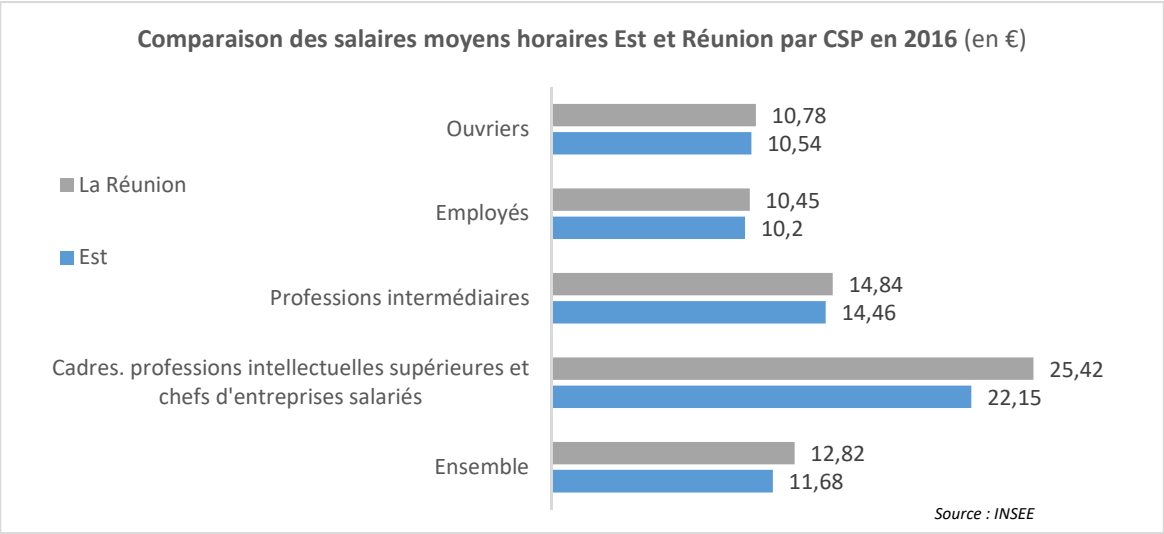
Viennent ensuite les commerces, transports et services divers (30 % et 39 % pour La Réunion). Ces secteurs embauchent plus fréquemment les femmes (respectivement 61 % et 42 % d'emplois féminins). Ils mobilisent également plus le salariat avec l'industrie (respectivement 94 %, 81 % et 83 %).

[10] L'indicateur de concentration d'emploi mesure le rapport entre le nombre d'emplois total d'un territoire sur le nombre de résidents qui en ont un. Cet indicateur permet ainsi d'informer sur l'attractivité du territoire.

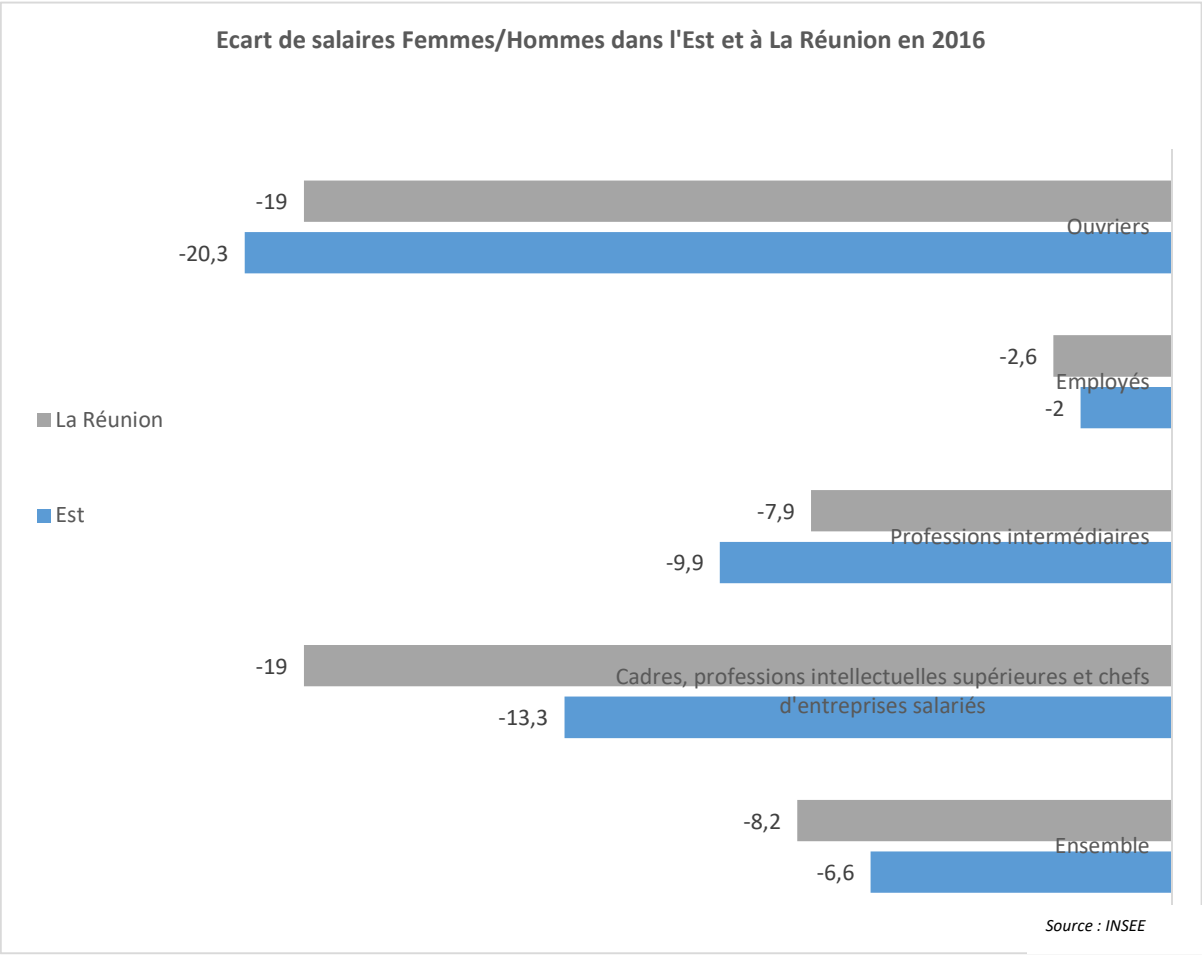
Le niveau de rémunération est plus faible dans l'Est que dans l'ensemble du territoire insulaire pour toutes les catégories d'emploi.

La rémunération des salariés de l'Est est inférieure dans l'Est (11,68 euros) à celle de La Réunion (12,82 euros). L'écart entre la rémunération horaire nette moyenne de La Réunion et de l'Est s'établit donc à 1,14 euro, soit un montant inférieur à la moyenne réunionnaise d'environ 10 %.

Toutes les catégories d'âge sont concernées par ce désavantageux différentiel de salaire.



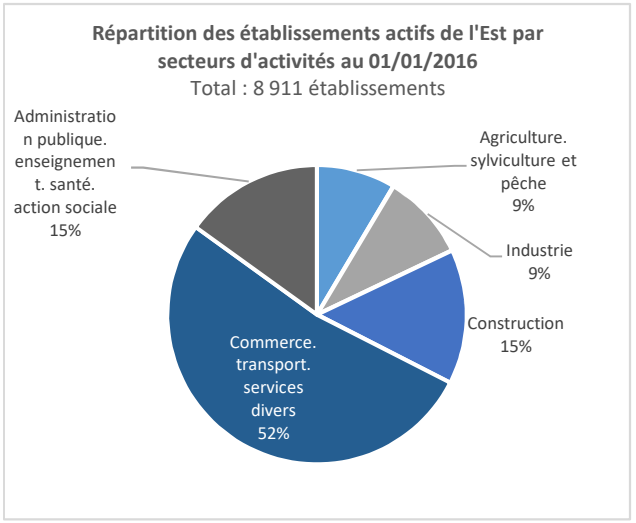
Les femmes du territoire Est n'échappent pas aux **inégalités salariales** qui persistent dans toutes les catégories. Leurs salaires sont en moyenne inférieurs de 6,6 % à la moyenne générale contre 8,8 % à La Réunion

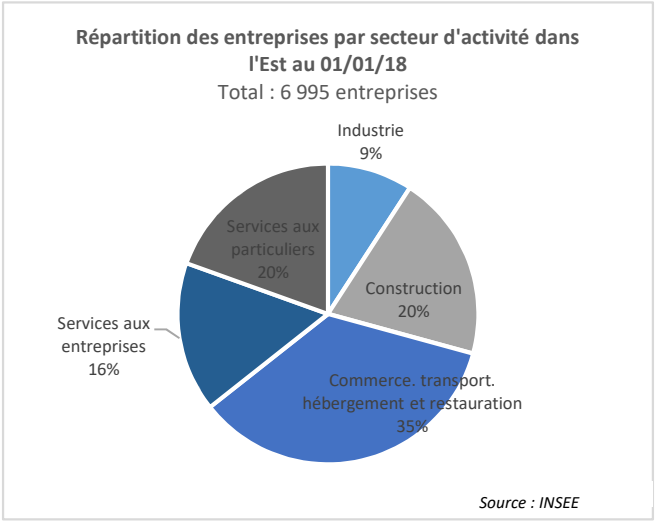


Toutefois, la rémunération des salariés de l'Est augmente avec l'ancienneté. En effet, les plus de 50 ans bénéficient d'une salaire net moyen horaire de 13,58 euros contre 11,73 euros pour les 26-50.

✓ *Le territoire Est souffre d'une faible attractivité géographique de l'emploi qui semble renchérie par un niveau de rémunération plus bas que dans l'ensemble de l'île. L'emploi n'apparaît donc pas toujours comme une source de hausse du pouvoir d'achat significatif.*

2.1.9. Le tissu économique





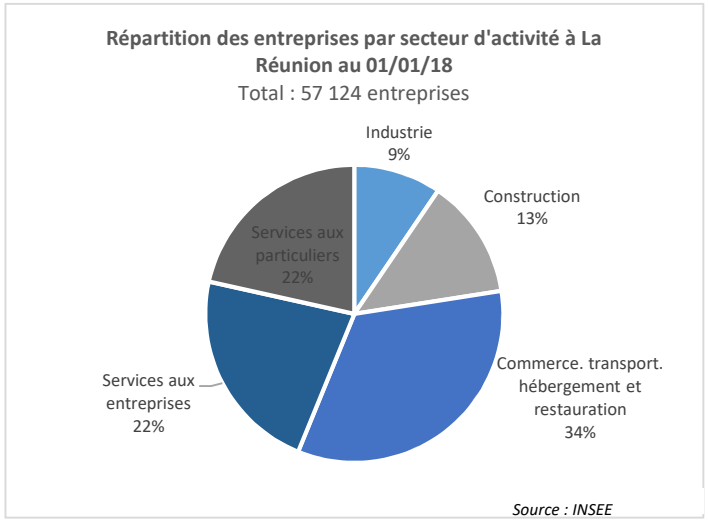
Le territoire Est accueille :

- 8 911 établissements au 01/01/2016,
- 6 995 entreprises au 01/01/2019 soit 12 % de l'ensemble réunionnais.

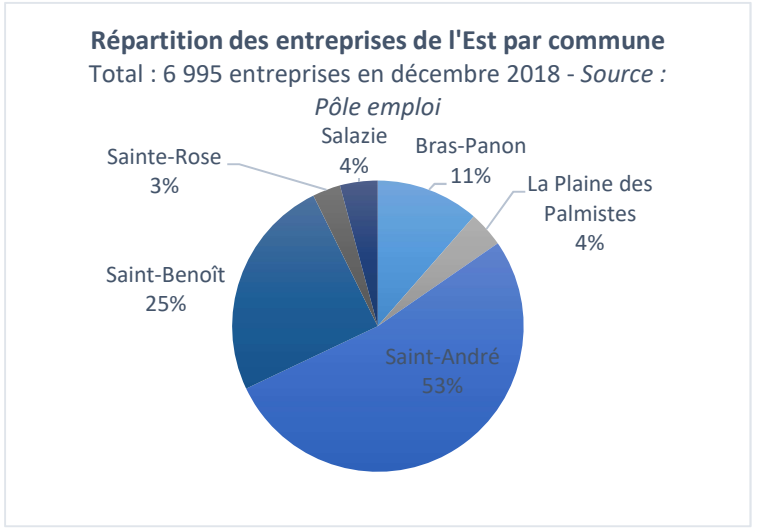
Plus d'un tiers des entreprises intervient dans les secteurs du *Commerce, transports, hébergement et restauration* (35 %). Puis, les *Services aux particuliers* (20 %) et la *Construction* (20 %) apparaissent comme les deux autres grands secteurs d'activité de l'Est.

Cette répartition révèle des disparités avec celle de La Réunion.

Les services aux particuliers et aux entreprises occupent une plus grande place dans le tissu économique réunionnais comme cela est constaté dans la création d'entreprises (*voir ci-après*).



La Construction occupe une place importante dans l'Est : 20 % soit 19 % des entreprises réunionnaises de la construction.



Plus d'une entreprise de l'Est sur deux est implantée à Saint-André et une sur quatre à Saint-Benoît en décembre 2018.

Une approche en termes de sphères économiques[11] est également intéressante. Ainsi :

- 38 % des établissements se situent dans la **sphère productive** (3 396) pour 15 % des postes salariés,
- 62 % dans la **sphère présentielle** (5 515) pour 85 % des salariés dont 43 % relevant du secteur public.

L'**économie de proximité** de l'Est n'est pas spécialement foisonnante comme le montre le tableau suivant.

Liste non exhaustive des activités de proximité de l'Est au 01/01/2016 *- Source INSEE -*

Types d'établissements	Nombre	Équivalent / habitant.e.s
Agences bancaires	18	1 / 7 043 habitant.e.s
Points de contact postal,	15	1 / 8 452 habitant.e.s
Super et hypermarchés,	12	1 / 10 564 habitant.e.s
Supérettes et épiceries,	191	1 / 664 habitant.e.s
Boulangeries,	100	1 / 1 268 habitant.e.s
Boucheries charcuteries,	38	1 / 3 336 habitant.e.s
Poissonneries,	2	1 / 63 388 habitant.e.s
Médecins généralistes libéraux,	105	1 / 1 207 habitant.e.s
Chirurgiens-dentistes libéraux,	53	1 / 2 392 habitant.e.s
Infirmiers libéraux,	321	1 / 395 habitant.e.s
Masseurs kinésithérapeutes libéraux,	154	1 / 823 habitant.e.s
Pharmacie,	41	1 / 3 092 habitant.e.s
Structures d'hébergement des personnes âgées,	4	1 / 31 694 habitant.e.s
Structures d'hébergement d'enfants handicapés,	3	1 / 42 259 habitant.e.s
Structures d'hébergement d'adultes handicapés,	5	1 /25 355 habitant.e.s
Crèches,	16	1 / 7 923 habitant.e.s

[11] **Les activités présentielles** sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes.

Les activités productives sont déterminées par différence. Il s'agit des activités qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

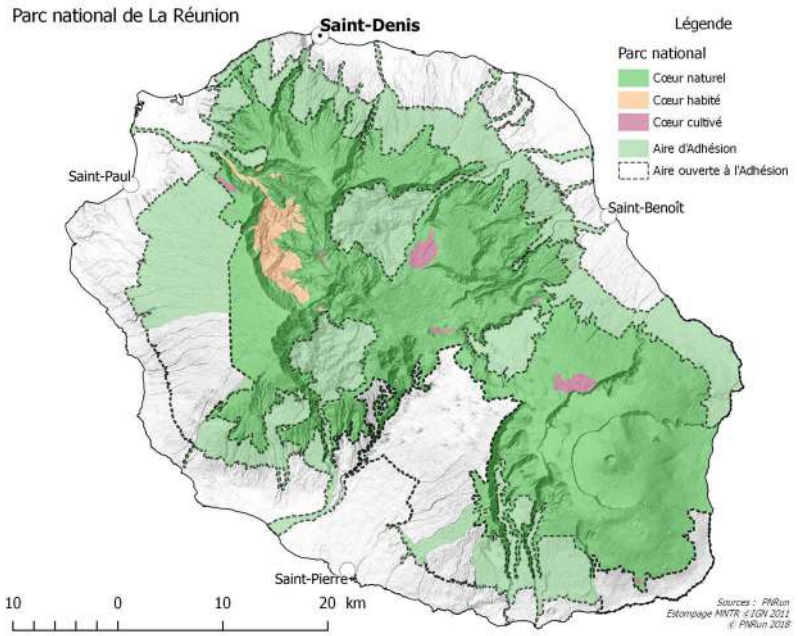
La partition de l'économie en deux sphères, présentielle et productive, permet de mieux comprendre les logiques de spatialisation des activités et de mettre en évidence le degré d'ouverture des systèmes productifs locaux. Elle permet aussi de fournir une grille d'analyse des processus d'externalisation et autres mutations économiques à l'œuvre dans les territoires.

L'activité d'hébergement est encore très atone. En effet, l'Est ne compte que 5 hôtels sur son territoire en 2019 :

- 1 non classé,
- 3 de 2 étoiles,

Il existe d'autres types de structures d'hébergements dans l'Est notamment à Salazie qui viennent compléter cette offre de services.

A noter que la CIREST est dotée d'un STAGE[12] qui définit les orientations stratégiques en matière de développement touristique. Il rappelle que depuis 2010, une partie de La Réunion est classée au patrimoine mondial de l'UNESCO dont un sous-territoire Est conséquent.



Sur le potentiel touristique, rappelons également que la charte d'adhésion au parc national (2014) prévoit trois portes de parc dans l'Est sur treize : Salazie,

- 1 de 4 étoiles qui compte parmi les plus réputés de La Réunion,

L'Est sur ce plan ne pèse que pour 5 % de l'offre réunionnaise en termes d'hôtels (109 hôtels). Ces hôtels présentent une capacité d'hébergements de 108 chambres soit 3 % de l'offre réunionnaise qui s'établit à 3 448 chambres.

La Plaine des Palmistes et Sainte-Rose. La Porte de Parc est un concept touristique qui est apparu après l'abandon de la marque *Villages créoles.* Les communes ont assuré le portage de ces projets mais c'est désormais la CIREST qui pilotera et coordonnera les plans d'action finalisés ou à finaliser. Il s'agit d'élaborer *« la mise en découverte d'un territoire inscrit au patrimoine mondial au service du développement local* ». Cela ne concerne que :

- Les bourgs situés en aire d'adhésion et inscrit au SAR[13] de 2011 en tant que secteur d'aménagement à vocation touristique et en bourg de proximité ou bourg multi sites (voir carte ci-après),
- Un ou plusieurs sites majeurs situés en cœur de parc,
- Des itinéraires d'accès du bas vers le bourg et du bourg vers le site majeur.

Cette première période de programmation a permis (devait permettre) :

- « *de définir un fil conducteur pour la découverte du territoire et de ses patrimoines naturel, culturel et paysager,*
- *organiser la mise en découverte de ces patrimoines par une offre de services et des équipements spécifiques, qualitatifs et innovants,*
- *d'assurer l'accueil et l'information des visiteurs,*
- *Développer et valoriser les savoir-faire, les produits et le services proposés par les acteurs du territoire,*
- *Renforcer les services et commerces de proximité, au bénéfice des visiteurs et des habitants,*
- *Accompagner les initiatives locales pour l'amélioration du cadre de vie* ». *Source : PNR*

Ces projets pouvaient mobiliser des fonds européens (FEADER[14] 2014/2020) à hauteur de 8,2 millions d'euros pour toute La Réunion. La mission des chefs de projet consistait à créer les premières dynamiques et à élaborer un projet/plan d'action ainsi que des études notamment les PIVE et les SIVE[15] . Ces emplois sont portés par les Communes ou par les EPCI qui sont généralement les bénéficiaires de cette action, selon le chef de file retenu pour la démarche.
Deux associations de l'est ont pu émarger à cette mesure :

[12] Schéma touristique d'aménagement global de l'Est (STAGE).
[13] Schéma d'aménagement régional (SAR).
[14] Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER).
[15] Plan ou schéma d'interprétation et de valorisation écotouristique (PIVE)(SIVE).

- l'OTI Est pour une étude-action, L'est Terre d'exception, patrimoine des Hauts,
- l'Association sauvegarde et renouveau de Hell-Bourg (ASRHB) pour des études préliminaires portant sur la valorisation des anciens thermes de Hell-Bourg à Salazie (subvention : 21 000 €).

Le PNRun a également mobilisé cette mesure pour financer une étude relative à l'élaboration d'une stratégie et d'une identité visuelle de promotion de la démarche de mise en découverte des Hauts de La Réunion qui devrait être finalisée en 2020.

Au-delà des financements de Porte de parc, les acteurs économiques, associatifs et publics des Hauts peuvent disposer d'autres aides publiques avec le dispositif LEADER[16] du FEADER. Ce fonds d'un montant de 1,9 millions d'euros pour la période (initiale) 2014/2020 est géré par un Groupe d'action locale (GAL) dénommé FOREST dont la CIREST a confié la gestion et l'animation à l'AD2R.

Sa priorité consiste à *Conforter le monde rural d'aujourd'hui et anticiper la ruralité de demain dans un territoire de grande nature*. Elle est déclinée en trois objectifs stratégiques :

***OS1** : D'un territoire de rattrapage à un territoire pilote : les Hauts de l'Est comme territoire d'excellence de la ruralité réunionnaise,*

***OS2** : Un modèle de développement social et économique basé sur l'innovation, la recherche, la production et les services de qualité,*

***OS3** : Une identité à construire sur une ruralité à révéler.*



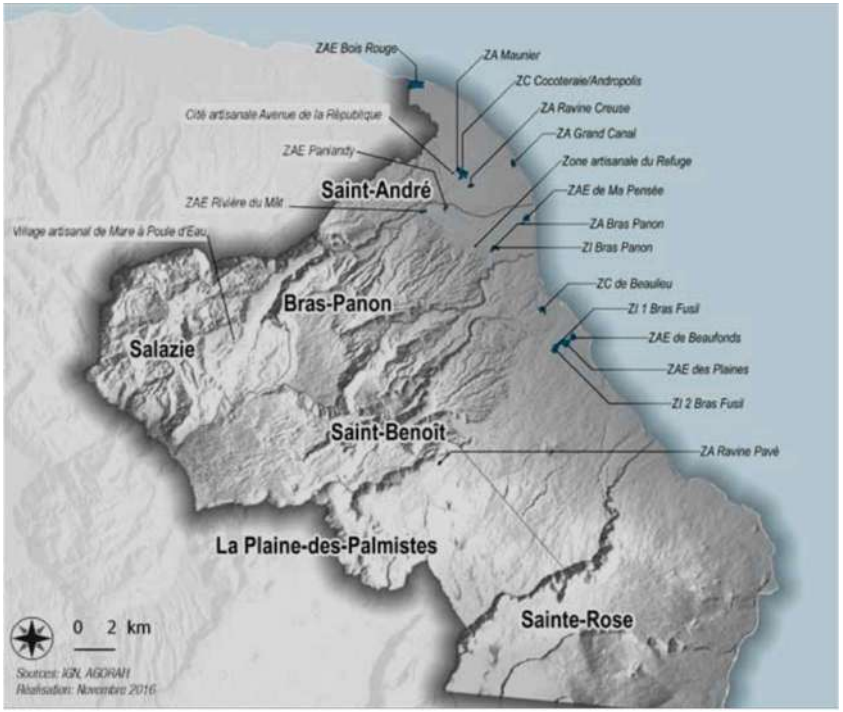
[16] Liaison entre actions de développement de l'économie rurale.

2.1.10. Le foncier économique

L'AGORAH[17] a réalisé une étude sur le foncier économique de l'Est en 2016. Les éléments de ce chapitre en sont extraits bien que les données n'aient pas été actualisées.

Les zones d'activités de la CIREST et les projets en 2016 - *Source : AGORAH*

-





122/139 ha sont dédiés aux zones d'activités économiques (ZAE) dans le bassin Est soit 0,2 % des 73 580 ha du territoire Est

La surface parcellaire, hors espaces publiques, s'élèverait à 122 ha.

Ce foncier se répartit dans :

- 17 zones d'activités de production (ZAE) sur 112 ha,
- 2 zones commerciales sur 27 ha.

[17] Agence pour l'observation de la Réunion, l'Aménagement et l'Habitat (AGORAH).

La commune de Saint-André se hisse au premier rang pour son foncier économique dont la surface s'élève à 60 ha répartis entre 5 zones d'activités de production, de transformation et de services aux entreprises (ZA) et 1 zone commerciale (ZC).

La ZAE (zone d'activités économiques) de Bois Rouge et la ZC (zone commerciale) de La Cocoteraie/ Andropolis présentent les surfaces les plus importantes. Groupées, elles couvrent une superficie de 47 hectares, soit près de 78 % de la surface totale de ZAE de la commune. Les zones économiques de la commune sont relativement dispersées tout en étant concentrées sur le littoral.

La filière production est prépondérante notamment avec la ZA de Bois-Rouge et elle est suivie par les activités de Commerces de détails et de Services aux particuliers, l'Automobile et la Logistique.

La commune de Saint-Benoît arrive en deuxième position avec 48 ha de zones d'activités implantés dans 4 zones d'activités de production et 1 zone commerciale. Les ZA sont concentrées dans et autour du quartier de Bras-Fusil et se sont développées à partir de la première zone de la commune, la ZI (zone industrielle) 1 Bras-Fusil créée en 1987. Cette offre de foncier économique est complétée avec la ZAE de Beaufonds qui est privée et qui accueille la distillerie de la Rivière du Mât aujourd'hui intégrée au groupe multinational La Martiniquaise.

Ses ZA sont toutes à peu près du même calibre.

La zone commerciale de Beaulieu est également privée.

Bras-Panon accueille 6 zones d'activités mais pour une surface moindre, 27 ha.

La zone la plus vaste est la zone industrielle de Ma Pensée avec 11 hectares.

Les zones d'activités de Bras-Panon bénéficient d'une superficie relativement restreinte et elles sont surtout orientées vers une activité artisanale.

La Plaine-des-Palmistes, commune entièrement située dans les Hauts, dispose de la ZAE Ravine Pavé accessible depuis la RN3, d'une surface de 3 ha. Son taux d'occupation ne dépassait pas 47 % en 2016. Les activités prédominantes sont celles de la Production et du BTP. A noter, une autre zone à caractère original, la zone à potentiel touristique de Bébour / Bélouve de La Petite Plaine inscrite au SAR (schéma d'aménagement régional).

Salazie, autre commune sans façade littorale, dispose d'une ZAE de 0,3 ha appelée Village artisanal de Mare-à-Poule-d'Eau. Elle est composée d'un seul bâtiment. En 2016, elle n'était occupée que par 3 structures dont 1 association proposant des produits artisanaux. Le taux d'occupation s'établit à 100 %.

Sainte-Rose ne disposait pas de ZA en 2016 mais avait un projet de zone artisanale de la Rivière de l'Est.

L'approche territoriale permet de dégager les tendances suivantes.

Le parcellaire économique de l'Est est occupé à plus de 90 % en 2016 d'où une faible offre disponible pour la vente ou la location (moins de 1 %). Les parcelles considérées comme mobilisables en 2016 étaient classées en friches nues ou occupées par un bâtiment désaffecté et celles qui étaient vacantes, soit 4 %.

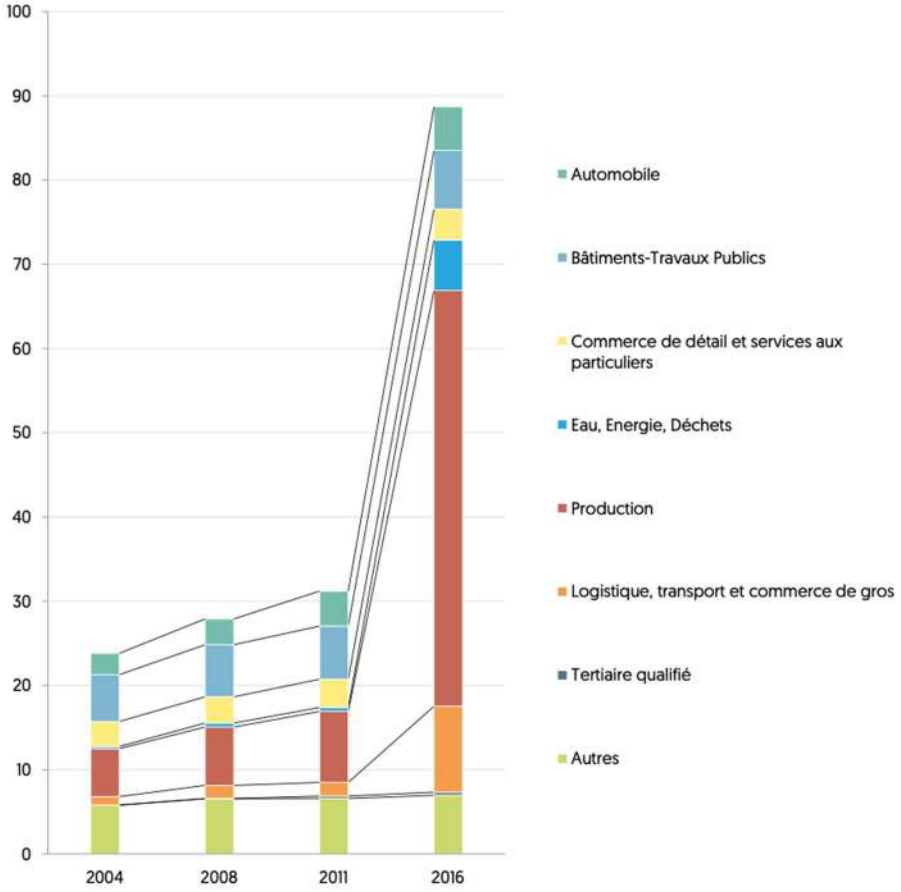


Figure 8 : Evolution de la surface occupée en hectares par chaque filière d'activités dans les zones d'activités économiques entre 2004 et 2016 (hors zones commerciales)

Source : AGORAH

Les activités de Production restent majoritaires dans les ZA de la CIREST. Cela s'explique particulièrement par la présence de la ZA de Bois-Rouge et d'autres de Bras-Panon.

Elles sont suivies par les activités de Logistique, transport et commerce de gros.

Les autres filières d'activités restent marginales dans l'Est. Toutefois la filière Eau, énergie, déchets augmente sensiblement ainsi que les filières Automobile, le Commerce de détail et services aux particuliers en 2016.

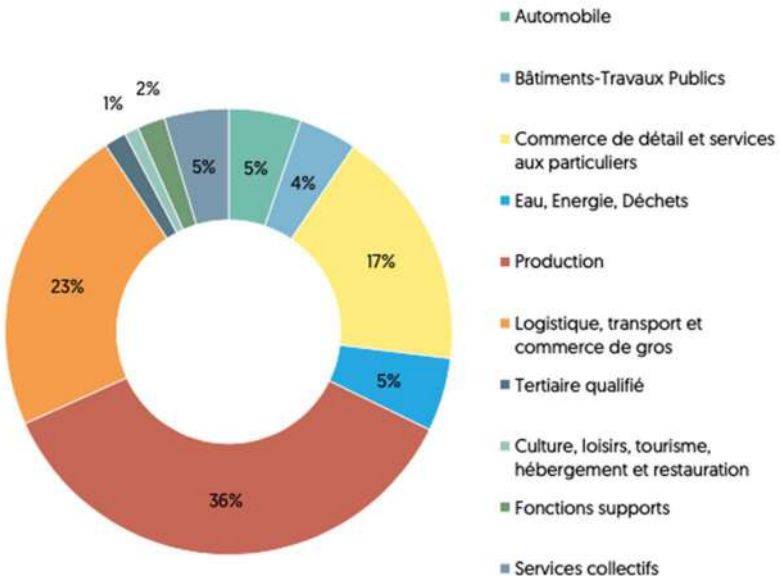
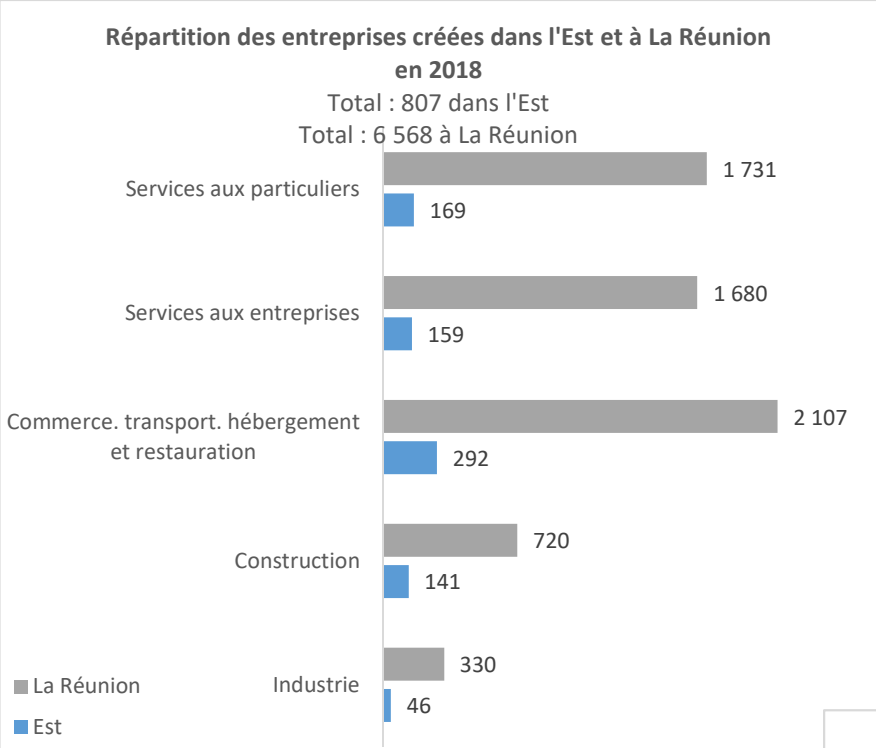


Figure 10 : Part des surfaces occupées par chaque filière d'activités dans les zones d'activités de la CIREST en 2016 (dont zones commerciales).

Source : AGORAH

2.1.11. La création d'entreprises

Le territoire Est accueille 12 % des **entreprises créées** en 2018 à La Réunion. On enregistre en effet 807 nouvelles entreprises en 2018 pour 6 568 sur l'ensemble de l'île.



Celles-ci interviennent particulièrement dans :

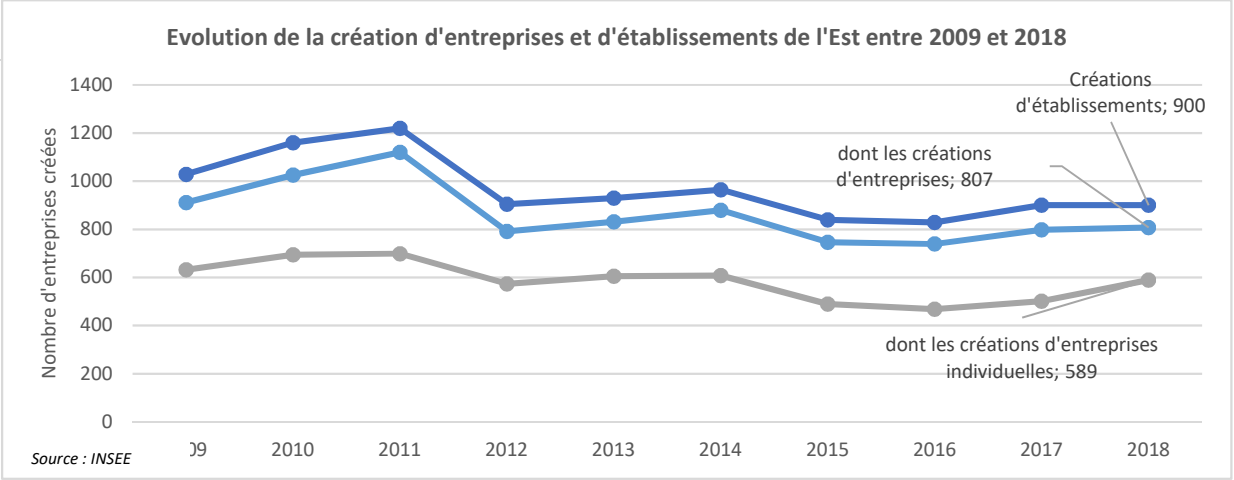
- Les activités de Commerce, transport, hébergement, restauration (36 % pour 32 % pour La Réunion),
- Les Services aux entreprises (20 % pour 26 % pour La Réunion),
- La Construction (17 % pour 11 % à La Réunion).

La création d'entreprises ne suit pas un rythme régulier et varie beaucoup en fonction de la conjoncture économique et des interventions publiques. Un pic s'observe entre 2009 et 2011, suivi d'une forte chute en 2012.

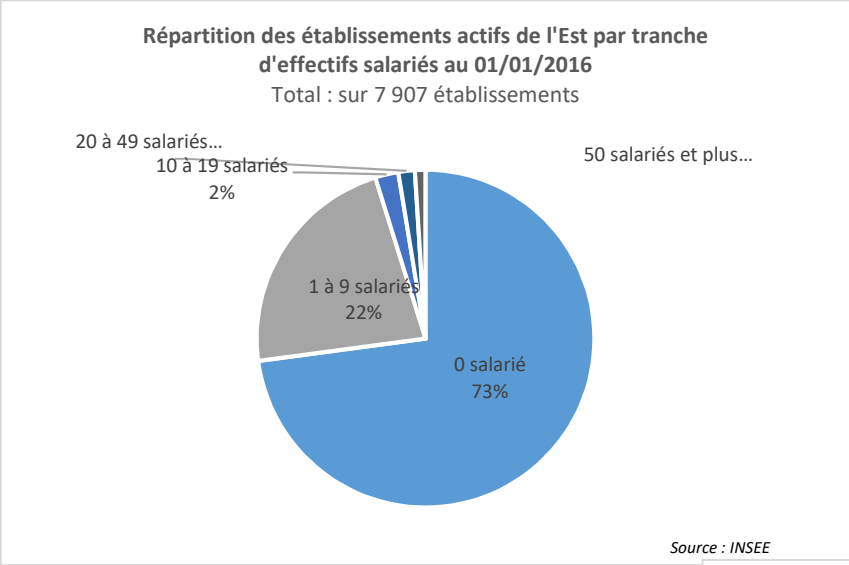
En 2018, 73 % des entreprises créées sont des entreprises individuelles ; cette proportion ne descend pas en dessous de 62 % sur la période 2009-2018.

On observe également que la création d'établissements suit les mêmes évolutions que la création d'entreprises.

✓ *La dynamique de croissance des services aux entreprises et aux particuliers est moins forte dans l'Est que dans l'ensemble du territoire.*



2.1.12. Les effectifs d'entreprises



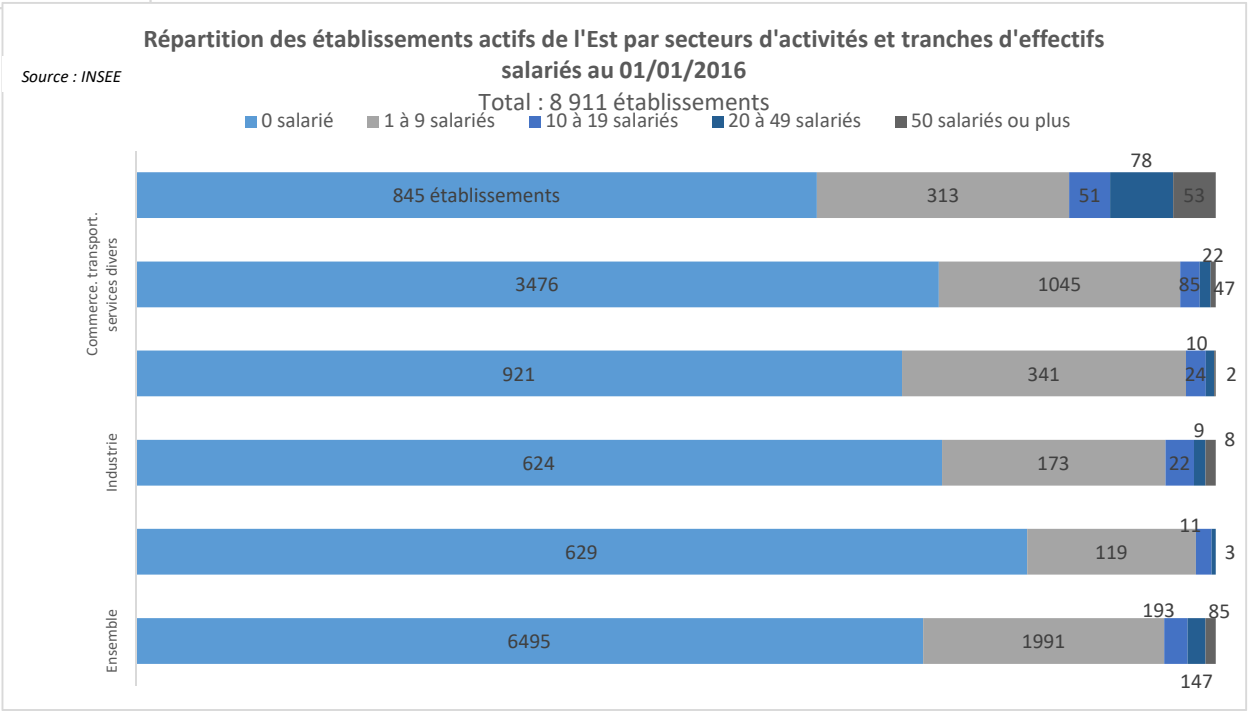
Les établissements de l'Est ne sont pas des grands employeurs.

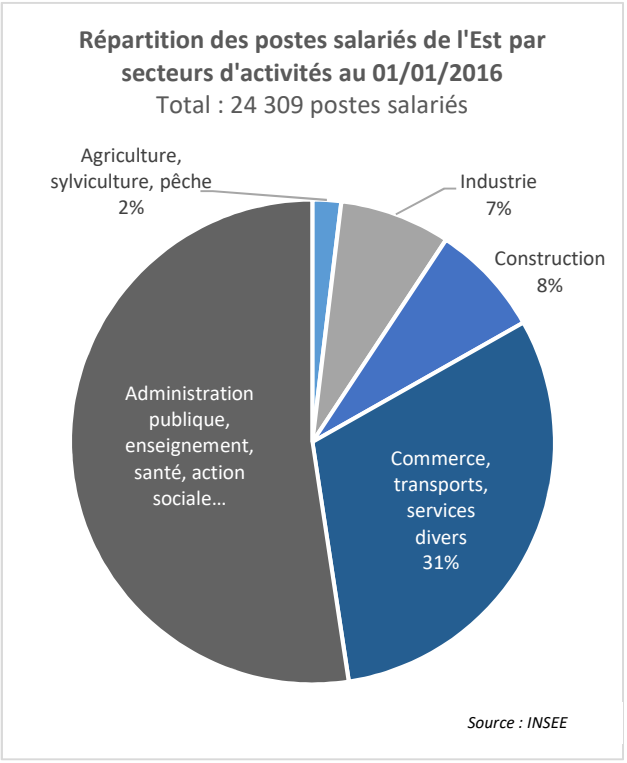
En effet,

- Près de 3 établissements sur 4 n'ont aucun salarié (73 %),
- 1 établissement sur 5 embauches entre 1 et 9 salariés,
- Seul, 1 % a plus de 50 salariés.

L'entreprise individuelle sans emploi prédomine dans l'Est.

La prépondérance des établissements sans emploi se retrouve dans tous les secteurs d'activités et elle est moins importante dans la construction et dans l'industrie. Les établissements de plus de 50 salariés interviennent dans l'administration-enseignement-santé-action sociale, dans le commerce-transport-service divers et dans l'industrie.

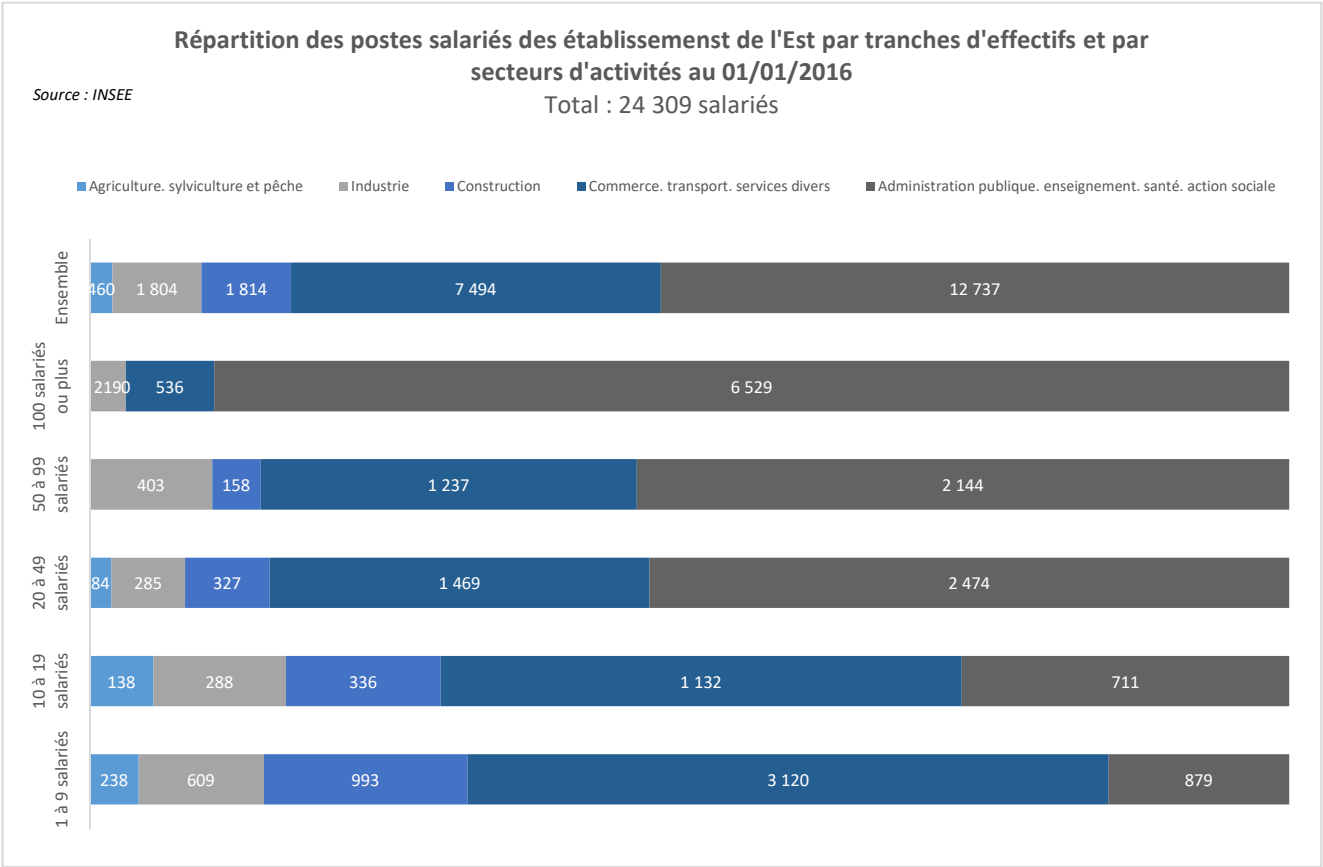




La répartition des effectifs salariés par type d'activité corrobore avec la répartition des établissements actifs par activités. L'administration-enseignement-santé-action sociale domine largement avec plus d'un emploi salarié de l'Est sur deux. Elle est suivie par le commerce-transport-services divers. Sont en retrait :

- La construction (8 %) ce qui s'explique par le grand nombre d'entreprises individuelles sans effectif dans ce secteur (statut d'artisan)
- L'industrie (7 %), il s'agit également d'activités relevant principalement de la chambre des métiers et de l'artisanat,
- L'agriculture-sylviculture-pêche (2%) ce qui montre l'arrêt de certaines activités mais aussi la hausse de la productivité dans les secteurs qui se sont maintenus grâce au progrès technique.

La répartition des effectifs salariés par tranches d'effectifs et par secteur d'activités nous livre les mêmes observations.



2.2. RECENSEMENT DES PRINCIPAUX RESEAUX IDENTIFIES DANS L'EST

A noter que les différents acteurs travaillent déjà en réseau pour déployer les dispositifs emploi-formation, promouvoir le développement du territoire et réfléchir ensemble aux bonnes pratiques, mais ces réseaux restent à développer et à renforcer dans certains secteurs (tourisme par exemple) pour plus d'efficacité. Mutualiser les moyens pour aboutir dans la réalisation de projets pérennes apparait comme une véritable nécessité.

La GPEC Territoriale doit permettre d'accentuer ce travail en réseaux, en partenariat.

Nombre d'interlocuteurs interrogés regrettent le manque de synergie des actions publiques menées, faute de cohésion entre les différents acteurs du territoire. Comme l'ont évoqué plusieurs acteurs publics, on peut y voir un *« problème d'articulation entre les besoins, les formations, les personnes et les politiques publiques, où chacun des acteurs porte ses propres actions (organisation en râteau) »*

Tous préconisent la mise en place de réseaux opérationnels en lien avec le milieu économique, qui permettraient aux acteurs de terrain de se concerter, de dynamiser et renforcer les actions entreprises. Ainsi, *« la mise en lien du Pôle Emploi avec le service économique des mairies (quand il existe) permettrait d'accompagner les nouvelles entreprises avant installation sur le territoire ».*

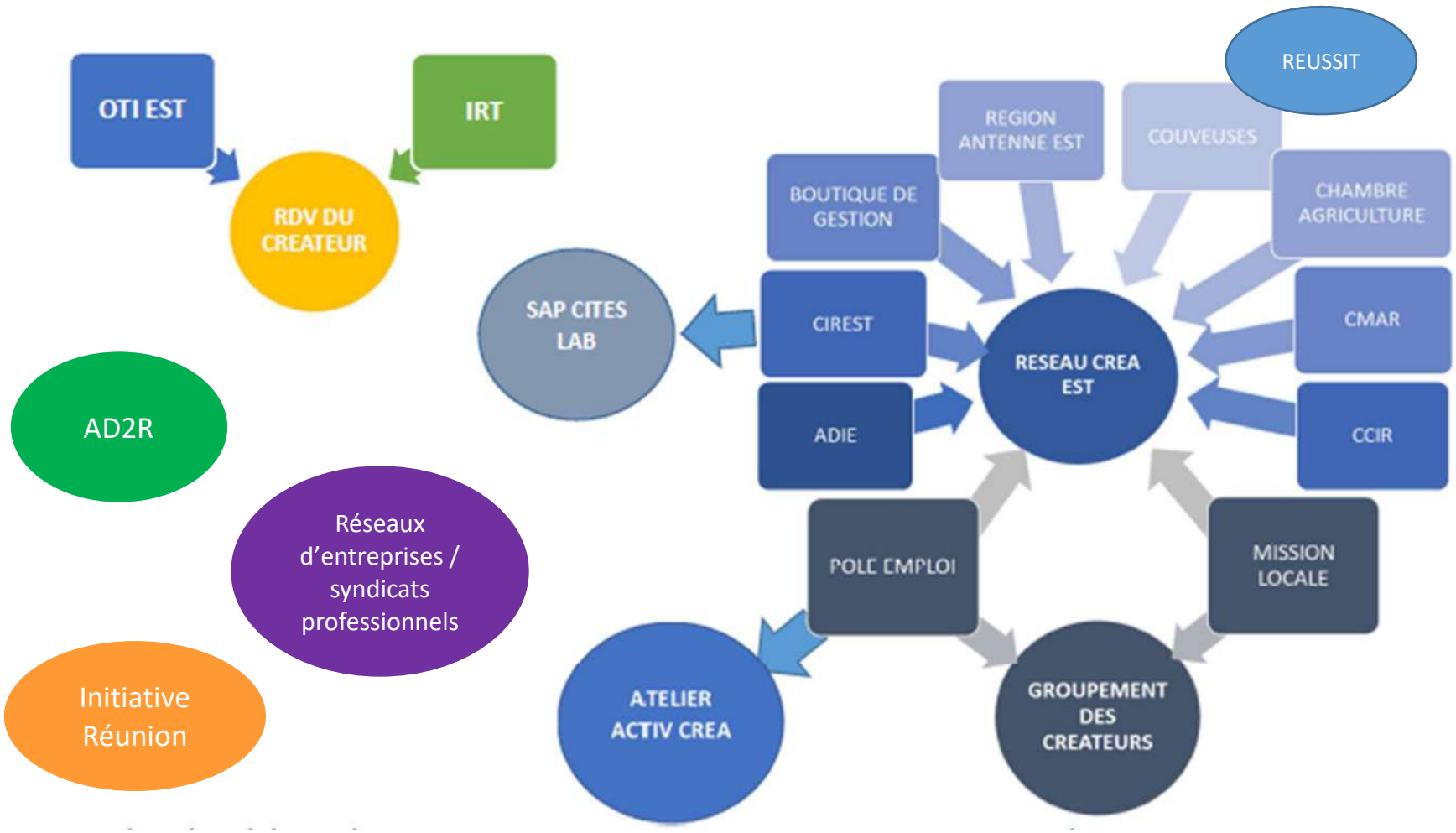
2.2.1. Réseaux de l'économie marchande et dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises

Les réseaux économiques locaux actifs recensés, constitués à l'initiative de quelques opérateurs, sont peu nombreux… et tendent à se focaliser sur les mêmes problématiques (accompagnement des porteurs de projets, soutien et incitation à la création d'entreprise…).

- **Les collectifs d'entreprises comme le Club Economique Bénédictin**. Fondé en 2003, il vise à créer un espace de consultation, à échanger des expériences, à présenter des propositions, visions et des alternatives économiques. Il rassemble des entreprises, des professions libérales, des associations, …

- **Le réseau « CREA EST »** réunit tous les deux à trois mois les partenaires impliqués dans la création d'entreprises qui viennent y présenter les derniers dispositifs. Initié par Pôle Emploi il rassemble la Mission Locale, l'antenne Est de la Région Réunion, l'ADIE (Association pour le droit à l'initiative économique), la CIREST, la CCIR (chambre de commerce et d'industrie de La Réunion), la CMAR (Chambre de Métiers de la Réunion), la chambre d'Agriculture, les couveuses, la Boutique de Gestion.

- **L'OTI** Est (office du tourisme intercommunal) organise chaque mois avec l'IRT (Ile de La Réunion Tourisme) le Rendez-vous du créateur pour les porteurs de projets.



Constatant la nécessité de fédérer les énergies pour mieux déployer les actions, certains s'interrogent sur le portage de tels réseaux et regrettent le manque d'animation, de plan d'action territorial pour impulser une dynamique (Mission Locale). Animateurs territoriaux, Etat, Collectivités Locales, chambres consulaires… Qui peut/doit initier ce réseau afin de créer du lien entre les élus, entre les entreprises, les acteurs de l'insertion ? Avec quels types de subvention ? Quel financement ?

Par ailleurs deux filières ont fait de la mise en réseau un outil-support de leurs activités : l'Economie Sociale et Solidaire et l'agriculture.

2.2.2. Réseaux de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)

Les réseaux de l'économie sociale et solidaire existent à plusieurs échelles à La Réunion. La plupart d'entre eux ont une échelle régionale et donc intègrent dans leur territoire d'action l'est de La Réunion.



Les principales structures identifiées, animatrices de réseaux sont :

– La CRESS de La Réunion : la Chambre Régionale de l'ESS a pour missions de créer un cadre favorable au développement de l'ESS grâce à son rôle de représentation et de préconisation auprès des pouvoirs publics ; d'informer et communiquer sur l'ESS et de sensibiliser l'ensemble des acteurs privés, publics et les particuliers ; d'accueillir et accompagner les entreprises de l'ESS avec la mise en place de programmes d'ateliers, de conférences et de formations. A ce titre la CRESS assure une mission d'accueil et d'information des porteurs de projet ; accompagne les entreprises de l'ESS à se développer et se faire connaître, via ses programmes d'ateliers de sensibilisation et de formation (WebTV ESS, Ateliers PINN'S -Pratiques d'Innovation Sociale-) ; accompagne les collectivités désireuses de soutenir le développement de l'ESS sur leur territoire (expérimentation en cours lié à la Charte des Engagements Réciproques.

– France Active Réunion. Elle porte plusieurs dispositifs publics. Elle a pour mission première de financer les projets et entrepreneurs dans le cadre de prêts solidaires. Elle accompagne également à la structuration sous forme d'ingénierie et coordonne plusieurs dispositifs nationaux, régionaux, inter-communaux d'accompagnement des porteurs de projets ou structures existantes dans le champ de l'ESS (et dans le champ de l'économie classique à impact social, dit aussi entrepreneuriat social). Par exemple : le DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) visant à consolider les entreprises de l'ESS employeuses ou les Entrepreneurs Engagés (2018-2020) proposant un accompagnement individuel et des ateliers collectifs aux entrepreneurs sociaux.

Les réseaux « thématiques » ou « sectoriels »

Il existe également des réseaux thématiques ou sectoriels qui appuient plus spécifiquement leurs membres en fonction des dispositifs qu'ils portent, le secteur d'activité dans lequel ils exercent ou leurs missions. Ces réseaux peuvent proposer une aide à l'ingénierie de projet (par exemple, appui technique au montage de dossier), des formations (par exemple, formation des bénévoles dirigeants dans le cadre du CFGA – Certificat de Formation à la Gestion Associative) gratuite pour la structure ou relevant de dispositifs de financement.

Dans le champ de l'insertion par l'Activité Economique

– L'URSIAE et les réseaux adhérents : Chantier Ecole, Coorace, Les jardins de Cocagne, Fédération des entreprises d'insertion, etc. :
  Sur le territoire de l'est, plusieurs association ou réseaux œuvrant dans le champs de l'insertion ont démontré leur efficacité par la mise en place de projets concrets répondant à la fois aux besoins du territoire côté demandeurs d'emplois (accompagnement sur le retour à l'emploi, formations pré-qualifiantes, accompagnement socio-professionnelles), côté collectivités (déploiement de chantiers répondant aux priorités de la ville ou de quartiers avec des difficultés spécifiques) et côté développement économique (formation de personnels répondant aux besoins du marché – agriculture, bailleurs sociaux, etc.).

Dans le champ associatif : animation sociale, soutien social, éducation populaire, culture, etc. :

– Le Mouvement Associatif et les réseaux adhérents : CRAJEP, Ligue de l'Enseignement, UNAF, Maison des Associations, etc.
  L'ensemble de ces réseaux sont représentés dans l'est par des membres mais ne disposent pas d'antenne dédiée, exceptée la Maison des Associations de Saint-Benoît. Ils sont cependant un soutien important au montage de projet et au développement des structures existantes.

2.2.3. Réseaux de l'agriculture

L'histoire du secteur agricole est marquée par le regroupement et l'organisation en réseaux.



Ainsi, on identifie :

– La chambre consulaire (Chambre d'Agriculture) dont les missions générales intègrent la défense des intérêts des agriculteurs et l'accompagnement des évolutions de secteur. Plus spécifiquement concernant l'emploi, la Chambre propose un accompagnement administratif au recrutement, avec notamment l'aide à la rédaction du contrat de travail, suivi administratif, paye, etc. et la mise en lien avec les organismes pour répondre aux questions des employeurs sur leurs droits et devoirs. Elle aide également à la recherche de candidats avec la mise en œuvre depuis 5 ans d'une matinée de l'emploi agricole.

– Les coopératives agricoles : elles ont pour mission première la mutualisation des moyens de productions et de distribution. Pour autant, leur place prépondérante sur le marché leur donne un pouvoir de représentation significatif. Par exemple, Vivéa (15 exploitants agricoles adhérents dans la zone Est) définit ainsi sa mission : « Vivéa aide ses producteurs adhérents à construire un outil de service moderne au plan administratif, technique (mutualisation des compétences), logistique et commercial (valorisation des produits, partage des risques). »

- Les associations professionnelles se sont constituées afin de défendre les intérêts de leurs membres et pour répondre à des problématiques concrètes sur le terrain.

    - Elles sont souvent organisées par type de production :
      Par exemple, membre du réseau RITA / Association Réunionnaise pour la Modernisation de l'Economie Fruitière, Légumière et HORticole (ARMEFLHOR) : l'Association Réunionnaise Interprofessionnelle Fruits et Légumes (ARIFEL) pour les fruits et légumes qui propose l'approvisionnement direct du producteur au consommateur ou encore l'Union des Horticulteurs et Pépiniéristes de La Réunion (UHPR) pour l'horticulture, avec la création du label Plant péi pour la reconnaissance du métier – pas de membre dans l'Est

    - Ou organisées géographiquement comme le Groupement Des Eleveurs De Grand Ilet.

- Les groupements d'employeurs (GE) et groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont nombreux à avoir été créés au fil du temps. Le centre de Ressources pour les Groupements d'employeurs de la Réunion (CRGE Run) a recensé 7 GE agricoles et accompagne un GE sur Sainte-Rose qui emploie 2 salariés pour 6 exploitants.

- A ces organisations s'ajoutent d'autres organisations « adjuvantes » au secteur agricole qui proposent leurs services aux professionnels du secteur. Par exemple, le Fédération Départementale des Groupements de Défense contre les Organismes Nuisibles (FDGDON) travaille sur l'amélioration de l'état sanitaire des végétaux pour une meilleure efficacité technique et économique des productions végétales. Il se présente, entre autres, comme un acteur de conseil et de formation (obligatoire ou de perfectionnement) auprès des professionnels, avec un impact sur leur performance économique. Le FDGDON est installé dans l'est.

Globalement, le maillage des réseaux agricoles est matriciel, on observe que des élus de la Chambre sont souvent élus d'autres organisations. A son échelle, chaque organisation peut être un terrain d'expérimentation, de validation et de diffusion de pratiques pour le développement des compétences et de l'emploi dans le secteur agricole.

2.3. SYNTHESE DES ENTRETIENS ET RENCONTRES AVEC LES INSTITUTIONNELS, LES ACTEURS ASSOCIATIFS, ECONOMIQUES ET LES ORGANISMES DE FORMATION

Pour enrichir les données socio-économiques présentées précédemment, les acteurs économiques, de l'emploi-formation-insertion, présents sur l'ensemble de l'arrondissement de Saint-Benoît ont été rencontrés.

L'objectif était de repérer les forces et les faiblesses, les potentialités et les menaces qui permettent de comprendre les spécificités du territoire et de dégager les principaux axes stratégiques d'un plan d'actions, mais aussi d'impliquer les acteurs dans la démarche, de les fédérer autour de tendances et d'enjeux partagés et les impliquer dans la construction du diagnostic partagé.

Les entretiens ont notamment porté sur les points suivants :

- Recueil d'information sur les dispositifs existants, portés par l'Etat ou les collectivités locales notamment sur la sécurisation des parcours.
- Les projets structurants du territoire et les emplois induits (emplois induits en phases de travaux, nouvelles activités émergentes et emplois induits à terme).
- Les principales évolutions et mutations économiques connues ayant un impact sur l'emploi, tant en termes de risques que d'opportunités : emplois menacés de disparition, emplois dont les besoins en compétences évoluent fortement, nouveaux emplois ou en progression sensible, emplois en tension et les compétences associées, existantes, attendues, à faire évoluer par le biais de la formation, tant pour les salariés que pour les demandeurs d'emplois.
- La formation initiale et professionnelle.
- Les freins à l'emploi et la formation : mobilité, attractivité du territoire, compétences non disponibles localement…

Il a ensuite été demandé aux acteurs interrogés de formuler des préconisations, pour répondre aux besoins du territoire.

Pour établir ce diagnostic, nous avons conduit 26 entretiens individuels et collectifs auprès des acteurs institutionnels et associatifs, soit près de 60 personnes dont la liste est détaillée en annexes 2 et 3. Nous avons également interrogé 5 organismes de formation de l'Est.

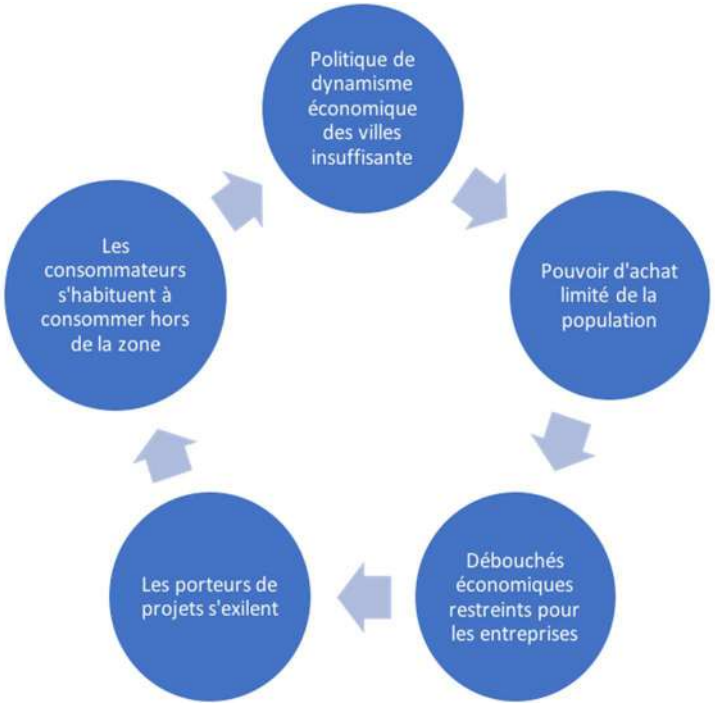
Ces échanges, dont l'expression est reportée ci-dessous, ont permis de croiser les regards sur le territoire « Est » sur les questions suivantes :

2.3.1. Sur la question de l'attractivité du territoire

Entre déclarations d'attachement au territoire et regards désabusés sur son développement, les discours sur l'attractivité de la zone Est sont en demie teinte.

Les atouts de l'arrondissement sont pourtant indéniables :

- Un patrimoine naturel exceptionnel dont une grande partie fait a été classée Patrimoine mondial par l'UNESCO,
- Un foncier relativement accessible pour implanter de nouvelles activités (à relativiser selon les communes et selon les filières. Les secteurs du tourisme ou de l'agriculture s'inscrivent en faux contre cette affirmation).
- Une forte ancienneté dans les entreprises et peu de conflits sociaux qui peuvent montrer la fidélisation des salariés.
- Une qualité de vie et un prix bas des loyers qui font de la zone Est, un bassin à potentiel résidentiel.



Une situation proche de l'impasse, constituée de constats qui se répètent et s'enchainent…

Toutefois, les freins sont également nombreux (structurels, comportementaux, organisationnels…), pour un territoire souvent qualifié d'« économiquement défavorisé » voire « sinistré », perçu comme le « parent pauvre » du développement de l'île. Les interlocuteurs rencontrés recensent notamment :

- Un manque d'animation (culture, loisirs, événements…) unanimement souligné, qui concourt à assimiler les centres urbains à des « villes mortes » ou des « zones dortoirs » et à attirer les salariés à fort potentiel.
- Un taux de pauvreté élevé et un niveau de vie bas[18],
- Une image dégradée (insécurité, propreté, façade des immeubles, …),
- Des compétences et des motivations à renforcer pour les Demandeurs d'Emploi,
- Un manque de mobilité et une accessibilité à repenser entre les bas et les écarts (transports en commun ou transport à la demande à structurer)
- Un manque d'espaces d'échanges et de co-working / de locaux disponibles ponctuellement pour attirer les organismes de formation
- Des réseaux et des pépinières d'entreprises à développer (Cf. infra) ou à créer
- Un manque d'initiative, de volonté et d'engagement politique sur le moyen terme pour impulser, porter et développer des projets concertés et adaptés…

Si l'activité des acteurs économiques implantés dans l'Est ne se limite pas au territoire, la situation du bassin reste peu attractive au regard des freins évoqués précédemment.

[18] Le poids des prestations sociales dans le revenu disponible des ménages est le plus élevé de l'île (23% contre 16% à La Réunion et 5% dans l'hexagone. Cf Etude Niveaux de vie et pauvreté à La Réunion en 2017, INSEE. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4292701#tableau-figure3

2.3.2. La création d'entreprise

Les entreprises hésitent à s'installer dans l'arrondissement où elles ne bénéficient que peu de services et d'accompagnements.

Certains créateurs d'entreprises ne souhaitent pas se positionner dans une zone qui ne leur permettra pas de pérenniser l'emploi. Les difficultés de recrutement qui existent sur l'arrondissement, que nous évoquerons plus loin, constituent un réel frein.

Des zones d'activités économiques existent mais certaines sont trop éloignées ou difficiles d'accès. L'ensemble des participants estime urgent de créer d'autre zones d'activités, des espaces dédiés aux entreprises pour échanger, des pépinières d'entreprises, des espaces de co-working…

Il y a beaucoup d'entreprises individuelles, peu employeuses, dont les dirigeants ont besoin de soutien, d'accompagnements divers, d'informations sur leurs droits et devoirs, de travailler davantage en réseaux, de formations notamment en gestion, en management et en markéting, ... La question de la mutualisation des fonctions support revient souvent. Des dispositifs existent (SAV[19] par exemple ou dispositifs d'accompagnement porté par l'URSIAE pour les porteurs de projet d'insertion par l'activité économique) mais sont à multiplier. Les chefs d'entreprise et porteurs de projets souhaitent plus d'interventions des personnes ressources du territoire.

Ce dernier point est particulièrement criant dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie restauration, dans lesquels les entrepreneurs installés, comme les porteurs de projets manquent de professionnalisation, de formation et de connaissances en matière de gestion d'entreprise. Un véritable accompagnement leur permettrait d'apprendre à communiquer, à planifier, à commercialiser. Cette situation fragilise leurs activités et les rendent peu lisibles et peu commercialisables.

Certaines filières sont prometteuses et attractives mais peu rentables par rapport aux investissements financiers et personnels requis, ce qui décourage les porteurs de projets. (Agriculture, projets d'hébergements, éco-tourisme…). La non-disponibilité du foncier, à vocation majoritairement agricole, est également évoquée comme un frein à la création et à l'installation des activités hors agriculture. Or, il existe du foncier disponible pour l'implantation d'activités, notamment, entre autres, dans la zone d'activité POLE BOIS de Saint-Benoît. Les porteurs de projets ont besoin d'être accompagnés, tant au niveau du montage des dossiers, recherche de financements mais aussi par un soutien de pairs expérimentés ou d'experts. Ils sont en effet souvent confrontés à des délais de traitement trop longs, à des dossiers trop complexes…

[19] Soutenir, accompagner, valoriser (SAV) dispositif de la Région Réunion.

Sur l'incitation à la création d'entreprise

Développer l'esprit d'entreprise, donner confiance aux porteurs de projet… Un enjeu majeur pour le territoire et un objectif à atteindre pour nombre d'interlocuteurs qui prônent des démarches de sensibilisation, de valorisation, d'aide et d'accompagnement (CIREST, SAS FORMA-OI et IROF, Sous-Préfecture…).

Diverses initiatives ont d'ailleurs vu le jour, à l'instar

- *Du label « **Le groupement de créateurs** » qui permet d'accompagner les jeunes dans la concrétisation de leurs projets, notamment de création d'entreprise (Mission Locale). Il associe Cap emploi et Pôle Emploi et propose* 3 phases : sensibilisation à la création d'entreprise, accompagnement à l'émergence (de l'idée au projet) et une préparation d'un Diplôme Universitaire de Créateur d'Activité (DUCA).
- ***De la Cité Lab – SAP** (Service Amorçage de Projet) de la CIREST accueille les porteurs de projet et les oriente. La CIREST propose également une bourse de soutien de 2 000 € aux porteurs de projets de 2 000 € et La Technopole de l'Est,* du réseau technopole qui a ouvert une antenne à Saint-André pour accueillir les porteurs de projet et incuber les projets innovants.
- *De la **COUVEUSE REUSIT** a une antenne d'accueil à Saint-Benoît et propose portage et accompagnement pendant 2 ans aux porteurs de projet notamment demandeurs d'emploi (dispositif CAPE).*
- Du **réseau CREA-EST décrit en 2.2.1.**

D'autres acteurs portent des dispositifs d'appui aux porteurs de projets :

- Pôle Emploi qui anime l'Atelier ACTIV CREA, dispositif d'accompagnement des demandeurs d'emploi à la construction et au démarrage des projets de création/reprise.
- L'AD2R qui soutient les porteurs de projet sur les hauts
- L'ADIE accueille les porteurs de projet et leur propose des dispositifs de financement ainsi qu'un parcours d'une semaine de formation.
-

Mais au-delà de la culture entrepreneuriale à construire, certains obstacles identifiés sont encore à lever :

« (…) Il y a beaucoup d'argent, d'aides et de dispositifs pour se lancer dans les projets. Cependant, pour pouvoir mettre quelque chose en place, il faut être en capacité de monter le projet avec des fonds initiaux (avoir de l'avance), ce qui n'est pas le cas pour tout le monde, par conséquent ça freine les initiatives » (Mission Locale)

Il y aurait nécessité de compléter les démarches de formation par la formation et l'accompagnement à la création d'entreprise.

Illustration avec les fortes demandes de formation en matière d'aide à domicile. Idem dans le secteur du transport (formation permis poids lourds => création d'entreprise de transport) Constat que beaucoup de demandeurs d'emploi souhaitent un travail mais ne veulent pas créer leur entreprise. (Conseil Régional)

Principal frein en matière de création d'entreprise dans le secteur du tourisme : la faible disponibilité du foncier. Soit les porteurs de projets sont sans foncier (ou dispose d'un foncier agricole qui n'obtient pas l'agrément de la CDPENAF, dont l'avis est décisionnaire dans les DOM). Soit les détenteurs de foncier sont peu intéressés par le tourisme. (OTI)

2.3.3. La situation de l'emploi

Nous l'avons vu précédemment, le taux de chômage de l'Est est particulièrement élevé, en particulier chez les jeunes et chez les femmes. Pour rappel, le taux d'activité est faible (66 %) et le taux de chômage au sens du recensement (37 %) est fort contre 35 % à La Réunion.

Le fait que les demandeurs d'emploi, pas toujours inscrits en tant que tels auprès de Pôle Emploi ou de la Mission Locale, manquent de motivation pour s'engager dans la recherche d'emploi ou pour se former, manquent de savoir-faire et de savoir-être professionnels et mobilité géographique, est un constat partagé par la majorité des acteurs. Ces facteurs les éloignent de l'emploi et de la formation.

Des demandeurs d'emplois qui hésiteraient à s'engager dans l'emploi, préfèreraient avoir recours au travail dissimulé (agriculture, hôtellerie-restauration, BTP, entreprise individuelle) pour conserver un statut d'allocataire social plus rassurant et qui ne se projetteraient que très peu dans l'avenir. Ce point devrait s'améliorer avec la mise en place du dispositif R+ Réunion, même s'il ne semble pas répondre au cadre des emplois saisonniers agricoles.

Ces personnes sont souvent dans des situations sociales difficiles et n'ont pas les clés de l'accès au monde professionnel. Il apparait donc important d'accompagner et de **sécuriser le passage de l'état de demandeur d'emploi à celui de salarié**.

Les demandeurs d'emplois inscrits ont un niveau de diplôme majoritairement de niveau V ou VI et n'ont pas de réelle qualification, face à des secteurs qui nécessitent parfois des salariés déjà formés et immédiatement opérationnels (agriculture par exemple).

Ils ont parfois des exigences difficiles à satisfaire en matière d'emploi car ils veulent souvent des opérationnels immédiats, n'ont pas forcément le temps de former eux-mêmes leurs salariés.

Trop de demandeurs d'emploi ont des lacunes en matière d'attitudes professionnelles, en plus d'une faible qualification professionnelle et donc de réelles difficultés d'insertion.

Le déficit de compétences est un réel problème, particulièrement dans le domaine de la santé ou de la restauration. Seuls les emplois qui ne nécessitent pas de qualifications importantes ne posent pas de problèmes en termes de recrutement.

Des contraintes pratiques constituent également un frein à l'emploi : manque de garde périscolaire, manque de transport vers des zones d'activités excentrées, difficultés de mobilité, contraintes horaires...

Les entreprises sont peu créatrices d'emplois et celles qui le sont, connaissent de grandes difficultés à pourvoir les postes qualifiés qu'elles proposent.

Par contre, la majorité des employeurs rencontrés disent ne pas rencontrer de difficulté à recruter sur des postes à faible qualification. Le recrutement, dans l'Est, se fait prioritairement par la bouche à oreille et les contacts, sur la base d'aptitudes comportementales et de la motivation affichée par les candidats.

Par ailleurs, les salaires proposés sont bas et peu attractifs, et les contrats proposés sont souvent précaires.

Du coté des employeurs, certains ont des difficultés à se projeter dans l'avenir et donc n'embauchent pas. D'autres ne savent pas gérer les recrutements et souhaiteraient pouvoir être plus souvent accompagnés, comme le fait par exemple la Chambre d'Agriculture

Point sur les secteurs d'activité (extrait des échanges avec Pôle Emploi et acteurs de la santé et du médico-social) :

- **Les secteurs du bâtiment, de l'agroalimentaire et de la mécanique et le transport** ont des difficultés à trouver des compétences techniques et du personnel expérimenté.

  Ces secteurs ne sont pas attractifs, malgré des offres jugées plutôt intéressantes par les employeurs : prime de paniers, véhicule, remise à niveau, etc. Les petites entreprises de l'Est ne sont pas en capacité de proposer des offres aussi attractives que celles des grandes entreprises du secteur, peu présentes sur le territoire.

- Les conditions et contraintes associées aux **métiers du nettoyage et entretien des locaux** (exemple : les horaires), en font un secteur peu attractif, bien qu'il recrute.

- **Les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de l'hôtellerie, restauration, tourisme sont** confrontés à l'inadéquation entre la vision de l'emploi et l'activité réelle. Par exemple, le contexte de travail et la réalité du métier expliquent le turnover dans les secteurs de l'hôtellerie, restauration, tourisme. Le recrutement des apprentis reste difficile également dans l'hôtellerie-restauration, du fait de l'éloignement entre les lieux de formation et les entreprises d'accueil. Les projets d'ouverture d'établissements hôteliers, à Sainte-Rose et Salazie devront s'accompagner de la réflexion de la localisation de la formation des futurs salariés.

- **Les secteurs de la grande distribution et du transport** rencontrent des difficultés liées au caractère précaire de leur offre d'emploi et de salaire proposé. Ces secteurs font principalement appel à l'intérim ou à des contrats à durée déterminée ou des contrats étudiants. La grande distribution reste cependant un secteur avec de de l'offre et de la demande constante répondant majoritairement à une activité d'intérimaire.

Les secteurs de la santé, du médico-social, de la petite enfance et du service à la personne se heurtent à un déficit de compétences sur le territoire réunionnais. Pour les métiers de la santé et du médico-social, il est précisé que le nombre d'étudiants en travail social formés sur le territoire reste insuffisant au regard de la demande. Dans d'autres secteurs, comme la petite enfance, le nombre de personnes détentrices d'un CAP Petite Enfance est aujourd'hui » trop important quand il manque d'EJE[20] ou d'AP[21] dans les crèches. Concernant la santé, le GHER[22] recrute davantage des auxiliaires gérontologiques, en lien avec reconnaissance récente du service SSR[23] polyvalente en SSR Gériatrique. **A noter que 70% des effectifs du GHER sont originaires de l'Est.** Dans le domaine de la santé, les centres hospitaliers mutualisent leurs besoins et ne rencontrent pas de difficultés pour former leurs salariés, même si ces derniers doivent se déplacer dans le Nord ou l'Ouest pour suivre les formations. Enfin, comme pour la majorité des activités, l'attractivité du territoire Est reste un frein à l'embauche.

Pour les entreprises du service à la personne (SAP) interrogées, leur implantation dans l'Est relève soit d'un fait historique (créateur originaire de l'Est) soit d'un fait stratégique (appartenance à un groupe avec une présence sur l'ensemble du département). Les difficultés de recrutement

[20] EJE : Educateur-trice de Jeunes Enfants
[21] AP : Auxiliaire de puériculture
[22] GHER : Groupement Hospitalier Est Réunion
[23] Soins de suite et rééducation (SSR).

sont exprimées différemment, selon l'appartenance à un groupe où elles semblent inexistantes ou à une structure indépendante où les difficultés sont présentes pour les emplois d'aide à domicile. Ces emplois sont quasi majoritairement occupés par des femmes originaires et/ou domiciliées dans l'Est. Par contre, la principale difficulté repose sur la difficulté de recruter des hommes qualifiés sur ce métiers, pour répondre à des besoins spécifiques où la force physique est nécessaire.

Dans l'ensemble, elles n'ont pas de véritable visibilité pour anticiper le volume d'activité pour les années à venir. Cependant toutes s'accordent sur des perspectives plutôt favorables au regard de l'évolution du vieillissement de la population dans le cadre légal et réglementaire de l'application des activités d'aide à la personne actuelles.

La présence des entreprises dans l'Est ne semble pas être un frein à la formation. Les organismes de formation présents sur ce territoire apportent aux futurs salariés un niveau de qualification professionnelle jugé satisfaisant par les entreprises.

Les métiers associés à l'entretien des espaces verts n'ont pas de difficultés à trouver du personnel sauf lorsqu'il s'agit d'activité avec des spécificités (ex : élagueur spécialisé) où l'offre de formation n'est pas forcément disponible sur le territoire.

- Pour les **métiers de la banque et de l'assurance**, ce sont les sièges qui recrutent directement, donc pas de visibilité du Pôle emploi, même si l'annonce est déposée auprès de l'agence. De plus, la gestion des ressources humaines des banques inclue une grande mobilité de la part des personnels.

- Dans le **secteur de l'immobilier**, les postes proposés sont pourvus par des indépendants.

Certaines activités traditionnelles de l'Est sont en train de disparaître progressivement comme la pêche ou l'artisanat…; d'autres sont en mutation comme l'agriculture. Outre ses activités traditionnelles d'exploitation qui évoluent avec la diversification, de nouveaux métiers sont à développer dans ce secteur comme l'activité commerciale (circuits courts et distribution en GMS, e-commerce…). Ce secteur peut aussi constituer un levier pour le développement du tourisme, de l'éco et de l'agro-tourisme sur le territoire.

2.3.4. La formation et l'insertion professionnelle

Seulement 8% des établissements de la formation professionnelle ont leur siège dans l'Est, ce qui représente 64 établissements sur les 836 établissements référencés sous Formanoo dont 798 domiciliés à La Réunion, dont 47 organismes de formation de la formation professionnelle continue (hors auto-écoles et lycées professionnels.
Une répartition des organismes de formation par commune qui n'est pas homogène puisque Sainte-Rose ne compte aucun organisme référencé dans Formanoo et que le seul référencé pour Salazie est un formateur indépendant.

ST BENOIT/ ST ANNE	20
STE ROSE	0
ST ANDRE	32
BRAS-PANON	8
SALAZIE	1
PLAINE DES PALMISTES	3

De même, on constate que certains domaines de formation ne sont pas présents dans l'Est, comme les formations en hôtellerie-restauration qui sont principalement proposées sur le territoire ouest de La Réunion.

COMMUNES	NBRE ORGANISMES DE FORMATION (hors auto-écoles et lycées professionnels)	DOMAINES
SAINT-BENOIT	11	SST,RH, sanitaire et social, agriculture, lutte contre l' illettrisme, préparation aux concours, secrétariat et bureautique
SAINT-ANDRE	26	SST,RH, sanitaire et social, agriculture, lutte contre l'illettrisme, préparation aux concours, secrétariat et bureautique, BTP, marketing et vente, management, esthétique, hôtellerie- restauration, industrie
SAINTE-ROSE	0	
BRAS-PANON	6	SST- Sophrologie-ESS-Agriculture- Espaces verts- BTP-NTIC-CLEA – LCI- Communication- Services à la personne-Environnement – Insertion -
SALAZIE	1	Sanitaire et social (formateur indépendant)
PLAINE DES PALMISTES	3	SST – Travaux en hauteur-SSIAP- gestion exploitation agricole- Service aux personnes et vente en espace rural-Gestion exploitation agricole- Transformation produits fermiers

Cf. Liste des organismes de formation et de leur domaine de formation en annexe

De nouvelles professions et compétences sont apparues ces dernières années qui ne sont pas encore référencées et qui gagneraient à l'être dans la perspective d'améliorer la formation (SAS FORMA-OI et IROF). A noter que l'évolution rapide de certains métiers conduit à une obsolescence accélérée des compétences acquises en formation initiale (Pôle Emploi).
Par ailleurs, alors que 23% des jeunes du département résident dans le bassin Est, le ratio de financement des formations par région n'est pas en faveur de l'arrondissement (Mission Locale).

2.3.4.1. Bref recensement des freins à la formation selon les interlocuteurs

- Globalement, les acteurs déplorent la méconnaissance des entreprises sur les dispositifs de formation et sur leur financement, de même que le manque d'assurance/d'information des demandeurs d'emploi quant à leur indemnisation en formation
- La problématique de la mobilité est largement soulignée, révélant plusieurs difficultés : des apprenants peu enclins à se déplacer (faute de véhicule personnel ou par manque d'inclination) alors même que les centres de formation tendent ces dernières années à quitter le bassin Est ; le manque de transport en commun, dédiés ou non, particulièrement dans les hauts ; la prise en charge des frais de déplacement…
- L'alternance et l'apprentissage demeurent peu développés, malgré des actions de sensibilisation (Forum « alternance et formation » organisé par la Ville de St-Benoît, -Conseil Régional-) et un accompagnement personnalisé des jeunes par la Mission locale (en lien avec les Organismes de Formation). En cause, le manque d'intérêt des entreprises (notamment dans le secteur du numérique, EPITECH) ou leurs difficultés à accueillir des stagiaires en apprentissage (Cabinet JFM). Le secteur agricole en revanche semble avoir pris récemment la mesure du bénéfice, notamment financier, qui peut être tiré de la création d'un GEIQ [24]pour former de très jeunes collaborateurs (Chambre d'agriculture).

La nature et la qualité des formations interrogent également :

- Le manque d'adaptabilité au monde de l'entreprise, voire l'inadéquation avec les besoins du marché du travail (formations de cordistes, CAP petite enfance… actuellement peu efficientes en matière d'insertion -SAS FORMA-OI et IROF-), qui aboutissent à des qualifications insuffisantes et/ou inadaptées. Les acteurs prônent une priorisation et un toilettage de l'ensemble des offres.
- Le besoin de formations polyvalentes (Chambre d'agriculture) et couvrant davantage les différents niveaux de qualification (du CAP au supérieur) (mission Locale, Cabinet JFM…)

Quelques secteurs de formation à privilégier à l'horizon 2022-2023 selon les opérateurs du secteur rencontrés :

- Le service et le commerce, avec des formations diplômantes aux techniques de vente, niveau cap ou bac (Capture Compétence, Cabinet JFM, CIREST…)
- Les filières du tertiaire et les métiers des services (Cabinet JFM), notamment du service à la personne (Capture Compétence, CIREST) et du numérique (en soutien à la transformation digitale des entreprises-EPITECH).
- Autres champs à développer, les métiers environnementaux et l'ESS, ce qui suppose d'accompagner les porteurs de projet dans l'ingénierie et de les inciter à entreprendre (CIREST).

[24] GEIQ : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Formation et tourisme :

L'adéquation entre formation et marché de l'emploi ne constitue pas mécaniquement une garantie contre le manque de main d'œuvre : le cas de la filière tourisme est sur ce point significatif. Malgré une offre de formations initiales étendue dans le secteur du tourisme (du BTS au Bac+5), les prestataires professionnels manquent toujours de formation. En l'absence d'étude plus précise sur l'insertion professionnelle des étudiants en tourisme, reste l'hypothèse qu'une grande part d'entre eux se réorientent au moment de leur entrée sur le marché du travail ou s'engagent sur la voie des concours ; ce qui explique les besoins de formations continues pour les acteurs du secteur.

Principaux freins en matière de compétences (OTI) :

1. Présence d'emplois réclamant de la polyvalence faisant appel à des contenus « compétences » de plusieurs métiers et donc difficile à « professionnaliser ».

2. Difficile mobilisation des opérateurs pour leur participation à des sessions de formation en raison soit de l'éloignement du centre de formation, soit de l'impossible mobilisation des apprenants en raison de leur activité professionnelle.

2.3.4.2. Des freins à la formation… Aux freins à l'insertion et à l'emploi :

Considérant les difficultés relatives à l'insertion des publics éloignés de l'emploi, les institutions soulignent :

- Le manque de qualification des personnes en recherche d'emploi et les préjugés associés à l'emploi dans certaines filières
- Les difficultés des demandeurs d'emploi à se projeter dans un plan de carrière réaliste et des entreprises à penser leur développement sur du long terme (et donc à investir ou à financer leurs investissements par leur trésorerie propre)
- L'inadéquation entre les conditions de travail proposées dans les secteurs qui recrutent (horaires, rémunération…) et les conditions de travail souhaitées. Les salaires proposés sont bas et peu attractifs, de même que les contrats, souvent précaires. (Cf. Etude de la Mission Locale sur les profils des jeunes et les horaires de travail)
- Les obstacles d'ordre pratique ou logistique : garde d'enfants, transports publics…
- Les efforts à déployer pour favoriser l'esprit d'entreprenariat (Cf. encadré *infra*)

Les acteurs interrogés relèvent par ailleurs, pour nombre d'entre eux une dimension générationnelle voire sociétale aux freins à l'insertion ; à laquelle n'échappe pas la microrégion Est mais qui interroge bien au-delà de l'arrondissement. Et globalement, une

démotivation pour le travail, évoquée par nombre d'acteurs rencontrés, avançant diverses explications cumulatives, non exhaustives et non ordonnées :

- La (prétendue) non rentabilité financière de la reprise d'activité
- Le manque de « culture » du travail
- La reproduction de schémas familiaux, d'habitus
- La stratégie financière individuelle et pragmatique de court terme :
  - Soit sécuritaire, pour se prémunir d'une potentielle perte d'allocations en cas de reprise d'activité (emploi ou formation), même partielle (stratégie du bénéfice/risques)
  - Soit illégale, avec recours au travail dissimulé pour assurer un complément financier même modeste et ponctuel aux prestations sociales (de la part des demandeurs d'emplois[25]) ; ou pour s'épargner des démarches administratives jugées lourdes et complexes (de la part des entreprises, notamment dans le secteur du bâtiment et de l'agriculture -Pôle Emploi, Chambre d'agriculture-)

Partant de ces constats, dont il convient de dépasser les préjugés et de vérifier les fondements réels[26], les acteurs rencontrés constatent également un renversement du processus « compétences => insertion », alors que les entreprises tendent désormais à recruter davantage sur la base de la motivation et des savoirs-être que de la qualification (quitte à former en interne) (Mission Locale, Chambre d'agriculture…). Un constat à nuancer toutefois selon les secteurs ; l'agriculture selon les activités peut faire exception, qui recherche des salariés déjà formés et immédiatement opérationnels.

Signalons dans le champ de la politique de la ville une volonté de s'appuyer sur ces constats et de transcender les difficultés : ainsi, le recrutement **de coaches de développement économique**, dont un sur le territoire Est, chargés de faire le lien entre le monde de l'entreprise et les quartiers, va être porté par le Centre de Ressources de la Politique de la Ville au titre de mesure expérimentale jusqu'à fin 2022, afin d'identifier les difficultés mais aussi d'organiser les « facultés de débrouille » dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Cette mission pouvant être étendue au-delà des QPV.

Reste l'envoi de signaux négatifs au secteur économique (fermeture de la Maison de l'entreprise), même si sa réouverture est envisagée prochainement.

2.3.5. Sur la Politique de la Ville

« Pour pallier les inégalités sociales et urbaines la France a mis en place, et ce depuis les années 80, la politique de la ville dans les quartiers dits prioritaires. Cette politique globale agit sur tous les pans du droit commun en déployant des projets locaux tant au niveau de l'emploi, de l'éducation, de l'amélioration du cadre de vie, de l'accès à la culture et à la santé ou encore du développement économique. Aussi, la mise en œuvre de la politique de la ville fait appel à la fois à des structures nationales et locales ». Source : ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

[25] , dont 45% sont bénéficiaires du RSA

[26] Cf. https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/demandeurs-demploi--halte-aux-id.html?type=article ; https://onpes.gouv.fr/IMG/pdf/RapportONPES_2009-2010.pdf ;

Le dispositif phare de la Politique de la ville est le contrat de ville qui couvre les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV). Dans l'Est, seules les communes de Saint-André et de Saint-Benoît disposent d'un contrat de ville depuis la nouvelle géographie prioritaire déterminée suite à la Loi de 2014.

Les Quartiers prioritaires (QPV) de l'Est :

Saint-André - 4 quartiers :

○ Cressonnière - Manguiers	2 042 hab.
○ Centre-ville	6 171 hab.
○ Petit Bazar - Chemin du Centre - Fayard	4 534 hab.
○ Cambuston centre	1 214 hab.

St Benoît – 2 quartiers :

○ Sainte-Anne	1 324 hab.
○ Rive droite de St-Benoît	11 491 hab.

(Données SIG VILLE 2013)

Il n'y plus de géographie prioritaire sur Bras Panon mais la commune reste en demande.

Dans les QPV, on a en moyenne 2.5 fois moins de chance de trouver un emploi.

Si l'Etat impulse et finance en partie la Politique de la Ville, cette politique publique est une opportunité à mobiliser plus largement par les municipalités

Un des principaux freins rencontrés est un problème d'articulation entre les besoins, les formations, les personnes et les politiques publiques. Chacun des acteurs porte ses actions avec peu d'interactions entre les différents acteurs du territoire. Il y a une nécessité d'identifier des interlocuteurs susceptibles de travailler en mode projet et en transversalité. (Représentant Politique de la Ville, Sous-Préfecture de Saint-Benoît/ Conseil Départemental – Territoire d'Action Sociale Est).

La CIREST pourrait se voir confier la gestion de la politique de la Ville d'ici 2022.

2.3.6. Filières à développer et freins à lever

2.3.6.1. La filière agricole et les filières de diversification (production à forte valeur ajoutée) :

Dans le cadre de la démarche de GPECT, nous avons menés plusieurs entretiens avec les acteurs du secteur agricole : CFPPA de Saint-Benoît, élus de la Chambre d'Agriculture, responsable du Département Entreprise de la Chambre d'Agriculture et animé, depuis juin, 3 ateliers sur l'emploi agricole.

Territoire agricole, l'arrondissement Est doit composer entre cultures de tradition et agriculture moderne. Mais se pose le problème de la surface agricole utile et de sa requalification : à quelles conditions ? Qui décide ? Réunion Prospective Compétences (RPC) souligne une apparente disparition des petites exploitations diversifiées VS les grandes exploitations cannières et de bois. De son côté, la Chambre d'agriculture évoque le développement de filières à forte valeur ajoutée (fibres, énergie, chanvre…) en support à la filière canne, qui demeure le pilier économique de l'arrondissement. Le développement du maraichage se heurte aux difficultés de recrutement de personnes immédiatement employables, pendant les pics de production liés à la saisonnalité (contrats de saisonniers à mettre en place). Par ailleurs, le manque de main d'œuvre qualifiée, principalement dû à la mécanisation des exploitation (CACES/conducteur de tracteurs) se fait prégnant.

La diversification agro-touristique recueille l'intérêt des agriculteurs mais se heurte en revanche, au peu de temps dont ils disposent pour se consacrer à cette activité complémentaire. Ils manquent également de compétences pour l'accueil des touristes et de disponibilité du foncier pour les aménagements nécessaires.

Si l'Est est par essence une terre agricole, on constate la nécessité de consolider les filières existantes, essentiellement la filière canne et d'en développer de nouvelles, pour diversifier l'activité. Aller vers une production plus vertueuse permettra de créer de l'emploi et de voir apparaître de nouveaux métiers.

Pour se développer, les agriculteurs doivent identifier leurs besoins, revaloriser les circuits courts (amorce avec la crise sanitaire), les productions de niches et la commercialisation de leurs produits.

Croiser l'activité agricole avec celles d'autres secteurs pourraient aussi amener à l'emploi : travailler autour de l'artisanat local, des valeurs traditionnelles et culturelles du territoire. Des réseaux existent et répondent à certains besoins même si des problématiques persistent qui nécessiteraient d'être résolues (pérennisation des groupements d'employeurs…).

Les agriculteurs sont accompagnés par Pôle Emploi et la Chambre d'Agriculture au niveau des recrutements, qui les aide également dans la recherche de candidats, ce que le projet de Bourse à l'Emploi doit venir renforcer.

Cependant les travailleurs sont rares, peu motivés et le travail dissimulé est un réel fléau dans ce domaine. La perspective de perte du RSA sur plusieurs mois amènent les saisonniers à se tourner volontiers vers le travail dissimulé, tandis que les impératifs de l'activité, les risques de pertes de production et l'absence de procédures administratives contribuent à faire accepter le risque de l'illégalité pour les employeurs.

Les demandeurs d'emploi ne se projettent que très difficilement dans ces métiers, qu'ils jugent trop difficiles, et ceux qui s'engagent ne restent pas longtemps. La rémunération reste un frein à l'embauche pour les exploitants d'une part et pour les salariés d'autre part, d'autant plus que les conventions collectives du secteur ne sont pas étendues à la Réunion.

Plus encore que dans certains secteurs, la formation en amont est donc fondamentale. Il faut valoriser les métiers de l'agriculture auprès des jeunes publics, adapter davantage l'offre de formation aux réalités du

terrain (formations plus polyvalentes et non imposées) et mettre en avant certains dispositifs, comme l'apprentissage ou l'alternance, qui permettent aux professionnels du secteur de former eux-mêmes leurs futurs salariés permanents et qui diminuent les coûts du travail.

Ces derniers souhaitent également valoriser la formation des adultes en reconversion, plus motivés dans leurs apprentissages.

A noter que les pouvoirs publics accompagnent fortement le secteur agricole notamment par le biais des fonds européens avec le FEADER (fonds européen pour l'agricultrice et le développement rural). Les grandes orientations portent essentiellement sur la diversification de l'agriculture, la diversification des activités (transformation, agrotourisme, ...), le développement d'activités à plus forte valeur ajoutée, et la modernisation en faveur d'une agriculture plus durable. A noter que l'axe récent de valorisation des PAPAM (Plantes à parfum, aromatiques et médicinales) énoncé par les acteurs publics n'a pas été particulièrement évoqué par les acteurs de l'Est mobilisés dans le cadre de cette étude.

Pour autant, la situation des différents GE / GEIQ montre que ce modèle n'a pas encore trouvé un fonctionnement pérenne dans le secteur agricole sur l'ensemble de La Réunion.

GROUPEMENT EMPLOYEURS : GE et GIEQ :

A La Réunion, il existe une vingtaine de groupement d'employeurs (GE) dont 7 groupements d'employeurs agricoles. Le secteur agricole porte 1 GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification).

Un GEIQ emploie des salariés sur des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et les met à disposition d'entreprises agricoles de différentes productions : élevage, arboriculture, horticulture, maraîchage, espaces verts…

Il a pour objectif d'intervenir au profit :

- Des personnes en difficulté face à l'emploi, mais motivées par l'agriculture, pour leur donner une expérience professionnelle et une qualification.
- Des exploitants en recherche de main d'œuvre. Le GEIQ, en tant qu'employeur, assure l'ensemble des formalités administratives liées à l'embauche.

La réussite du GEIQ passe également par un accompagnement socio- professionnel tout au long du contrat.

Ce type de structure doit répondre aux besoins des exploitants mais pour cela, elle doit se mobiliser sur 2 axes : l'identification des besoins de ses adhérents et l'animation du groupement. Crée en 2019**, le GEIQ du secteur agricole** emploie à ce jour un animateur et un alternant, mis à disposition, ce qui ne répond pas encore à la demande.

D'autres groupement d'employeurs se sont créées sur les 6 dernières années, dont un groupement d'exploitants agricoles de Sainte-Rose qui fonctionne depuis 6 ans, en employant 2 ouvriers agricoles. A noter qu'un GE peut aussi employer des personnes en alternance.

La responsabilité solidaire au sein des GE a longtemps été un frein pour les employeurs qui craignaient de « devoir payer pour les autres ». L'évolution de la législation a levé cette contrainte en l'assouplissant.

Le GE reste une piste de mutualisation des moyens à privilégier pour le secteur agricole mais aussi pour d'autres secteurs ou territoire mais qui nécessite un terrain de coopération, un accompagnement à la constitution (modélisation juridique, économique et sociale) et une animation.

(Centre de Ressources pour les Groupements d'employeurs de la Réunion (CRGE Run))

2.3.6.2. Le tourisme

La filière touristique fait face à plusieurs paradoxes.

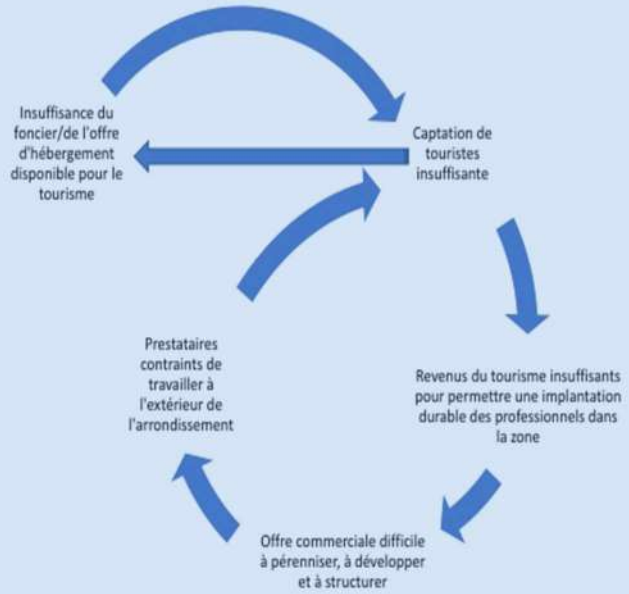
D'une part, le secteur touristique représente 2% des emplois salariés dans l'Est, contre 6 à 7% sur l'ensemble du territoire. Le potentiel de développement est pourtant indéniable. Autant d'atouts propices au développement de l'activité touristiques que la Région, la CIREST, l'Office du tourisme, ... tentent de valoriser.

L'agrotourisme constitue une voie à développer pour l'OTI et viendrait en complément de l'activité agricole.

Le tourisme peut s'appuyer par ailleurs sur les nombreux centres d'intérêts, dont dispose le territoire de l'Est (nature préservée, paysages et sites exceptionnels, Village de France, gastronomie locale, activités exclusives -tunnels de lave, rafting-…). Mais ces atouts ne sauraient trouver d'aboutissement économique (création d'entreprise, emploi) sans la capacité des opérateurs locaux à professionnaliser leurs offres en ne se limitant pas à l'expertise de leur activité mais en développant des compétences entrepreneuriales et de gestion. En l'état, les activités sont fragiles, peu lisibles en termes de prestations et difficilement commercialisables.

D'autre part, la principale problématique de la filière concerne le déficit d'offres d'hébergement touristique (L'Est propose - de 7% du nombre de lits touristiques sur le territoire -hors AirBnb ; dont 40% de l'offre se situe à Salazie. L'offre d'hébergement en milieu rural est dominante, aussi limitée soit elle. L'arrondissement Est compte 1 hôtel 4 étoiles, 2 hôtels 2 étoiles et 2 établissements non classés).

Or, sans hébergement, pas d'économie touristique, (ni même de touristes… simples excursionnistes). La microrégion Est dispose pourtant d'un important foncier, mais il est peu disponible en raison de son classement essentiellement agricole. L'enjeu est donc majeur : trouver et convaincre des détenteurs de foncier, généralement peu intéressés par ce type d'investissement à investir dans le tourisme. Quant aux porteurs de projets, ils sont habituellement sans foncier (ou dispose d'un foncier agricole qui n'obtient pas l'agrément de la CDPENAF, dont l'avis est décisionnaire dans les DOM).



Les activités de loisirs de pleine nature et de découvertes arrivent à quasi saturation, faute de pouvoir capter une clientèle suffisante séjournant dans l'Est. Les excursionnistes, par définition de passage (contrairement aux touristes qui séjournent au moins une nuit sur place) ne consomment pas assez pour permettre aux professionnels de pouvoir s'implanter durablement dans la zone et de développer et structurer une offre commerciale régulièrement disponible… Conséquence également, certains

Une destination touristique, au-delà des touristes, doit attirer, accueillir et retenir des entreprises, des

investisseurs, des services publics, des institutions, une main-d'œuvre, afin de devenir un système touristique intégré profitable localement.

Par ailleurs, un accompagnement des acteurs du secteur vers une plus grande professionnalisation est essentiel. En effet, actuellement, la majorité des entreprises sont des micro-entreprises, dont les dirigeants manquent souvent de compétences en matière de gestion et de développement.

Leurs activités restent fragiles et difficilement commercialisables. La communication est faible, de même que le marketing associé (bien que des améliorations existent, comme la digitalisation de la communication à Salazie par exemple), l'offre doit se moderniser pour être plus lisible par les touristes, s'inscrire dans une démarche commerciale. (Package touristique à développer, catalogue des offres qui permettrait aux touristes de choisir le contenu de leur séjour, les prix, digitalisation des systèmes de réservation…)

Au niveau de la formation des acteurs, le secteur nécessite des compétences polyvalentes, qui font défaut. Les professionnels installés sont difficiles à mobiliser sur ce point, peu disponibles et les centres de formation trop éloignés. Les centres de formation en hôtellerie et restauration sont éloignés du territoire, les apprenants rencontrent des difficultés pour alterner enseignement et travail en entreprises.

Les demandeurs d'emploi ne sont pas intéressés par le secteur : salaires bas, contrats précaires, travail dissimulé important, fort « turn-over », manque de qualifications…

Cette situation ne permet pas aux professionnels de s'implanter durablement sur le territoire et de structurer une offre commerciale régulière, la principale alternative restant de croiser l'activité touristique avec d'autres activités : agro-tourisme, éco-tourisme, artisanat, culture…

2.3.6.3. La place de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et de l'Insertion par l'Activité Economique

Pour en assurer le développement, un accompagnement des porteurs de projet dans l'ingénierie et une incitation à l'entreprenariat s'imposent. Du fait de sa capacité de résilience[27], l'ESS reste un mode d'entreprendre à accompagner et encourager en particulier sur des territoires présentant des caractéristiques de précarité sociale, de difficultés d'éloignement ou d'exode rural.

On peut noter plusieurs expérimentations exemplaires d'insertion sur le territoire, notamment portées par des associations, dans le cadre d'ACI: L'ABDESS sur St Benoît, La Ressourcerie Lé là de l'ADRIE sur Bras Fusil, l'ARDIE sur Bras Panon, …

[27] Danièle Demoustier et Gabriel Colletis, « L'économie sociale et solidaire face à la crise : simple résistance ou participation au changement ? », Revue internationale de l'économie sociale (RECMA) Numéro 325, Juillet 2012, p. 21–35 (https://www.erudit.org/fr/revues/recma/2012-n325-recma0740/1017419ar/)

Aurélie CHARLES, Bruno DARDAILLON, Jérôme MARAJDA (Insee) ; Benjamin ROGER (Cress), Etude statistique INSEE sur la Normandie : « Malgré la crise, toujours plus d'emplois dans l'économie sociale et solidaire normande » (https://www.insee.fr/fr/statistiques/2019627)

L'ARDIE : une association dynamique illustrant la capacité de l'innovation sociale à répondre aux enjeux de territoire

L'association a été créée à l'initiative de la Mission Locale Est (toujours au Conseil d'Administration). Elle pour objet l'insertion de publics avec pour support des activités économiques de secteurs d'activité variés. Les activités de l'ARDIE se déploient en réponse à des appels à candidature ou à des sollicitations de collectivité / institutions. Lorsqu'un gisement d'activité est repéré / ou un besoin spécifique en formation, l'ARDIE mène une étude de faisabilité pour valider l'opportunité puis lance le projet.

Grâce à ce fonctionnement, l'ARDIE a aujourd'hui 57 salariés dont 48 en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI). Elle visait à la création de mener 7 Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) sur l'ensemble du territoire Est sur l'année 2020 sur les secteurs suivants : pérennisation du garage social, en horticulture (2 chantiers), informatique, économie circulaire (recyclages des déchets organiques), rénovation bâtimentaire.

Ainsi, l'ARDIE se positionne comme acteur d'expérimentation d'activité et de formation sur différents secteurs en tension, sur le volet adéquation entre l'offre et la demande en emploi ou besoin territorial.

Soutenue par l'Etat (Dieccte) mais aussi les communes, Département, Région, Europe (Leader), l'association tente également dans le travail d'accompagnement socio-professionnel des bénéficiaires en CDDI de nouer des partenariats de terrain opérant afin d'assurer un suivi des publics et leur orientation en fin de parcours au sein de la structure vers des formations / dispositifs pertinents.

2.3.6.4. Le numérique

Si une volonté politique de développer la filière numérique dans l'Est a été mise en avant, force est de constater que le projet de développer un Pôle Numérique dans l'Est ne s'est pas réellement concrétisé. Le territoire présente d'ailleurs une fracture numérique qui reste à réduire pour la population, avec des publics encore très touchés par l' « illectronisme » (illettrisme numérique). L'école EPITECH s'est implantée sur le territoire Est mais reconnaît que les jeunes diplômés ne restent pas sur le bassin Est ni sur le territoire réunionnais, faute de postes dimensionnés à leur formation. Les jeunes diplômés du secteur tendent à la fin de leurs études à s'expatrier pour leur premier poste, le territoire ne proposant pas les emplois attendus, en cohérence avec leur qualification.

En revanche, il s'agirait d'impulser davantage la transformation digitale des entreprises et de professionnaliser les chefs d'entreprises et leurs salariés, à condition au préalable de les sensibiliser sur les enjeux.

3. SYNTHESE DES ENTRETIENS ET RENCONTRES AVEC LES ENTREPRISES

Initialement, le recueil de la vision des entreprises sur l'emploi et la formation devait être entrepris via un questionnaire quantitatif. Ce dernier a été élaboré et les organisations professionnelles ont été contactées pour organiser sa diffusion. La pandémie et le confinement sont venus bousculer ce processus de recueil d'information, et le choix a été fait de s'orienter vers des contacts téléphoniques, plus qualitatifs qui a aussi permis d'aborder le fonctionnement des entreprises en temps de crise.

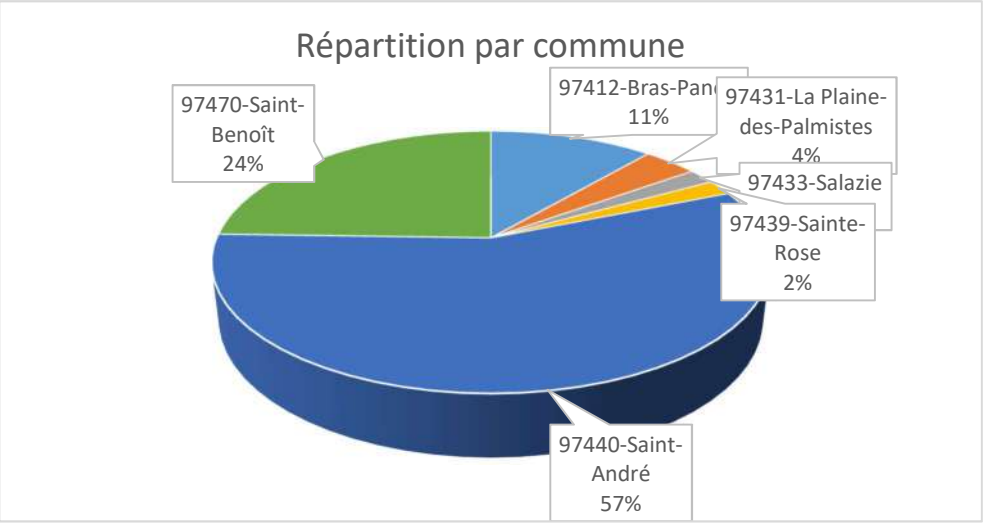
Enquête quantitative – Mars 2020

Le cabinet CIOI a lancé une enquête quantitative, antérieure à la période de confinement et nous a communiqué les données pour l'Est.

Quelques éléments issus de ce questionnaire :

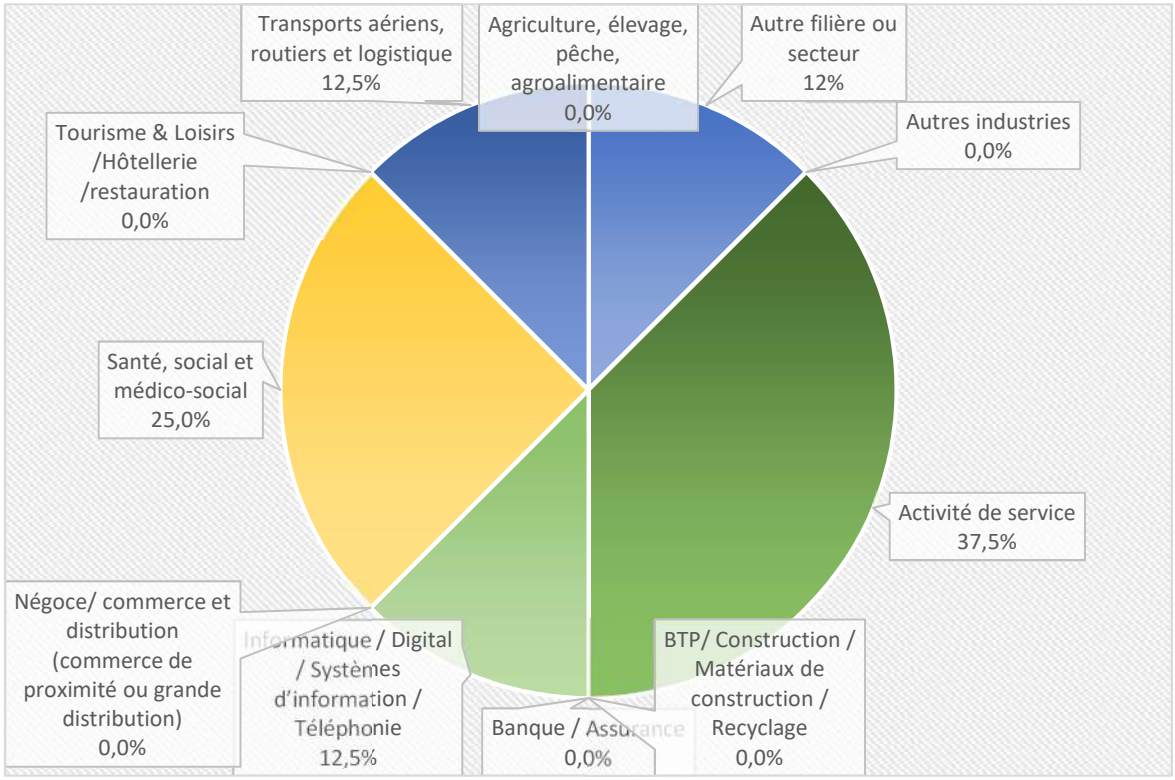
53 entreprises de l'Est ont répondu à ce questionnaire sur 8 900 établissements.

Seulement 11% ont des établissements dans d'autres arrondissements de la Réunion.



Les répondants se répartissent en 5 filières :

1) Activités de service : 37.5 %
2) Santé, social et médico-social : 25%
3) Transport routier et logistique : 12.5 %
4) Informatique et téléphonie : 12.5%
5) Autres filières ou secteur : 12%



De nombreuses filières ne sont pas représentées ou sous-représentées avec 0 ou 1 répondant : agriculture, tourisme et hôtellerie/restauration, industrie, négoce et commerce, banque assurance et BTP/Construction.

En mars 2020, 33% des répondants pensaient que l'activité resterait stable et 33% pensaient qu'elle allait augmenter.

Parmi les répondants, ¼ n'a pas de salariés, 40% ont moins de 10 salariés et ¼ des entreprises a entre 10 et 100 salariés.

Les 2 établissements de + de 50 salariés se trouvent dans le secteur médical/médico-social. 11 ont plus de 10 salariés. Elles sont implantées sur Bras Panon (3), Plaine des Palmistes (1), Saint-André (4) et Saint-Benoît (3).

Les activités sont diverses : artisanat, service, recyclage, agroalimentaire.

Habitudes en matière d'emploi : Seulement 9 entreprises (17%) ont recours à l'intérim, plus ou moins régulièrement.

20 entreprises (38%) ont eu recours à l'apprentissage ou à l'alternance.

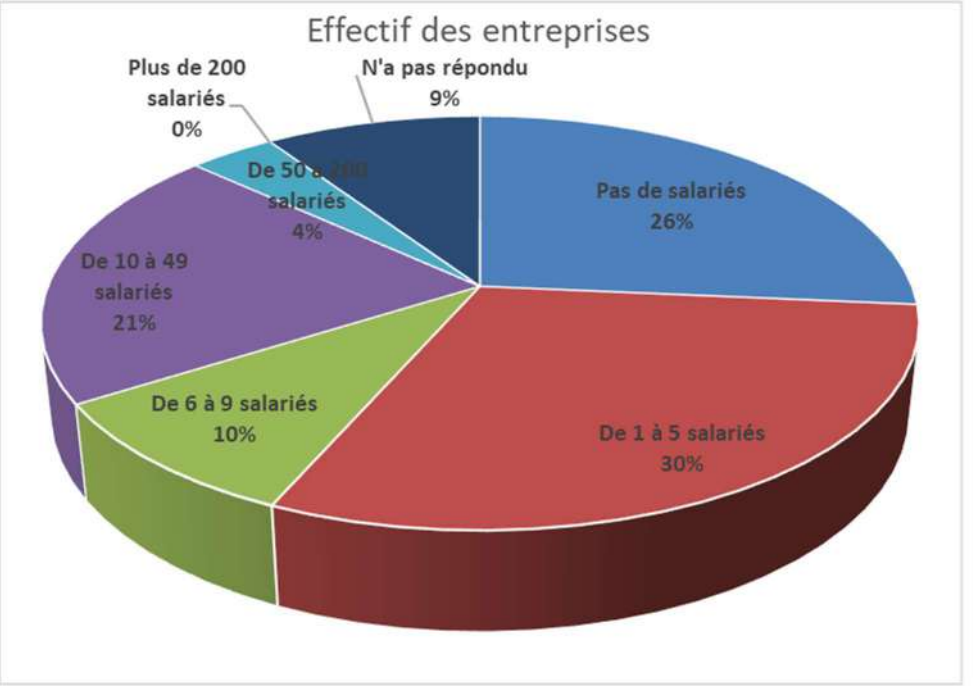
11 (20%) disent que leur turn-over est important (>20%). Pour 47%, leur effectif est stable, ce qui a été aussi évoqué lors des échanges téléphoniques.

28 entreprises (52%) ont recruté en 2019 soit 85 recrutements. 1 entreprise de St Benoît, dans le secteur du bâtiment a recruté 20 personnes en 2019, ce qui peut se justifier par l'obtention d'un marché.

Par contre, seuls 20 recrutements (20/85) étaient des créations de poste.

Perspectives de recrutement : 17 entreprises (32%) recruteront pour faire face à des départs de salariés, dans les 3 prochaines années et 11 (21%), pour accompagner le développement de leur activité, ce qui pourrait représenter 55 recrutements pour permettre le développement, dont 10 pour 1 même entreprise.

Les compétences : 27 entreprises (51%) estiment que leurs salariés ont des compétences techniques et savoir-être suffisantes (26



entreprises). 23 répondent qu'ils ont les compétences nécessaires en termes de pilotage et 20 en matière de management.

26 entreprises (49%) répondent que les compétences vont devoir évoluer dans les 5 ans à venir : management et prise de responsabilité, informatique, évolution règlementaire et évolution des marchés, de nouveaux produits, nouvelle activité.

Seulement 8 entreprises ont parlé de métiers en recul (administratif). Certaines évoquent ici un manque de compétences dans certains métiers, comme le manque de carreleurs sur le marché du travail.

15 entreprises ont parlé de **métiers émergents** : webmaster, numérique et digitalisation, électronique et électricité (automobile), métiers de la santé ou activités qui pourraient être reprises par le secteur privé (fossoyage pour l'activité des pompes funèbres, à la charge actuellement des communes).

30 entreprises (56%) rencontrent des difficultés à recruter. Ce qui n'est pas autant évoqué par les entreprises interrogées par téléphone. La difficulté à recruter dépend du niveau de compétences attendu.

Les raisons de ces difficultés de recrutement : l'inadéquation entre le poste et le candidat et rareté des candidats sur le poste (41.5 %), la posture- le savoir-être (41.5%) ; la mobilité n'est pas le principal frein au recrutement (30%). Plus les compétences attendues sont techniques et spécifiques, il reste difficile à recruter. D'autres raisons sont évoquées comme le manque d'attractivité des salaires, le poids des charges, le RSA qui n'incitent pas à travailler, le nombre insuffisant d'étudiants formés sur le secteur médico-social.

Seulement 3 entreprises ont recruté hors du territoire.

En matière de recrutement, 16 entreprises ont fait appel à des dispositifs d'aide à l'emploi ; Agefiph, contrats aidés : CUI-CAE, emplois francs, contrats PEC, contrats en alternance. Les autres n'y ont pas recours, peut-être par un manque d'informations.

La formation professionnelle : seulement 15 entreprises (28%) ont des difficultés à former leurs salariés. Les principales difficultés évoquées :

- L'organisation des départs en formation : 22%
- La réticence des salariés à partir en formation : 7%
- Le coût de la formation : 19%
- Le manque de temps et de ressources pour gérer la formation : 17%
- La méconnaissance des dispositifs de formation : 5.6%

Si la méconnaissance des dispositifs de formation n'est pas le premier frein au départ en formation, 49% des entreprises disent ne pas connaître ces dispositifs de formation.

Pour 21 entreprises (39%), l'offre de formation proposé à La Réunion répond à leur besoin et pour 8 (15%) d'entre elles, elle n'y répond pas. Pour 45% des répondant, l'offre de formation prépare bien les jeunes et les actifs à leurs besoins. Pour ceux qui ont répondu « non », les raisons sont l'absence de formation dans leur domaine, la qualité des formations proposées par certains organismes de formation, le manque de formation individualisés, de formation en situation de travail (FEST).

Parmi les répondants, 16 accepteraient d'être recontactés par téléphone mais ne font pas forcément partie des entreprises interrogées ci-dessous puisque nous avons priorisé les entreprises employeuses. 11 sont volontaires pour participer à une restitution. A noter que 10 établissements sont employeurs et que l'on y retrouve 2 organismes de formation : l'IRTS et Synergie OI ainsi que la Mission Locale Est

Enquête qualitative – Entretiens téléphoniques :

40 entrepreneurs ont répondu à notre demande d'entretien téléphoniques sur leur vision du territoire, le fonctionnement et la gestion RH de leurs entreprises, leur positionnement par rapport à l'emploi et leur manière de recruter, ainsi que sur la formation. Ils se sont exprimés sur l'impact de la crise sanitaire sur leur activité et leur vision des mois à venir. Les derniers entretiens conduits en septembre 2020 montrent d'ailleurs une évolution notable du discours des chefs d'entreprises, rattrapés par une réalité économique et des conséquences financières dont ils se demandent comment ils vont pouvoir y faire face.

Globalement, leurs réponses et commentaires rejoignent ceux des institutionnels, du monde associatif et des organismes de formation.

Pour la majorité d'entre eux, la gestion de la crise sanitaire a été difficile. Beaucoup ont dû fermer totalement et cesser leurs activités, ils ont été contraints de mettre leurs salariés au chômage partiel et n'ont pas réalisé de chiffre d'affaires.

Ceux qui ont pu maintenir une activité se sont heurtés à des problèmes matériels non négligeables, mise en place et acceptation du télétravail, difficultés d'approvisionnement en matière premières et de logistique (matériaux, pièces, rupture de commandes…) mais aussi difficultés à mettre en place les équipements de protection imposés, rares et parfois coûteux. Les clients étaient moins nombreux à cause des mesures de confinement et le chiffre d'affaires a sensiblement baissé.

Certains en ont profité pour réaliser des tâches qu'ils n'ont pas le temps de faire en temps normal.

D'autres en ont profité pour développer de nouvelles activités qui leur ont permis de se maintenir comme par exemple la livraison, le développement des circuits courts, la commercialisation sur internet de leur production… Autant d'initiatives intéressantes dont la pérennisation reste à vérifier, selon l'évolution des habitudes de consommation, à l'issue de cette période de crise sanitaire.

Tous insistent sur le fait qu'ils ont manqué d'informations et d'accompagnement quant aux demandes d'aides financières. Ils ont par ailleurs fait face à diverses difficultés : montage des dossiers, lenteur administrative du dispositif qui a mis dans des situations critiques ceux qui n'avaient pas d'avance de trésorerie, banques qui n'ont pas forcément joué le jeu… Ceux qui le pouvaient ont été appuyés par leurs experts comptables ou des prestataires qu'il a fallu rémunérer, parfois à des tarifs qu'ils jugeaient prohibitifs.

Leur vision de l'avenir est, dans l'ensemble, très pessimiste.

Cependant, ils ont anticipé et organisé la reprise du mieux possible, en fonction de leurs moyens. Certains craignent des problèmes de contamination au travail, dont ils seraient pénalement responsables, de ne pas avoir dans les temps les équipements nécessaires, que leurs salariés ne respectent pas les gestes barrière et la distanciation sociale, de ne pas voir leur clientèle revenir par peur du virus…

Pour la grande majorité, la situation est très incertaine, voire catastrophique pour certains qui risquent la cessation des paiements, la liquidation, les licenciements…

Beaucoup se contentent de gérer à court terme et connaissent des difficultés de trésorerie donc de règlements, de paiement des salaires, des charges…

Malgré un fort attachement à leur territoire dont ils apprécient les atouts (environnement et espaces naturels reconnus, zone de résidence potentielle car loyers plutôt bas et relative proximité du Nord et du sud…), les chefs d'entreprise ont une **vision plutôt négative de leur environnement** : manque d'animations culturelles, de loisirs, centres-villes désertés, moroses, taux de pauvreté élevé, niveau de vie et pouvoir d'achat bas, fort taux de chômage, image dégradée, insécurité…

Ils souhaitent plus de communication entre eux, pour pouvoir réfléchir ensemble aux bonnes pratiques pour dynamiser le bassin Est. Il y a beaucoup de projets mais des problèmes réels de communication pour valoriser les actions qui en découlent. Beaucoup croyaient au développement de la zone mais sont déçus.

La gestion des ressources humaines pose des difficultés aux TPE/PME, dont les dirigeants sont peu formés en la matière et manquent de temps face à une gestion jugée chronophage. Elle génère de nombreuses contraintes difficiles à concilier avec l'activité quotidienne des entreprises. Dans l'ensemble, ils souhaitent acquérir plus de compétences en gestion d'entreprises pour plus d'efficacité et de transparence. Ils relèvent également un manque d'informations, de relais pour gérer les ressources humaines et évoquent souvent la mutualisation des moyens qui serait facilitatrice ou le travail en réseau. Beaucoup se font aider par un expert-comptable, quelques-uns externalisent cette gestion mais cela a un coût non négligeable.

Au niveau des recrutements, le besoin d'accompagnement se fait également sentir.

La majorité recrute par le « bouche à oreille », sur candidatures spontanées, par les réseaux sociaux, agences de recrutement…peu font appel à Pôle Emploi.

Tous connaissent des difficultés à recruter des salariés sur place, sauf dans les activités qui ne requièrent aucune qualification (entretien des espace-verts, station-service…). Plus l'offre est spécifique plus elle est difficile à pourvoir car il y a peu de personnes expérimentées et diplômées qui postulent dans l'Est.

Pourtant les chefs d'entreprise souhaitent valoriser l'emploi de proximité. Certains disent avoir peur d'embaucher. En effet, Ils estiment souvent que les candidats demandeurs d'emploi manquent de motivation, ne sont pas formés et ne souhaitent pas toujours l'être, se projettent peu dans l'insertion professionnelle et ont tendance à ne pas rester longtemps sur un même poste. Ils sont également très peu mobiles.

Certains secteurs font face à un réel manque de candidats et les offres ne trouvent pas preneurs (exemple du secteur de la restauration ou des métiers de bouche, qui ont de grosses difficultés à trouver des candidats qualifiés dans l'Est et qui ne parviennent pas à garder des salariés qualifiés qui viennent d'ailleurs car ceux-ci ne s'adaptent pas.)

Le problème de demandes de travail dissimulé pour maintenir le RSA et autres prestations sociales est également récurrent.

En majorité les chefs d'entreprise recrutent en privilégiant la motivation, les aptitudes, le savoir-être, l'intérêt pour le travail, le sérieux, le bon sens, la maturité, l'esprit d'équipe… La formation vient ensuite, en très forte majorité en interne.

Une fois les salariés formés sur le terrain, beaucoup d'entreprises se contentent des formations obligatoires.

Les chefs d'entreprise relèvent d'ailleurs de nombreux freins à la formation, qu'elle soit initiale ou continue : l'éloignement des centres de formation s'ajoute aux problèmes de mobilité et de financement des frais de déplacement. Certains regrettent de ne pas trouver de formations métiers sur l'île (géomètres, assistante vétérinaire…), sont obligés de former en interne et relèvent un manque d'adaptabilité des formations au monde de l'entreprise. D'autres ont recours à des formations techniques collectives issues de la mutualisation des besoins proposés par les Opcos, les chambres consulaires ou des structures telles que l'ADIR[28]. Le manque d'information des entreprises sur les dispositifs de formation et de financements associés est souvent évoqué.

Les demandeurs d'emploi sont perçus comme peu motivés par la formation craignant de perdre une partie de leurs allocations pendant le temps de formation.

Au niveau de la formation initiale, les qualifications sont insuffisantes ou inadaptées.

Les chefs d'entreprises se disent déçus des apprentis, qu'ils jugent trop scolaires, immatures et peu motivés, d'autres, souhaitant y recourir ont du mal à trouver des candidats (restauration, agro-alimentaire, agriculture) car leurs métiers sont mal connus ou trop contraignants dans l'esprit des jeunes, les centres de formation trop éloignés, ce qui génèrent des frais et des contraintes logistiques insurmontables pour certains.

[28] Association pour le Développement Industriel de la Réunion

3.1. LES PISTES D'ACTIONS PROPOSEES PAR LES INTERLOCUTEURS

Parmi les actions proposées par les acteurs rencontrés, des mesures de renforcement d'actions existantes comme des pistes plus innovantes ou ambitieuses sont mentionnées.

3.1.1. Pistes d'action en faveur du développement du territoire

- Amélioration des réseaux routiers et de transports en commun
- Développer l'attractivité des centres villes : activité de restauration, activités culturelles, événementielles…
- Renforcer l'action de la CIREST : une communauté de communes porteuse de projets et fédératrice de l'ensemble du territoire de l'Est
- S'appuyer sur l'énergie et la forte appartenance des acteurs au territoire pour construire des réseaux et favoriser le partage d'informations et la synergie

3.1.2. Pistes d'action proposées en faveur des entreprises

- Attirer plus d'entreprises sur le bassin Est en lien avec les ressources du territoire, les besoins des entreprises (grossiste…) et des particuliers (Garde d'enfants, Services à la Personne…)
- Accompagner les acteurs économiques : mise en réseau, analyse, mobilisation des dispositifs.
- Mutualiser des besoins en compétences transversales (RH/ CIP…). Création de GE (groupement d'employeur) territorial / GIEQ…
- Favoriser la proximité entre territoire et économie. Les entreprises sont ancrées territorialement et sont en proximité de leur clientèle et de leurs salariés.
- Renforcer la communication avec les collectivités territoriales et les institutionnels.
- Approfondir et développer les projets initiés par les collectivités avec de nouveaux partenaires.
- Créer des zones d'activité économique, développer des espaces d'échanges, pépinières d'entreprises, espaces de co-working…
- Renforcer l'accompagnement des employeurs (anticipation de leurs besoins, gestion de leurs entreprises -recrutements, management, communication, QVT…- promouvoir les réseaux, les regroupements.
- Communiquer davantage sur les dispositifs d'embauches, de formations et sur les aides financières associées.
    - Développer les filières prometteuses et/ou innovantes et faire connaitre certains métiers : filière agricole, filières de diversification (production à forte valeur ajoutée), tourisme, métiers issus du service à la personne, numérique, métiers environnementaux, l'IAE-ESS en accompagnant les porteurs de projet dans l'ingénierie et en les incitant à l'entreprenariat…

3.1.3. Pistes d'actions en faveur des demandeurs d'emploi et du recrutement

- Coacher les demandeurs d'emploi pour développer leur motivation et améliorer leurs savoirs-être, leurs postures par rapport à l'insertion professionnelle.
- En matière de stratégie, rapprocher le territoire et les savoir-faire locaux, avant de rechercher des compétences : favoriser, prioriser la montée en compétences plutôt que d'aller chercher de la compétence sur d'autres territoires et orienter plus facilement les recrutements vers d'autres critères, comme le savoir-être.
- Faciliter le développement de la culture du recrutement en local, d'autant plus que le chef d'entreprise a des difficultés à recruter à l'extérieur.
- Faciliter l'intégration en s'appuyant sur la relation à l'autre, une culture partagée.
- Expérimenter le cumul/complémentarité RSA/salaires ou allocations pôle emploi salaires.
- Expérimenter et développer l'emploi franc, le cumul CIE/CDD…
- Accompagner les demandeurs d'emploi et particulièrement les jeunes à réussir les recrutements, les informer davantage sur les métiers, la formation et les dispositifs existants.
- Développer l'accès au numérique pour le plus grand nombre.
- Améliorer le réseau de transports pour faciliter la mobilité, développer les modes de garde d'enfants et d'activités périscolaires pour permettre aux demandeurs d'emploi de répondre aux offres de certains secteurs avec contraintes horaires…. Mise en place d'une garderie solidaire. Plus généralement des services de conciergerie pour l'aide à la personne
- Pérenniser les actions événementielles liées à l'emploi qui génèrent un fort impact sur les demandes de formations (Caravane de l'entreprise, qui génère de réels projets, mais qui ne s'installent pas toujours dans l'Est, Forums, Caravane de la VAE, trophée de la création d'entreprise…)
- Evaluer ce qui a fonctionné ou pas en cas en termes d'actions, de dispositifs en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle.

3.1.4. Pistes d'actions en faveur du développement de la formation et de l'insertion

- Organiser les formations dans l'Est ou repenser les déplacements (Navettes CIREST pour amener les stagiaires aux formations et en entreprises ou système de location/co-location).
- Créer des formations adaptées à la demande des chefs d'entreprises et aux métiers émergents. (Commerce, service à la personne, numérique en soutien à la transformation digitale des entreprises)
- Caravane de l'emploi pour desservir les Hauts et Ste-Rose à développer.
- Faire connaître le projet de Cité de la Formation sur la commune de Saint-Benoît et la Caravane de la Jeunesse de la Mission Locale de l'Est et plus généralement informer les jeunes sur les métiers porteurs, les formations possibles… Travailler en lien avec l'éducation nationale pour lier diplômes et entreprises.

- Améliorer le dialogue entre les jeunes et les entreprises, casser les freins et les préjugés des deux côtés, promouvoir l'interconnaissance.
- Informer les chefs d'entreprises et communiquer sur les dispositifs de formation, les aides financières et les accompagner sur les montages de dossiers et l'administratif associé.
- Favoriser la mobilité des personnes les plus éloignées de l'emploi ainsi que l'accès au numérique (Labellisation Campus Connecté/ Fabrique numérique) et l'accès à la culture (projet Microfolie)
- Pérennisation des actions événementielles liées à l'emploi qui génèrent un fort impact sur les demandes de formations (Caravane de l'entreprise qui génère de réels projets, mais qui ne s'installent pas toujours dans l'Est, Forums, Caravane de la VAE, Trophée de la création d'entreprise…).
- Restaurant école

4. SYNTHESE DES ECHANGES AVEC LES MEMBRES DU CREFOP

En cette période spécifique, au côté de CIOI, nous avons pu présenter un point d'étape aux membres du **CREFOP** et animer un atelier. L'objectif de cette démarche est de pouvoir impliquer ces acteurs dans la démarche de GPEC Territoriale et surtout, de faire de la GPEC Territoriale un support à une dynamique emploi-formation pour la Réunion et non, une simple étude.
Les supports de présentation et les retours des ateliers sont présentés en annexe.
On peut néanmoins retenir quelques éléments de ces échanges, des constats portés par les participants.

Des dispositifs nombreux, initiés par des acteurs divers :
De très nombreuses actions, expérimentations, dispositifs et mesures sont proposés en faveur de l'emploi :

- Aides financières à l'embauche, contrats aidés, aides au maintien dans l'emploi
- Actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser l'insertion, parfois orientées vers des publics spécifiques (jeunes)
- Actions de formation initiale ou continue, en centre de formation et/ou en situation de travail - Formations, préparation à l'emploi pour des publics éloignés de l'emploi
- Des espaces dédiés pour des porteurs de projets professionnels

Cette diversité d'acteurs de l'emploi-formation, d'actions, d'expérimentation réduit la lisibilité et la connaissance de celles-ci pour les personnes en recherche d'emploi ou les employeurs. Malgré des actions d'informations, elles restent peu connues de la majorité des publics concernés.
La complexité et la spécificité des dispositifs (ex. périmètre des emplois francs), leur nombre et leur cumul, l'absence ou l'insuffisance de méthodes d'évaluation reproductibles… contribuent à la création d'un « mille-feuille » de dispositifs et d'aides, concourant à leur méconnaissance et à la difficulté de leurs mises en œuvre, ainsi qu'à un gaspillage de moyens et de financements.

Des actions portées par des différents acteurs, financeurs ou pilotes de ces actions :

- Etat, collectivités territoriales
- Pôle Emploi, Mission locale, PLIE
- Acteurs de l'ESS
- OPCOS
- Acteurs du secteur économique : entreprises, branches professionnelles.

Il est également rappelé que la création d'emploi est intrinsèquement liée à l'activité, qui devrait en conséquence se trouver au cœur des dispositifs.

<u>Des évaluations insuffisantes et qui portent peu à conséquence</u>
Ces actions ne sont pas toujours évaluées et quelle que soit l'évaluation, elles sont rarement supprimées ou réadaptées. Les actions se cumulent, se multiplient et contribuent ainsi à en réduire la lisibilité.
Cette stratégie globale de cumul des dispositifs, en l'absence de suppression des mesures les moins efficientes (pour celles qui ont fait

l'objet d'évaluation négatives) renforce les impacts négatifs de la superposition des aides.

Il conviendrait ainsi, pour les actions évaluées positivement de les poursuivre, pour les actions évaluées négativement de les supprimer, et pour les actions aux résultats plus mitigés, de les améliorer. Une action de « toilettage » de l'ensemble des dispositifs semble s'imposer, en complément des actions d'information que chacune des mesures nécessite.

L'intérêt de l'expérimentation

Partir du terrain permet de mieux répondre aux besoins identifiés. De répondre à des besoins concrets, à s'approprier l'expérimentation. Les actions, plus concrètes, sont aussi plus facilement adaptables et peuvent être mieux analysées.

Par contre, il est peut-être plus difficile d'en vérifier la pertinence sur une plus grande échelle.

Si la branche professionnelle, la collectivité d'une part ou le bassin d'emploi, le micro territoire d'autre part sont cités, une question émerge : le périmètre est-il la bonne question à se poser en matière d'expérimentation ?

Le périmètre ne constitue qu'un élément de la démarche et va dépendre du porteur de projet mais surtout de l'objectif de l'expérimentation, au même titre que sa durée, ses modalités d'évaluation…

Cette entrée par la branche semble aujourd'hui largement plébiscitée, ce qui constitue une évolution notable dans l'appréhension des actions d'expérimentation ces dernières années. Mais cela présuppose toutefois que les branches soient structurées, un préalable qui est loin d'être acquis dans toutes les filières.

5. CONCLUSIONS ET PREPARATION DE LA PHASE 2

A l'issue de l'étape de diagnostic, nous avons rencontré **60 personnes et mené 40 entretiens téléphoniques avec des chefs d'entreprise.**

Si initialement, une enquête quantitative était prévue, la crise sanitaire nous a conduit à repenser le déroulé de cette mission et nous avons pris le parti d'interroger directement des chefs d'entreprises, sur la base d'entretiens qualitatifs. 40 d'entre eux ont répondu, souvent longuement. Les enquêtes transmises par les organisations patronales et les chambres consulaires nous ont permis d'exploiter également une cinquantaine d'enquêtes qui sont venues compléter les informations recueillies.

Ce diagnostic doit être complété par un recueil d'informations auprès des demandeurs d'emploi, qui est en cours d'élaboration.

Le croisement des informations issues de ces entretiens nous conduit aux conclusions suivantes et aux propositions d'actions pour initier la Phase 2 de la démarche de GPEC Territoriale.

Il reste néanmoins à préciser que la situation économique actuelle reste délicate et instable et ce, pour une durée difficile à évaluer. Quand nous avons interrogé les chefs d'entreprises, en avril et mai, ils ont fait part de leur volonté de relancer leur activité et restaient très optimistes, même si certains avaient déjà envisagé ou envisageaient, à regret, des réductions d'emplois.

Les retours actuels sont plus alarmistes et certains chefs d'entreprise évoquent leur ressentiment et leur ressenti d'un manque d'écoute, d'appui en cette période difficile.

Enfin, nous prenons le parti de proposer peu d'axes de réflexion afin de favoriser la mise en mouvement du plan d'actions et d'en faciliter l'appropriation par les acteurs locaux. L'objectif est de proposer un plan d'actions qui s'appuie sur des dispositifs existants et qui initie une dynamique territoriale, pouvant éventuellement se déployer sur l'ensemble du territoire réunionnais.

Observations transversales :

Le territoire de l'Est se caractérise par une forte diversité géographique, économique et sociale mais les acteurs rencontrés s'entendent sur les points suivants :

- Un territoire qui manque d'attractivité pour les entreprises, y compris les organismes de formation (manque d'infrastructures, manque de projets porteurs de développement, faible présence de services aux entreprises (entrepôts, logistique, grossistes, compétences…), avec un taux de chômage élevé dans la majorité des communes de l'arrondissement.
- Un territoire qui présente un « potentiel » qui reste à préciser : potentiel touristique mais manque d'opérateurs, potentiel de développement économique et d'emploi agricole mais difficulté à recruter du personnel dans le respect de la législation sociale, potentiel de logements et de foncier mais peu attractif pour les ménages …
- Un manque d'attractivité des entreprises qui peinent à capter les compétences des personnels qualifiés, renforcé par le déficit résidentiel du territoire.
- Un territoire qui présente un taux important de jeunes qualifiés : 95.8% des 15-18 ans sont scolarisés – 18-24 ans, ce taux chute : 67.70 % pour les 18-24 ans (mobilité, culture, financier) puis à 20.7% des 25-29 ans. Seulement 17% des jeunes n'ont pas de diplômes. En juin 2019, 15% des demandeurs d'emploi ont – de 25 ans, dont 22% sans diplôme. Une problématique liée à la formation post-Bac et à des jeunes qui, après le BAC, sont en recherche d'emploi ou quittent le territoire.
- Un territoire principalement composé de TPE dont les chefs d'entreprise expriment leur difficulté à bénéficier d'informations, d'écoute mais aussi de ressources pour les accompagner dans leur développement. Un manque d'animation territoriale, qui pourrait porter sur l'ensemble du territoire, pour créer une synergie et dynamiser les acteurs.
- La faible mobilité des habitants de l'Est liée à un fort ancrage territorial qui pose la question du socio-culturel mais aussi aux des difficultés de déplacement qui ne doivent pas être ignorées.
- La commune de Saint-Benoît peine à retrouver une dynamique économique, bien qu'étant la sous-préfecture de l'arrondissement et la 2ème commune la plus peuplée du territoire.
- Des acteurs institutionnels et économiques qui sont fortement attachés à ce territoire soucieux de son développement.
- ……

Dans le cadre d'une GPEC Territoriale, les points d'entrées des pistes d'actions sont multiples :

- Les branches professionnelles ou filières à développer pour répondre aux besoins des employeurs du territoire,
- Les publics à accompagner (demandeurs d'emplois, salariés, créateurs d'entreprises…),
- Le territoire et ses acteurs dont le périmètre peut varier (Commune, Arrondissement, Bassin d'emploi, Département, Région) …

Pour l'arrondissement de Saint-Benoît, à l'issue de ce diagnostic, nous proposons de prioriser 3 axes de réflexion, issus de 2 approches complémentaires :

<u>Une approche sectorielle, avec 1 axe prioritaire pour l'Est :</u>

1) L'emploi et les compétences dans le secteur agricole :

Même si la filière agricole ne représente que 6% des emplois de l'Est, ce territoire est marqué par son histoire rurale, de grandes surfaces agricoles et un potentiel de production fruitière et maraichère.

Les exploitants agricoles expriment tous largement leurs difficultés à trouver un équilibré économique : les prix à la consommation sont tirés vers le bas par la forte présence des importations et les coûts ne cessent d'augmenter.

Parallèlement, les problématiques d'embauche sont des freins significatifs au développement et à la diversification : que ce soit l'embauche de saisonniers, ce qui demeure leur problématique prioritaire, que l'embauche de permanents. La mécanisation est considérée comme une solution court-termiste pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre car elle finit par créer de nouveaux enjeux : la professionnalisation de conducteurs de machines et la formation de techniciens pour les entretenir, parfois à grand frais.

Les ateliers regroupant les acteurs institutionnels et les entreprises agricoles, démarrés en juin 2020 ont ainsi identifié des pistes d'actions : étudier les freins au recrutement (formation, motivation, délai du retour aux minimas sociaux à la fin d'un contrat de travail saisonnier), accompagner les employeurs à mieux identifier leurs besoins en compétences et en emploi et à mieux accueillir les salariés.

Ces premiers ateliers ont conduit à engager une réflexion plus approfondie sur la question du maintien des minima sociaux en fin de contrat pour les saisonniers afin d'en comprendre les raisons et les effets et pouvoir s'appuyer sur un groupe pilote et mobiliser l'ensemble des acteurs concernés par cette situation.

Enfin, la complémentarité entre agriculture et autres secteurs d'activité (tourisme, artisanat, insertion par l'activité économique, etc.) sera étudiée.

- **Objectifs :**
  - ***Identifier les besoins en emplois, en compétences et en formation pour le secteur agricole.***
  - ***Comprendre et trouver des pistes pour réduire le travail illégal, principalement celui qui concerne les saisonniers.***
  - ***Lutter contre le déficit de main-d'œuvre et le manque d'attractivité de la filière.***

- **Modalités de mise en œuvre :**
  - Animation d'ateliers collectifs qui regroupent des institutionnels (Etat, commune, chambre consulaire, collectifs d'employeurs, services emploi/formation/insertion, exploitants agricoles)
  - Invitation de personnes ressources, pour apporter des éléments complémentaires aux sujets traités : représentants de la CAF, responsable du centre de ressources des groupements d'employeurs…
  - Elaboration conjointe d'un plan d'actions constitué de fiches actions.

Une approche transversale, en faveur du développement de l'emploi et des compétences sur ce territoire

L'Est se caractérise par une majorité de TPE/PME aux activités diversifiées. Si des besoins liés aux caractéristiques démographiques de la population peut nous amener à envisager des besoins dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'aide à la personne, comme pour l'ensemble du territoire réunionnais, les besoins prioritaires demeurent plurisectoriels.

2) Le développement de l'emploi et des compétences des entreprises rurales :

La richesse touristique des hauts de l'Est représente un véritable potentiel d'activité et d'emplois.
Cette thématique a pour objectif de prendre en compte le développement de l'emploi dans les entreprises rurales.Y sera abordée entre autres la question du tourisme vert et des entreprises individuelles.

En matière de tourisme, si le constat principal reste le manque d'infrastructures d'accueil, la question reste posée : pourquoi l'Est n'attire que des excursionnistes : par manque d'hébergements ou parce que les activités touristiques proposées sont insuffisantes pour justifier une augmentation de l'offre d'hébergement ?

Le tourisme en milieu rural, ou tourisme vert, s'affirme de plus en plus comme la filière touristique phare. Les secteurs d'activités sont variés : hébergement, restauration, découverte du patrimoine, activités nature … Tous sont liés par un objectif unique : préserver et valoriser les ressources patrimoniales, naturelles et culturelles, pour favoriser le développement économique local et durable des territoires ruraux.

Des projets d'hébergements hôteliers sont envisagés, notamment sur les communes de Salazie et de Sainte-Rose. Au-delà de la question de l'attractivité de salariés compétents, la question de la localisation de la formation devra être posée.

En complément des activités touristiques qui nécessitent des compétences spécifiques (proposition d'une offre touristique attractive, promotion, accueil et animation touristique…) ce sont d'autres activités porteuses d'emplois qui peuvent se développer : commerce, activités de loisir …

Les Hauts de l'Est, se caractérisent par une majorité d'entreprises individuelles, dont les chefs d'entreprise doivent monter en compétences pour pérenniser leur activité. A noter, l'expérimentation portée par l'AD2R depuis 2016, Accroître les compétences des acteurs en milieu rural. Elle consiste à proposer des formations sur mesure et à la demande à des groupes de professionnels d'un même territoire. Cela permet d'agir sur les compétences des personnes et sur les dynamiques territoriales. Ce type d'approche pourrait être amplifiée et tout du moins objet de débat dans l'atelier.

- **Objectifs**
  - *Répondre aux besoins de professionnalisation des porteurs de projets et salariés de structures touristiques en milieu rural*
  - *Sensibiliser les porteurs de projets et chefs d'entreprise sur l'impact du développement des compétences et proposer des actions de formation adaptées à ce public (proximité, modalités de formations adaptées)*
  - *Définir les besoins en accompagnement pour réduire les risques d'échec de l'entrepreneur individuel.*

- **Modalités de mise en œuvre**
  - Animation d'ateliers collectifs qui regroupent des institutionnels (Etat, commune, chambre consulaire, collectifs d'employeurs, services emploi/formation/insertion, AD2R, représentant du Parc National, chefs d'entreprise des Hauts)
  - Invitation de personnes ressources, pour apporter des éléments complémentaires aux sujets traités : représentants de la CAF, responsable du centre de ressources des groupements d'employeurs…
  - Elaboration conjointe d'un plan d'actions constitué de fiches actions.

3) La mise en réseau au service du développement de l'activité :

Les acteurs rencontrés s'entendent pour parler d'un besoin d'échanges, de mise en réseau… Or, on constate plutôt, malgré quelques tentatives, un fonctionnement en « râteau » ou chaque acteur intervient sur son champ, sans forcément partager avec les autres acteurs sur une question commune. La multiplicité des dispositifs portés par différents acteurs vient complexifier les actions et rend leur communication peu lisible auprès des employeurs. Des réseaux d'aide et d'information existent, comme ACTIV CREA (Mission Locale, Cap Emploi, Pôle Emploi…), l'AD2R pour les Hauts, ..., en direction des créateurs d'entreprise mais les membres eux-mêmes reconnaissent que le réseau doit se renforcer.

Il doit aussi se faire connaître puisque les entreprises interrogées qui ne font pas partie de réseaux n'en ont parfois pas du tout connaissance et ne savent pas vers quelle organisation se tourner pour un soutien ou une information.

Si les actions de mise en réseau au service des porteurs de projets, créateurs d'entreprise, sont nombreuses sur le territoire, elles restent peu développées en direction des entreprises employeuses.

Les entreprises se constituent en associations pour porter leurs projets de développement mais, bien qu'entendues, elles peinent à y associer les acteurs publics du territoire.

Comment accompagner le développement des entreprises et la création d'entreprises et d'emploi à travers des actions concrètes : développer des services aux entreprises, proposer des services aux particuliers (bien-être, loisirs, conciergerie, soins des animaux domestiques…), lutter contre le travail dissimulé, coordonner et relayer l'information relatives aux aides ou aux dispositifs en direction des entreprises, des créateurs d'entreprises, étudier la pertinence de la création d'un groupement d'employeurs, d'un « guichet unique », qui centralise les informations.

Ces acteurs pourront aussi évoquer les questions de développement du territoire : comment rendre ce territoire plus attractif pour les entreprises ?

Exemples de thématiques qui pourraient être partagées pour être déclinées en fiches actions opérationnelles :

- ✓ **Développement des activités au service des entreprises** : les TPE/PME de l'Est évoquent principalement leur besoin d'informations, d'appui au développement des projets, car elles restent souvent « éloignées » des réseaux habituels des chambres consulaires ou des organisations patronales. Peut être évoquée ici l'idée d'un guichet unique, du parrainage des porteurs de projet. C'est aussi attirer de nouvelles entreprises qui proposent des activités qui facilitent l'exploitation : plateforme logistique, grossistes, maintenance, organismes de

formation, groupement d'entreprise pour mutualiser les moyens humains…

- ✓ **Mutualisation des besoins en formation** : pour répondre à une offre de formation locale peu développée, certains besoins en compétences peuvent être mutualisés dans un plan de développement des compétences territorial qui permettrait :
  - D'accompagner la transition numérique à travers la montée en compétence numérique des TPE/ PME et de leurs salariés afin de leur permettre de répondre aux exigences de la digitalisation de l'économie et d'être en phase avec les évolutions du marché (sites de e-commerce, techniques de communication …).
  - De répondre aux besoins communs des employeurs et des salariés du territoire.

Si la pratique propose principalement des plans de formation sectoriels, portés par les branches professionnelles et les OPCOs, la faisabilité de cette proposition pourrait être étudiée pour proposer une offre de formation de proximité et un volume de formation suffisamment attractif pour des organismes de formation qui accepterait de s'implanter dans l'Est.

- ✓ **Lutte contre le travail dissimulé :** Le secteur agricole n'est pas le seul secteur concerné par le travail dissimulé. Alors que des données quantitatives sur les fraudes et notamment sur le travail dissimulé sont régulièrement publiées (Bilan du comité pleinier du CODAF – Juillet 2020 ; Plan national de lutte contre le travail illégal -Bilan 2016-2018 Priorités 2019-2021-Juillet 2019) ; alors que les professionnels tirent régulièrement la sonnette d'alarme (exemple des coiffeurs soutenus par la CMA en février 2020) et qu'une nouvelle convention a été signée en Août 2018 pour le secteur du BTP, force est de constater que peu d'études locales alimentent le débat avec à l'appui des données discursives.

Cette thématique qui est abordée dans les divers ateliers (emploi agricole/entreprises rurales) pourrait être abordée dans une fiche action par le biais d'une méthode qualitative congruente, celle des récits de vie, pour appréhender les trajectoires socio-professionnelles des individus ayant recours au travail illégal. L'analyse des trajectoires personnelles pourrait ainsi permettre de mieux comprendre les conditions d'insertion dans le monde du travail illégal, le premier contact avec l'économie souterraine, les processus évolutifs de l'appréhension des risques au regard des motivations, les freins à la reprise d'une activité légale etc. et appréhender ces aspects hors du cadre des préjugés et préconçus de ceux dont le rôle est de déplorer ou contrer ces pratiques. Sur la base de cette analyse et d'une meilleure compréhension des motivations, la mise en réseau par une action concertée des différents acteurs, pourrait ensuite permettre d'agir de manière plus ciblée auprès de ces publics et de mieux les sensibiliser, les informer et les accompagner.

La pertinence, la faisabilité de cette action ainsi que la méthodologie proposée par cette approche pourront être étudiés et faire l'objet d'une fiche-action si elles sont validées.

- ✓ **Développement des activités au service des particuliers** : les besoins de la population évoluent et pour capter les compétences, l'Est doit proposer de nouveaux services : service à la personne, structures du médico-

social, économie du bien-être et des loisirs mais aussi des services de conciergerie, de petit entretien, de soins aux animaux. Les acteurs économiques connaissent leur marché et peuvent aussi être force de proposition (ex : marché des piscines qui progresse fortement (+10-20%) ➔ formation de personnes à l'entretien des piscines…).

✓ **Appui à la dynamique de création d'entreprise** : pour répondre aux besoins en services aux entreprises ou aux particuliers, sur le champ de l'Economie Sociale et Solidaire ou dans l'économie classique, les porteurs de projets doivent être accompagnés : en priorité pour identifier les projets, construire leur projet et le concrétiser. Si de nombreux réseaux et ateliers (CREA EST) sont présents sur le territoire, la mise en réseau des entreprises locales avec les structures d'accompagnement doit favoriser le choix des projets (connaissance du marché, des besoins du territoire) puis leur déploiement. (Parrainage) et leur intégration dans le tissu local.

✓ **L'insertion professionnelle impulsée par l'IAE** : pour répondre au faible niveau de qualification des demandeurs de l'Est et aux attentes des employeurs, qui priorisent les compétences transversales, le champ de l'IAE peut devenir une véritable opportunité pour le territoire….

Un thème important de la mise en réseau qui s'appuie fortement sur des expérimentations menées dans le cadre d'actions portées par l'IAE qui peinent souvent à faire le lien avec le secteur marchand. L'objectif est de donner de la visibilité aux actions menées et à leurs impacts, puis de mettre en valeur auprès des différents acteurs, la façon dont elles répondent aux besoins des employeurs du secteur « classique ».

Intervenir sur le champ de l'ESS et de l'IAE, c'est aussi rechercher des pistes d'actions durables pour l'insertion des demandeurs d'emplois les plus éloignés de l'emploi.

Néanmoins, dans le cadre de cette thématique, d'autres actions pourront être identifiées comme la question récurrente des freins à l'emploi, les invisibles, le manque de motivation de ces publics…

Cette thématique doit amener à aborder :

- L'étude des passerelles entre les ACI et le secteur marchand (Cf. axe précédent).
- Le savoir-être, une priorité pour les employeurs : comment mieux recruter en priorisant les compétences comportementales et relationnelles et transmettre les savoir-faire en entreprise (GADIAMB-BOUSSOLE- AFEST…).
- Recenser les besoins de compétences des entreprises locales pour mieux accompagner la formation des demandeurs d'emplois : proposition d'actions POEC ou POEI.

Les objectifs de cette thématique sont les suivants :

Il s'agit ici en s'appuyant sur les travaux déjà menés et les acteurs impliqués :

- Consolider l'existant ou construire de nouveaux parcours de formation, d'intégration, développement du savoir-être

- De construire des passerelles entre l'IAE, l'EI et le l'économie classique (secteur marchand)
- De construire des réponses sur les questions des freins à l'emploi : mobilité, garde d'enfants, travail illégal
- De s'appuyer sur les nombreux dispositifs existants pour les promouvoir, les faire connaître et de s'appuyer sur les plus pertinents
- D'analyser les expérimentations déjà menées, réussies ou non, et en proposer de nouvelles sur des secteurs porteurs d'emploi.
- Associer des entreprises à la réflexion pour créer des passerelles de l'IAE vers l'entreprise.

- **Objectifs**

  - *Accompagner les acteurs économiques : mise en réseau, analyse, mobilisation des dispositifs, mutualisation des moyens.*
  - *Mobiliser les entreprises et les institutionnels pour identifier les attentes et les actions prioritaires pour les acteurs économiques du territoire de l'Est*
  - *Identifier des actions, des expérimentations à déployer ainsi que le périmètre et les bénéficiaires de ces actions.*
  - *Accompagner la montée en compétences des entreprises et des salariés pour répondre aux besoins d'adaptation des entreprises.*
  - *Définir les modalités concrètes de déploiement des actions retenues, avec l'appui d'un réseau de structures. Construire la fiche action et les modalités de mise en œuvre ainsi que les critères d'évaluation et de suivi par le pilote de /des actions.*

- **Modalités de mise en œuvre**

  - En s'appuyant sur les différentes têtes de réseaux (ex : Club Economique Bénédictin) présentes dans l'Est, mobiliser lors d'une ou plusieurs rencontres (selon les contraintes sanitaires), les acteurs privés et publics du territoire pour les amener à partager leur vision des actions à engager.
    Animation d'une rencontre dans le cadre d'un atelier de type Word Café, pour présenter les résultats du diagnostic et les amener à s'exprimer sur les actions prioritaires, tout en valorisant le gain qu'ils pourront en retirer.

  - Sur la base des propositions issues de ces rencontres, animation d'un groupe projet à la construction d'un plan d'actions qui précisera les thématiques prioritaires et les fiches actions/expérimentations qui pourront y être associées, ainsi que leurs modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation.

Annexes

Annexe 1 : ECHANGES ET RECUEIL DE DOCUMENTS – COPIL et COTECH (SPEP)

Collectivités, Administration Associations	Date	Personnes présentes
Réunion de cadrage – DIECCTE	25/11/2019	Sylvie SAM LONG
Réunion de cadrage – DIECCTE – Directeur du Travail	09/12/2019	Michel-Henri MATTERA - Sylvie SAM LON – Brigitte THERMEA- Benjamin COUDRIET – Cabinet CIOI…
SPEP 1	19/02/2020	
COMITE DE PILOTAGE 1	14/02/20	Secrétaire FO – Direction TAS Est Conseil Départemental- Pole emploi – MEDEF – Pôle Economique Est Région Réunion – Service Insertion CIREST – CPME – U2P- DIECTTE
SPEP 2	29/07/20	

Annexe 2 : RENCONTRE ET ECHANGES INDIVIDUELS ET COLLECTIFS AVEC LES COLLECTIVITES, ADMINISTRATIONS et PARTENAIRES

Collectivités, Administration Associations	Dates	Personne(s) rencontrée(s)	Observations/Commentaires
1. CIREST	13/02/2020	1. Frédéric DERAND 2. Lionel ARAYE	
2. COLLECTIVITE DEPARTEMENTALE	16/09/2020	3. Angelito LACOTTE 4. Annick RAMSAMY 5. Fred CANNABADY 6. Brigitte DALLEAU 7. Patrick CADET	
3. REGION REUNION – SERVICE ECONOMIQUE ANTENNE EST	11/03/2020	8. Lauriane MAILLOT-ANDAMAYE 9. Pierrick POUNIA 10. Magalie PARIANIN 11. Giovanni TECHER 12. Max VELLAYOUDOM.	
4. OFFICE TOURISME INTERCOMMUNAL EST	10/03/2020	13. Jean-Michel LOUIS	
5. AD2R	20/02/2020	14. Françoise WONG PIN	Distanciel
6. CHAMBRE AGRICULTURE -ANTENNE EST 7. CHAMBRE AGRICULTURE (INOV)	25/02/2020 10/09/2020	15. William LEPINAY 16. Olivier FONTAINE (élu) 17. Anne DELAPLACE (Responsable Département Entreprise)	Distanciel
8. CFFPA	13/02/2020	18. Pascal BRU 19. Olivier FONTAINE	

9. CRESS	27/02/2020	20. Faiçayl LERY 21. Emilie GIGAN 22. Frédéric AURE	
10. CHANTIER ECOLE	13/02/2020	23. Sylvie BRUNO 24. Christian MASSE	
11. ARDIE	20/03/2020	25. Manuela TENG	
12. ADIR / ROYAL BOURBON INDUSTRIE	25/03/2020	26. Daniel MOREAU	Distanciel
13. Préfecture – Délégation à la cohésion sociale / Politique de la ville	09/09/20	27. Didier DURANTON	
14. REUNION PROSPECTIVE COMPETENCES	14/04/2020	28. David RIVIERE 29. Olivier DEBRAY	Distanciel
15. POLE EMPLOI ST ANDRE	26/08/2020	30. Miora RAMAHERILANJA, Conseillère placement 31. Marie Claude CALICHARANE, Conseillère placement 32. Jean Paul PITHERBOTH, Conseiller placement 33. Christelle AUDIFAX Conseiller entreprise 34. Sabine HOARAU, Conseiller entreprise 35. Mathieu GONTHIER, Responsable d'équipe	
16. POLE EMPLOI SAINT-BENOÎT	24/07/2020	36. Martine GOVINDASSAMY 37. Joseph BERTIL 38. Samuella MACORAL 39. Annick CHANTRELLE 40. Isabelle VELLIN 41. Cathy BOYER 42. Florent HURHUNGEL	
17. MISSION LOCALE SAINT-BENOÎT	21/08/2020	43. Michael CHANFIN, Animateur cellule emploi - Mission Locale Est 44. Freddy MARIANNE, Chef de projet - Mission Locale Est 45. Magali BUDEL, Directrice Mission Locale Est	

18. PLIE EST	23/09/2020	46. Laura JUDE – Conseillère St Benoît 47. Elvina Sinaretty - Coodonnatrice 48. Mahéva MARY	
19. REGION REUNION -SERVICE FORMATION	04/08/2020	49. Cécile JENFT 50. Salim OMARJEE 51. Dominique BELIZAIRE 52. Sylvaine LATCHIMY 53. Salim PATEL	
20. COMMUNE DE SALAZIE	03/2020	54. Dominique BOYER – Chargé de mission développement économique	Distanciel
21. URSIAE	18/02/2020	55. Philippe BEAUVAL	Distanciel
22. PRODIJ	19/02/2020	56. Caroline SQUARZONI	Distanciel
23. CENTRE DE RESSOURCES POUR LES GROUPEMENTS EMPLOYEURS DE LA REUNION (CRGE RUN)	13/10/2020	57. Dany HAUW	
24. CLUB ECONOMIQUE BENEDICTIN (CEB) 25. CLUB ECONOMIQUE BENEDICTIN (CEB)	21/10/2020 09/12/2020	58. Pierre-Jacques SURJUS (Bourbon Composites) 59. Jean-André RAMSAMY (Réunion Pub) 60. Thierry LEGROS (Entreprise LEGROS)	
26. SERVICE INSERTION -PIJ ST BENOIT 27. PIJ ST BENOIT – SERVICE RH ST BENOIT- CIREST	28/11/20 09/12/20	61. Murielle LAFFIN 62. Gaël VOLTAIRE 63. Anaïs PAVADY 64. Sylvie PAYET 65. Natacha BOSSE	
28. CHAMBRE DE COMMERCE ANTENNE EST	16/12/20	66. Isabelle JAVEGNY	A ce jour, la CCIR vient de rouvrir sa Maison de l'Entreprise Est.

Annexe 3 : RENCONTRE ET ECHANGES INDIVIDUELS AVEC DES REPRESENTANTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ORGANISMES DE FORMATION	Dates	Personne rencontrée	Observations/Commentaires
29. CJFM		Jean François MINATCHY	Distanciel
30. EPITECH		Émilie LINKWANG	Distanciel
31. CAPTURE COMPETENCE		Olivier PAYET	Distanciel
32. SAS FORMA-OI et IROF		Jean-Luc BEGUE.	Distanciel
33. TERRAVENIR		Mme NOURRY	Distanciel

Annexe 4 : RENCONTRES ET ECHANGES INDIVIDUELS AVEC DES EMPLOYEURS

NOM ENTREPRISE	PERSONNE CONTACTEE	COMMUNE
1. PHIL AUTO	M Sam Cow Frew	BRAS-PANON
2. TBOI	Willy Erissy	ST BENOIT
3. S'INVESTIR POUR BRAS FUSIL	M Banor	ST BENOIT
4. SUPER U ST ANDRE	Régis Laravine	ST- ANDRE
5. SOCIETE CONSTRUCTION DE TABLEAU ELECTRIQUE DU TERTIAIRE ET INDUSTRIEL (S.CO.TE.TI)	Marcel Jalma	BRAS-PANON
6. STVRE	Emmanuelle Imouza	BRAS-PANON
7. TOPEX	Jimmy Colangette	BRAS-PANON
8. BOULPAT PARIS	Frédéric Paris	BRAS-PANON
9. G.S.P.A. (Groupe Sécurité Privé Ancel)	M Ancel	BRAS-PANON
10. ESPACES VERTS DE L'EST	M Brun	BRAS-PANON
11. GRINDU LOCATION TP	M Grindu	BRAS-PANON
12. FA MENUISERIE	Stéphane Durand	ST- ANDRE

13. STATION SERVICE ENGEN GROUPE PUIDI	Jean-Michel PUI DI	ST BENOIT
14. BARDAGE ET COMPAGNIE	Christian Pambeyen	ST BENOIT
15. LA.NA	Yoann Naze	ST BENOIT
16. SCP C WELMANT & A MARTIN DE LA MARTINIERE	Claude Welmant	ST- ANDRE
17. TOUT POUR L'AUTO	Olivier Laurence	ST- ANDRE
18. DISTILLERIE DE SAVANNA	Karine Roupin	ST- ANDRE
19. STATION SERVICE DE SALAZIE	David JEAN MARIE	SALAZIE
20. VTC CARROSSERIE	Vincent Probst	PLAINE DES PALMISTES
21. MJC SAINT-BENOIT	Jordan Poirier	ST BENOIT
22. SYNDICAT CGRT	Yves Payet	ST BENOIT
23. GAMM VERT ST ANDRE	Alain Dambreville	ST ANDRE
24. JATS AMBULANCES	Clara Dalleau	ST ANDRE
25. FLASH RESTO	M et Mme Soui Mine	ST BENOIT
26. EST PLOMBERIE	M Damour	ST BENOIT

27. RVE	François Baud	ST-ANDRE
28. M&D PRO	Mme Moulouma et M Dijoux	ST-BENOIT
29. CLINIQUE VETERINAIRE DES PLAINES	Mélissa Brian	ST-BENOIT
30. OPTIQUE CHEVILLARD	Sarah	ST-BENOIT
31. AUTO ECOLE AEFC	Jean-Laurent Allamele	ST-BENOIT
32. BOUCHERIE GERARD	Mme Jasmin	ST-BENOIT
33. TRANSPORT MOUNOUSSAMY	Christine Mounoussamy	PLAINE DES PALMISTES
34. ROYAL BOURBON INDUSTRIE	Daniel Moreau	BRAS PANON
35. DOM HYGIENE INDUSTRIE	Marc MOYANO	ST-BENOIT
36. ABC CONSTRUCTION METALLIQUE	Stéphane DURAND	ST-BENOIT
37. ACB CONTROLE TECHNIQUE	Madame RAMSAMY	ST-BENOIT
38. STMMI (Société Travaux Multiples en Maisons Individuelles)	Monsieur FOUDRIN	ST-BENOIT
39. HOTEL LA FOURNAISE	Monsieur Philippe PAYET	STE-ROSE
40. SUPERETTE CHAN IN CHUN	Monsieur CHAN IN CHUN	STE-ROSE

Annexe 5 : LISTES DES ORGANISMES DE LA FPC DE L'EST (hors auto-écoles et lycées professionnels)

(Source Formanoo)

	COMMUNE	NOM	DOMAINES INTERVENTION
1	ST BENOIT	ACH FORMATION	Prévention des risques professionnels - Secourisme
2	ST BENOIT	AFR	Prévention des risques professionnels - Secourisme
3	ST BENOIT	CFPPA FORMA TERRA - Site de Saint-Benoît	CFA - Secteur agricole et transformation
4	ST BENOIT	CTC DEVELOPPEMENT (Conseil Training Coaching)	RH, santé
5	ST BENOIT	Gold Formation	Services aux personnes, secrétariat, formation générale…
6	ST BENOIT	IFCA	Secteur agricole dans le domaine du végétal
7	ST BENOIT	IRTS	Sanitaire et social
8	ST BENOIT	LOGIKA FORMATION OI	Prestations Pôle Emploi, préparation aux concours, bureautique
9	STE ANNE	Advance Formation & Développement	Prévention des risques professionnels - Secourisme - PRAP
10	STE ANNE	ASC FORMATION	Lutte contre l'illettrisme / Remise à niveau / Développement personnel
11	ST ANDRE	AATI	Lutte contre l'illettrisme - Remise à niveau, …
12	ST ANDRE	ADSL	Aide, conseil, orientation, soutien socioéducatif Animation sportive, culturelle et de loisirs Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle
13	ST ANDRE	ATHENA TRAINING	Comptabilité, droit, gestion, bureautique, secrétariat, langues…
14	ST ANDRE	CEFIP REUNION	Préparation aux concours
15	ST ANDRE	CERFRANCE REUNION - AGC 974	Association de Gestion et de Comptabilité 974
16	ST ANDRE	CFA URMA - Centre de formation de St André	CFA - Secteur bâtiment / TP
17	ST ANDRE	CFER	Préparation aux concours
18	ST ANDRE	CJFM	Management, Marketing, Négociation, Communication, Finance, Leadership, Coaching..
19	ST ANDRE	ECEST (Etudes et Conseils En Sciences et Technologies)	Contrats de professionnalisation et d'apprentissage dans le domaine : Commerce - Gestion - Bureautique
20	ST ANDRE	ENDEMIA FORMATION	Management, Vente, Commerce, Communication, Bureautique, Gestion-Comptabilité, Restauration, Tourisme, Loisirs, Droit social et du travail, Hygiène-Sécurité, Conseil et études en ressources Humaines
21	ST ANDRE	EXIMUS FORMATION	Hygiène - Sécurité - Développement personnel - Informatique - Bureautique - Secrétariat - Espace Vert - Environnement - Aménagement - Commerce - Vente - Action sociale - Service à la personne
22	ST ANDRE	FCA REUNION	Bureautique, informatique
23	ST ANDRE	GALLEE THERESE	Santé et sécurité au travail, PRAP
24	ST ANDRE	GAOI - Gestion Administrative Océan Indien	Comptabilité Ressources humaines Paye Creation d'entreprise
25	ST ANDRE	GENIUS FORMATION	Informatique Administratif Langues Social

26	ST ANDRE	LAW HANG Christelle - Apprenti Hôtelier – Formateur indépendant	Employé des étages gouvernante tuteur en entreprise
27	ST ANDRE	MFR de l'Est - Maison Familiale Rurale de l'est	Formations générales : Alphabétisation, lutte contre l'illettrisme, remise à niveau, redynamisation sociale, émergence de projets professionnels Formations techniques : Travaux paysagers, espaces verts, Conduite de l'entreprise agricole, agrotourisme, réduction des intrants, agriculture biologique, Métiers de l'animalerie Maintenance hygiène et locaux
28	ST ANDRE	NEO-FORMATIONS	Informatique- bureautique - Process Communication - Management
29	ST ANDRE	NILGRISS FORMATION	Horticulture - Environnement - Certification CLéA - Service à la personne - Bâtiment
30	ST ANDRE	PREPA-FORMATION	Préparation aux concours - Animation culturelle sportive et de loisirs
31	ST ANDRE	PREVILUX	RAP 2S - PRAP IBC - SST - Habilitation électrique H0 B0 H0V B0V - Manipulation d'extincteurs - Exercice d'évacuation - CAO/DAO Autocad 2D 3D - Aide à l'écriture du dossier unique - Lecture de schéma électrique…
32	ST ANDRE	ROSYNAIL'S	Stylisme ongulaire
33	ST ANDRE	RUN MAKE UP ACADEMY	Maquillage, Onglerie, Modelage, Épilation au fil PAO, Bureautique
34	ST ANDRE	SPL AFPAR - CFPA de Saint-André	Bâtiment - Tertiaire - Hôtellerie-Restauration - Industrie (soudeur)
35	ST ANDRE	TERRAVENIR	Anglais ayant pour but l'insertion professionnel au Australie. Prestation de service dans le domaine de l'environnement.
36	ST ANDRE	YTF	Marketing (relations commerciales auprès des particuliers) - Formation Générale (remise à niveau) : langues ; l'informatique ; alphabétisation
37	BRAS PANON	AJF Formation	Formateur indépendant
38	BRAS PANON	CFS 974	Secourisme
39	BRAS PANON	CSOI	Formation de sophrologues
40	BRAS PANON	ECI - DEMAIN EN MAIN	Economie Sociale et Solidaire, Commerce-Vente, Gardien d'immeuble, Emplois verts
41	BRAS PANON	Institut Réunionnais de Formation et de Développement - IRFD	Agriculture - Agroalimentaire - Aménagement d'espaces touristiques, de loisir et de détente - BTP gros œuvre et second œuvre - NTIC - Savoirs fondamentaux - CléA - LCI
42	BRAS PANON	SYNERGIE OI	Service à la personne - CAP Petite enfance - D.E. Auxiliaire de Vie Sociale - Préparation au concours ATSEM - Titre professionnel Agent de Médiation Informtion Services (dossier de demande d'agrément en cours auprès de la DIECCTE) - Titre professionnel d'Assistant de vie aux familles (dossier de demande d'agrément en cours auprès de la DIECCTE) Environnement
43	PLAINE DES PALMISTES	MFR de La Plaine des Palmistes	Services aux personnes et vente en espace rural. Conduite et gestion de l'exploitation agricole. Production, transformation, commercialisation des produits fermiers. Parcours d'accès à l'emploi.
44	PLAINE DES PALMISTES	PSIE Formation	Sauveteur secouriste du travail (SST). Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP). - Habilitations électriques (HBE). Formation incendie et évacuation des locaux (EPI et ESI). Formation à l'utilisation de logiciels de caisse et commerce (Frontshop) - Formation en bureautique et informatique -
45	PLAINE DES PALMISTES	REUNION ACTION SECURITE	Formation SST et MAC SST - Formation Travaux en hauteur (Port du harnais) - Formation Monteur, utilisation et démontage des échafaudages - Formation habilitation électrique - Formation d'Equipier de première intervention (EPI) - Agrément Formation SSIAP en cours
46	SALAZIE	PETIT DE LA RHODIERE Mireille - MPDLR	Formateur indépendant

Annexe 6 : ETAT DES LIEUX DES PROJETS NON EXHAUSTIF

Projets	Descriptif sommaire du projet
CHANTIER PIC (Plan d'investissement compétences) développé par la Chambre d'Agriculture de l'Est, en collaboration avec le CFPPA.	Recueil des besoins de terrain des exploitants agricoles pour proposer des formations ad hoc.
Création d'un GEIQ labellisé AGRI 974 (2020), mis en place par la Chambre d'Agriculture, accompagné par la DIECCTE et la maison de l'Emploi Nord / le CRGE.	Ce projet va permettre de former des salariés agricoles sous forme d'apprentissage sur les exploitations adhérentes.
Matinées de l'emploi agricole : Projet mis en œuvre par la Chambre d'Agriculture de l'Est en 2015, en collaboration avec la DAAF, Pôle Emploi, la CAF, la CGSS et la DIECCTE, coopératives et enseignement.	L'objectif est d'informer, recenser et mettre en relation les demandeurs d'emploi et le monde agricole.
Projet de PTCE à Salazie	L'idée est de développer la filière de la fibre végétale. Valoriser la vannerie du vacoa, Contribuer au développement touristique du territoire, Soutenir les acteurs de la vannerie du vacoa dans leur développement, Créer des emplois dans la filière de la fibre végétale, Développer une démarche collaborative entre les différents acteurs de la tresse, Changer le regard du public envers l'artisanat du tressage, Moderniser le métier de la vannerie du vacoa.
Projet Méti-Tresse à Bras-Panon	Valorisation la fibre du Vacoa et de l'artisanat qui s'y rattache.
Ateliers et Chantiers d'insertion, portés par l'ARDIE sur le territoire de l'Est depuis 2020.	Il s'agit de mettre en place un garage social, des chantiers d'horticultures, de rénovations de bâtiments et des ateliers sur l'informatique et l'économie circulaire, afin de permettre la réinsertion de publics isolé de l'emploi. Ces ACI leur permettent de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel et de s'approprier les réflexes du milieu professionnel.
AJIR 974, porté par PRODIJ.	Programme de soutien à l'engagement et aux initiatives des jeunes qui s'appuie sur un réseau de structures associatives réparties sur toute l'île et qui offre un accompagnement personnalisé à un jeune ou à un collectif, auteur et acteur d'un projet professionnalisant ou d'utilité sociale.

KISAMILE porté par PRODIJ, avec le soutien des acteurs économiques sociaux, de l'insertion et de l'emploi de La Réunion.	Projet qui propose une alternative aux jeunes qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail et qui ne présentent pas les qualifications ou l'expérience adéquate pour faire la différence lors du recrutement. Développement d'un outil qui valorisera les compétences issues de l'éducation informelle et non formelle, transposables en milieu professionnel.
GEIQ TOURISME, porté par la CIREST en collaboration avec l'URSIAE	Programme de formation et qualification pour les professionnels du tourisme de l'est.
Projet de développement de l'aquaponie	L'aquaponie est une méthode de culture de poissons et de plantes dans le même système. Les déchets produits par les poissons sont utilisés comme source de nutriments par les plantes, ce qui maintient un environnement sain pour les poissons.
Projets relatifs aux ressources naturelles et à l'agroalimentaire portés par la CIREST et la Région.	Développement de la production locale fruitière pour export, de la production d'eau de source pour export, d'eau profonde océanique ;
Projet « Terre industrie » portée par la Commune de Saint-André	Avancement à vérifier
Projet Porte de Parc, porté par la CIREST sur les communes de Salazie, Sainte-Rose et La Plaine-des-Palmistes	Attente du plan d'action définitif.
Projet de développement de la filière Bois et de l'Artisanat Pôle Bois	L'idée était de structurer la filière de la récolte à la fabrication de produits et de former et autonomiser les personnes et participer à l'épanou*issement* sur le secteur marchand de l'activité. Peu de résultats et de candidats.
Projet de développement du numérique. « St-André numérique »	
Projet d'éco techno-port de bois rouge porté par la CIREST et la Région.	Abandon partiel du projet prévisible
Projet relatif au développement énergétique	Pour promouvoir les ETM, le photovoltaïque, l'éolien, le traitement et le recyclage des déchets, le biomasse …

Projet Cité Formation porté par la commune de Saint-Benoit	A faire connaître. Un projet qui reste à préciser et qui permettrait de mettre des locaux à disposition des organismes de formation, sur Saint-Benoît et Bras Panon.
« La Route des Hauts »	Devrait permettre de relier les communes isolées, rendre davantage attractif le bassin Est
Digital économie	Mettre en place des formations délocalisées avec des salles équipées dans les communes (comme à Salazie). Dans le même ordre d'action, la Cité de la Formation est un autre projet qui devrait ramener la formation dans les communes de l'Est
Projets de renouvellement urbain de Saint-Benoît (Rive gauche) et de Saint-André Centre-ville	« Construire la ville sur la ville », rénover les logements, les réseaux et l''espace public dans le cadre du NPNRU (nouveau programme national de renouvellement urbain)
Projet d'exploitation de la carrière de Dioré	Prévue notamment pour la nouvelle route du littoral

Annexe 7 : PROJET QUESTIONNAIRE ENTREPRISE

QUESTIONNAIRE ENTREPRISES GPEC TERRITOIRE EST DE LA REUNION (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) 2020

Diecte RÉUNION

Comment accompagner le développement économique de l'arrondissement Est de La Réunion ? Comment identifier les besoins actuels et à venir en matière d'emplois et de compétences dans les communes concernées (Bras-Panon, La Plaine-des-Palmistes, Saint-André, Saint-Benoît, Sainte-Rose et Salazie) ?

Et aujourd'hui, selon vous, comment la crise sanitaire va-t-elle impacter votre activité et celle du territoire, votre manière de travailler ? A court, moyen ou long termes ?

Pour répondre à ces questions et mettre en œuvre des actions ou expérimentations bénéfiques à tous (entreprises, jeunes, demandeurs d'emploi…) la DIECCTE et la Sous-préfecture de Saint-Benoît ont mandaté le cabinet INOV CONSEIL pour réaliser un diagnostic partagé.

Cette démarche est la vôtre ! Votre avis est essentiel ! Merci de consacrer 20 minutes de votre temps pour participer à ce diagnostic, en répondant à ce questionnaire en ligne.

Les résultats de cette enquête pourront vous être communiqués et des réunions d'échanges thématiques seront proposées à tous les acteurs qui souhaiteront se mobiliser pour engager des actions concertées.

Pour toute question sur cette enquête ou ayant trait à l'exercice des droits d'accès au sens de la loi Informatique et Libertés, vous pouvez vous adresser au cabinet INOV CONSEIL : info@inov-conseil.fr , 0262 20 20 40

THEMATIQUE 1: Présentation des activités et des caractéristiques de l'entreprise

1. Fonction de la personne interrogée

- ○ Dirigeant
- ○ Cadre d'exploitation
- ○ Cadre administratif
- ○ Gestionnaire des Ressources Humaines (GRH, DRH…)
- ○ Autre

2. Quelle est la date de création de votre structure ?

- ○ Moins d' 1 an
- ○ Entre 1 à 5 ans
- ○ Entre 5 à 10 ans
- ○ Entre 10 à 20 ans
- ○ Depuis plus de 20 ans

3. Quelle est votre branche d'activité principale ?

- ☐ Agriculture
- ☐ Agroalimentaire
- ☐ Banque/Finance/Assurance
- ☐ Bois/Papier/Carton/Imprimerie
- ☐ BTP/Matériaux de construction
- ☐ Chimie/Parachimie
- ☐ Commerce/ Distribution/ Négoce
- ☐ Communication et Médias
- ☐ Electronique/ Electricité
- ☐ Etudes et conseil
- ☐ Industrie pharmaceutique
- ☐ Informatique/Télécoms/Internet
- ☐ Machines et équipements/Automobile
- ☐ Métallurgie/Travail du métal
- ☐ Plastique/Caoutchouc
- ☐ Service aux entreprises
- ☐ Textile/Habillement/Chaussure
- ☐ Transports/ Logistique
- ☐ Tourisme/ Loisirs
- ☐ Recherche/ Santé
- ☐ Service à la personne
- ☐ Formation
- ☐ Autre

4. Quelle est la taille de votre structure?

- ○ Aucun salarié
- ○ de 1 à 9 salariés
- ○ de 10 à 19 salariés
- ○ de 20 à 49 salariés
- ○ plus de 50 salariés

5. Dans quelle commune est implanté votre établissement principal ?

- ○ Bras-Panon
- ○ La Plaine-des-Palmiste
- ○ Saint André
- ○ Saint Benoît
- ○ Sainte Rose
- ○ Salazie
- ○ Autre

6. Ou indiquez votre code APE

1

QUESTIONNAIRE ENTREPRISES GPEC TERRITOIRE EST DE LA REUNION (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) 2020

Diecte RÉUNION

7. Quels sont vos principaux clients ?

- ☐ Particuliers
- ☐ Entreprises privées
- ☐ Collectivités-services publics
- ☐ Clients à l'export
- ☐ Sociétés publiques-SEM
- ☐ Associations
- ☐ Autre

Thématique 2 : Evolution et perspectives d'évolution des activités

8. Sur les 2 dernières années, comment a évolué globalement votre activité ?

- ○ Baisse de l'activité
- ○ Stabilité
- ○ Hausse de l'activité

9. Selon vous, ces évolutions sont dues à :

- ☐ Une modification de la demande - commande
- ☐ Une évolution de la règlementation
- ☐ Une évolution de la consommation, des attentes des clients
- ☐ Une évolution de la technologie
- ☐ Un développement de nouvelles activités
- ☐ Une concurrence exacerbée
- ☐ Un manque d'innovation
- ☐ La capacité d'innovation
- ☐ La capacité à s'adapter au marché
- ☐ Un manque de moyens (humains, matériels, financiers)
- ☐ Une concurrence peu active ou absente
- ☐ Un investissement dans des moyens humains, matériels et/ou financiers)
- ☐ Autre

Merci de classer par ordre d'importance

Avant la crise COVID 19

10. Début 2020 (avant la crise COVID 19), de manière globale, estimez-vous que votre situation était :

- ○ Stable et pérenne
- ○ Stable mais au futur incertain
- ○ Délicate
- ○ Très difficile

11. Pensiez-vous que vos activités allaient être amenées à évoluer d'ici 2 à 5 ans ?

- ○ Oui
- ○ Plutôt oui
- ○ Ne sais pas
- ○ Non
- ○ Plutôt non

12. Envisagiez-vous de faire évoluer votre activité à horizon 2021-2025 ?

- ○ Oui
- ○ Plutôt oui
- ○ Ne sais pas
- ○ Non
- ○ Plutôt non

13. Si oui, pensiez-vous avoir les moyens (humains, techniques, financiers) pour accompagner cette évolution?

- ○ Oui
- ○ Plutôt oui
- ○ Ne sais pas
- ○ Non
- ○ Plutôt non

14. Veuillez préciser vos besoins

Après la crise COVID 19

15. La crise COVID 19 aura-t-elle un impact négatif important sur votre activité à court/moyen terme ?

- ○ Oui
- ○ Plutôt oui
- ○ Ne sais pas
- ○ Non
- ○ Plutôt non

16. Précisez

17. Si oui, quelles sont les principales mesures correctives que vous envisagez à horizon 2021-2025 ?

18. Pensez-vous avoir les moyens (humains, techniques, financiers) pour les mettre en œuvre?

- ○ Oui
- ○ Plutôt oui
- ○ Ne sais pas
- ○ Non
- ○ Plutôt non

19. Veuillez préciser vos besoins

Thématique 4 : Coopérations, collaborations professionnelles

20. Collaborez-vous avec d'autres structures de l'Est ?

- ○ Très souvent
- ○ Assez souvent
- ○ Occasionnellement
- ○ Jamais
- ○ Rarement

21. Si oui, quelle est la nature de votre coopération/ collaboration ?

- ○ Mutualisation de fonctions support (RH, comptabilité…)
- ○ Enrichissement, complémentarité de compétences, mutualisation de personnel (emplois partagés)
- ○ Coopération économique dans le cadre d'un marché (co-traitance, sous-traitance)
- ○ Mutualisation de formations
- ○ Partage d'expériences, d'idées, échanges sur l'attractivité du métier, du territoire (ex: réseau territorial d'entreprises, association de commerçants…)
- ○ Autre

22. Si vous ne collaborez pas avec d'autres structures de l'Est, souhaiteriez-vous le faire ?

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Ne sais pas

QUESTIONNAIRE ENTREPRISES GPEC TERRITOIRE EST DE LA REUNION (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) 2020

Thématique 3 : Situation de l'emploi

23. Employez-vous des salariés?

- ○ Oui
- ○ Non

24. Quel est votre effectif global actuel ?

- ○ 1
- ○ Entre 2 et 5
- ○ Entre 6 et 10
- ○ Entre 11 et 20
- ○ Entre 21 et 40
- ○ Entre 41 et 50
- ○ Plus de 50
- ○ Plus de 100
- ○ Plus de 250

25. Vous employez des :

- ☐ Ingénieurs/ Cadres / Assimilés cadres (IAC)
- ☐ Techniciens / Agent de maîtrise / Encadrement de proximité
- ☐ Employé
- ☐ Ouvriers qualifiés
- ☐ Ouvriers non qualifiés
- ☐ Autre

26. Quel est l'âge moyen des salariés ?

- ○ Moins de 25 ans
- ○ Entre 25 et 34 ans
- ○ Entre 35 et 49 ans
- ○ Entre 50 et 64 ans
- ○ + de 65 ans

27. Quels sont les types de contrats les plus fréquents dans l'entreprise ?

- ☐ CDI
- ☐ CDD
- ☐ CDI DE CHANTIER / DE PROJET

28. Vous employez des salariés :

- ☐ A temps complet
- ☐ A temps partiel

29. Vous employez des salariés sous contrat :

- ☐ d'Apprentissage
- ☐ de Professionnalisation
- ☐ d'Interim
- ☐ Autre

30. Si vous avez recours à intérim, quelle en est la fréquence ?

- ○ Jamais
- ○ Rarement
- ○ Occasionnellement
- ○ Assez souvent
- ○ Très souvent

31. Employez-vous des personnes en situation de handicap ?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

33. Si oui, combien de TH (travailleurs handicapés) employez-vous ?

32. Si oui, sur quels types de postes employez-vous des TH ?

Thématique 5 : Besoins en Emploi et Compétences

34. Au sein de votre structure, quelle est la personne en charge des RH et de la formation ?

○ Chef-e d'entreprise ○ DAF-RAF - Comptable ○ DRH-RRH-GRH
○ Assistant-e administratif-ve - Secrétaire de direction - Agent administratif ○ Prestataire externe (Expert-comptable - consultante...) ○ Autre

35. Les mouvements de personnel sont-ils importants ? (turn-over/entrées-sorties>20% par an)

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

36. Combien avez-vous réalisé d'embauches sur les 2 dernières années ?

○ Aucune ○ Moins de 5 ○ Entre 5 et 10
○ Entre 11 et 20 ○ Plus de 20

37. Si vous avez embauché, vous avez recruté dans le cadre d'un :

☐ Remplacement d'un salarié absent (congés payés, congés sans solde, maladie longue durée, maternité, congés parental...) ☐ Remplacement suite au départ d'un salarié (démission, licenciement, retraite...) ☐ Création de poste
☐ Surcroît temporaire d'activité ☐ Forte évolution de l'activité ☐ Activité saisonnière

38. Dans les 5 ans à venir, vous estimez que votre effectif va :

○ Fortement augmenter ○ Faiblement augmenter ○ Rester stable
○ Fortement baisser ○ Faiblement baisser

39. Combien de départs en retraite prévoyez-vous dans les 5 ans à venir ?

○ Aucun ○ 1 ○ 2 à 5
○ + de 5 ○ Autre

I-nov conseil
QUESTIONNAIRE ENTREPRISES GPEC TERRITOIRE EST DE LA REUNION (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) 2020
Dieccte RÉUNION

40. Combien de recrutements prévoyez-vous dans les 5 ans à venir ?

○ Aucun ○ 1 ○ 2 à 5
○ + de 5

41. Si vous envisagez d'embaucher des salariés, dans quelles catégories professionnelles recruterez-vous ?

☐ Ingénieurs - Cadres ☐ Agents de maîtrise ☐ Employés
☐ Ouvriers qualifiés ☐ Ouvriers non qualifiés ☐ Apprentis/ Contrats de professionnalisation

42. Dans les 5 prochaines années, pensez-vous que votre métier et les compétences associées vont évoluer ?

○ Oui ○ Plutôt oui ○ Ne sais pas
○ Non ○ Plutôt non

43. Si oui, certains de vos métiers vont-ils être en recul ou disparaître ?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

44. Pouvez-vous préciser quels seront les métiers qui vont être en recul ou disparaître ?

45. Si oui, certains métiers vont-ils émerger, se développer fortement?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

46. Pouvez-vous préciser quels seront les métiers qui vont émerger, se développer ?

Thématique 6 : Le recrutement

47. Quelles compétences attendez-vous en priorité lors du recrutement d'un cadre ?

- ☐ La connaissance des savoirs de base (lire, écrire, compter)
- ☐ La connaissance des savoirs métier
- ☐ Une qualification ou un niveau d'étude minimum
- ☐ Des aptitudes relationnelles et un savoir-être (autonomie, capacité à travailler en équipe...)
- ☐ De la motivation vis-à-vis de l'emploi, de l'activité exercée
- ☐ L'aptitude à atteindre des objectifs, des résultats rapidement
- ☐ Un savoir-faire technique, de l'expérience sur le poste
- ☐ Le respect des valeurs
- ☐ La mobilité géographique
- ☐ Autre

48. Pour le recrutement de vos cadres, pouvez-vous préciser le niveau de qualification/ de diplôme attendu ?

- ☐ Aucun diplôme
- ☐ CAP/BEP
- ☐ BAC - BAC PRO - BREVET PROFESSIONNEL
- ☐ BAC + 2
- ☐ BAC+ 3
- ☐ BAC+ 4 et +
- ☐ Autre

49. Quelles compétences attendez-vous en priorité lors du recrutement d'un technicien - agent de maîtrise ?

- ☐ La connaissance des savoirs de base (lire, écrire, compter)
- ☐ La connaissance des savoirs métier
- ☐ Une qualification ou un niveau d'étude minimum
- ☐ Des aptitudes relationnelles et un savoir-être (autonomie, capacité à travailler en équipe...)
- ☐ De la motivation vis-à-vis de l'emploi, de l'activité exercée
- ☐ L'aptitude à atteindre des objectifs, des résultats rapidement
- ☐ Un savoir-faire technique, de l'expérience sur le poste
- ☐ Le respect des valeurs
- ☐ La mobilité géographique
- ☐ Autre

50. Pour le recrutement de vos techniciens-agents de maîtrise, pouvez-vous préciser le niveau de qualification/ de diplôme attendu ?

- ☐ Aucun diplôme
- ☐ CAP/BEP
- ☐ BAC - BAC PRO - BREVET PROFESSIONNEL
- ☐ BAC + 2
- ☐ BAC+ 3
- ☐ BAC+ 4 et +
- ☐ Autre

QUESTIONNAIRE ENTREPRISES GPEC TERRITOIRE EST DE LA REUNION (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) 2020

Diecte RÉUNION

51. Quelles compétences attendez-vous en priorité lors du recrutement d'un ouvrier ou d'un employé ?

- ☐ La connaissance des savoirs de base (lire, écrire, compter)
- ☐ La connaissance des savoirs métier
- ☐ Une qualification ou un niveau d'étude minimum
- ☐ Des aptitudes relationnelles et un savoir-être (autonomie, capacité à travailler en équipe...)
- ☐ De la motivation vis-à-vis de l'emploi, de l'activité exercée
- ☐ L'aptitude à atteindre des objectifs, des résultats rapidement
- ☐ Un savoir-faire technique, de l'expérience sur le poste
- ☐ Le respect des valeurs
- ☐ La mobilité géographique
- ☐ Autre

52. Pour le recrutement de vos ouvriers ou employés, pouvez-vous préciser le niveau de qualification/ de diplôme attendu ?

- ☐ Aucun diplôme
- ☐ CAP/BEP
- ☐ BAC - BAC PRO - BREVET PROFESSIONNEL
- ☐ BAC + 2
- ☐ BAC+ 3
- ☐ BAC+ 4 et +
- ☐ Autre

53. Envisagez-vous de recruter des travailleurs handicapés ?

- ○ Oui, tout à fait
- ○ Oui, selon le(s) poste(s)
- ○ Non, postes pas adaptés
- ○ Ne sais pas
- ○ Autre

54. Rencontrez-vous des difficultés à recruter sur vos métiers?

- ○ Toujours
- ○ Souvent
- ○ Parfois, selon les profils
- ○ Jamais

55. Quelles sont les principales difficultés rencontrées quand vous devez recruter?

- ☐ Inadéquation entre la qualification des candidats et le poste (compétence, expérience, motivation
- ☐ Pénurie de candidats
- ☐ La spécificité de votre besoin (polyvalence, poly-compétences...)
- ☐ Difficulté à avoir accès aux demandeurs d'emploi, aux candidats
- ☐ Manque de temps, de savoir-faire pour sélectionner les candidats
- ☐ Manque d'attractivité du métier
- ☐ Forte concurrence entre les employeurs
- ☐ Manque d'attractivité du territoire Est
- ☐ Des candidats non mobiles
- ☐ Manque d'efficacité des acteurs de l'emploi à mettre ne relation les employeurs et les demandeurs d'emploi
- ☐ Manque d'informations sur les aides à l'embauche
- ☐ Inadéquation entre la formation professionnelle et les besoins des employeurs
- ☐ Exigence des candidats sur la rémunération
- ☐ Autre

56. Avez-vous eu recours à un de ces dispositifs ou à d'autres aides à l'emploi ?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

57. Comment gérez-vous ces difficultés ?

☐ Recrute hors du territoire de la Réunion
☐ recrute en priorité sur la base du comportement, de la motivation du candidat
☐ Propose de la formation complémentaire en externe
☐ Propose de la formation complémentaire en interne (tutorat, compagnonnage, formation en situation de travail...)
☐ Fait appel à des intérimaires
☐ Mutualise certains postes avec d'autres structures
☐ Ne recrute pas
☐ Autre

58. Connaissez-vous les dispositifs d'aide au recrutement, à l'embauche ou à l'insertion professionnelle (POEI, POEC, AFPR, PMSMP, contrats de professionnalisation d'un demandeur d'emploi, dispositifs PEC/CUI-CAE, recrutement ou maintien dans l'emploi d'un TH, Emplois Francs...) **?**

○ Oui ○ Oui mais partiellement ○ Non

Thématique 7 : Formation professionnelle et développement des compétences

59. Selon vous, dans votre métier, la formation professionnelle initiale prépare-t-elle suffisamment les jeunes et demandeurs d'emploi aux besoins de l'entreprise ?

○ Tout à fait ○ Plutôt oui ○ Plutôt non
○ Pas du tout

60. Pensez-vous que l'alternance/l'apprentissage soient des solutions adaptées pour répondre à vos besoins en compétences ?

○ Tout à fait ○ Plutôt oui ○ Plutôt non
○ Pas du tout

61. Avez-vous proposé de la formation professionnelle continue à vos salariés sur les 2 dernières années ?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

62. Pour vous, la formation professionnelle continue est un moyen de :

☐ Répondre à des obligations réglementaires
☐ Développer des compétences
☐ Maintenir un salarié dans l'emploi
☐ Renforcer la compétitivité-performance-qualité
☐ Innover
☐ Accompagner les changements
☐ Autre

QUESTIONNAIRE ENTREPRISES GPEC TERRITOIRE EST DE LA REUNION (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) 2020

63. Pensez-vous que, globalement, vos salariés possèdent les compétences suffisantes pour exercer leur fonction?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

64. Si non, dans quels domaines devraient-ils développer des compétences, en priorité ?

☐ Techniques (en lien avec l'activité principale), savoir-faire métier
☐ Savoirs-faire associés : numérique/informatique, langue, organisation (gestion du temps, mode projet), communication, Qualité, hygiène, environnement, veille...)
☐ Comportement et savoir-être
☐ Management, animation d'équipes
☐ Commerce, contact client, relationnel
☐ Autre

65. Pour développer les compétences, vous privilégiez en priorité :

☐ La formation externe
☐ La formation interne (tutorat, compagnonnage, alternance, AFEST)
☐ La formation à distance
☐ Aucune

66. Quels sont les principaux axes de formation prévus pour les 2-3 ans à venir ?

☐ Technique, Métier
☐ Sécurité
☐ Gestion du personnel/ RH / Droit social
☐ Commercial, Vente
☐ Qualité, Hygiène, Environnement
☐ Gestion/ Juridique/ Comptabilité / Financier
☐ Communication / Marketing
☐ Numérique
☐ Management
☐ Organisation du travail
☐ Stratégie
☐ Autre

67. Lorsque le besoin est identifié, trouvez-vous facilement la formation qui correspond à vos besoins ?

○ Oui ○ Non ○ Ne sais pas

68. Si non, pourquoi ? L'offre de formation est-elle :

☐ Inadaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise
☐ Inadaptée au profil des salariés
☐ Difficile d'accès géographiquement (problème de mobilité)
☐ Inadaptée au regard de vos contraintes organisationnelles
☐ Couteuse au regard des difficultés de financement
☐ Inexistante (formation spécifique)
☐ Non identifiable (manque d'informations, de ressources, d'interlocuteurs...)

69. Connaissez-vous les dispositifs liés à la formation professionnelle (services des OPCOs, CPF, VAE, alternance, apprentissage...)

○ Tout à fait ○ Plutôt oui ○ Plutôt non
○ Pas du tout

70. Seriez-vous prêt à envisager la mutualisation de certaines formations avec d'autres employeurs du territoire (quel que soit leur champ d'activité) ?

○ Tout à fait ○ Plutôt oui ○ Ne sais pas
○ Plutôt non ○ Pas du tout

11

Thématique 8 : Contact entreprise

71. *Si vous ne souhaitez pas aller plus loin, vous pouvez terminer l'enquête maintenant en cochant "Non". Voulez vous répondre aux questions suivantes ?*

○ Oui ○ Non

72. **Dans le cadre de cette enquête, vous souhaitez :**

- ○ Recevoir les résultats de cette enquête
- ○ Etre informé des prochaines étapes de cette démarche
- ○ Participer aux travaux et échanges donnant suite à cette enquête
- ○ Autre

73. Nom de l'entreprise	74. Nom du contact

75. Adresse mail	76. Contact téléphonique

77. **Commentaires**

78. **Consentement à l'utilisation des données :**

○ **Oui** En soumettant ce formulaire, j'accepte que les informations saisies soient utilisées à la seule fin de l'étude de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale du Territoire Est. Ces données seront anonymisées pour être restituées de manière globale. Nous vous informons qu'à tout moment, vous pouvez retirer votre consentement par mail à l'adresse suivante : info@inov-conseil.fr.

Afin de garantir l'anonymat des questionnaires complétés, l'hébergement des données, le traitement et l'analyse *des réponses seront réalisés par le cabinet de conseil INOV CONSEIL, par le biais du serveur du logiciel* d'enquête Sphinx. Les données seront conservées 6 mois, au-delà de la fin de la mission en cours.

« Le contexte est difficile mais la crise est aussi un révélateur de formidables capacités d'adaptation et d'innovation » (Muriel Pénicaud).

Nous vous remercions pour votre participation et nous comptons sur votre contribution pour proposer des actions et expérimentations utiles au soutien et au développement de l'emploi et des compétences pour le territoire Est et pour la Réunion.

Annexe 8 : PROJET QUESTIONNAIRE DEMANDEURS D'EMPLOIS

Enquête auprès des demandeurs d'emploi

Madame / Monsieur,
Dans le cadre d'une action emploi-compétences portée par la DIECCTE de La Réunion, nous vous remercions de compléter ce questionnaire de 5-10 min, vous nous aiderez à comprendre les attentes des demandeurs d'emploi de l'Est.

1. À quelle tranche d'âge appartenez-vous ?

Moins de 18 ans
18 - 24 ans
25 - 44 ans
45 - 64 ans
Plus de 64 ans

2. Quel est votre statut professionnel actuel ?

Employé(e) à temps plein
Employé(e) à temps partiel
Chômeur/euse
Autoentrepreneur/euse
Etudiant(e)
Retraité(e)

3. Quel est le niveau de votre formation ?

Primaire
Secondaire sans le BAC
Secondaire avec le BAC
Post-secondaire non-supérieur
Supérieur de cycle court (ex.: DEUG, BTS, DUT, DÉC technique)
Licence
Master
Doctorat
Formation non définissable par les niveaux (Précisez)

4. Quel(s) emploi (s) recherchez-vous en priorité ?

Pourquoi, précisez :

5. Dans quel secteur professionnel souhaiteriez-vous travailler ?

Secteur public
Secteur privé
Emploi indépendant / Création d'entreprise
Sans préférence

6. Dans quel environnement souhaiteriez-vous travailler ?

À l'extérieur, En contact avec la nature
À l'intérieur, dans un bureau calme
Dans un endroit animé, avec plein de gens intéressants
En contact avec du public
Autre (Précisez) :

Quand vous recherchez un emploi, quels sont pour vous les critères les plus importants pour postuler (classer du plus important au moins important) :

Les horaires, les conditions de travail
La rémunération / les avantages en nature (Comité d'entreprise, Mutuelle, tickets restaurants…)
La distance avec le domicile
Le type de contrat (CDD, CDI, alternance, apprentissage…)
La durée du travail (temps plein, temps partiel…)
L'intérêt du travail, des tâches à réaliser
Les valeurs de l'entreprise
L'employeur
L'environnement de travail
Les relations au travail
Autre ? (Précisez)

Quel temps de trajet maximal (aller et retour) êtes-vous prêt à faire chaque jour pour un emploi ?

Moins de 30 mn | Entre 1/2h et 1 heure | Entre 1 heure et 2h | Plus de 2h

Accepteriez-vous de déménager pour trouver un emploi ?

Oui | **Non** | **Ne sait pas**

Citez trois métiers dans lesquels vous n'accepteriez pas un emploi :

Pourquoi, précisez :

11. Citez trois secteurs d'activité ou 3 métiers qui, selon vous, recrutent actuellement :

Citez les 3 qualités principales attendues par un recruteur

Annexe 9 : COMPTE-RENDU DU COMITE DE PILOTAGE ET SUPPORTS DE PRESENTATION COPIL ET SPEP (Cf. dossier COPIL et SPEP)

Annexe 10 : EMARGEMENTS COPIL – ENTRETIENS EXPLORATOIRES ET ATELIERS (Cf. dossier entretiens exploratoires)