



Travaux diagnostic CPRDFOP 2024-2030

La Réunion

2024-2025

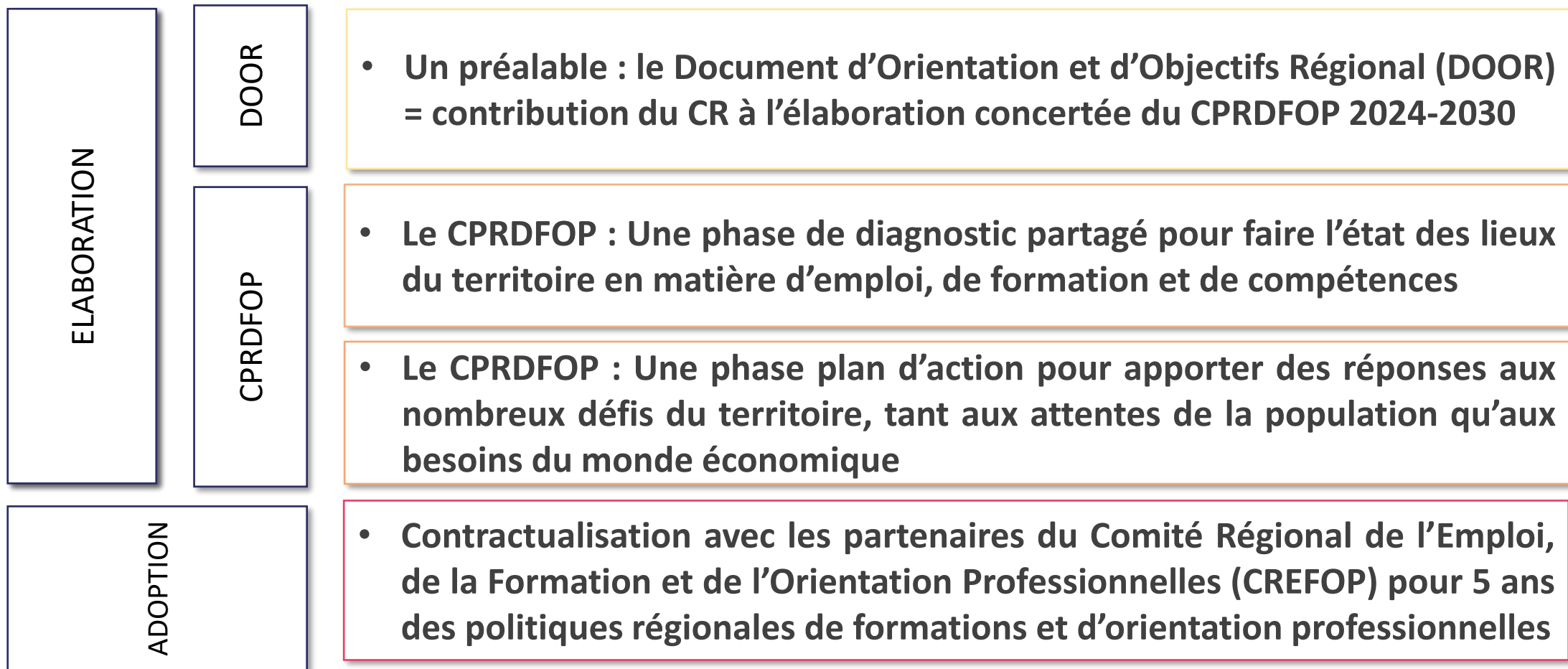
**CPR
DFOP**

LA RÉUNION

**Contrat de Plan Régional
de Développement Des Formations
et de l'Orientation Professionnelles**

Propos préalables : Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) de La Réunion

Un document stratégique pour le territoire avec différentes étapes prévues pour son élaboration :



Mise en œuvre du plan d'actions partenariales à l'horizon 2030

UNE NOUVELLE GOUVERNANCE TERRITORIALISEE POUR L'EMPLOI A LA REUNION

Issue de la Loi pour le Plein Emploi du 18 décembre 2023 et adaptée au contexte local

COMITES TERRITORIAUX POUR
L'EMPLOI

CREFOP

COMITE REGIONAL DE L'EMPLOI DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

COMMISSION 1 = Comité Territorial pour l'Emploi= FUSION du CRPE (Comité Régional Pour l'Emploi) et du CDE (Comité Départemental pour l'Emploi)

COMMISSION 2

COMMISSION 3

CLPE Nord
(Comité Local pour l'Emploi)

CLPE Sud
(Comité Local pour l'Emploi)

CLPE Est
(Comité Local pour l'Emploi)

CLPE Ouest
(Comité Local pour l'Emploi)

La nouvelle gouvernance territorialisée pour l'emploi est instaurée par la Loi pour le Plein Emploi du 18 décembre 2023. Elle prévoit une comitologie sur différents échelons territoriaux.

A La Réunion, l'ordonnance d'application pour les Outre-mer dispose de la possibilité d'une fusion des niveaux régionaux et départementaux. Pour autant, les acteurs locaux souhaitent maintenir l'instance du CREFOP pour garantir le quadripartisme de la gouvernance régionale de l'emploi et de la formation avec une présence renforcée des partenaires sociaux.

Concertation au CREFOP 2023-2024

Les membres du CREFOP

8 nov.
2023

1^{er} fév.
2024

Format : 2 Séminaires des commissions du CREFOP

- Présenter le Document d'Orientation et d'Objectifs Régional (DOOR) aux membres du CREFOP
- Elaborer une contribution du CREFOP sur le diagnostic

InterOPCO 2024

Les délégués régionaux des OPCO

avril 2024

Format : 1 Séminaire d'une matinée à l'hôtel de Région

- Présenter le DOOR aux OPCO
- Faire remonter les études et données en matière d'emplois et de compétences issues des branches professionnelles
- Elaborer une contribution des OPCO au diagnostic du CPRDFOP et amorcer les partenariats Région/ OPCO

Mois de la Formation professionnelle 2024

septembre 2024

Les acteurs de l'EFOP

Format : 2 Séminaires

- Présenter aux acteurs les enjeux de la Région en matière de formation et sa stratégie d'achat de formation
- Présenter les données recueillies
- Interroger les acteurs sur la pertinence des données

Les publics



+1 enquête en ligne

Format 8 ateliers d'une ½ journée dans les 4 bassins d'emploi NORD/SUD/EST/OUEST

- Ateliers/ techniques d'animation type jeux de rôle, personae, immersion, recours d'une facilitatrice graphique et étude image (sondage).
- Interroger les publics en territoire sur les freins à l'emploi et à la formation et formaliser une contribution par bassin d'emploi

Regards croisés sur l'emploi et la formation 2024

Septembre 2024

Les acteurs de l'EFOP et les publics

Format : 4 Séminaires d'une matinée dans les 4 bassins d'emploi NORD/SUD/EST/OUEST

- Présenter les données emplois et formations de Pôle emploi et de la Région de 2023 par bassin
- Interroger les acteurs et les publics en territoire pour faire remonter les besoins en formation et en emploi du monde économique local et laisser s'exprimer les publics sur leurs attentes en matière de formation

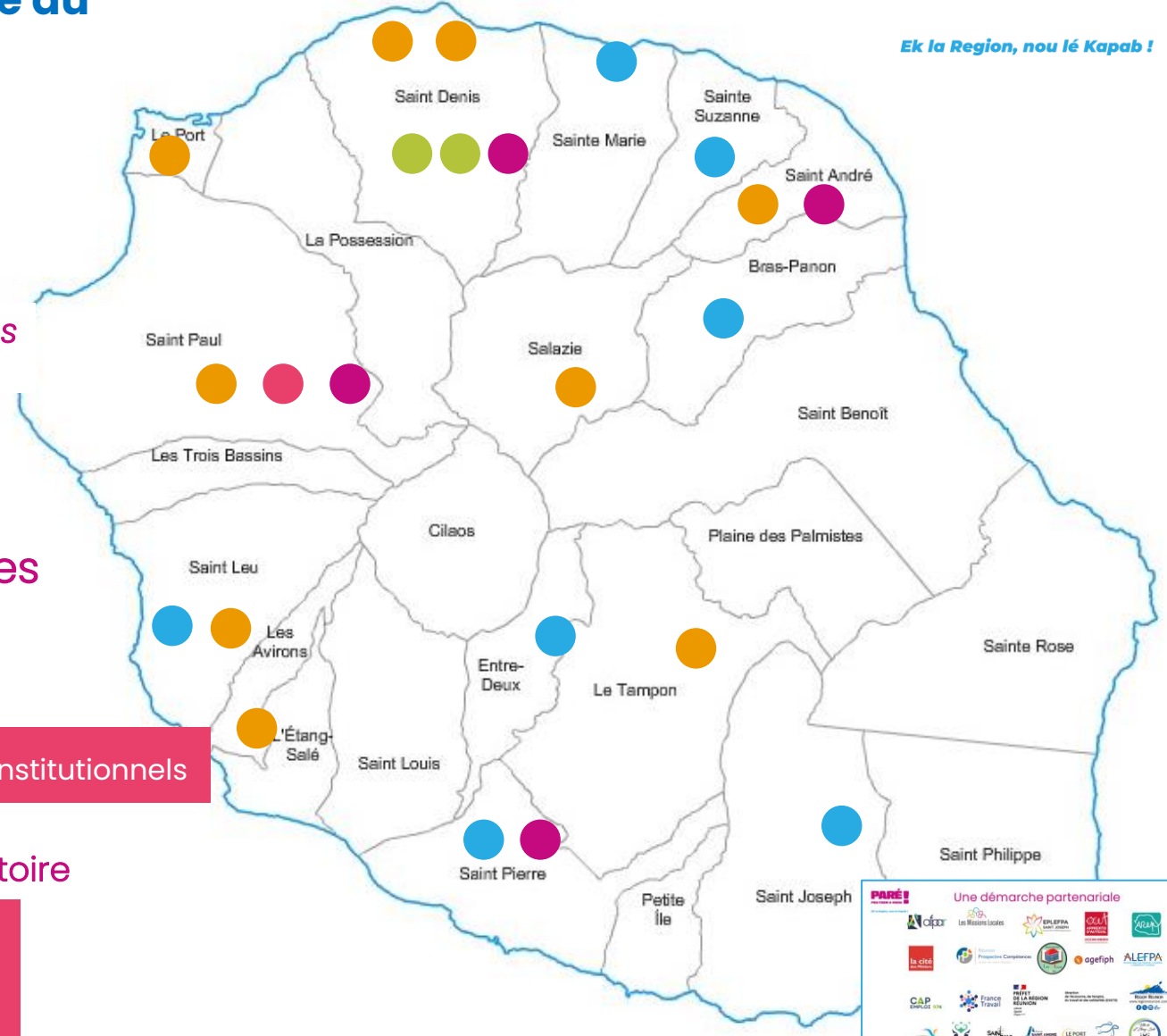
Zoom sur le Mois de la Formation 2024

Une large consultation et un programme riche

6 SEPT > 7 OCT 2024 sur l'ensemble du territoire



Ek la Region, nou lé Kapab !



→ La consultation en ligne **856** contributions des publics en ligne

→ Le lancement LO KAR LORIENTASYON **696 publics rencontrés** sur le Mois de la Formation

→ La visite de sites et d'actions de formation

→ Le lancement de My Job Glasses **150** participants

7 Ateliers publics + de 200 personnes rencontrées

9 Rencontres de proximité

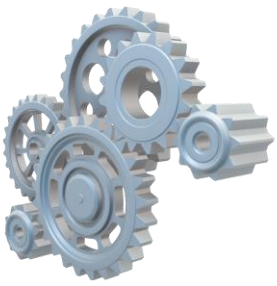
2 Séminaires acteurs Rassemblant **250** professionnels et institutionnels

4 Regards croisés + de 75 personnes mobilisées en territoire

1 Salon de la formation, de l'orientation et de l'emploi

550 visiteurs sur la matinée
22 entreprises
18 organismes de formation





Trame diagnostic CPRDFOP 2024-2030 La Réunion



Fiches publics

- Jeunes (p.10)
- Seniors (p.19)
- Porteurs de handicap (p.26)
- Femmes (p.33)
- Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) (p.43)

Analyse sociologique des publics



Fiches thématiques

- Chômage (p.51)
- Mobilité (p.53)
- Logement (p.55)
- Précarité (p.56)
- Garde d'enfants (p.57)
- Santé (p.58)
- Difficultés à l'écrit en langue française (p.59)
- Innumérisme et Illectronisme (p.60)
- Décrochage scolaire (p.61)

Freins à l'emploi et à la formation



Fiches territorialisées

- National (p.64)
- Régional (p.67)
- Nord (p.76)
- Est (p.79)
- Sud (p.82)
- Ouest (p.85)

Répertoire des prospectives emplois-compétences



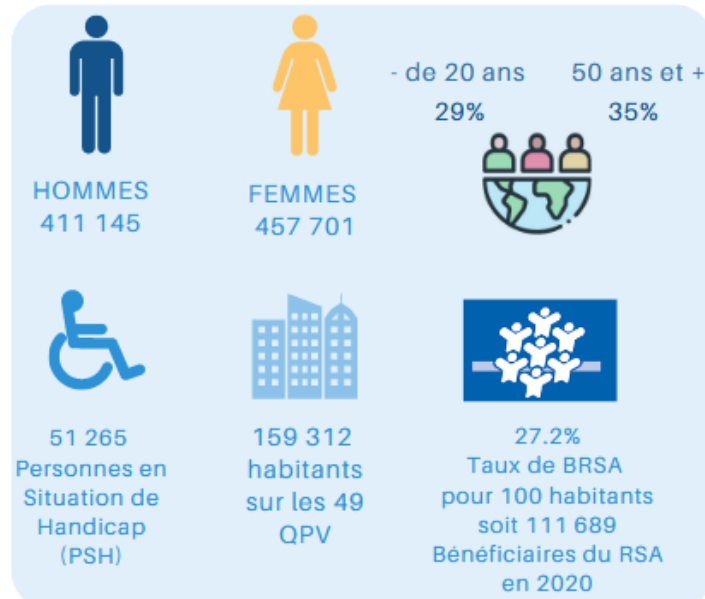
Fiches sectorielles

- BTP/Bâti tropical
- Economie bleue
- Agroalimentaire
- Tourisme
- Numérique
- Energies Renouvelables
- Aéronautique
- Industries culturelles et créatives
- Spectacle vivant

La population Réunionnaise

Données clefs générales

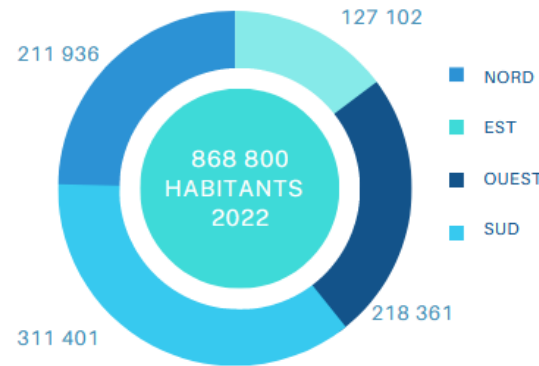
Typologie de la population Réunionnaise en 2021



Sources: Insee Recensement de la population 2019-2020/ estimation de la population 2022/ MDPH 2018/ caf Réunion 2021/ Plan d'Insertion Départemental 2022-2024

Un déséquilibre démographique Est/Sud marqué

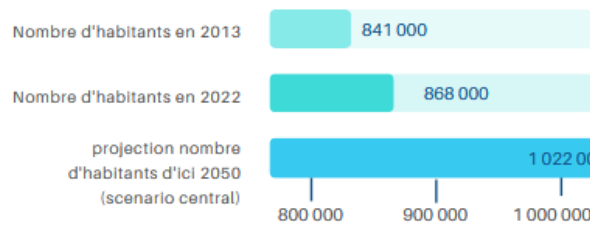
Répartition territoriale de la population en 2020 (par bassin d'emploi)



Sources: Insee Recensement de la population 2019-2020/

Un accroissement démographique projeté

Nombre d'habitants à La Réunion, évolution démographique

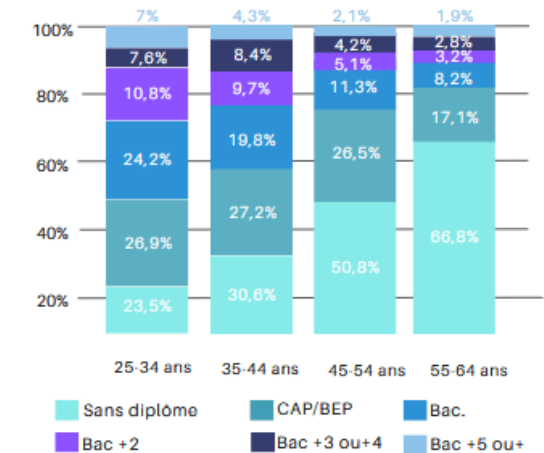


Sources: Insee Recensement de la population 2014-2020-2021/ Etat civil / projections Omphale 2022

Un taux de pauvreté important

Une évolution du niveau de diplôme des natifs de La Réunion

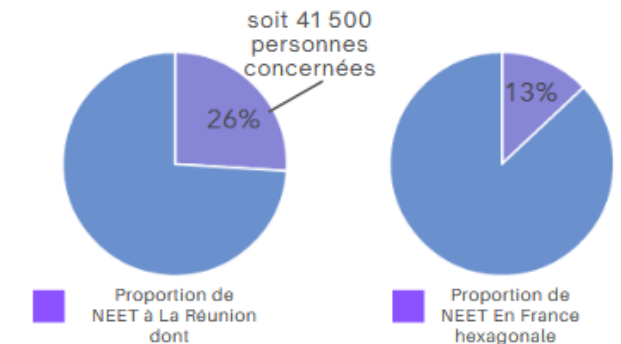
Niveau de diplôme des natifs de La Réunion y résidant en 2017 selon la génération



Sources: Insee Flash Réunion 2021 "Au fil des générations, des natifs de La Réunion de plus en plus diplômés"

Un nombre de jeunes NEET conséquent

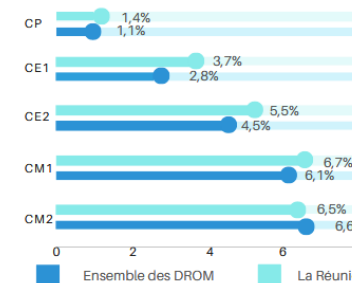
Part et nombre de jeunes de 15 à 29 ans ni emploi, ni en étude, ni en formation (NEET) en 2021



Sources: enquête emploi 2021/ Insee Analyses Réunion 2022

Des retards structurels encore prégnants dans l'enseignement

Taux de retard à l'entrée d'un niveau, comparaison La Réunion et l'ensemble des DROM en 2021



références Statistiques (RRS) 2022 de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP)

Fiches publics cibles



- Jeunes
 - Seniors
 - Porteurs de handicap
 - Femmes
 - Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA)
- p.10
 - p.19
 - p.26
 - p.33
 - p.43

Pour chaque fiche « publics », le diagnostic s'attache à dresser un :

Panorama général

Panorama de la formation

Panorama de l'emploi

Panorama des enjeux

**Objectif : Réaliser
une analyse
sociologique des
publics**

Note méthodologique sur les fiches thématiques publics cibles

PROVENANCES DES DONNÉES ANALYSÉES

Le diagnostic a été élaboré à partir d'une étude documentaire dont les sources sont citées sur chaque diapositive. Cette analyse a été complétée par des entretiens avec les acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation professionnelle à La Réunion et la verbatim issue de la concertation lancée au cours du Mois de Formation 2024.

Les données utilisées sont les dernières publiées en date. Pour ce qui concerne les données de l'INSEE, le recensement est en continue dorénavant. Le territoire est découpée en 5 zones, et chaque année une zone est enquêtée, pour obtenir toute l'île il faut donc 5 années de collecte de données.

Donc le recensement de la population millésimé 2021 regroupe donc les enquêtes de 2019 à 2023 (c'est une moyenne sur ces 5 années, centrée sur 2021)

Le nouveau millésime 2022 (donc sur une collecte de 2020-2024) sera disponible en juin 2025.

Les données sont analysées en fonction de leur évolution dans le temps et en comparaison avec le niveau national et avec des territoires considérés comme semblables par leur géographie (Corse et Hautes-Pyrénées).

IDENTIFICATION DES ENJEUX POUR CHAQUE PUBLIC

Les enjeux de la formation professionnelle et de l'orientation sont spécifiques à des publics, parfois à l'intersection de plusieurs enjeux sociaux. Ils ont notamment été identifiés lors des phases de consultation des partenaires de la Région et des publics : plus de 200 bénéficiaires et 350 acteurs de la formation professionnelle rencontrés, 26 entretiens partenaires réalisés.

Certains freins à la formation (mobilité, financement, accès à l'information...) et besoins sont partagés par l'ensemble des publics, de façon plus ou moins marquée en fonction des caractéristiques qui leur sont propres, et ne sont donc pas nécessairement explicités pour chaque public. L'ensemble des freins à la formation et besoins évoqués lors des ateliers publics du Mois de la formation professionnelle est présenté dans le document de synthèse de ces derniers.



Les éléments figurant entre guillemets sont des déclarations prononcées par les bénéficiaires concernés, issues de leur expérience personnelle. Ces verbatims sont extraits des ateliers publics menés dans le cadre du Mois de la formation professionnelle 2024, avec notamment des publics jeunes, seniors, porteurs de handicap, bénéficiaires du RSA et des réunionnaises.

« *Le collège, c'est un moment déterminant.* »

LES JEUNES RÉUNIONNAIS

Longtemps perçue comme une région jeune, La Réunion voit aujourd'hui sa part de jeunes diminuée mais elle se maintient parmi les régions françaises les plus jeunes.

Ces jeunes accèdent toujours tardivement à l'autonomie malgré un niveau de diplôme qui augmente.

Panorama général sur les jeunes réunionnais

Des jeunes réunionnais dont la proportion diminue et marqués par la pauvreté

Une population plus jeune qu'au national mais dont la part dans la population diminue significativement

- > En 2021, 20% des Réunionnais ont entre 15 et 29 ans, contre 17,6% en France (hors Mayotte).
- > La proportion des 15-29 ans au sein de la population réunionnaise a diminué de 35 % entre 1990 et 2010, soit un recul près de 3 fois plus fort que la moyenne nationale.

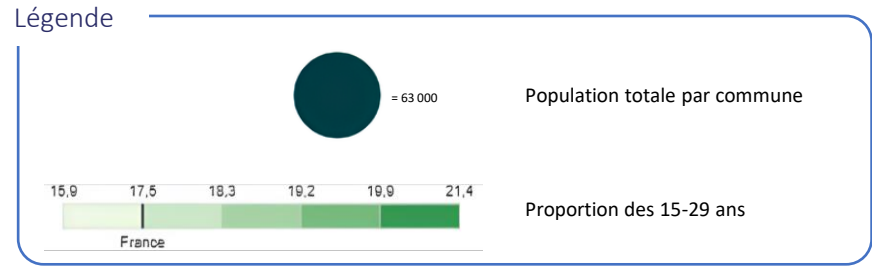
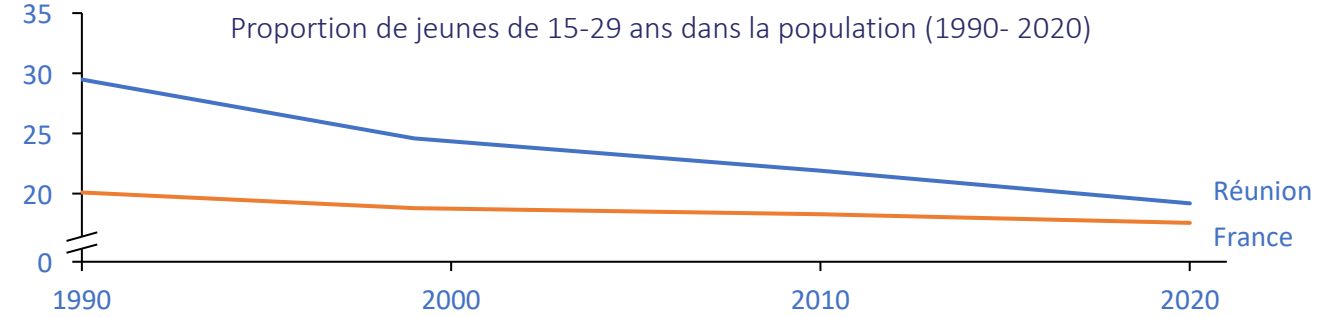
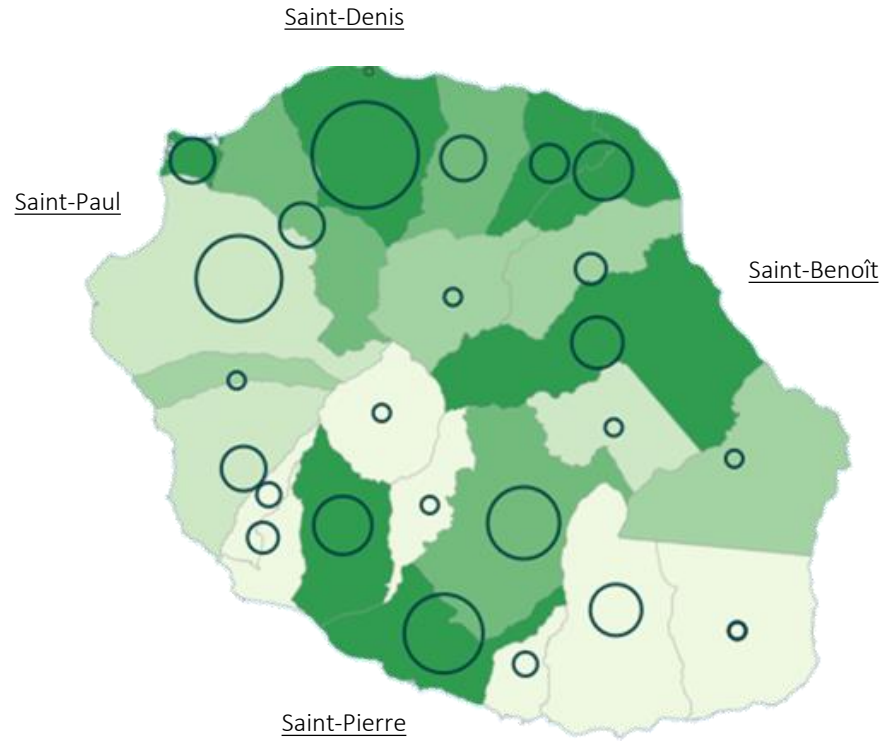
Des jeunes plus présents dans les villes mais avec une proportion plutôt homogène sur l'île

- > La proportion de jeunes se situe autour de 20% dans les villes de l'île en 2020 mais ne descend pas en dessous de 16% dans le reste des communes contrairement à certaines communes françaises où la proportion descend en dessous des 10%.

Un taux de pauvreté marqué chez les moins de 30 ans

- > Le taux de pauvreté atteint 51 % pour la population des ménages dont le référent fiscal est âgé de moins de 30 ans, contre une moyenne de 36 % pour les ménages réunionnais.
- > Les foyers composés de jeunes (-30 ans) mères monoparentales se démarquent par une situation de précarité marquée (9 % des ménages pauvres) .

Nombre de jeunes de 15-29 ans par commune (2020)



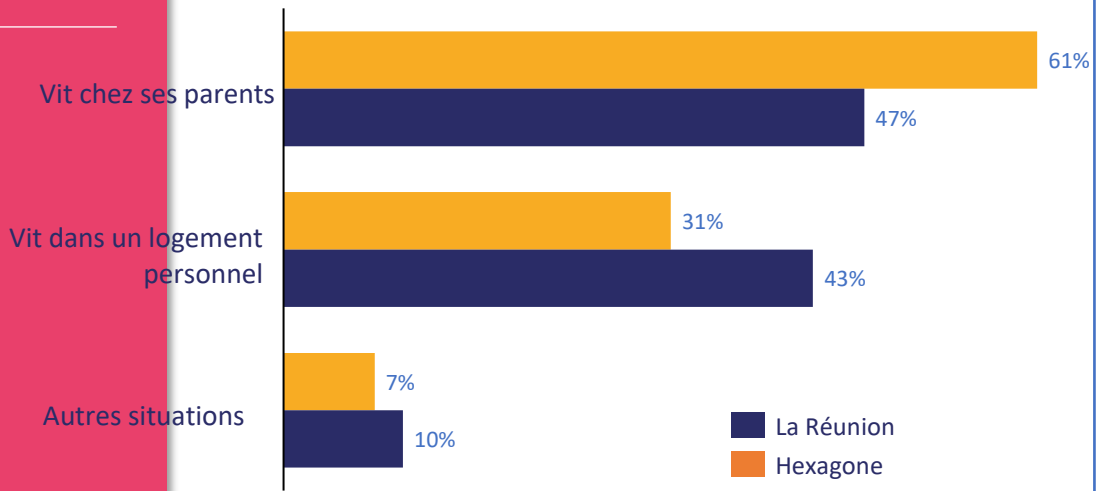
Sources : INSEE, SMRT, Observatoire des Territoires

**LES
 JEUNES
 REUNIONNAIS**

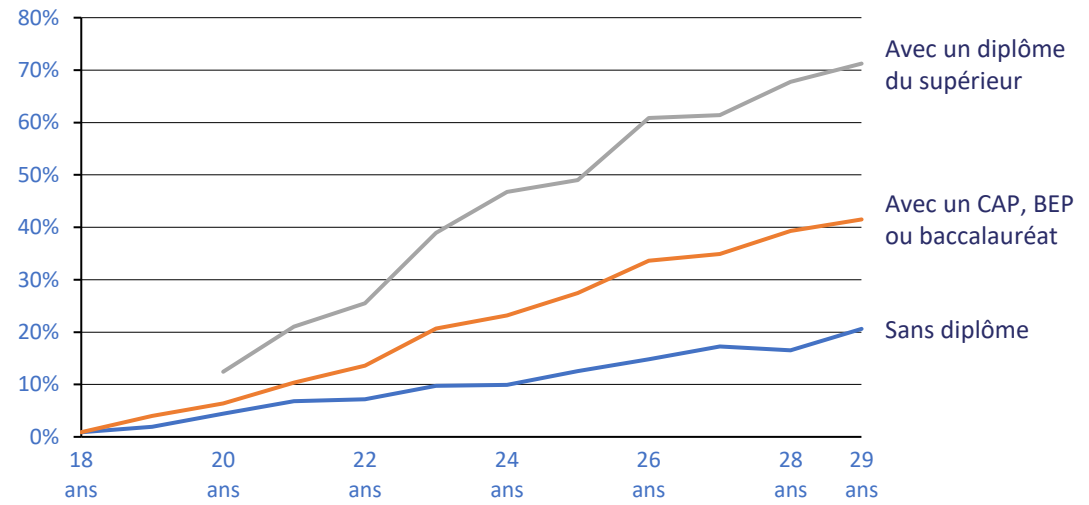
Panorama général sur les jeunes réunionnais

Des jeunes qui acquièrent tardivement leur autonomie, surtout lorsqu'ils sont sans diplôme

Lieu de vie des jeunes (2018)



Taux d'autonomie des jeunes par âge (2019)



Des jeunes réunionnais qui peinent à acquérir leur autonomie

- > En 2019, seuls quatre jeunes réunionnais sur dix sont autonomes à 29 ans, c'est-à-dire travaillent et habitent leur propre logement, contre sept sur dix dans l'Hexagone.
- > Les jeunes réunionnais (16-29 ans) sont plus nombreux à vivre chez leurs parents que les jeunes de l'Hexagone. En effet, c'est le cas pour 61% d'entre eux contre 57% de moins en France métropolitaine.
- > La proportion de jeunes vivant chez leurs parents qui se trouvent au sein d'un foyer monoparental à La Réunion est de 40%, ce qui est une tendance plus marquée que dans l'Hexagone (30%).

Une forte corrélation entre accession à l'autonomie et niveau de diplôme

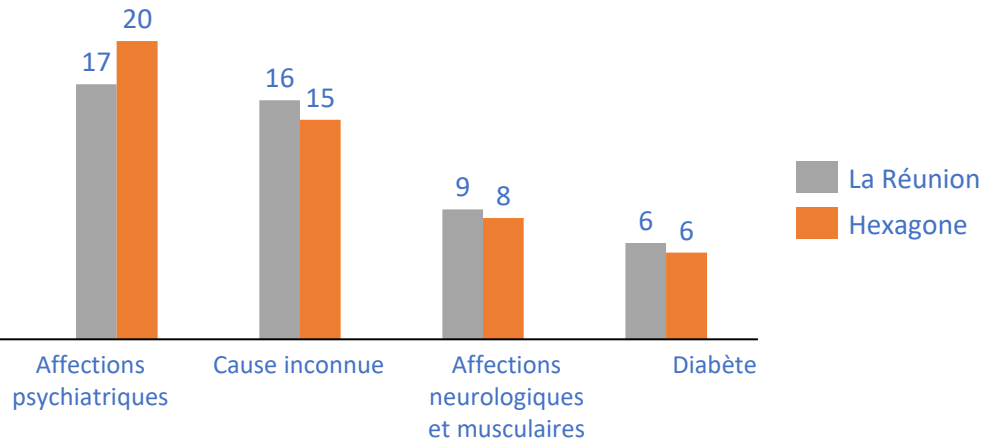
- > Seuls 20 % des jeunes sans diplôme parviennent à accéder à l'autonomie à 29 ans, car ils éprouvent de grandes difficultés à s'insérer sur le marché du travail. C'est près de deux fois moins que ceux titulaires d'un CAP, BEP ou bac. , et plus de trois fois moins que les diplômés du supérieur.
- > Les jeunes diplômés du supérieur sont les plus autonomes, avec en moyenne 55 % d'entre eux ayant leur propre logement. Ils accèdent généralement à cette autonomie vers 26 ans pour les hommes et 24 ans pour les femmes.
- > Un quart des jeunes titulaires d'un CAP, BEP ou bac sont autonomes. Bien que la majorité travaille à 23 ans, souvent dans des emplois précaires, leur accès au logement est retardé, surtout pour les hommes, qui n'obtiennent leur propre domicile qu'à partir de 26 ans. Les femmes quittent le domicile parental plus tôt, généralement à 22 ans, mais accèdent moins fréquemment à un emploi stable.

Sources : INSEE, ORS, STATA, ARS, OSCARS, OFDT, CGSS Réunion, entretiens

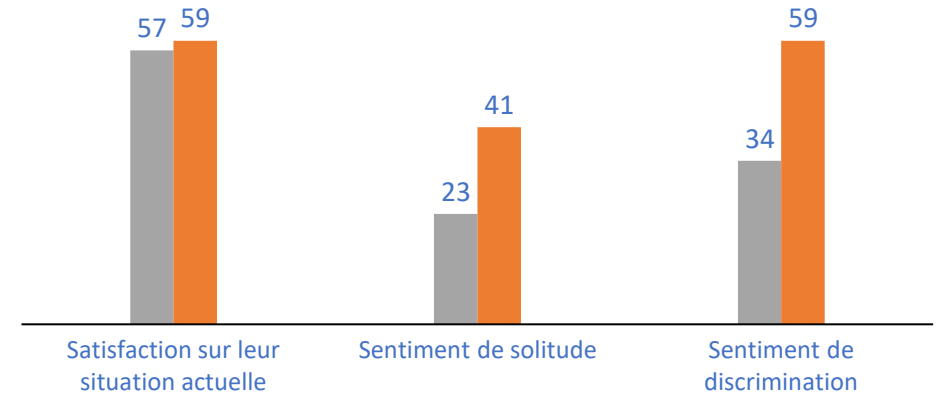
Panorama général sur les jeunes réunionnais

Des jeunes dont la santé représente un frein à l'insertion

Taux d'inscrits en ALD pour 1 000 jeunes de 15 à 24 ans (2016)



Santé mentale des 18-30 ans (en %) (2017)



Un état de santé des jeunes à observer

- > 23% des jeunes réunionnais déclarent un problème de santé chronique et seulement 83% ont un médecin traitant.
- > En 2016, parmi les 3 900 jeunes réunionnais inscrits en ALD, les affections psychiatriques représentent le principal motif, touchant 26 % d'entre eux, avec une prévalence plus élevée chez les garçons (30 %) que chez les filles (21 %), tandis que le diabète et les scolioses sont plus fréquents chez les filles.

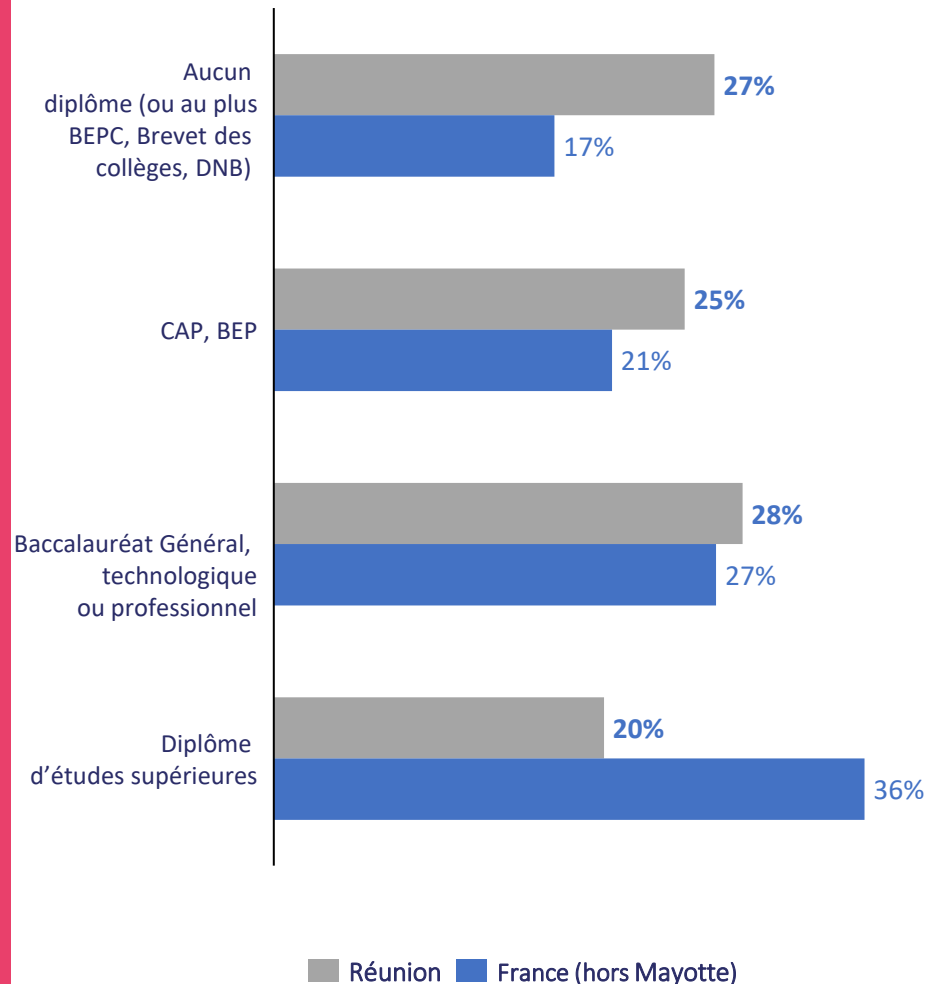
Un niveau de santé mentale globalement meilleur que dans l'Hexagone mais qui s'est détérioré depuis le COVID

- > Les jeunes réunionnais ont une meilleure santé mentale que les jeunes de l'Hexagone (cf. graphique ci-dessous).
- > La dépression est la première maladie chez les 15-24 ans et le suicide représente la deuxième cause de mortalité.
- > L'environnement social réunionnais est plus souvent marqué par la violence physique ou psychologique : 53 % des jeunes ont déjà été victimes de violence contre 2 fois moins dans l'Hexagone et 1/3 des jeunes disent avoir subis des violences intrafamiliales à la ML Ouest.
- > Du point de vue de l'addiction, la situation est globalement meilleure que dans l'Hexagone : 23% des jeunes fument du tabac quotidiennement, contre 32% en métropole et 8% contre 15,6 % dans l'Hexagone pour la consommation de cannabis.

Panorama formation des jeunes réunionnais

Un allongement des parcours scolaires malgré un décrochage marqué

Diplôme le plus élevé des jeunes 18-29 ans (2020)



Sources : INSEE, L'étudiant, Observatoire des territoires

Des parcours scolaires qui s'étirent, sans toutefois réussir à s'aligner avec l'Hexagone

- > Les écarts de scolarisation se creusent fortement avec l'Hexagone à 18 ans, à la sortie du lycée : à cet âge, seuls 70 % des jeunes de l'île poursuivent leurs études, contre 83 % dans l'Hexagone.
- > Les scolarités courtes sont plus fréquentes à La Réunion. En 2020, on comptait 52% des jeunes âgés entre 18 et 29 ans qui étaient en scolarité courte contre 38% en France (hors Mayotte). Néanmoins, la tendance est à l'allongement des parcours scolaires à La Réunion : on constate une réduction des scolarités courtes de 46% entre 2011 et 2019, au profit de parcours plus longs (Baccalauréat et études supérieures).
- > Les écarts de scolarisation apparaissent également selon les territoires de l'île. Les communes accueillant des établissements d'enseignement supérieur attirent logiquement les jeunes « poursuivants ». Saint-Denis concentre les principaux sites de formation post-bac, avec notamment le pôle universitaire régional. Ainsi, à la Cinor, 68 % des jeunes de 18 à 20 ans sont scolarisés, contre 50 à 59 % dans les autres intercommunalités.
- > Les taux de réussite à l'université restent faibles : en 2014, 19,4 % des étudiants réussissent leur première année universitaire à La Réunion contre 43,8% en France (hors Mayotte).

Le décrochage scolaire : un phénomène qui demeure significatif

- > Les écarts de taux de décrochage scolaire entre l'Hexagone et La Réunion ne commencent à s'observer qu'à partir de l'âge de 17 ans : 88 % des jeunes de l'île sont scolarisés, contre 93 % dans l'Hexagone. La Réunion est la troisième région française où le taux de non-scolarisation est le plus élevé, après Mayotte (28 %) et devant la Corse (17 %).
- > Les mineurs déscolarisés sont plus souvent élevés au sein de famille monoparentale : 48 % vivent au sein d'une famille monoparentale.
- > En parallèle, les jeunes sont concernés à près de 20% par l'illettrisme ⁶

Panorama emploi des jeunes réunionnais

Un accès à l'emploi facilité pour les jeunes diplômés mais des recherches qui portent sur des mêmes catégories d'emploi

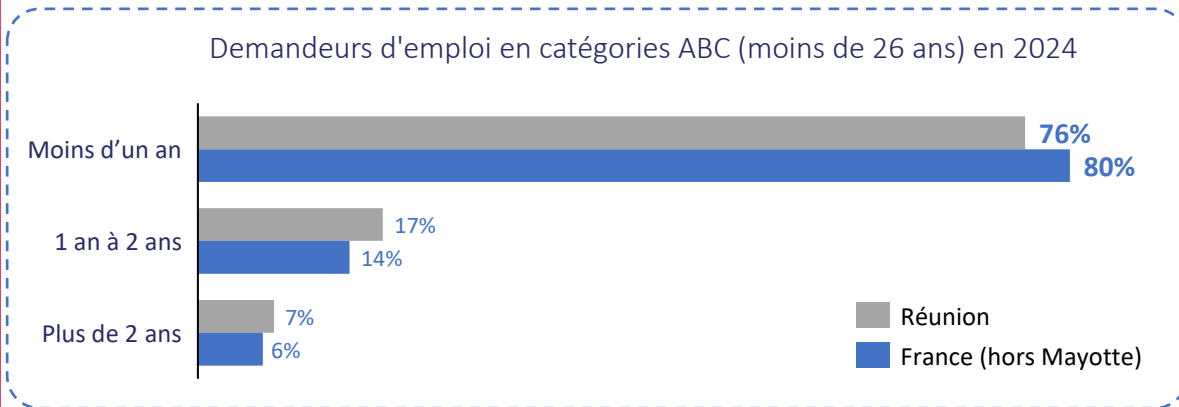
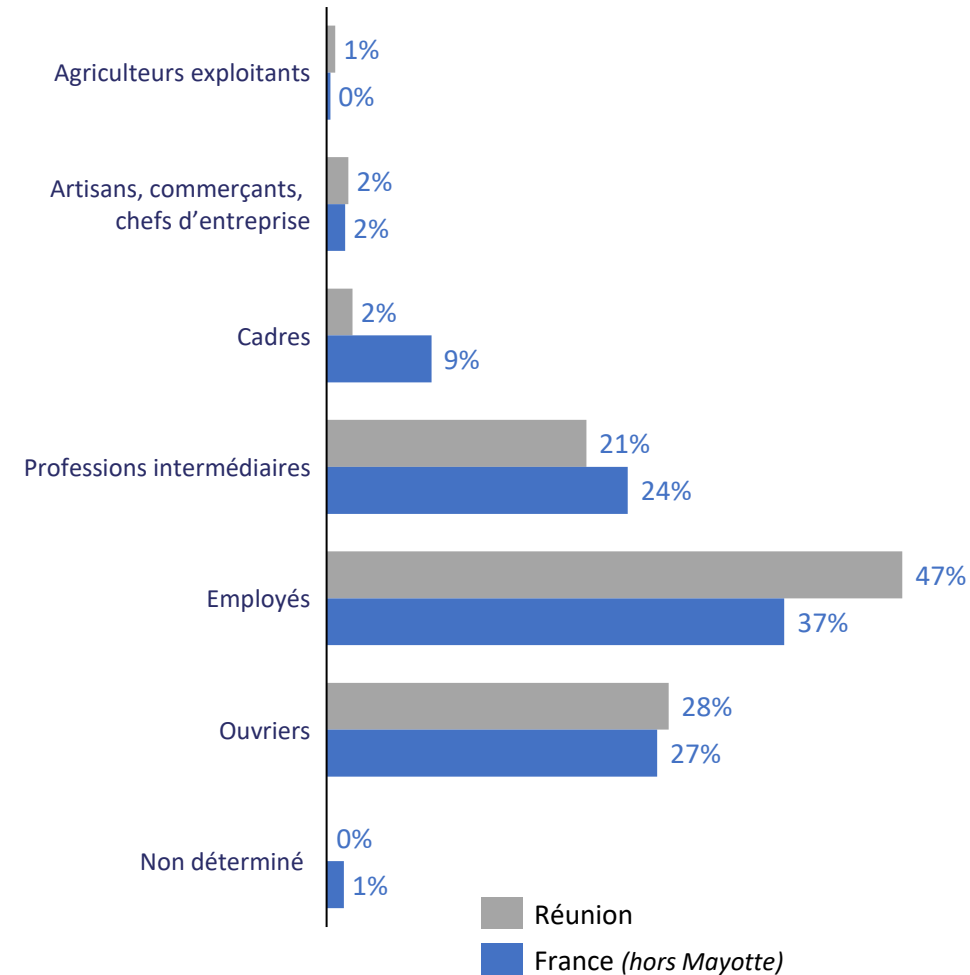
Des catégories socioprofessionnelles pour les jeunes réunionnais comparables à la moyenne nationale

- > Les 15-25 ans, en emploi, sont majoritairement « employés » (à 47%), soit 10 points de moins qu'à l'échelle nationale.
- > Des jeunes moins représentés chez les cadres. Seuls 2% des jeunes sont cadres à La Réunion, tandis que 9% le sont en France (hors Mayotte).

Un accès à l'emploi plus favorable pour les diplômés

- > Les jeunes diplômés ont plus de facilité à accéder à l'emploi : en moyenne, 3 jeunes diplômés sur 4 reprennent un emploi chaque année, tandis que ce ratio se situe à 2 jeunes sur 3 pour l'ensemble des moins de 26 ans. Toutefois, les trois domaines professionnels les plus recherchés par ces derniers sont similaires :
 - Secrétariat et assistance
 - Commerce non alimentaire et de prestations de confort
 - Grande distribution

Catégorie socioprofessionnelle des 15-25 ans en emploi (2021)



Sources : INSEE, France Travail

Panorama emploi des jeunes réunionnais

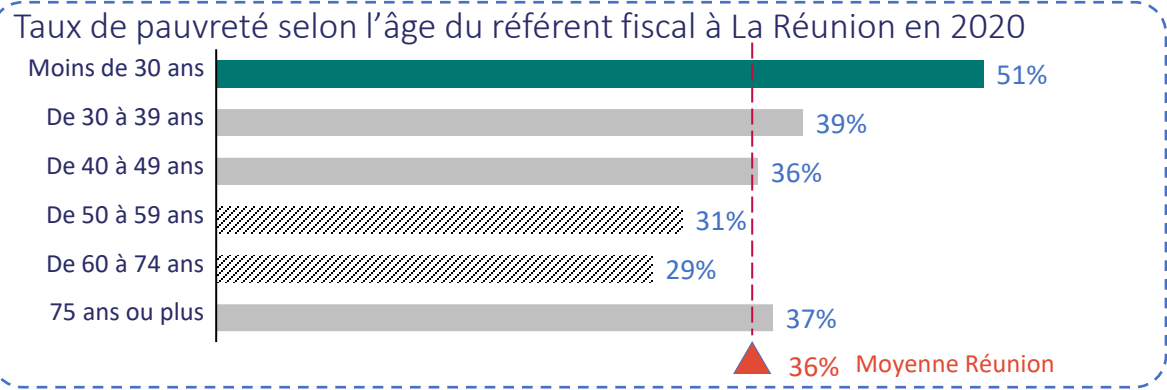
Un accès à Des difficultés à accéder au marché du travail qui paupérissent cette frange de la population

De nombreux jeunes sans activité ...

- > L'accès à l'emploi est difficile pour les jeunes réunionnais. Seuls 26% d'entre eux sont en emploi, contre une moyenne de 47% à l'échelle française (hors Mayotte).
- > Le taux de chômage chez les 15-25 ans est particulièrement élevé à La Réunion, s'établissant à 39% contre 19,3% en Haute-Corse ou encore 13,7% en Pyrénées-Atlantiques. Chez les 15-29 ans, le taux de chômage est légèrement plus bas, à hauteur de 32%, ce qui reste toutefois 2,5 fois plus haut que dans l'Hexagone.
- > Le nombre de NEET s'élève à 27,9% de l'ensemble des jeunes (15-25 ans) ce qui est plus de deux fois plus important que la proportion des NEET à l'échelle nationale et 0,6 fois plus élevée qu'en Corse.
- > La part de NEET a diminué en 2021, elle était stable autour de 28% entre 2015 et 2020.
- > Les non-diplômés sont surreprésentés parmi les NEET (40% des NEET contre 27% des jeunes).

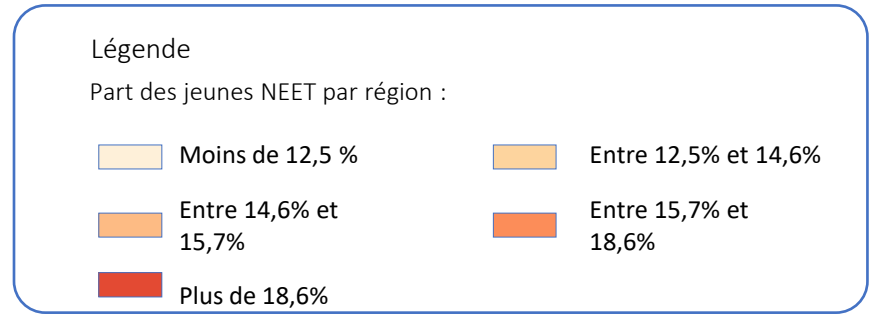
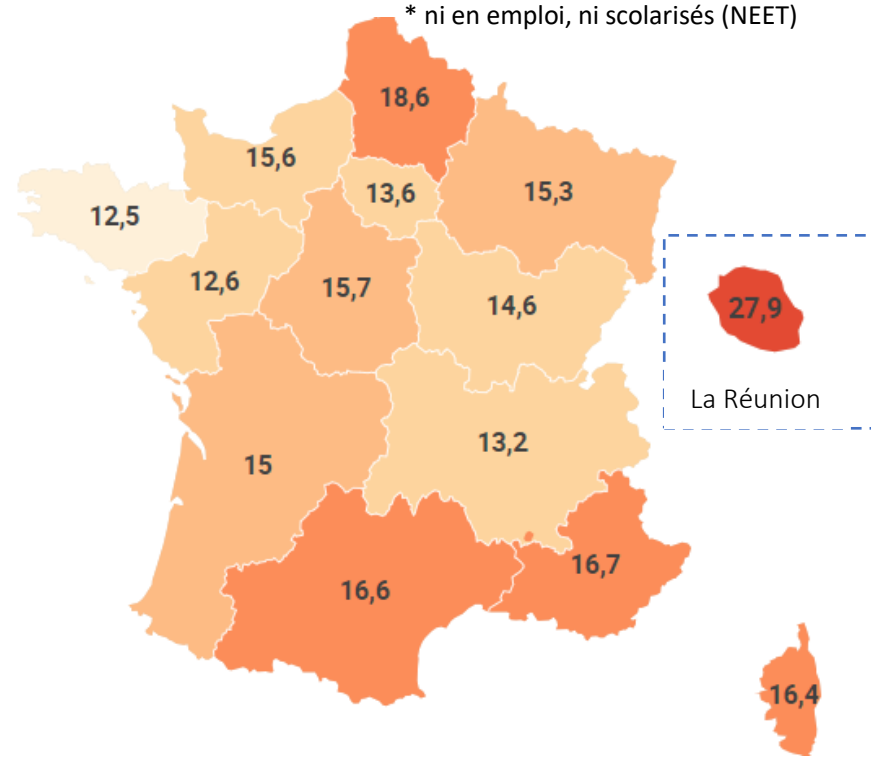
... qui se retrouvent en situation de fragilité

- > Les jeunes réunionnais sont fréquemment en situation de pauvreté : 51% des foyers dont le référent fiscal a moins de 30 ans ont un revenu inférieur à 1 216,5 € par mois, contre 16% dans l'Hexagone.



Sources : INSEE, Institut Montaigne, INJEP, Observatoire du territoire, entretiens

Part des jeunes (15-25) non insérés* (2021)



Enjeux pour les jeunes réunionnais

Des freins à la formation multiples fortement corrélés à la précarité des jeunes

LES JEUNES REUNIONNAIS

Et si on laissait les publics en parler...

- MOBILITÉ**
- > Des jeunes peu détenteurs du permis ou de véhicules personnels, qui acquièrent en conséquence tardivement leur autonomie vis-à-vis du foyer parental.

« Je suis en train d'essayer de passer mon permis. Pour l'instant, c'est mon papa qui m'amène en formation. Mais si un jour il trouve un travail, je ne sais pas comment je vais faire. »

- MANQUE D'EXPÉRIENCE**
- > Un volume de postes disponibles inférieur au nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail avec une priorisation des employeurs pour des profils plus expérimentés.
 - > Une réticence des entreprises à employer des mineurs.

« Je voulais travailler dans un centre de soins.. Mais on a refusé de me prendre en stage parce que je n'avais pas assez d'expérience, alors que je cherche précisément un stage pour apprendre. »

- ACCÈS À L'INFORMATION**
- > Un manque d'information en amont sur l'intérêt ou l'objet de la formation.

« Il n'y pas assez d'informations sur certains métiers, comme ceux des jeux-vidéos : c'est difficile à trouver sur internet et ma conseillère n'a pas les informations non plus. »

- SANTÉ**
- > Des problèmes de santé mentale qui sont de plus en plus prononcés chez les jeunes depuis le COVID et des jeunes qui ont souvent été confrontés à des violences physiques et/ou psychologiques, notamment au sein de leur famille.
 - > Des jeunes peu nombreux à avoir un médecin traitant.

- PRÉCARITÉ**
- > Des jeunes en situation de précarité dont les conditions de vie compliquent l'accès à la formation : alimentation, hébergement, transport, etc.
 - > Des difficultés de soutien financier pendant les formations avec des niveaux de financement inégaux entre les stagiaires/organismes, voire inexistantes.

- DÉCROCHAGE SCOLAIRE**
- > Des barrières psychologiques face à la formation (peur de l'échec, dégoût de l'école, etc.) accentuées par des situations de décrochage scolaire, qu'elles surviennent dans l'enseignement secondaire ou supérieur.

« Je n'ai pas eu mon brevet. On m'a dit que l'école générale n'était pas pour moi, et moi j'étais perdu, je ne savais pas quoi faire. Mes parents m'ont emmené [au lycée agricole]. J'y ai découvert le terrain, la pratique, et aujourd'hui j'en suis à mon deuxième CAP. »

- > Une **reconnaissance imparfaite des situations d'illettrisme** qui entraîne l'inscription dans des programmes de formation peu adaptés.



LES JEUNES REUNIONNAIS

Et si on
 laissait
 les
 publics
 en
 parler...



Enjeux pour les jeunes réunionnais

Des besoins de formations pratiques et d'accompagnement à l'orientation aux moments clés du parcours



Besoins en termes d'orientation

- > Pouvoir accéder à des conseillers en orientation le plus tôt possible dans sa scolarité et aux moments clés
 - « Le collège, c'est un moment déterminant »
 - « J'avais des bons résultats donc je n'ai pas pu voir la conseillère d'orientation »
- > Avoir de la visibilité sur les dispositifs et être accompagné dans les démarches administratives
 - > Possibilité de se faire financer le permis
 - > Financement des transports
 - > Mécanismes de financement de la formation



Besoins en termes de formation

- > Découvrir la pratique et les métiers par l'immersion et par les stages
 - « On nous bourre le crâne au papier, et quand on arrive sur l'exploitation on ne sait pas faire. On a besoin de vrais moments de pratique. »
- > Être formé de manière innovante, différente de ce que les jeunes connaissent à l'école
 - « Au lycée tu dois rester assis en cours toute la journée et tout apprendre par cœur. Ici, on a des cours pratiques et une rémunération. »



LES JEUNES REUNIONNAIS

Enjeux pour les jeunes réunionnais



Enjeux du CPRDFOP

- > Favoriser l'innovation pédagogique pour adapter la formation aux besoins des publics, notamment décrocheurs : rythme, canaux (hybride, distanciel), etc.
- > Identifier, coordonner et mieux utiliser les dispositifs en place sur le territoire pour combler les freins financiers d'accès à la formation.
- > Réussir à engager et intéresser le public jeune (communication, orientation, etc.).
- > Renforcer les tests préalables à l'entrée en formation pour identifier les freins des jeunes et mieux orienter les jeunes vers une formation pertinente ou une remise à niveau.
- > Offrir des formations attrayantes et de qualité, tout en mettant l'appui sur certaines formations autour des « Soft Skills ».
- > Travailler sur la spécialisation du contenu des formations professionnelles ouvertes à un grand nombre de personnes en fonction des parcours des personnes, des attentes et du niveau.
- > Identifier des solutions pour offrir des perspectives post-formation aux jeunes réunionnais.

L'expression
des
membres du
CREFOP sur
le sujet ...



LES SENIORS REUNIONNAIS

Bien qu'en augmentation, la moyenne d'âge réunionnaise est basse, (40 ans), avec un seuil de séniorité relativement bas en conséquence. Le profil démographique tend à évoluer avec un vieillissement progressif de la population, plus marqué que dans l'Hexagone.

Cette transition pose des défis croissants en matière d'emploi, de santé et de prise en charge de la perte d'autonomie, avec des disparités territoriales marquées.

Panorama général sur les seniors réunionnais

Un renouvellement de la population plus lent et une espérance de vie croissante

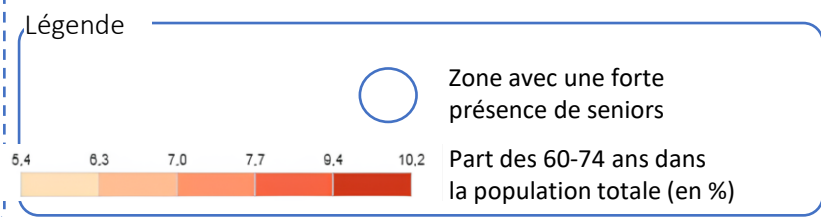
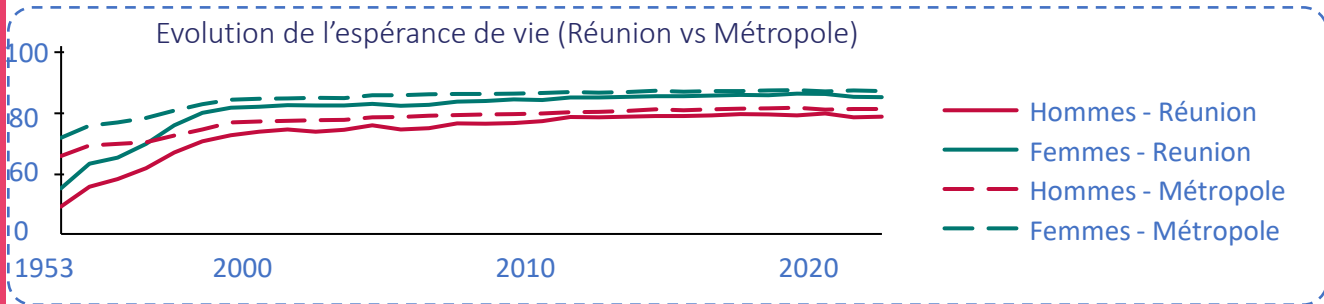
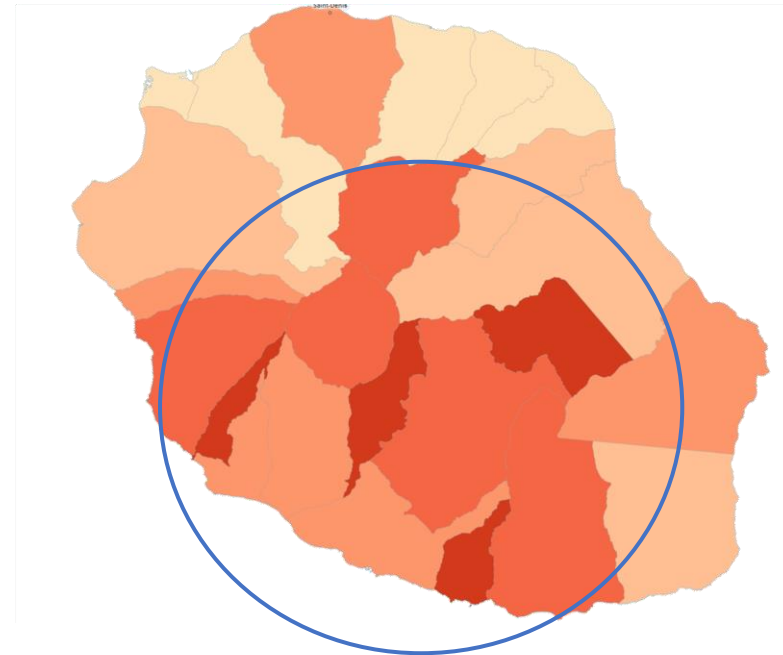
Un vieillissement de la population, avec des disparités territoriales

- > Le nombre de seniors (50-64 ans) est en croissance continue à La Réunion. En 20 ans, le nombre de séniors a été multiplié par deux : la proportion des personnes âgées de 50 à 64 ans dans la population des 15 à 64 ans est passée de 16% à 31%. Cette progression a été beaucoup plus rapide à La Réunion que dans l'Hexagone (respectivement +15 points et +7 points).
- > Le processus de vieillissement est déjà bien avancé. En 2050, les démographes prévoient que 25% de la population réunionnaise aura plus de 60 ans, contre 46% dans les Hautes-Pyrénées.
- > Le vieillissement est encore plus marqué dans le sud et l'ouest de l'île (Petite-Île, Entre-Deux, Les Avirons, La plaine des Palmistes).

Un allongement de l'espérance de vie du fait de l'amélioration de l'état de santé

- > Arrivés à 60 ans, 11% des personnes vivant à domicile sont en perte d'autonomie en 2021 contre 7% dans l'Hexagone.
- > Bien qu'il reste en moyenne plus dégradé que dans l'Hexagone, l'état de santé des seniors de La Réunion s'améliore, mais seuls 15% des seniors de 55 ans ou plus bénéficient de l'aide d'un professionnel.
- > L'espérance de vie de la population réunionnaise est au-delà des 70 ans (espérance de vie moyenne dans le monde), mais reste inférieure à celle de la France hexagonale (*cf. graphique ci-dessous*).

Répartition des seniors (60-74 ans) sur le territoire



Sources : INSEE, France Travail, Observatoire des territoires

Panorama Formation des seniors réunionnais

Des seniors avec un faible niveau de qualification initial et investissant peu dans la formation

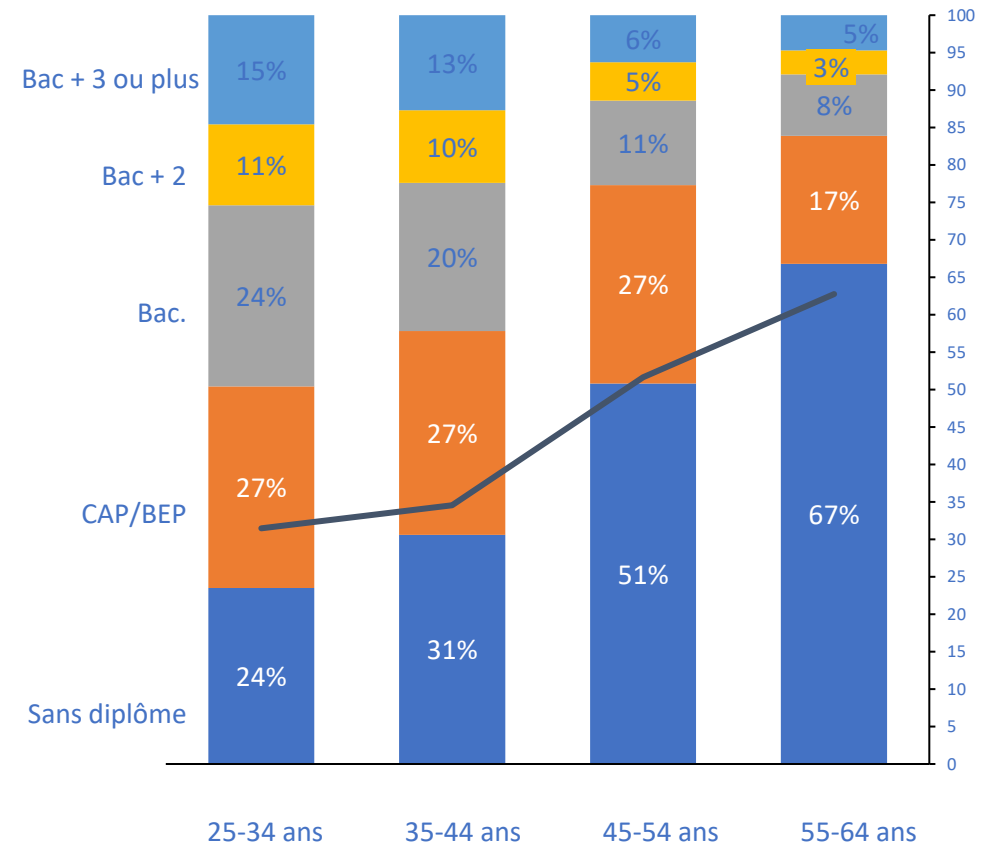
Des seniors moins diplômés que les jeunes générations ...

- > Les seniors (55-64 ans) sont moins diplômés que les générations suivantes : 67% des 55-64 ans sont non diplômés, soit près de trois fois plus que les 25-34 ans. C'est entre les générations qui ont 35-44 ans et 45-54 ans que l'écart se marque avec 43% des 35-44 ans ayant un niveau bac ou plus contre 22% des 45-54 ans (et 16% des 55-64 ans).
- > La majorité des seniors n'a pas un niveau Bac à La Réunion : 84% des 55-64 ans de l'île sont dans cette situation contre 65% à l'échelle nationale (hors Mayotte).
- > Une minorité des seniors a atteint un niveau Master ou plus : seul 1,9% des 55-64 ans ont obtenu un diplôme Bac + 5 ou plus, contre près de 8% pour le territoire national (hors Mayotte).

... suivi par un faible taux de formation

- > Les seniors réunionnais se forment moins que le reste de la population active : en moyenne, seulement 4% suivent au moins une formation contre 11% pour les moins de 50 ans.
- > La durée moyenne des formations est plus courte chez les seniors avec 270 heures contre 430 heures pour les moins de 50 ans.
- > Les seniors rencontrent plus de difficultés à retrouver un emploi à la suite d'une formation : 31% accèdent à un emploi dans les six mois suivants la fin de la formation, soit 13 points de moins que les moins de 50 ans.

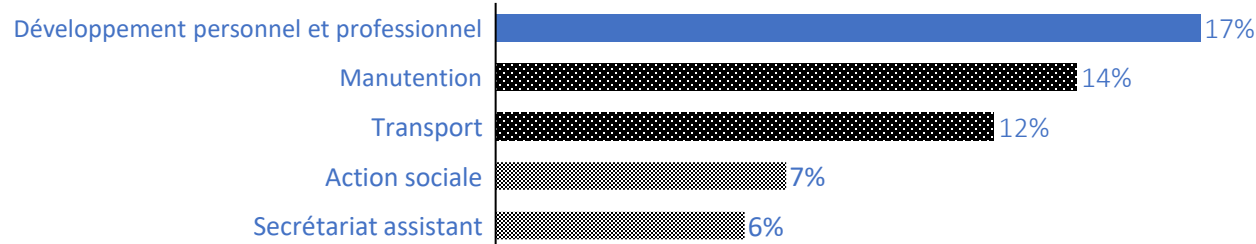
Niveau de diplôme des natifs de La Réunion y résidant en 2017 selon la génération



Légende

— Moyenne scolarité courte (sans diplôme ou CAP/BEP) en France (hors Mayotte)

Les 5 principaux champs de formation des seniors



Panorama sur l'emploi des seniors réunionnais

Une croissance du nombre de seniors en emploi mais avec des conditions de maintien en emploi difficiles

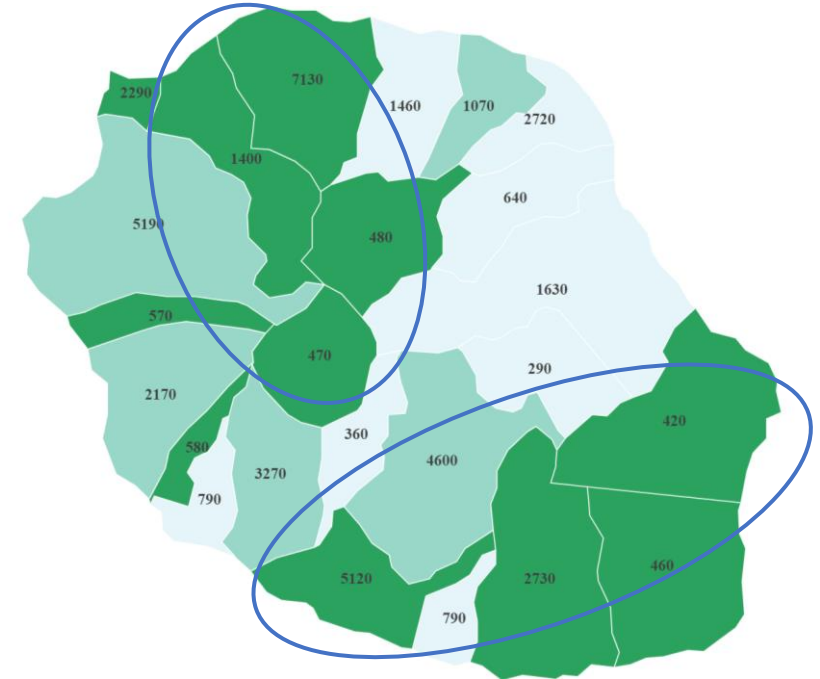
De plus en plus de seniors sont en emploi à La Réunion

- > La part de seniors en emploi à La Réunion a augmenté de 4 points entre 2014 et 2022 où 44% des 55-64 ans étaient en emploi en 2022 mais ce pourcentage reste de 13 points inférieurs à celui de l'Hexagone et il est lié à l'augmentation de l'âge de départ à la retraite.
- > Le secteur public est le premier employeur de seniors : 27% des personnes de 55-64 ans travaille dans la fonction publique territoriale.
- > **Le commerce est le premier secteur d'activité du privé pour les 55-64 ans**, captant 19% des seniors en emploi dans le privé.

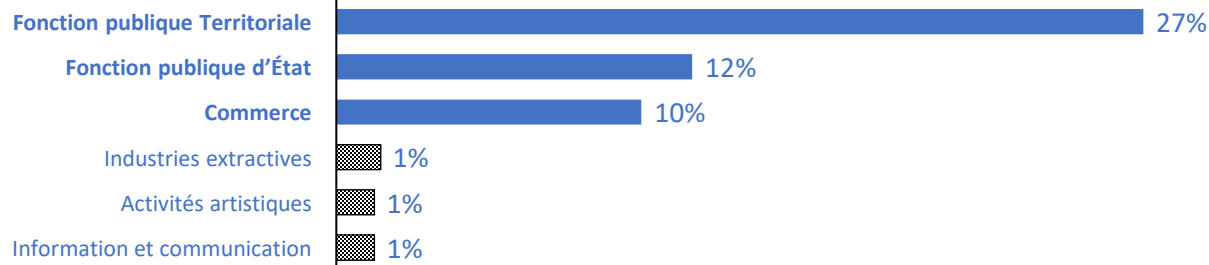
Des difficultés à se maintenir dans l'emploi

- > Le nombre de seniors demandeurs d'emploi a explosé, en 10 ans, il a été multiplié par 4, contre 2,6 au niveau national.
- > Des seniors davantage actifs qu'auparavant, avec toutefois un maintien dans l'emploi qui reste difficile, avec une baisse marquée du taux d'emploi après 55 ans.
- > Les Communes du Sud-Est et du Nord-Ouest sont celles où les seniors ont le plus de mal à trouver un emploi et s'y maintenir (cf. carte).

Part des seniors (55-64 ans) dans les demandeurs d'emploi en 2020



Emploi des seniors (55-64 ans) à La Réunion selon le secteur d'activité en 2020



Sources : France Travail, INSEE

Légende



Zones avec un fort chômage des seniors

790 Nombre de seniors demandeurs d'emploi de la commune

Part des seniors dans les demandeurs d'emploi par commune :



De 27% à 29%



De 29% à 30%



Supérieur à 30%

Panorama sur l'emploi des seniors réunionnais

Des difficultés à retrouver un emploi après une interruption de carrière

Des difficultés à se réinsérer professionnellement

- > En 2023, le taux de chômage des 55-64 ans est de 26,5% à La Réunion contre 8,5% en Haute-Corse, 10,4% en Hautes-Pyrénées ou encore 15,1% en Pyrénées-Orientales.
- > Les 45-65 ans restent plus durablement au chômage avec une difficultés accrue pour les 60-65 ans :
 - > 40% des 45-65 ans sont inscrits à France Travail depuis trois ans ou plus.
 - > 72% des 60-65 ans sont inscrits à France Travail depuis trois ans ou plus.

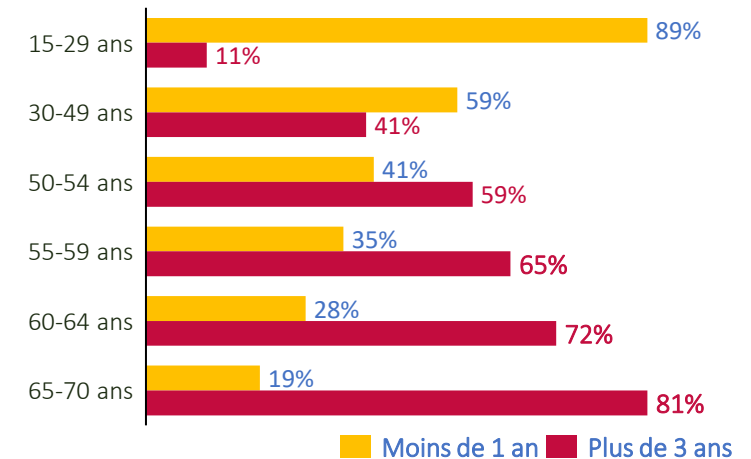
Des obstacles professionnels plus forts

- > Les contraintes au travail sont particulièrement présentes chez les seniors : 35% des 55 ans et plus ont des limitations d'activité en 2020.
- > Les maladies professionnelles arrivent plus fréquemment chez les seniors : les personnes de plus de 50 ans ont un risque 3,5 fois plus élevé de développer des maladies professionnelles par rapport à celles de moins de 50 ans.
- > Les accidents du travail surviennent à des fréquences similaires chez les moins de 50 ans (18,5%) et les plus de 50 ans (18%).

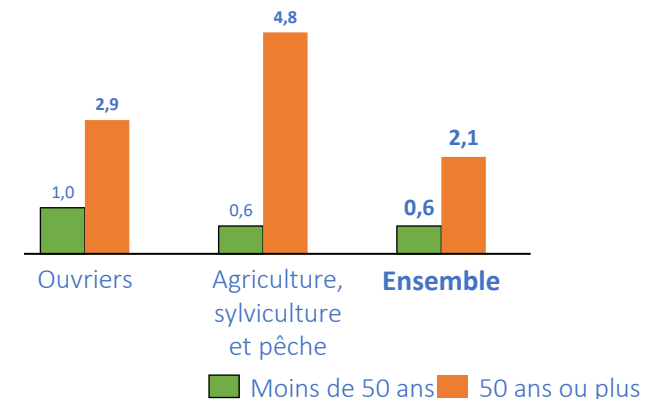
Des revenus plus faibles

- > Les 50-59 ans réunionnais plus pauvres que les Français de l'Hexagone : un tiers des ménages dont le référent fiscal a entre 50 et 59 ans sont en situation de pauvreté monétaire dans l'île, contre un dixième dans l'Hexagone.
- > La pauvreté touche aussi les seniors de plus de 60 ans : le taux de pauvreté monétaire atteint 29% dans les ménages dont le référent fiscal a plus de 60 ans contre 10% à l'échelle nationale.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur ancienneté d'inscription à France Travail en 2021

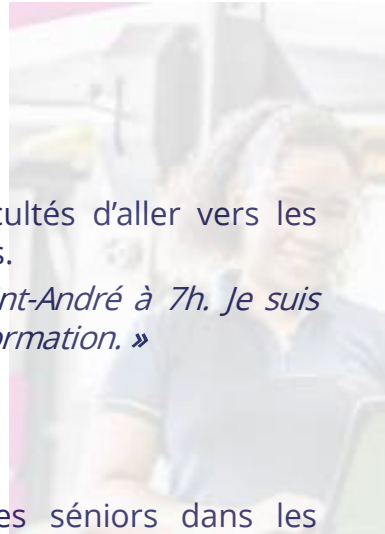


Fréquences des maladies professionnelles à La Réunion selon la tranche d'âge en 2019



LES SENIORS REUNIONNAIS

Des interruptions de carrière qui peuvent par exemple être liées à des départs en congés maternités ou paternités prolongés, à une mobilité en métropole ou à un arrêt maladie.



Enjeux pour les seniors réunionnais

Des freins qui expliquent le non-recours à la formation, un phénomène marqué chez les seniors

RECONVERSION

- > Un lien entre les reconversions professionnelles et la formation professionnelle encore peu développé et des conseillers en évolutions professionnelles (CEP) peu formés sur les dispositifs existants.
- > Des difficultés à retrouver un emploi pour les seniors qui risquent de démotiver les reconversions.

« Je veux faire une reconversion, et on me propose constamment des emplois et formations dans mon ancien secteur. »

ILLECTRONISME

- > Un public particulièrement touché par l'illectronisme (1/4 de la population réunionnaise au total).

« J'avais été admise dans la formation, mais je n'ai finalement pas pu l'intégrer parce que je n'avais pas le niveau bureautique suffisant. »

ACCÈS À L'INFORMATION

- > Un recours croissant aux **réseaux sociaux comme moyens d'information** par les organismes de formation et prescripteur, marginalisant les seniors non présents sur ces plateformes.

« J'ai trouvé cette formation via les réseaux sociaux, ce n'est pas mon conseiller qui m'en a parlé. Mais tout le monde n'a pas de téléphone pour se renseigner. »

MOBILITÉ

- > Une mobilité compliquée et des difficultés d'aller vers les personnes, surtout dans des lieux isolés.

« Je me réveille à 4h pour être à Saint-André à 7h. Je suis fatigué pendant toute ma journée de formation. »

EXPÉRIENCES PRÉALABLES

- > Un manque de prise en compte des seniors dans les initiatives autour de la formation (actions de formation, forums, innovation pédagogique, etc.).
- > Un profil considéré moins attirant par les lieux de stage du fait de leurs attentes en termes de rémunération.

« Ici les écoles pour devenir aide-soignante sont saturées, et le profil des jeunes est plus attirant que le mien. Et je n'ai pas pu me former avant parce que j'ai un enfant en situation de handicap à charge. »

« J'ai 10 ans d'expérience. J'ai dit que je voulais être rémunéré au SMIC, parce que sinon je savais qu'ils n'allaient pas me prendre. »

LES SENIORS REUNIONNAIS

Et si on laissait les publics en parler...



PARÉ POU FORM A MWIN

LE MOIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ek la Region, nou lé Kapab !



Enjeux pour les seniors réunionnais

Des besoins d'opportunités de reconversion et d'accès à la formation



Besoins en termes d'orientation

- > Echanger avec des conseillers formés pour accompagner les publics en reconversion.
 - « Je veux faire une reconversion, et on me propose constamment des emplois et formations dans mon ancien secteur »
 - « Les conseillers doivent avoir plus d'empathie. J'ai dit à ma conseillère que je voulais me reconvertir et elle m'a répondu que je devais me débrouiller seul pour trouver des offres d'emploi dans mon nouveau secteur »
- > Être accompagné dans l'insertion professionnelle et dans l'identification de stages.



Besoins en termes de formation

- > Être formé de manière adaptée à son niveau, en informatique notamment.
 - « On nous bourre le crâne au papier, et quand on arrive sur l'exploitation on ne sait pas faire. On a besoin de vrais moments de pratique. »
- > Avoir accès à la formation et aux dispositifs tout le long de sa vie, sans discrimination d'âge.
 - « J'ai 60 ans, je souffre de manque de confiance en moi depuis le primaire et cette formation m'a permis de changer, il n'y a pas d'âge. »

Sources : Entretiens et ateliers publics

LES
SENIORS
 REUNIONNAIS

Et si on
 laissait
 les
 publics
 en
 parler...



LES SENIORS REUNIONNAIS

Enjeux pour les seniors réunionnais



Enjeux du CPRDFOP

- > Donner de la visibilité à la formation professionnelle auprès des séniors et adapter l'offre pour réussir à attirer les seniors dans les formations.
- > Adapter le maillage territorial pour faciliter la mobilité des seniors.
- > Prendre en compte les enjeux de réinsertion et de pénibilité.
- > Créer un parcours sans couture de la formation tout au long de la vie.
- > Anticiper les réorientations et les besoins en formation qu'ils induisent et former les CEP aux dispositifs existants.



L'expression
des
membres du
CREFOP sur
le sujet ...

CREFOP
de La Réunion
Comité régional de l'emploi, la formation et de l'orientation professionnelles

Panorama général sur les porteurs de handicap à La Réunion

Des personnes en situation de handicap (PSH) aux profils et parcours de vie variés

La Réunion a une part d'allocataire de l'AAEH et de l'AAH plus élevée qu'en France avec une évolution particulièrement marquée de la part d'AAEH entre 2016 et 2021. Sa part de bénéficiaires de la PCH est également plus élevée qu'en France mais cohérente avec celle des DOM. A l'inverse, le pourcentage de personne avec au moins un droit ouvert à la MDPH est bien inférieur au niveau national. Le nombre de RQTH est de 8 000 en mars 2024, soit 5,1% des demandeurs d'emploi, proportion qui a doublé en 10 ans.

Une définition légale recouvrant une grande diversité de situations

- > La loi du 11 février 2005 fixe que « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle [...] d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, [...] ou d'un trouble de santé invalidant ».

Une reconnaissance des personnes porteuses de handicap en croissance

- > 6,7% de la population réunionnaise a au moins un droit ouvert à la MDPH à fin 2020, soit plus de 57 000 personnes contre 8,9% en France.
- > Le nombre de PSH croît de 8%/an en moyenne depuis 2011, portée par la croissance démographique et le vieillissement de la population.

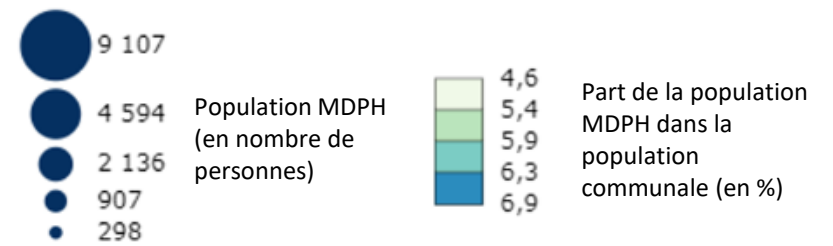
Un ensemble hétérogène

- > Les 20-60 ans représentent plus de la moitié de la population porteuse de handicap, suivi des seniors (26,6%, une part en progression d'un point/an) et des enfants et jeunes de moins de 20 ans (15,4%).
- > L'ensemble des handicaps sont représentés à La Réunion : ils peuvent être congénitaux ou acquis. Le handicap moteur est le handicap le plus représenté à La Réunion (26,3% des personnes déficientes), suivie des handicaps psychique (13,7%) et intellectuelle (12%). Toutes classes d'âge confondues, plus de 70% de la population ayant des droits ouverts à la MDPH est caractérisée par un taux d'incapacité permanente supérieure à 50%, et près de 40% par un taux supérieur à 80%. Le handicap invisible concerne 80% des handicaps.
- > La répartition des PSH sur le territoire, en cohérence avec la répartition globale de la population réunionnaise : le Sud concentre plus de 35% des PSH.

Répartition par commune de la population ayant des droits ouverts MDPH et part dans la population communale au 31/12/2018



Légende



LES PORTEURS DE HANDICAP REUNIONNAIS

AAEH: allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AAH : Allocation aux adultes handicapés
PCH: Prestation de compensation du handicap
RQTH: reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
MDPH : Maison Départementale pour les Personnes Handicapées

Panorama général sur les porteurs de handicap à La Réunion

Une précarité économique mise en avant au niveau national

Un nombre d'allocataires AAH et AEEH en augmentation

- > Le nombre d'allocataires adultes augmente : le nombre de bénéficiaires de l'AAH a augmenté de plus de 3% en moyenne par an entre 2016 et 2022 (similaire à la tendance nationale), pour atteindre 21 600 bénéficiaires en 2022. Sur le territoire national, 24 personnes âgées de 20 ou plus sur 1000 sont allocataires AAH – un chiffre qui s'élève à 34,8‰ à La Réunion en 2022.
- > L'augmentation est également marquée pour les bénéficiaires de l'AEEH : le nombre d'enfants allocataires de l'AEEH a augmenté de 11,5% par an entre 2016 et 2020, contre 8,2% à l'échelle nationale. Les effectifs d'enfants allocataires ayant pratiquement doublé entre 2016 et 2022, La Réunion se place au quatrième rang national en termes de taux d'AEEH, après la Guadeloupe, l'Occitanie et la Martinique.

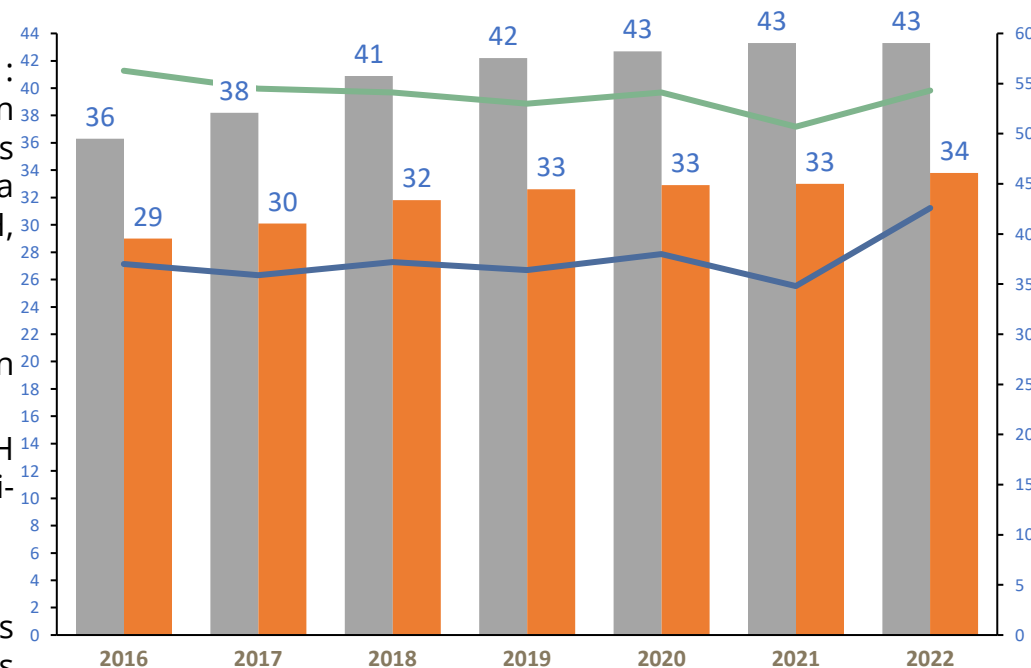
Des populations souvent marquées par la précarité économique

- > Le taux de pauvreté des PSH est élevé en France, près de 20% des PSH en situation de pauvreté, contre 12,8% des personnes valides.
- > Cette tendance se confirme à La Réunion, où les allocataires AAH et AEEH sont fréquemment en dessous du seuil des bas revenus (cf. graphique ci-contre).

Des difficultés liées à la mobilité, fragilité supplémentaire pour les PSH

- > La mobilité, en lien étroit avec la capacité d'autonomie des PSH : alors que les handicaps moteurs sont les plus représentés à La Réunion, près de la moitié des déplacements en voiture des PSH réunionnaises sont réalisés en tant que passagers.
- > L'accessibilité des moyens de transport : elle peut représenter un obstacle à l'accès aux lieux de travail et d'enseignement, impératifs qui ne représenteraient que 17% des déplacements des PSH (motifs de 35% des déplacements de l'ensemble de la population réunionnaise), alors que près de 50% des PSH détiennent des Cartes Mobilité Inclusion.

Evolution du nombre d'allocataires de l'AAH et de la part d'allocataires AAH sous le seuil de bas revenus



Légende

- La Réunion - Nombre total d'allocataires de l'AAH pour 1 000 habitants de 20 à 64 ans
- France - Nombre total d'allocataires de l'AAH pour 1 000 habitants de 20 à 64 ans
- La Réunion – Part d'allocataires en-dessous du seuil de bas revenus (en %)
- France – Part d'allocataires en-dessous du seuil de bas revenus (en %)

Panorama Formation des porteurs de handicap à La Réunion

Un taux de scolarisation et formation en croissance, mais ne débouchant pas systématique sur une qualification

Des jeunes en situation de handicap, plus et mieux scolarisés qu'avant

- > La scolarisation est en hausse : les effectifs d'élèves en situation de handicap ont été multipliés par 4 pour le second degré et par 2 pour le premier degré en 10 ans pour atteindre 6 000 élèves en situation de handicap scolarisés à la rentrée 2018-2019, soit près de 3% des effectifs totaux..
- > Les scolarités adaptées : plus de la moitié des effectifs bénéficiaient d'une scolarisation individuelle en 2018, les scolarisation collectives ULIS se sont également multipliées, en accord avec la loi n°2013-595 du 8 juillet 2013. En 2020, près de 40% des élèves en situation de handicap du premier et second degré étaient scolarisés en ULIS.
- > Le nombre d'AESH a augmenté de 10% entre 2023 et 2024, contribuant à la scolarisation individuelle. Néanmoins, malgré ce renforcement du dispositif, 2 000 dossiers MDPH resteraient sans réponse depuis plus de 6 mois.

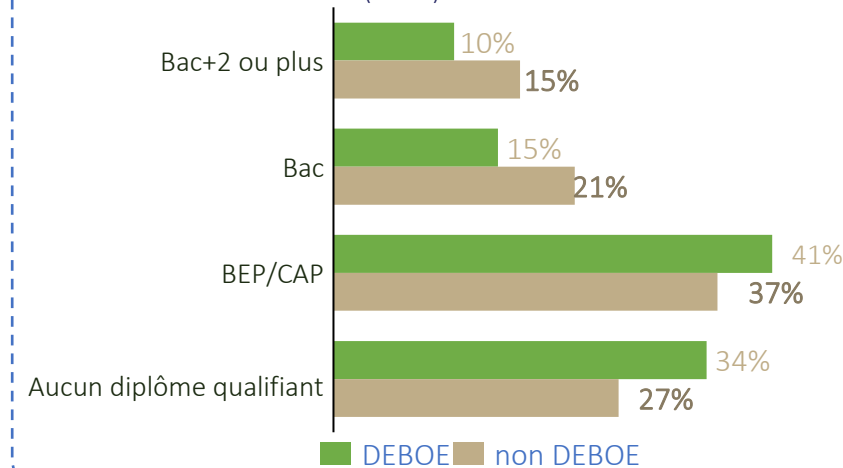
Des effectifs croissants dans l'enseignement supérieur, mais un retard par rapport au reste de la population en termes de niveau de diplôme

- > A l'Université de La Réunion : en 2021-2022, 346 étudiants en situation de handicap sont accompagnés par l'Université, soit 1,8% des effectifs totaux. Cette proportion est en progression depuis plusieurs années, et connaît une hausse de près d'un point depuis 2015-2016 (0,98%).
- > Les Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) demeurent moins diplômés et qualifiés : seuls 51% des DEBOE sont considérés qualifiés, contre 54% pour les non DEBOE.

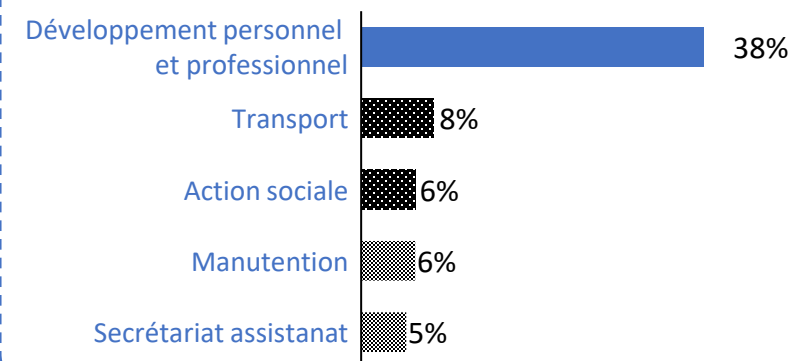
Un taux de formation professionnelle des DEBOE similaire à celui des non-DEBOE, mais menant moins fréquemment à l'emploi

- > 8% des DEBOE suivent au moins une formation par an, un taux similaire à celui des non bénéficiaires de l'obligation d'emploi (non DBOE) (8,7%).
- > Ils suivent principalement des formations liées au développement personnel et professionnel, élément qui retarde leur retour à l'emploi : seuls 24% trouvent un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation contre 44% pour les autres DE, et 29% pour les DEBOE suivant une formation dans un autre champ.

Répartition des demandeurs d'emploi avec ou sans reconnaissance de handicap selon leur niveau de formation (2024)



Les 5 principaux champs de formation des DEBOE en 2024 (en %)



Panorama Formation des porteurs de handicap à La Réunion

Des populations particulièrement vulnérables face au chômage

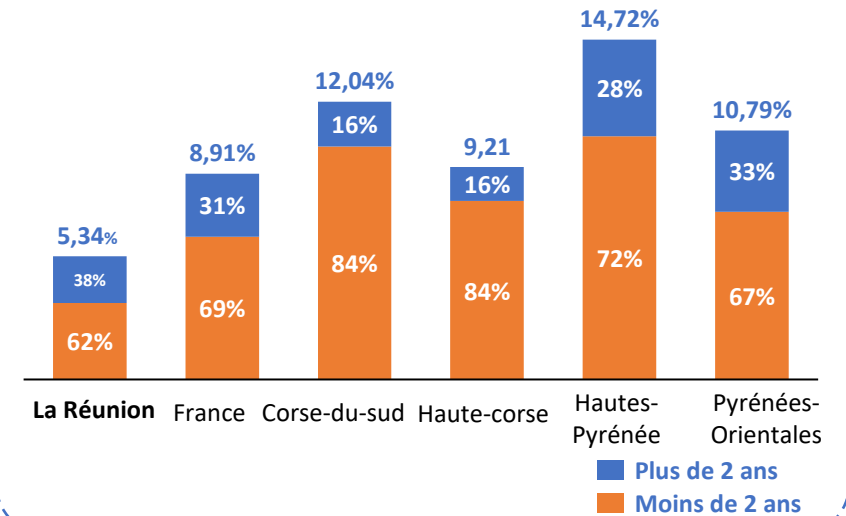
Un taux de chômage des BOE moins élevé qu'à l'échelle nationale, mais un nombre de chômeurs en hausse

- > 5,3% des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap (DEBOE) en juillet 2024 à La Réunion : une part inférieure à la part nationale, de près de 9%.
- > 21% des DEBOE sont bénéficiaires du RSA
- > Le nombre de DEBOE est en hausse, (+38,53% entre janvier 2018 et juillet 2024), alors même que le nombre de demandeurs d'emploi est en baisse à La Réunion sur la même période (-5,38%).

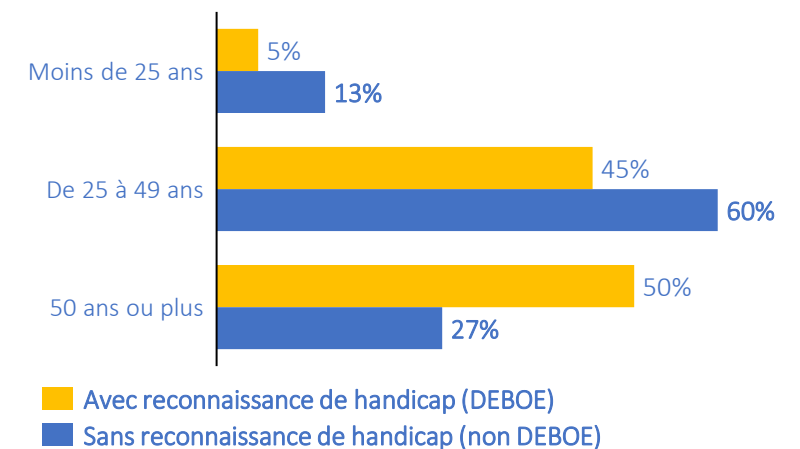
Un enchevêtrement de fragilités qui compliquent l'insertion et le maintien dans l'emploi

- > Les DEBOE cumulent les freins périphériques à l'emploi avec 69% d'entre eux ayant pour frein leur état de santé (contre 13% pour les non DEBOE), 21% les moyens de transports et 14% les capacités d'insertion et de communication en 2024.
- > Les freins périphériques à l'emploi sont liés notamment à la séniorité croissante des DEBOE : la moitié des DEBOE ont plus de 50 ans, contrairement aux non-BOE qui ne sont que 28% à être âgés de plus de 50 ans. La séniorité des DEBOE est amenée à s'accroître à cause du vieillissement global de la population, la RQTH pouvant faire suite à une maladie ou un accident, plus fréquents chez les individus de plus de 50 ans.
- > Le chômage des DEBOE est de plus longue durée en comparaison aux demandeurs d'emploi non-BOE : en juillet 2024, 38% des DEBOE sont inscrits à France Travail depuis au moins deux ans, contre 28% pour les demandeurs d'emploi non-BOE. En 2020, la durée moyenne d'inscription des BOE est de 3 ans et 4 mois – 10 mois de plus que les non-BOE.
- > En 2019-2020, le nombre de BOE ayant perdu leur emploi a augmenté de 23% laissant seulement 51% de BOE de niveau bac et plus maintenus en emploi.
- > Les recrutements se font principalement sur des contrats courts : les BOE sont recrutés majoritairement en CDD. En 2020, le nombre de recrutements de plus de 3 mois a connu une baisse de 20%.

Part des BOE parmi les demandeurs d'emploi dont part des DEBOE inscrits depuis au moins 2 ans (en %) (2024)



Répartition des DEBOE et des autres demandeurs d'emploi à La Réunion par tranche d'âge (2019)



Enjeux pour les réunionnais porteurs de handicap

Des freins à la formation exacerbés pour les porteurs de handicap

ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS

- > Un manque de formations adaptées aux demandes des publics en situation de handicap (rythme, support, etc.) et un manque d'orientation.



« Quand ça fait des années qu'on est en arrêt maladie, bien évidemment qu'on n'a pas le même niveau que quelqu'un qui vient de passer son bac. »

- > Des difficultés à effectuer les démarches et garantir la mise en place des aménagements.

« On a fait un super travail avec ma conseillère pour trouver des adaptations. Ça n'a pas été mis en place par l'organisme. On a fait des réclamations et j'ai failli quitter la formation à cause de ça. »



ACCÈS AUX DROITS

- > Des porteurs de handicap qui n'accèdent pas à leurs droits par méconnaissance et/ou par crainte d'être stigmatisés dans le marché de l'emploi.

« Je ne savais pas avant aujourd'hui et les présentations de l'Agefiph et de Cap Emploi qu'il y avait un référent handicap dans chaque organisme de formation. »

ACCÈS A L'EMPLOI

- > Des porteurs de handicap qui considèrent à 23% que la société française est injuste concernant l'accès à l'emploi contre 11% du grand public.



MOBILITÉ



- > Une mobilité rendue plus difficile encore par le manque d'accessibilité des transports publics.

« Je me déplace avec un déambulateur. Je n'ai pas pu monter dans le bus pour aller en formation parce qu'ils ne voulaient pas me laisser monter sous prétexte qu'ils n'étaient pas adaptés. »

SANTÉ



- > Des problèmes de santé sous-jacents provoquant des arrêts maladies et interruptions des parcours de formation.
- > Une souffrance psychologique accrue par le manque d'accessibilité des formations et emplois.

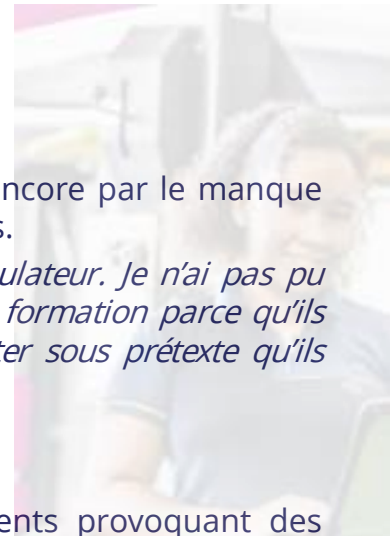
« J'ai été hospitalisée parce que mes aménagements n'ont pas été mis en place. J'ai été mise en arrêt maladie et ça m'a provoqué une dépression. »

EXPÉRIENCES PRÉALABLES



- > Des demandeurs d'emploi assez séniors et moins diplômés, ce qui complexifie l'accès à la formation.

« Ça fait des années que je me bats pour avoir mon bac et je n'y arrive pas. Et sans bac, je ne peux même pas accéder au poste de caissière. »



LES
 PORTEURS
 DE
 HANDICAP
 REUNIONNAIS

Et si on
 laissait
 les
 publics
 en
 parler...



LES PORTEURS DE HANDICAP REUNIONNAIS

Et si on
 laissait
 les
 publics
 en
 parler...



Enjeux pour les réunionnais porteurs de handicap

Des besoins d'accompagnement renforcé et d'aménagement des formations



Besoins en termes d'orientation

- > Être accompagné par des conseillers spécialisés sur la question du handicap et cela dès l'obtention du statut RQTH.
 - « Ça fait deux ans que j'ai été déclaré mais je n'ai toujours pas changé de conseiller. »
- > Être orienté en fonction de ses contraintes mais surtout de ses souhaits.
 - « J'ai déclaré une maladie du travail, maintenant je suis RQTH mais je veux continuer dans le même domaine, ce que mon conseiller exclut complètement. Il suffirait de trouver des moyens techniques de compensation. »



Besoins en termes de formation

- > Être accompagné tout le long de la formation par les référents handicap et les formateurs.
 - > Actions de sensibilisation du collectif (formateurs, entreprises, apprenants)
 - > Visibilité des référents handicap au sein des organismes de formation
 - « Je n'ai jamais vu de référents handicap, je ne pense pas qu'il y en avait. »
- > Être formé de manière aménagée en fonction des handicaps et du niveau des apprenants.
 - > Adaptation du rythme, des cours et évaluation
 - > Développement de groupes de niveaux
 - > Financement d'interprètes



Enjeux pour les réunionnais porteurs de handicap

LES PORTEURS DE HANDICAP REUNIONNAIS



Enjeux du CPRDFOP

- > Inclure les personnes porteuses de handicap (PH) dans les commissions du CREFOP.
- > Se doter d'une politique forte sur le handicap avec pour fil rouge l'accessibilité universelle des formations, notamment en professionnalisant les acteurs de la formation sur le sujet.
- > Déterminer un objectif et une trajectoire en termes de personnes formées parmi les publics handicapés.
- > Intégrer une clause d'inclusion sur les marchés de formation, à l'image de la Nouvelle Aquitaine, du Centre-Val-de-Loire ou des Pays-de-la-Loire.
- > Proposer une labélisation Région pour les OF les plus avancés sur le sujet et contrôler la mise en œuvre des actions.
- > Augmenter le nombre de référents handicap à la Région et les mettre en lien avec la Ressource Handicap Formation (RHF) de l'Agefiph afin de mettre en conformité les OF et CFA.
- > Professionnaliser l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- > Lancer une convention cadre Région / Agefiph sur tous les champs économiques afin d'avoir un impact sur le taux d'emploi
- > Décliner la convention nationale Agefiph CARIF OREF.



L'expression
 des
 membres du
 CREFOP sur
 le sujet ...

Panorama général sur les femmes réunionnaises

Un ratio femmes / hommes élevé à La Réunion qui s'explique notamment par l'espérance de vie des Réunionnaises

Un ratio femmes/hommes

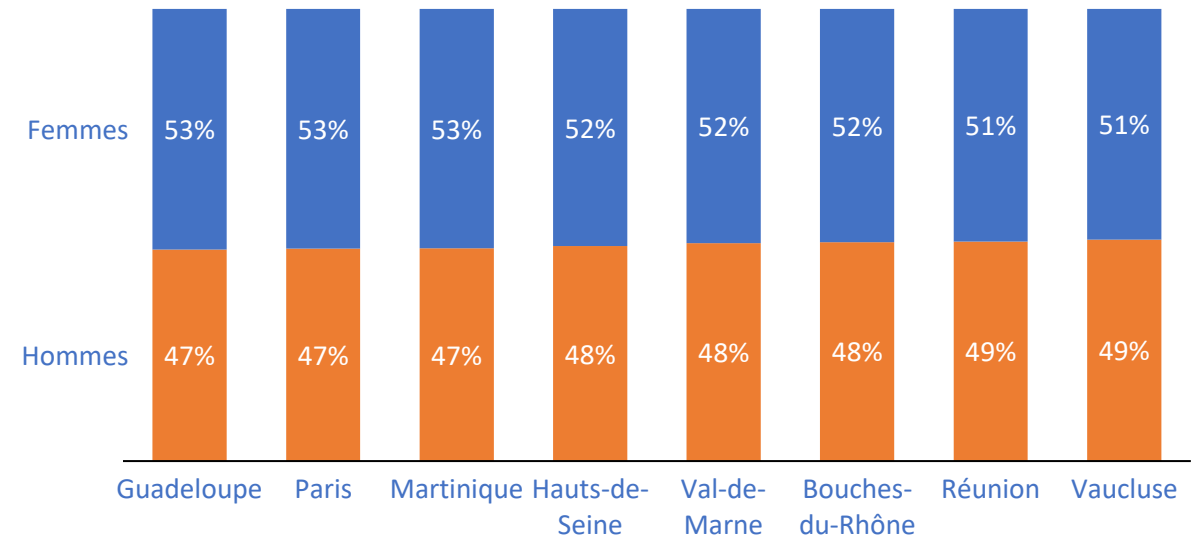
> 51,4% des habitants de La Réunion sont des femmes en 2021, soit l'un des ratios les plus élevés de France.

Une espérance de vie plus élevée pour les femmes, qui augmente la part de femmes âgées

> L'espérance de vie des femmes réunionnaises (83,4 ans) est supérieure à celle des hommes (76,7 ans), mais reste inférieure à la moyenne nationale (85,3 ans).

> La population féminine se retrouve en plus forte proportion dans les classes d'âges supérieures, une tendance qui est amenée à se consolider avec le vieillissement de la population.

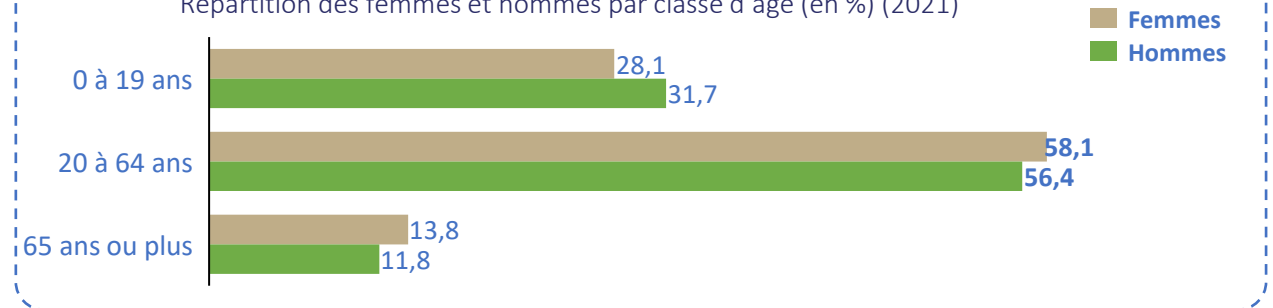
La Réunion, le 7^{ème} département avec le raiton femmes/hommes le plus élevé (2021)



Les femmes réunionnaises plus nombreuses que les hommes, notamment en raison de leur espérance de vie plus élevée.

En raison d'une parentalité précoce et plus fréquente que dans l'Hexagone ainsi que des compositions familiales parfois sources de précarité, les femmes Réunionnaises sont moins en emploi que les hommes Réunionnais et sont à des postes moins rémunérateurs malgré leur niveau de diplôme supérieur.

Répartition des femmes et hommes par classe d'âge (en %) (2021)



Panorama général sur les femmes réunionnaises

Des compositions familiales sources de précarité

Une maternité précoce

- > Le taux de fécondité est plus élevé à La Réunion qu'en France hexagonale : 2,49 enfants par femme contre 1,80 en 2022.
- > Les mères sont plus jeunes que dans l'Hexagone : en 2023, l'âge moyen des mères à l'accouchement était de 29,4 ans contre 31,1 ans. En 2019, près de 5% des grossesses avaient lieu avaient l'âge de 20 ans, dont 1,1% de mineures, près de 4 fois plus que dans l'Hexagone.

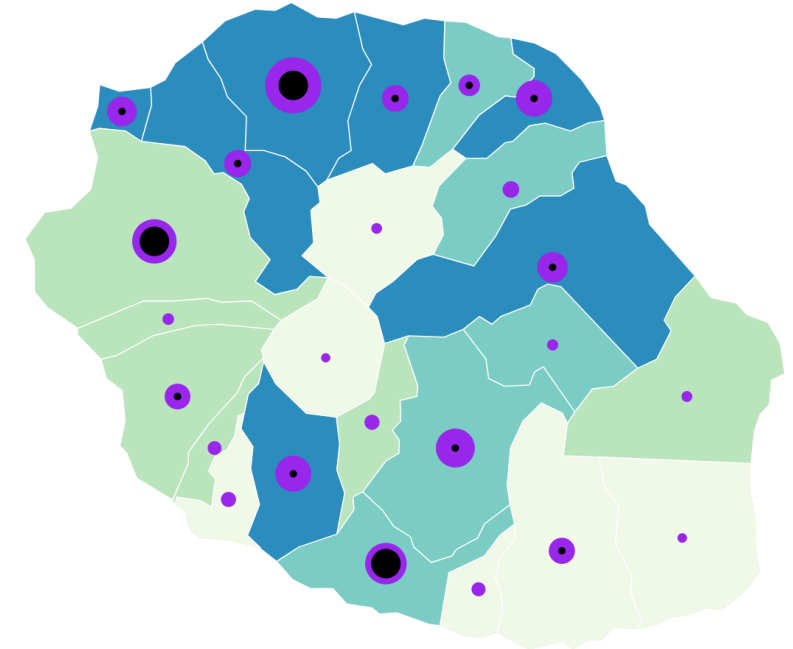
Une monoparentalité souvent féminine et précoce

- > En 2021, la part des familles monoparentales au sein des familles avec enfants était de plus de 45%, contre 25% au niveau national.
- > Les femmes sont plus fréquemment à la tête de familles monoparentales : 27% des femmes âgées de 25 à 34 ans (contre 2% des hommes et 9% au niveau national), et 28% des femmes âgées entre 35 et 49 ans (contre 5% des hommes et 17% au niveau national).
- > Les femmes à la tête de familles monoparentales sont plus fréquemment exposées à la pauvreté : elles sont 57% à vivre sous le seuil de pauvreté, contre 32% dans l'Hexagone. Leur niveau de vie médian est également plus faible : 12 840€/mois.
- > Les familles monoparentales allocataires CAF à La Réunion sont particulièrement concentrées dans les QPV.

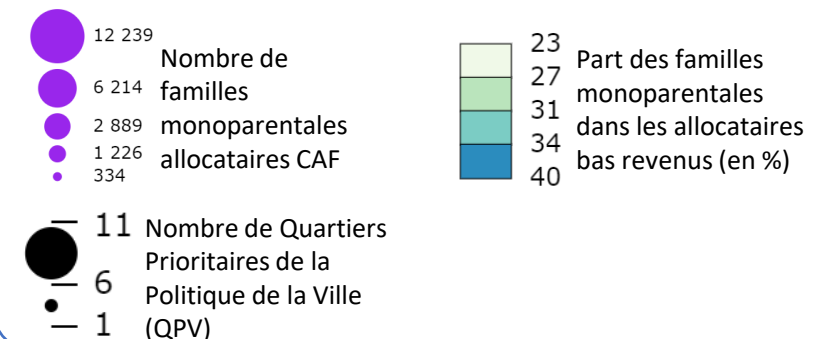
Les violences au sein du couple, un phénomène marqué

- > La Réunion était au 5^{ème} rang des départements au plus haut taux de victimes de violences conjugales enregistrées par les forces de l'ordre.
- > Le taux de femmes âgées de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales est de 13 ‰, contre 10 ‰ au niveau national. Cette différence pourrait s'expliquer par une plus grande dépendance économique des femmes réunionnaises vis-à-vis de leur conjoint, du fait d'un niveau de vie plus bas sur le territoire.

Répartition des familles monoparentales allocataires de la CAF et part dans les allocataires bas revenus par communes (2019)



Légende



Panorama général sur les femmes réunionnaises

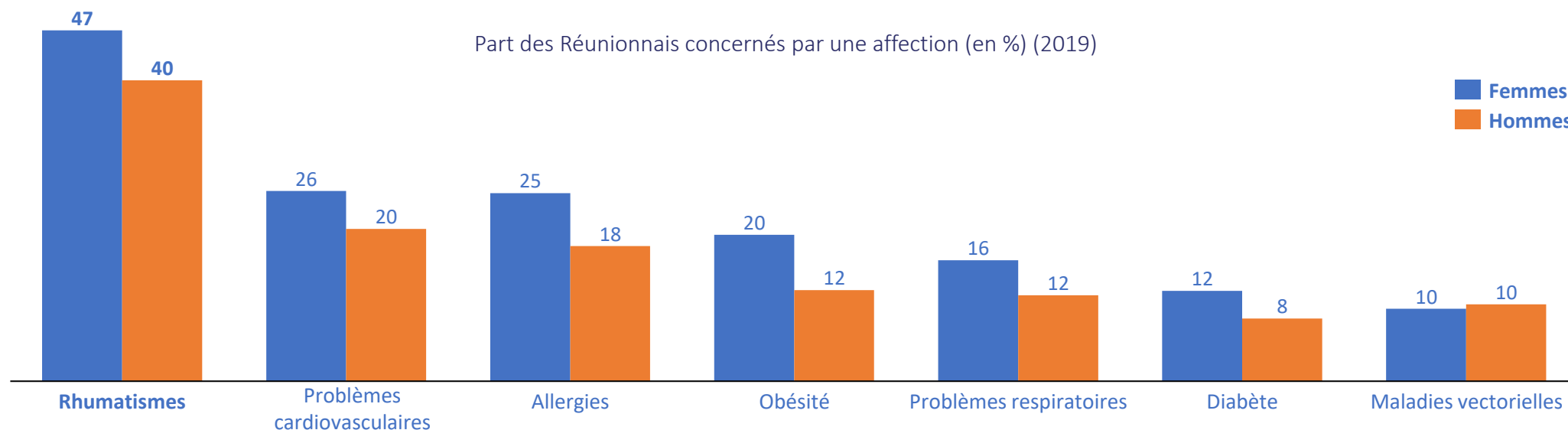
Les femmes réunionnaises, une population à la santé dégradée

Une population se déclarant plus fréquemment en mauvaise santé

- > La perception de la santé dégradée chez les femmes : en 2021, moins de 20% des femmes se déclaraient en bonne santé.
- > La perte d'autonomie liée à l'âge : 43% des femmes de 75 à 84 ans vivant à domicile déclarent avoir des limitations physiques, sensorielles ou cognitives, contre 34% des hommes du même âge.
- > Les femmes sont plus sujettes aux maladies chroniques : 42% des réunionnaises déclarent souffrir d'une maladie chronique, contre 35% des hommes. L'obésité affecte 20% d'entre elles, alors qu'elles ne sont que 17% à déclarer ne jamais produire le moindre effort physique.
- > Les jeunes femmes accompagnées par les Mission locale déclarent fréquemment n'avoir jamais consulté de gynécologues.

Une précarité menstruelle présente à La Réunion et exacerbée dans les milieux défavorisés

- > Les jeunes filles de milieux défavorisés sont parfois contraintes de manquer l'école en raison du prix des protections hygiéniques.
- > Ce phénomène se poursuit à l'université, où 33% des étudiants à La Réunion estiment avoir besoin d'une aide financière pour se procurer des protections hygiéniques.



Sources : INSEE, CGSS, Université de la Réunion, Région, entretiens

Panorama formation des femmes réunionnaises

Des scolarités réussies mais tournées vers les filières historiquement féminisées

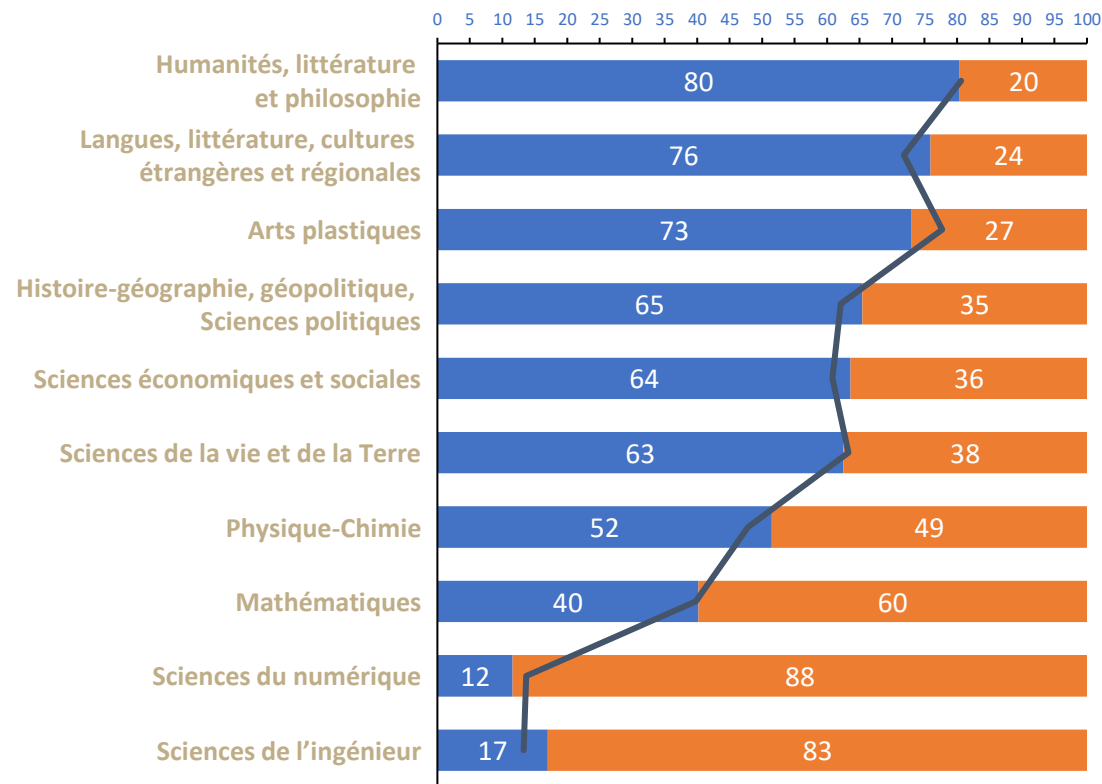
Des scolarités plus longues et plus performantes

- > Les scolarités des Réunionnaises tendent à être plus longues que celles des Réunionnais : en 2019, 96% des filles sont scolarisées à 17 ans, contre 92% des garçons.
- > Les acquis scolaires des filles sont plus solides que ceux des garçons, tant au primaire qu'au collège, mais restent légèrement en-dessous des niveaux nationaux de maîtrise des compétences :
 - > Au CP, 80% des Réunionnaises savent comprendre des textes entendus de manière satisfaisante, contre 76% des garçons réunionnais, et contre 88% des filles et 84% des garçons au niveau national.
 - > En 6^e, 51% des Réunionnaises ont une maîtrise satisfaisante des mathématiques, contre 46% des Réunionnais, et contre 61% des filles et 56% des garçons au niveau national.
- > Les filles sont moins en retard à l'entrée en 6^e : elles sont 6% à être en retard, contre 10% des garçons. Ce taux est supérieur aux niveaux hexagonaux, de 3,6% et 4,7% respectivement.

Une sous-représentation des filles dans les filières scientifiques, technologiques et professionnelles

- > Les filles s'orientent majoritairement dans les filières générales : elles sont à 68% scolarisées en 2nde générale et technologique (71% au niveau national), contre 51% des garçons (58% au niveau national).
- > Elles sont sous-représentées dans les spécialités scientifiques en Terminale, aussi bien en filière générale que technologique.
- > Elles représentent 44% des bachelières des filières professionnelles, principalement concentrées dans les spécialités liées à la santé, aux services, et au commerce.

Proportion de filles et garçons par spécialité en Terminale à La Réunion (2021)



Légende

- Proportion de filles (en %)
- Proportion de garçons (en %)
- Proportion de filles (en %) – moyenne nationale

Panorama formation des femmes réunionnaises

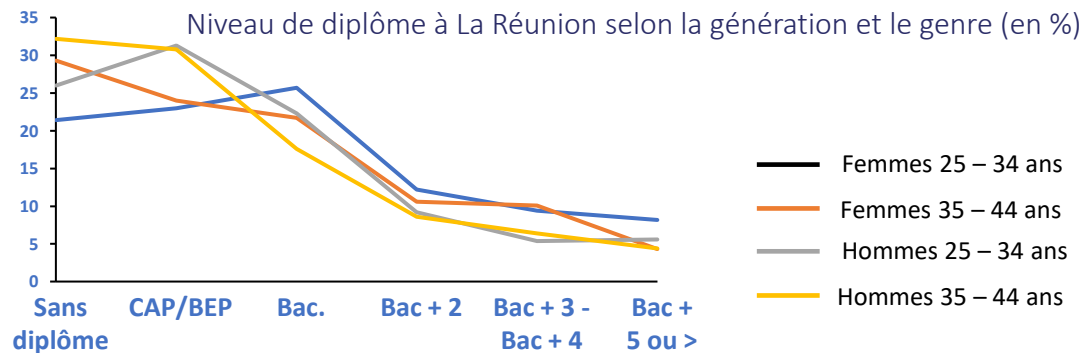
Une population féminine de plus en plus diplômée

De meilleurs taux de réussite lors des examens nationaux

- > Diplôme National du Brevet : 91% des filles Réunionnaises ont obtenu leur brevet en 2019 (92% des filles au niveau national), contre 77% des garçons (83% au niveau national).
- > Baccalauréat : en 2023, les filles représentent 52,6% des candidats réunionnais au baccalauréat, et 53,8% des admis. Toutes filières confondues, leur taux de réussite au baccalauréat est supérieur à celui des garçons.

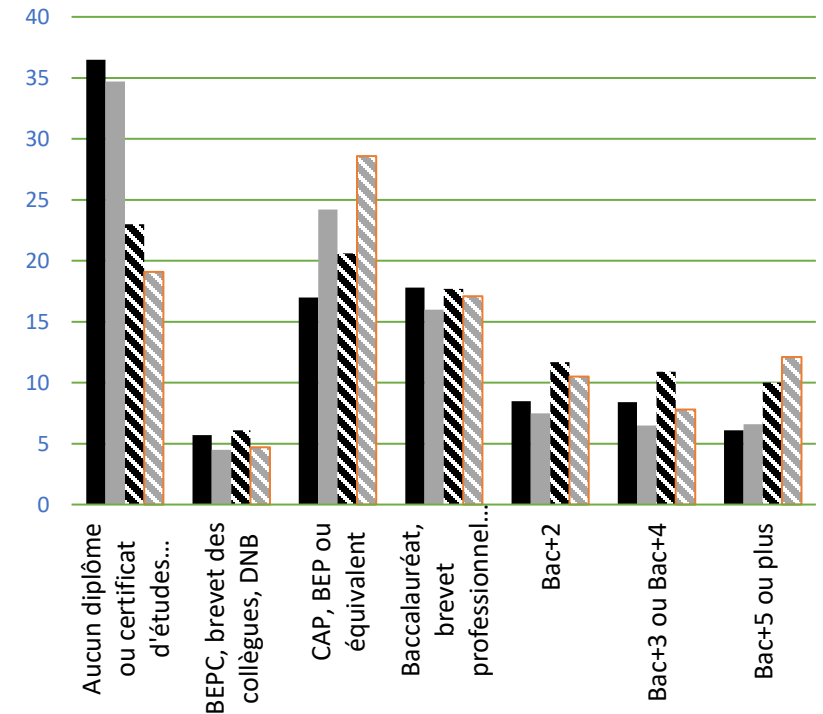
Des femmes qui désormais se forment plus et ont un plus haut niveau de diplôme

- > La part de femmes réunionnaises possédant un diplôme de type bac ou supérieur est plus importante que celle des hommes mais reste inférieure au niveau national.
- > Le niveau de diplôme a augmenté entre les générations et cette augmentation est encore plus significative pour les femmes que pour les hommes : 8% des femmes entre 25 et 34 ans ont un diplôme Bac +5 ou plus contre 4% des 35 à 44 ans (cf. graphique ci-dessous).
- > Un plus grand recours à la formation : elles représentent 57,5% des bénéficiaires France Travail formées au T2 2023, principalement au sein de formations certifiantes.

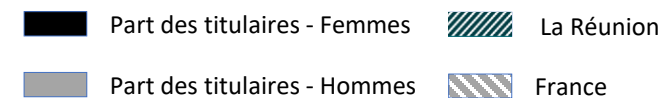


Sources : INSEE, rectorat

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le genre (2020)



Légende



Panorama emploi des femmes réunionnaises

Un accès inégal à l'emploi et aux postes rémunérateurs

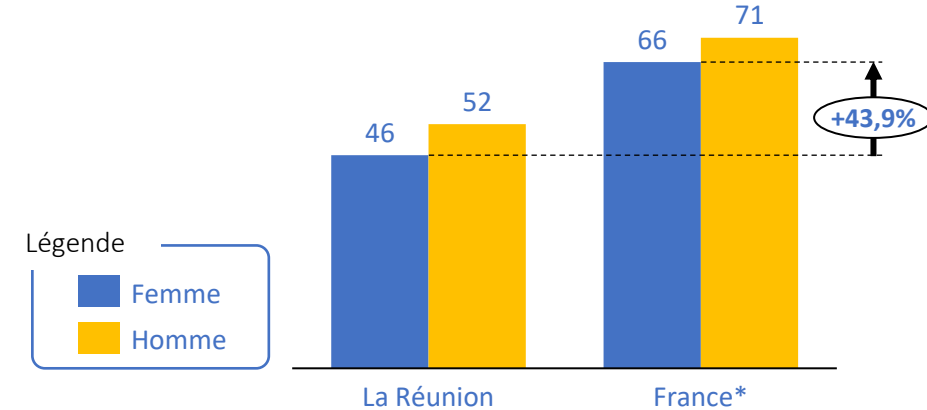
Des inégalités en termes d'emploi et de chômage

- > Les taux d'activité et d'emploi sont sous les moyennes masculines : s'il a progressé de 4 points entre 2019 et 2023 pour atteindre les 58%, le taux d'activité des femmes est toujours inférieur à celui des hommes (66%) et reste largement inférieur à la moyenne nationale (71,2%). Le taux d'emploi suit cette même dynamique (cf. graphique ci-contre).
- > La part des femmes ne souhaitant pas travailler est en baisse : elle atteint les 20% en 2023, une baisse de 3 points en quatre ans.
- > Le chômage des femmes s'inscrit sur le temps long : les femmes représentent 52% des demandeurs d'emploi en juillet 2024 (contre 51% au niveau national) et 28% sont inscrites depuis deux ans ou plus. Elles sont à près de 30% âgées de 50 ans ou plus, dont 80% possèdent un diplôme niveau CAP/BEP ou inférieur, complexifiant leur retour à l'emploi.

Des inégalités en termes de filières et responsabilités, entraînant des inégalités de rémunération

- > Les réunionnaises sont sur-représentées dans quatre familles professionnelles, qui concentrent 30% des femmes en emploi dont trois sont relatives aux métiers du *care*.
- > La pratique entrepreneuriale reste peu répandue chez les femmes : si le nombre d'entreprises créées par des femmes a augmenté de 11% entre 2013 et 2018, les femmes ne sont à la tête que de 23% des entreprises enregistrées à La Réunion en 2018, principalement dans le secteur du commerce.
- > Les écarts de responsabilités entre les femmes et les hommes sont plus hauts que dans l'Hexagone : seuls 34% des postes de direction de la fonction public réunionnaise et 19% de ceux du privé sont occupés par des femmes, contre 42% et 26% au niveau national respectivement.
- > Les écarts de rémunération persistent entre les femmes et les hommes: en ETP et à poste équivalent, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 7% à celui des hommes.

Taux d'emploi par genre à La Réunion (2022)



Familles professionnelles les plus féminisées

1. Assistantes maternelles
2. Secrétaires
3. Aides à domicile et aides ménagères
4. Aides-soignantes
5. Infirmières, sage-femmes

Familles professionnelles les moins féminisées

1. Ouvrier Qualifié du second œuvre du bâtiment
2. Ouvrier Qualifié du gros œuvre du bâtiment
3. Ouvrier Non Qualifié du gros œuvre du bâtiment, travaux publics
4. Conducteurs de véhicules
5. Technicien et agent de maîtrise bâtiments et travaux publics

Difficultés de recrutement estimées à plus de 60% à La Réunion par l'enquête BMO 2024 – France Travail, indiquant un secteur en tension

Panorama emploi des femmes réunionnaises

Des écarts d'insertion professionnelle qui s'expliquent en partie par la maternité

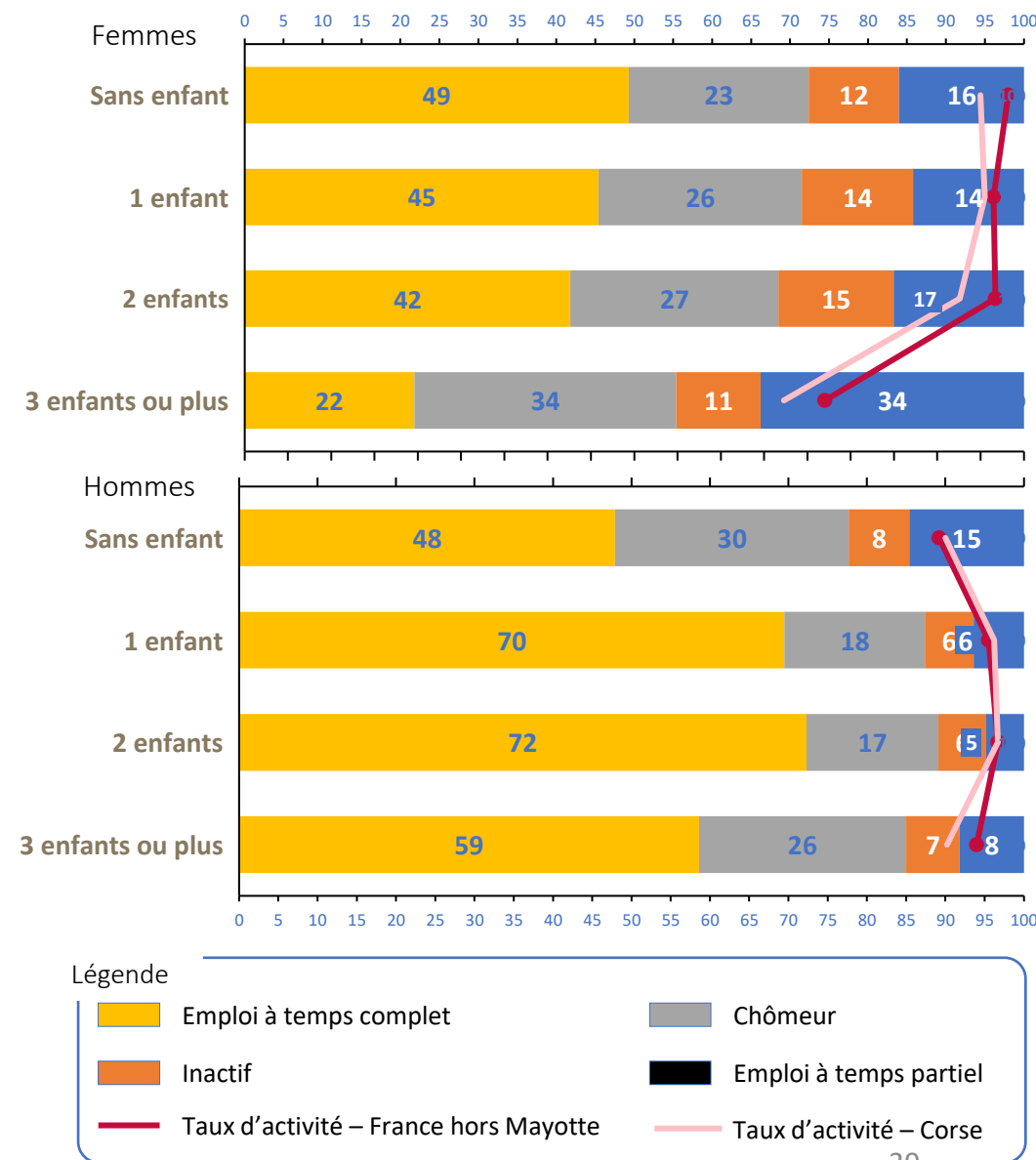
Une diminution du temps disponible pour le travail liée à la charge domestique

- > La charge domestique reste portée majoritairement par les femmes : au niveau national, 46% des femmes consacrerait au moins une heure par jour aux soins des enfants ou proches dépendants, contre 29% des hommes. Ces chiffres montent à 80% et 36% respectivement quand il s'agit de la cuisine et du ménage.
- > Le taux d'emploi à temps plein des mères diminue en corrélation avec le nombre d'enfant, pour atteindre les 2 mères sur 10 en emploi à temps plein à partir de 3 enfants. A La Réunion, 4 mères sur 10 travaillent à temps plein, contre 7 pères sur 10.
- > Les mères de familles monoparentales sont les premières touchées par le chômage lié à la garde d'enfants : 64% des allocataires CAF monoparentaux (en majorité des femmes) sont au chômage ou sans activité, contre 44% des allocataires en couple avec enfants.

Une diminution des opportunités d'emploi liée à la garde des enfants

- > Le temps de trajet ainsi que la distance kilométrique entre le domicile et le travail sont inférieurs pour les femmes que pour les hommes, à 19,7min et 21,4km contre 22,2min et 24,5km en moyenne. Cette différence de mobilité quotidienne peut s'expliquer par l'impératif de proximité avec les enfants à charge.
- > La capacité théorique de lieux de garde d'enfant à La Réunion est 39,1 places pour 100 enfants de moins de 3 ans, inférieure à la moyenne nationale (59,8 places pour 100 enfants). Cette offre d'accueil est inégalement répartie sur le territoire, variant de 16,7 places à Sainte-Rose à 75,6 places à Etang-Salé. Le centre et le sud-est de l'île rassemblent les communes avec les capacités d'accueil les plus faibles, alors que la garde des enfants peut être un frein direct à l'obtention d'un emploi.

Statut d'activité des 25-49 ans selon le nombre d'enfants à La Réunion (2020)





LES FEMMES REUNIONNAISES

Et si on laissait les publics en parler...



Enjeux pour les femmes réunionnaises

Des freins à la formation qui concernent davantage les femmes au regard du diagnostic exposé



MATERNITÉ

> Des maternités précoces qui représentent un frein à long terme à la formation : grossesse, soin des enfants en bas âge, éducation...

« Je n'ai pas pu me former avant parce que j'ai un enfant en situation de handicap à charge. »
 « Notre organisme de formation considère qu'un enfant malade n'est pas un motif d'absence acceptable. Mais on ne peut pas prévoir à l'avance que notre enfant va être malade, ça arrive d'un jour sur l'autre, on ne peut pas le justifier. »



PRÉCARITÉ

> Des femmes qui sont davantage présentes au sein des foyers monoparentaux et qui dans les foyers composés d'un couple assument plus fréquemment la garde des enfants, dont le financement est difficile.

« Je voulais aller en formation, mais j'ai abandonné parce que le centre était loin de chez moi et je n'avais pas de quoi payer une nounou. »



MOBILITÉ

> Une capacité à se déplacer restreinte par les impératifs liés à la charge parentale et domestique.

« Il ne me restait que 4 modules à valider pour obtenir mon diplôme. Mais je n'ai jamais pu finir cette formation parce que j'ai eu des enfants et je n'avais pas le permis. »



SANTÉ

> Une santé dégradée qui représente un frein important à la formation.



Enjeux pour les femmes réunionnaises

Des besoins de prise en compte des contraintes qui sont plus fortes pour certaines femmes



Besoins en termes d'orientation

- > Être orienté vers des formations qui débouchent sur des métiers compatibles avec ses contraintes.

« On me propose sans cesse des emplois qui ne sont pas compatibles avec les horaires de sortie scolaire. »



Besoins en termes de formation

- > Bénéficier de formations avec un rythme adapté à la parentalité.

« Ma voisine veut aller en formation. Mais elle ne peut pas parce que la formation commence avant l'ouverture de l'école, et avec la rémunération stagiaire elle ne peut pas payer une nounou. »

- > Bénéficier de soutiens financiers complémentaires pour la prise en charge de la garde d'enfant.

« Parfois pour ce qu'on gagne ça ne vaut pas le coup d'aller en formation vu le prix de la garde d'enfants. »

**LES
 FEMMES
 REUNIONNAISES**

Et si on
 laissait
 les
 publics
 en
 parler...



Enjeux

Enjeux pour les femmes réunionnaises

Enjeux du CPRDFOP

- > Adapter les rythmes de formation afin d'encourager la formation pour les femmes.
- > Activer des dispositifs lancés par différents acteurs (associations, organismes ou autres) qui incitent à la formation des femmes.
- > Identifier et coordonner les solutions de garde d'enfants et communiquer dessus.
- > Consolider les dispositifs d'aides visant à lever les freins à la formation comme les distributeurs de protections hygiéniques.



L'expression
des
membres du
CREFOP sur
le sujet ...

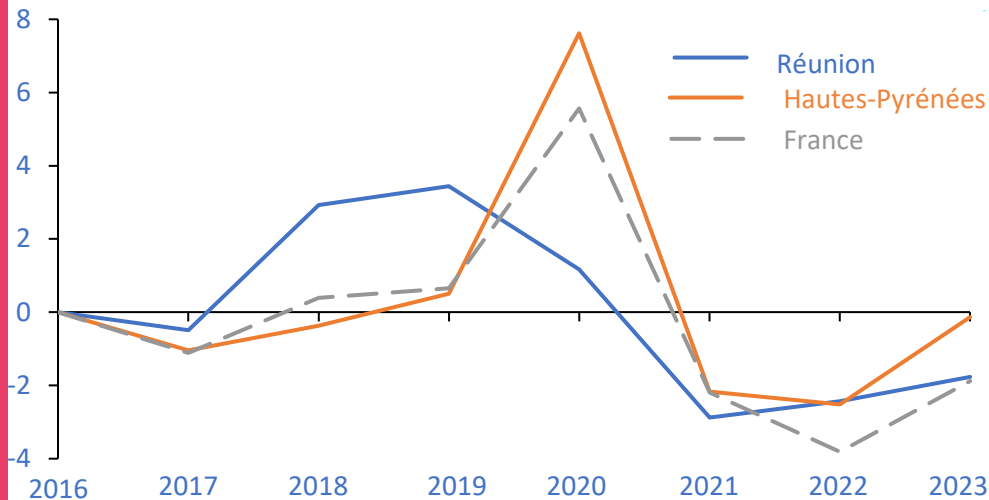
Panorama général sur les Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

Une surreprésentation des BRSA dans la population réunionnaise

LES BRSA REUNIONNAIS

Les BRSA sont plus nombreux à La Réunion qu'en France et présentent des profils variés. Si le montant moyen du RSA par foyer est supérieur au niveau national, ce montant stagne par rapport aux autres régions. La Réunion se démarque du niveau national concernant l'expérience professionnelle déjà acquise par les publics bénéficiaires du RSA qui témoigne du phénomène de « débrouillardise » dont font preuve les nouveaux entrants sur un marché du travail avec peu d'opportunités.

Evolution du nombre de foyers bénéficiant du RSA (en %, base 2016)

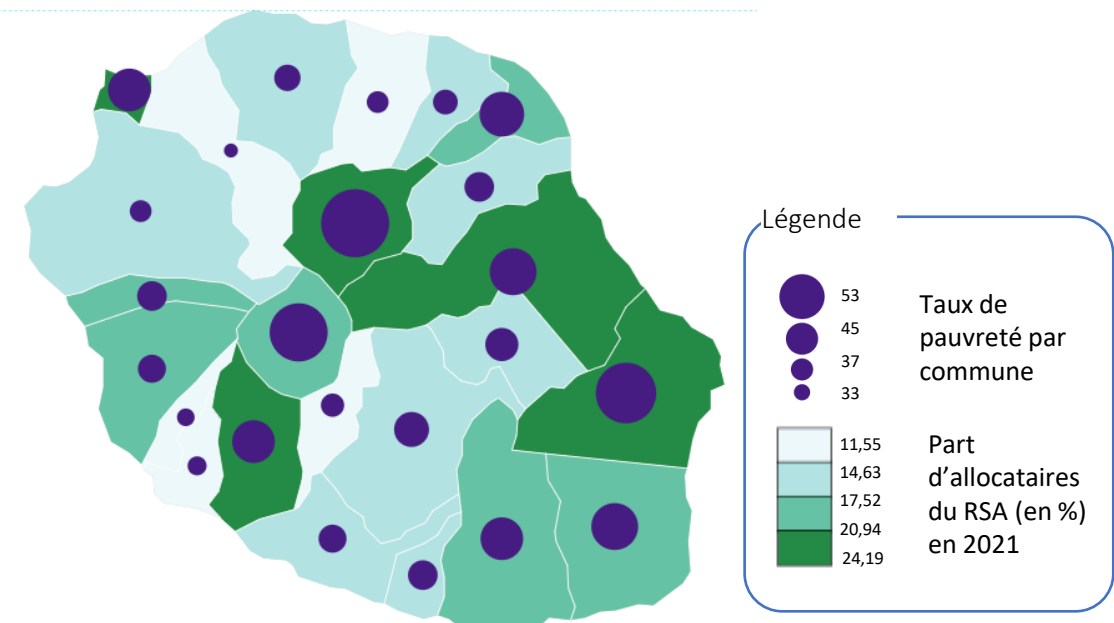


Des fluctuations par périodes, mais une stabilité de l'effectif

- > Le quart des Réunionnais bénéficie du RSA, ce qui représente une proportion cinq fois plus importante qu'en Hautes-Pyrénées ou encore neuf fois plus importante qu'en Corse-du-Sud.
- > Le nombre de foyers bénéficiant du RSA fluctue dans le temps mais reste stable entre 2016 et 2023 à La Réunion (0% de variation globale). En comparaison, la dynamique est tout autre dans les Hautes-Pyrénées, avec une augmentation de 1,9% de leur nombre entre 2016 et 2023. À l'échelle nationale, leur effectif est en diminution (-2,4%) .

Sources : INSEE, ORS, STATA, OSCARS, OFDT

Répartition des bénéficiaires du RSA et du taux de pauvreté par commune (2024)



Une dynamique territoriale marquée

- > Certaines communes de l'est et des Hauts ont une proportion importante de leurs habitants qui bénéficient du RSA. C'est le cas de Saint-Benoît (24,19%) ou encore Sainte-Rose (23,74%).
- > Le taux de pauvreté est fortement corrélé avec la part d'allocataires du RSA, à hauteur de 85%.

Panorama général sur les Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

Des freins à la formation liés aux parcours des personnes concernées et à la précarité induite

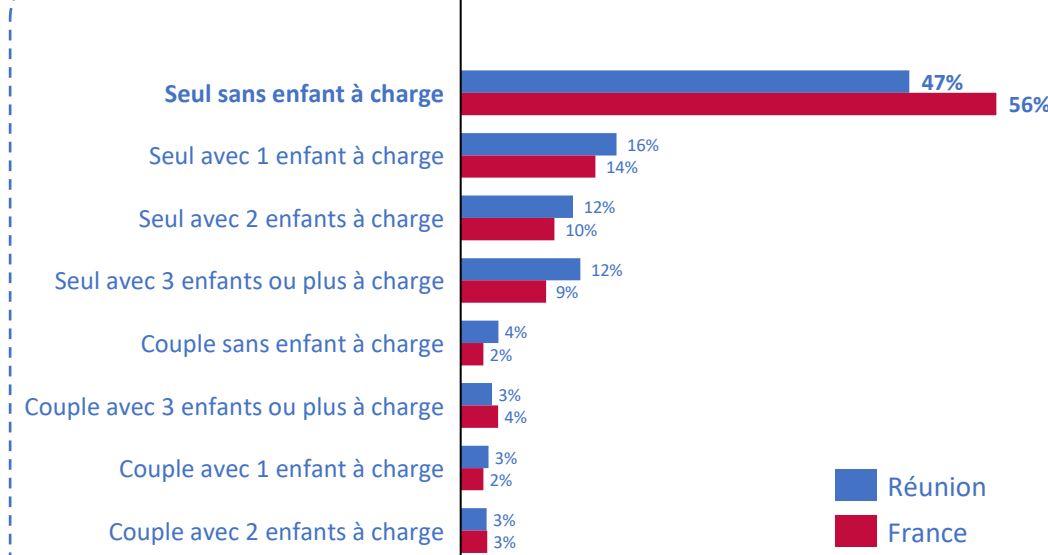
Des BRSA aux profils diversifiés

- > Les femmes sont plus nombreuses à bénéficier du RSA que les hommes, respectivement 60% et 40% du total. Cette dynamique est plus marquée qu'à l'échelle nationale, où 46% des bénéficiaires sont des femmes.
- > Les BRSA réunionnais sont davantage des jeunes ou des seniors qu'au niveau national :
 - 5% des BRSA ont moins de 25 ans contre 2% dans les Pyrénées-Atlantiques ou 3% à l'échelle nationale.
 - 30% des BRSA ont 50 ans ou plus contre 24% en Corse-du-Sud ou 26% à l'échelle nationale.
- > La majorité des bénéficiaires de RSA sont des personnes seules, sans enfant à charge. Ils comptent pour 47% des BRSA de l'île contre 56% à l'échelle nationale (cf. graphique ci-contre).
- > La moitié des BRSA à La Réunion sont locataires tandis que 1% sont sans domicile fixe.
- > Les BRSA vivent plus fréquemment dans les Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville (QPV) qu'au niveau national : 28% des BRSA à La Réunion sont dans des QPV, contre 25% dans l'hexagone.

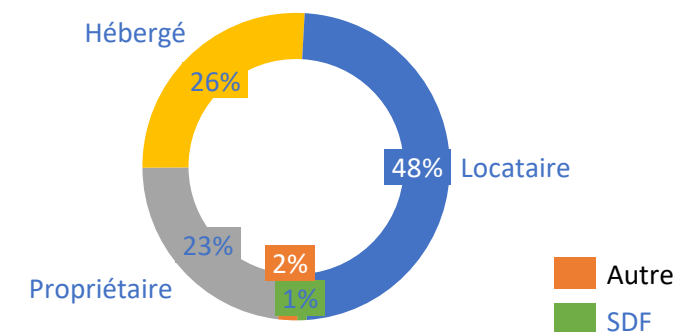
Une précarisation des BRSA accrue

- > Le montant moyen du RSA par foyer est sensiblement supérieur à la moyenne nationale : il est de 640,8 € par foyer et par mois à La Réunion en 2023 contre 629,6 € à l'échelle nationale.
- > Le montant moyen perçu par les bénéficiaires a cru moins vite à La Réunion que dans le reste de la France. Le montant moyen du RSA par foyer a augmenté de 10% à La Réunion entre 2016 et 2023, contre 14% dans les Hautes-Pyrénées et 16% à l'échelle nationale.

Situation familiale des BRSA en 2023



Logement des BRSA entre 2016 et 2019



Panorama formation des Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

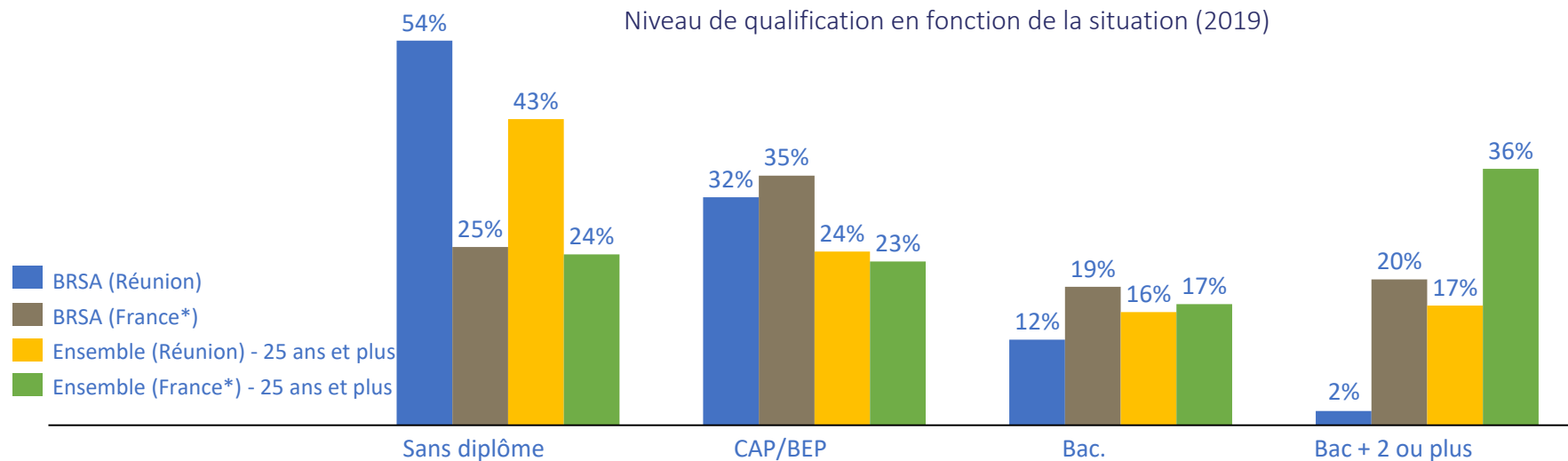
Un niveau de formation moins avancé que le reste de la population réunionnaise

Une formation initiale moins diplômante que la moyenne réunionnaise

- > Les BRSA sont généralement moins diplômées que les personnes qui ne bénéficient pas de la prestation : 2% d'entre eux ont un diplôme supérieur ou équivalent à BAC +2 en 2019 contre 17% pour l'ensemble de la population de l'île.
- > Le contraste est encore plus fort dans l'île : l'écart entre les BRSA et l'ensemble de la population ayant obtenu un diplôme Bac +2 ou supérieur est de 1 pour 2 en France contre 1 pour 8 à La Réunion.

Une formation continue qui se développe

- > Peu de BRSA intègrent des formations complémentaires : seul 3% des bénéficiaires du RSA sont en formation dans l'île.
- > Toutefois, ceux-ci représentent une grande partie des personnes accédant à la formation : une formation sur trois financée par Pôle Emploi est en faveur des BRSA en 2022.
- > Il existe des dispositifs pour la réinsertion des BRSA les plus fragiles : 69% des bénéficiaires du dispositif R+ sont des jeunes mères avec enfants.
- > La répartition de l'offre de formation par commune est inégale. À Saint-Leu, 24 formations différentes sont dispensées, tandis qu'on n'en comptait que 2 dans les Avirons.



**LES
 BRSA
 REUNIONNAIS**

Panorama emploi des Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

Malgré une expérience professionnelle, le marché de l'emploi reste peu accessible

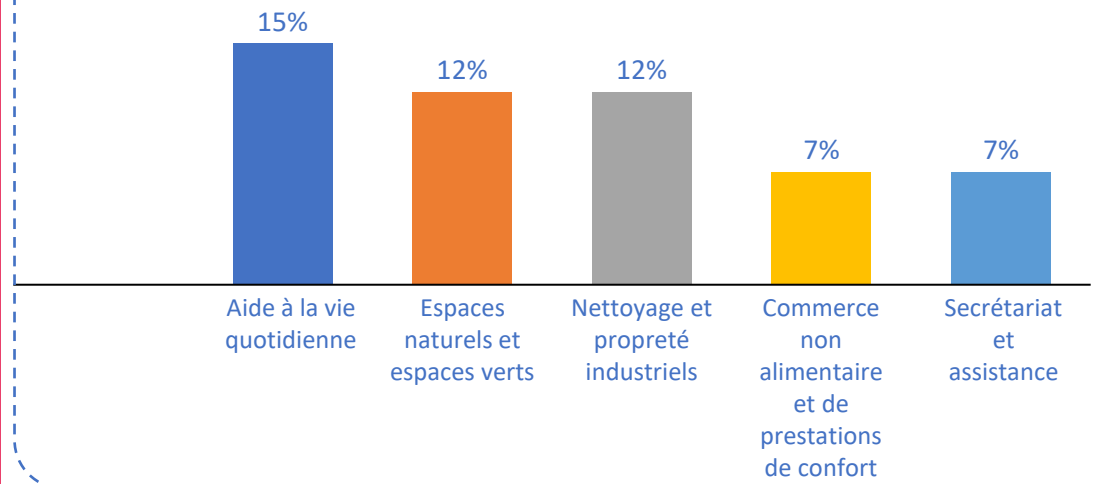
Une expérience professionnelle forte, particulièrement dans les métiers en tension

- > 78 % des bénéficiaires du RSA ont déjà eu une expérience professionnelle.
- > 69 % des BRSA ont eu une expérience dans un métier en tension.

Une difficulté d'insertion marquée

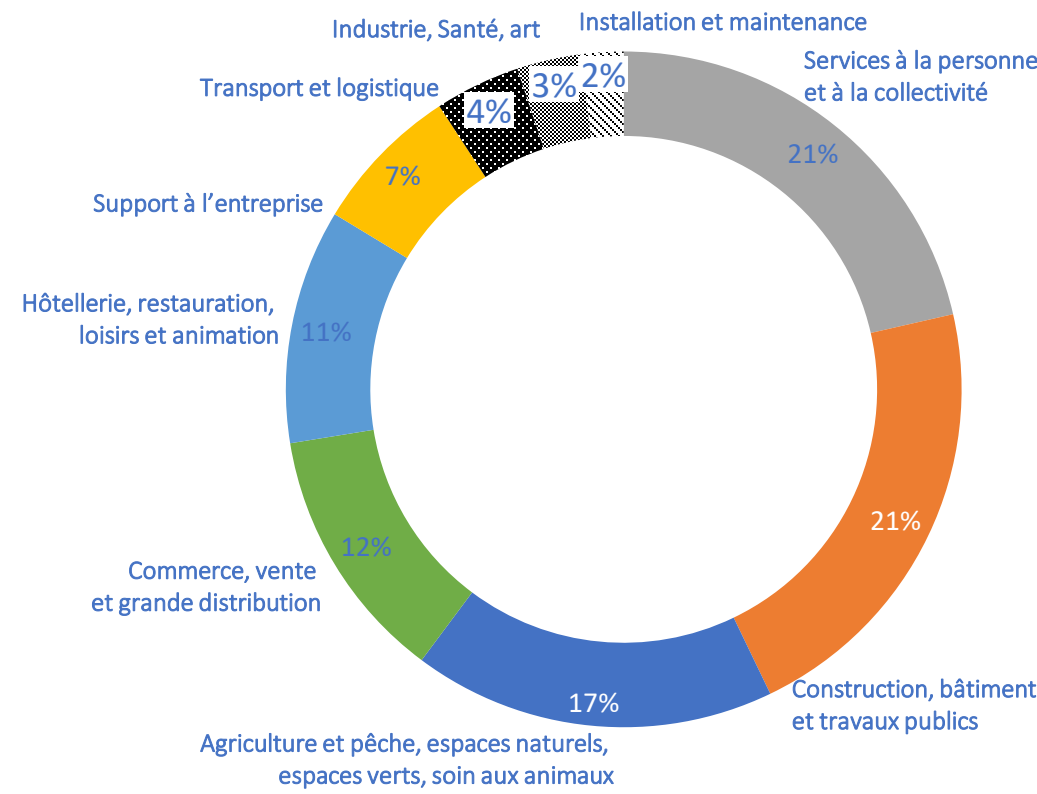
- > L'attente avant de trouver un emploi est plus longue qu'au niveau national : en 2024, 39% des BRSA de l'île sont inscrit à France Travail depuis plus de 2 ans, tandis qu'ils sont 24% à l'échelle nationale.
- > La proportion de reprise d'emploi pour les BRSA est faible : tandis qu'ils représentent un tiers des demandeurs d'emplois inscrits à France Travail, ils ne représentent qu'un cinquième des reprises d'emploi enregistrées par l'établissement entre mars 2023 et mars 2024.

Domaine professionnel du métier recherché par les BRSA (2024)



Sources : France Travail, CAF, Cour des comptes, Département

Répartition des expériences de BRSA par domaine (2022)



Enjeux pour les Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

Des freins à la formation liés aux parcours des personnes concernées et à la précarité induite



**LES
 BRSA
 REUNIONNAIS**

Et si on
 laissait
 les
 publics
 en
 parler...

- ACCOMPAGNEMENT**
- > Une politique de formation professionnelle des BRSA récente côté Région.
 - > Un besoin de prise en compte de la diversité des situations entre BRSA bénéficiant d'un accompagnement du CD et BRSA bénéficiant d'un accompagnement France Travail.



« On va voir France Travail, qui nous dit que c'est la Région qu'il faut aller voir. Quand on va voir la Région, elle nous dit que ce n'est pas elle, qu'elle ne finance pas ce type de formations ! »

- MOBILITÉ**
- > Des inscriptions en formation par les prescripteurs qui ne sont pas toujours compatibles avec les contraintes matérielles des BRSA.



« J'habite à La Chaloupe et on m'a inscrit en formation à Saint-André. On m'a menacé de me radier de la formation parce que j'arrive trop souvent en retard à cause des bus. Je suis pénalisé et accusé de manque de sérieux alors que ce n'est même pas de ma faute ! »

- ORIENTATION**
- > Une majorité de BRSA ayant une expérience professionnelle dans des métiers pénibles et en tension.



- PRÉCARITÉ**
- > Des BRSA en situation de précarité économique qui peinent à avoir recours à la formation.
- « Parfois pour ce qu'on gagne ça ne vaut pas le coup d'aller en formation vu le prix de la garde d'enfants ».*



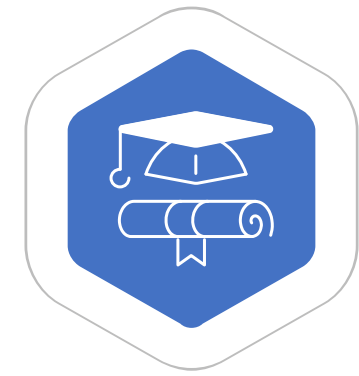
Enjeux pour les Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

Des besoins d'accompagnement global et de formations qualifiantes avec débouchés professionnels



Besoins en termes d'orientation

- > Être orienté en fonction des débouchés à l'issue de la formation.
« Quand ils voient qu'il y a des besoins de recrutement dans un secteur, ils forment beaucoup trop de monde dans ce secteur. Et après le marché est inondé par rapport à l'offre, et on ne trouve pas d'emploi. »
- > Être orienté en fonction de ses souhaits.
« Les conseillers doivent avoir plus d'empathie. J'ai dit à ma conseillère que je voulais me reconverter et elle m'a répondu que je devais me débrouiller seul pour trouver des offres d'emploi dans mon nouveau secteur. »
- > Bénéficier d'un accompagnement avec des rencontres fréquentes et dans le temps.
« L'accompagnement global débloque toutes les portes. J'y étais et ça m'a beaucoup aidé. J'ai travaillé deux mois parce que j'avais besoin d'argent, et on m'a sorti de l'accompagnement global alors que je devais être suivi un an. »



Besoins en termes de formation

- > Bénéficier de formations courtes et qualifiantes.
« On nous fait poireauter pendant des mois alors que la formation pourrait être bouclée en moins de temps. On nous fait attendre et on tourne en rond dans les cours. »



Et si on laissait les publics en parler...



Enjeux pour les Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) à La Réunion

Des besoins de prise en compte des contraintes qui sont plus fortes pour certaines femmes



Enjeux du CPRDFOP

- > Communiquer sur l'offre de formation auprès des BRSA.
- > Trouver des financements pour proposer des dispositifs efficaces (insertion, orientation, formation continue des salariés précaires).
- > Consolider un service d'orientation spécifique pour les BRSA en prenant en compte l'expérience professionnelle et les spécificités des situations.
- > Poursuivre l'accompagnement global et permettre aux bénéficiaires d'en disposer sans interruption.



Fiches Thématiques



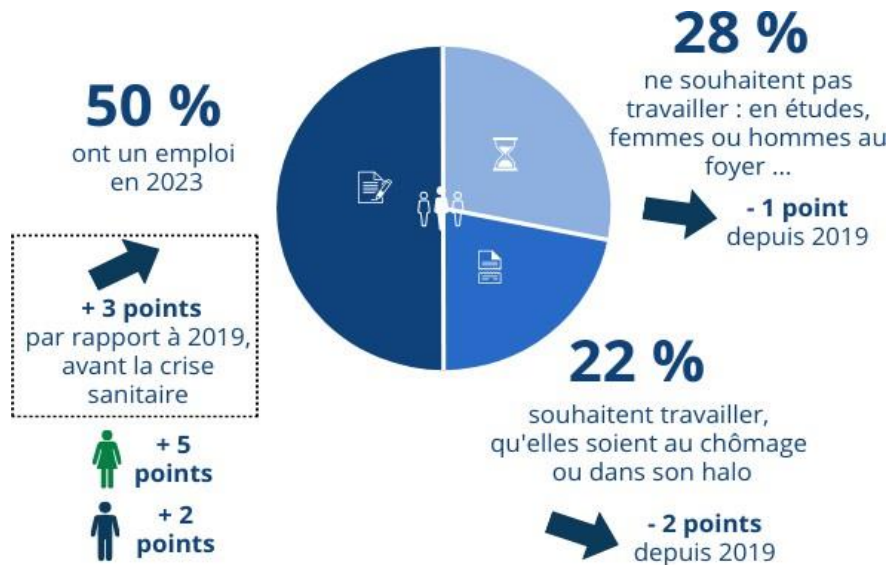
- Chômage p.51
- Mobilité p.53
- Logement p.55
- Précarité p.56
- Garde d'enfants p.57
- Santé p.58
- Difficultés à l'écrit en langue française p.59
- Innumérisme, Illectronisme p.60
- Décrochage scolaire p.61

Objectif :
Identifier et
analyser les freins
périphériques à
l'emploi et à la
formation

Croissance de l'emploi et stagnation du chômage à La Réunion : le paradoxe du chômage à La Réunion

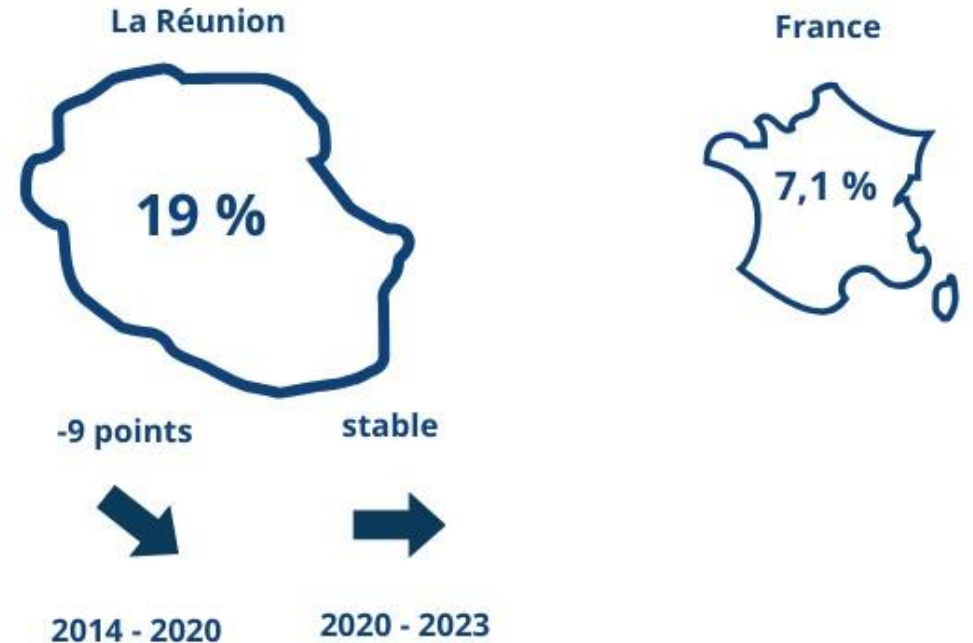
Présentation INSEE La Réunion, « Un contexte de développement économique permettant de réduire la pauvreté » données 2023- séminaire du Mois de la formation 2024

En moyenne en **2023**, **50 %** des personnes de 15 à 64 ans ont un **emploi**



Le chômage ne baisse plus depuis trois ans

En moyenne en **2023**, le **taux de chômage au sens du BIT*** s'élève à **19 %** de la population active



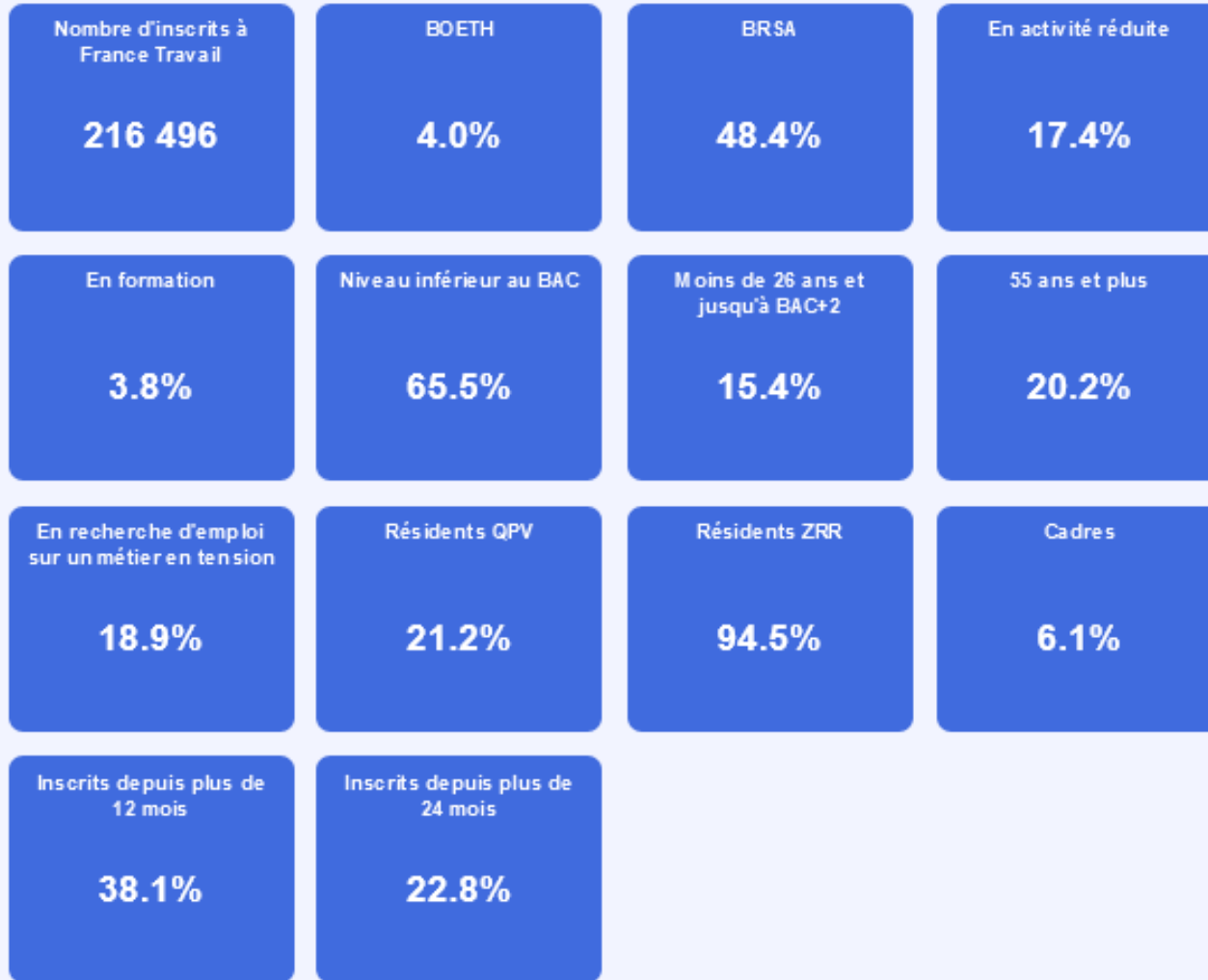
Des publics à la recherche d'un emploi, souvent très éloignés de l'emploi avec un nombre conséquent de BRSA



Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi

Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi > Description des publics > [Synthèse](#)

Janv. 2025



L'expérimentation de l'accompagnement renforcé des BRSA :

La Réunion fait partie des 18 territoires volontaires pour tester cette expérimentation et est le seul territoire ultramarin. C'est par ailleurs le seul département à avoir recentralisé le paiement du Revenu de Solidarité Active (RSA) en 2020 et ayant déployé un encouragement spécifique à la reprise d'activité porté par le conseil départemental (l'allocation R+).

L'expérimentation 2023 concerne les seuls Bénéficiaires du RSA (BRSA). Les communes de Saint-Leu et de Trois-Bassins constituent les territoires pilotes sur lesquels 2 200 allocataires du RSA bénéficient d'un accompagnement renforcé pour faciliter leur accès à l'emploi.

L'expérimentation France Travail vise à améliorer l'insertion des allocataires du RSA en proposant des parcours adaptés à leurs besoins et à leurs projets. Après l'orientation réalisée par la CAF et le diagnostic commun, le bénéficiaire est pris en charge soit par le conseil départemental s'il s'agit d'un accompagnement social prioritaire, soit vers France travail ou une mission locale s'il s'agit d'une orientation prioritaire vers l'emploi. Les bénéficiaires sont reçus par un conseiller France travail et un travailleur social du conseil départemental pour relancer ou réorienter, le cas échéant, leurs parcours. Un contrat d'engagement est signé et prévoit un accompagnement pouvant varier d'une durée de 15 à 20 heures, comme pour le contrat d'engagement jeunes (CEJ). Il comprendra des activités co-définies, tels que des ateliers de remobilisation ou des actions de formation.

Dans cette expérimentation, la Région use de sa compétence afin de proposer de manière plus densifiée, une offre de formation adaptée à ce public prioritaire au sens des objectifs d'entrées en formation des publics du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)

Indicateurs de mobilité : Couverture en transport collectif

Couverture population et emplois par catégorie de fréquence

| | Non couvert | Couvert (hors Estival) – Par catégorie de fréquence | | | | Couvert par le réseau Estival |
|----------------|-------------|---|---------|---------|------------|-------------------------------|
| | | Faible | Modérée | Forte | Très forte | |
| Population (%) | 56 045 | 256 600 | 147 925 | 171 515 | 63 415 | 105 205 |
| | 7% | 32% | 18% | 21% | 8% | 13% |
| Emplois (%) | 19 400 | 46 215 | 66 035 | 51 790 | 59 795 | 25 235 |
| | 7% | 17% | 25% | 19% | 22% | 9% |

- Globalement, une **bonne couverture** de la population et des emplois **mais avec un niveau de service faible** :
 - Ainsi, plus de 40% de la population est non couverte ou avec un niveau de service très faible ;
 - La couverture des emplois est plus équilibrée (notamment, car ils sont très concentrés territorialement).

Point de vigilance : dans les faits la topographie peut fortement réduire le rayon d'influence des arrêts de transport.

- Globalement, une **bonne couverture** de la population et des emplois : près de 90% de la population et des emplois sont couverts.
- **Mais avec un niveau de service faible**, ainsi plus de 40% de la population est non couverte ou avec un niveau de service très faible ;
- Et des **disparités importantes selon les EPCI et les communes** :
 - Certaines communes en particulier présentent une desserte de plus faible qualité (en couverture et fréquence) : les cirques, l'est de l'île mais aussi la commune de Saint-Paul à l'Ouest.
 - **Or, sur les cirques et l'est de l'île, cette faiblesse de desserte est concomitante avec un éloignement des principaux bassins d'emplois et de formation.**

- Un enjeu de **renforcement du niveau de service** qui prédomine et en second lieu, des **enjeux ponctuels de couverture** du réseau.
- Un enjeu de **renforcement** des liaisons TC vers les principaux bassins d'emplois prioritaire **pour les cirques et l'est de l'île.**

■ Etude de mobilité des bénéficiaires du RSA – Ile de la Réunion Mobilités / Janvier 2025

Indicateurs de mobilité :

Couverture en transport collectif

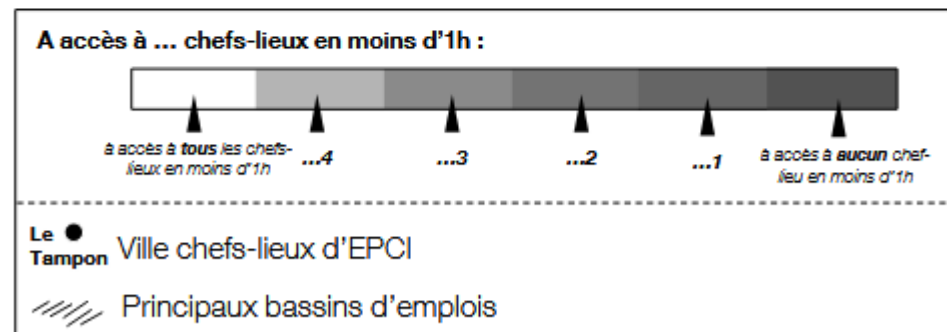
Focus par EPCI

| | Population non couverte | Population couverte par une desserte... (hors Estival) | | | | Pop. couverte par le réseau Estival |
|--------|-------------------------|--|---------|-------|------------|-------------------------------------|
| | | Faible | Modérée | Forte | Très forte | |
| CASUD | 6% | 55% | 11% | 24% | 4% | |
| CINOR | 5% | 17% | 30% | 27% | 21% | |
| CIREST | 11% | | | | | 89% |
| CIVIS | 6% | 45% | 20% | 25% | 3% | |
| TCO | 8% | 41% | 21% | 24% | 6% | |

| | Emplois non couverts | Emplois couverts par une desserte... (hors Estival) | | | | Emplois couverts par réseau Estival |
|--------|----------------------|---|---------|-------|------------|-------------------------------------|
| | | Faible | Modérée | Forte | Très forte | |
| CASUD | 3% | 29% | 20% | 20% | 27% | |
| CINOR | 5% | 7% | 30% | 15% | 43% | |
| CIREST | 6% | | | | | 94% |
| CIVIS | 6% | 23% | 31% | 27% | 13% | |
| TCO | 14% | 29% | 22% | 26% | 8% | |

Accessibilité en voiture

- Pour une grande partie de l'île, le nombre de bassins d'emplois et de services accessibles à moins d'une heure de voiture est réduit. Cet éloignement est encore une fois plus intense sur les cirques et l'est de l'île.
- Pour une grande partie de l'île, les **temps de parcours** (et coûts) sont **maximisés en voiture et par conséquent en transports collectifs aussi**. Sur ces trajets, la performance des transports collectifs est clef pour ne pas grever des temps de parcours déjà très long.



*La cartographie superpose les secteurs inaccessibles en moins d'1h depuis chaque chefs-lieux d'EPCI (cf. cartographies slide précédentes). Ainsi, plus le niveau de gris d'une commune est sombre, moins elle dispose de chefs-lieux à sa portée (gris foncé = très isolé)

Des problématiques de mobilité corrélées au manque de logements disponibles à La Réunion

En matière de logement, le rapport de l'Observatoire de la demande et des attributions dans le parc locatif social à la réunion en 2023 montre que la situation s'est aggravée. En effet, le nombre de dossiers en attente est de 44 606 contre 33 120 en 2020, soit une hausse de de 34,6% en trois ans.

30% des demandeurs de logement social ont moins de 30 ans

22% des demandeurs sont bénéficiaires du RSA (contre 9% en métropole) 28% des demandeurs sont hébergés

29% des demandeurs est locataire du parc social et demande à changer de logement soit un solde net de 31 646 dossiers en 2023 contre 22 480 dossiers en 2020

L'AUTONOMIE DE LA POPULATION REUNIONNAISE

Sources: Insee Enquête sur l'autonomie des jeunes, juin 2023

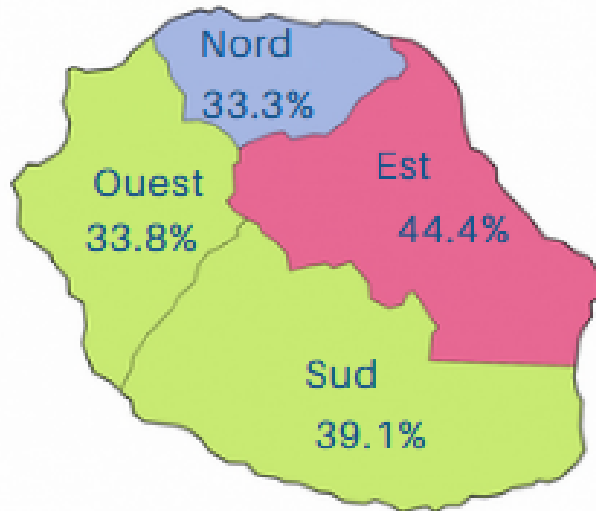


43% des jeunes de 29 ans sont autonomes en 2019 (comme en 2011)
 Mais à diplôme égal, les jeunes acquièrent leur autonomie plus tard qu'il y a 10 ans

La pauvreté à La Réunion

Sources: Rapport sur la pauvreté en France 2022-2023, Observatoire des inégalités, décembre 2022, données Insee 2017+/
 Enquête Budget de Famille 2017 « De fortes disparités de consommation selon de le niveau de vie à La Réunion » INSEE
 Analyses n°44, décembre 2019/INsee DGFIP/Cnaf/CCMA/Filosofi 2019/ Insee flash Réunion n°245, janvier 2023

Taux de pauvreté par zone d'emploi en 2019

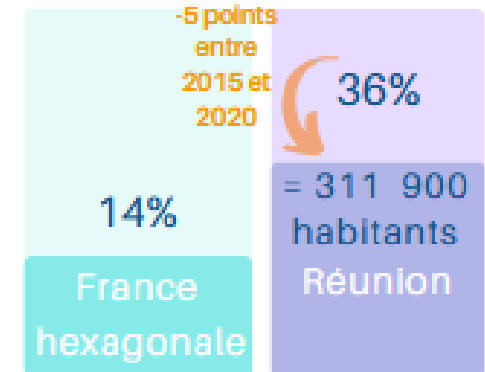


Des disparités infra régionales
 marquées en termes de pauvreté

Nombre de Quartiers prioritaires
 de la Ville (QPV) en 2018



Taux de pauvreté en 2020



Un taux de pauvreté en baisse mais toujours plus élevé qu'en France hexagonale, avec 1 habitant sur 2 pauvre dans les QPV ou en commune rurale

Parmi les 20 communes de + de 20 000 habitants les plus pauvres en France en 2017, 9 sont des communes réunionnaises*

*Le Port, Saint-Benoit, Saint-Louis, Saint-André, Saint-Joseph, Le Tampon, Saint-Leu, Saint-Pierre, Saint-Denis

La couverture des structures de garde sur le territoire

Sources: Analyses et études CAF Réunion, L'accueil du jeune enfant au 31 décembre 2021, n°27 novembre 2022



364

Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) en 2021 implantés à La Réunion et financés par la CAF, proposaient 7 334 places (hausse annuelle de 3%)

1 270

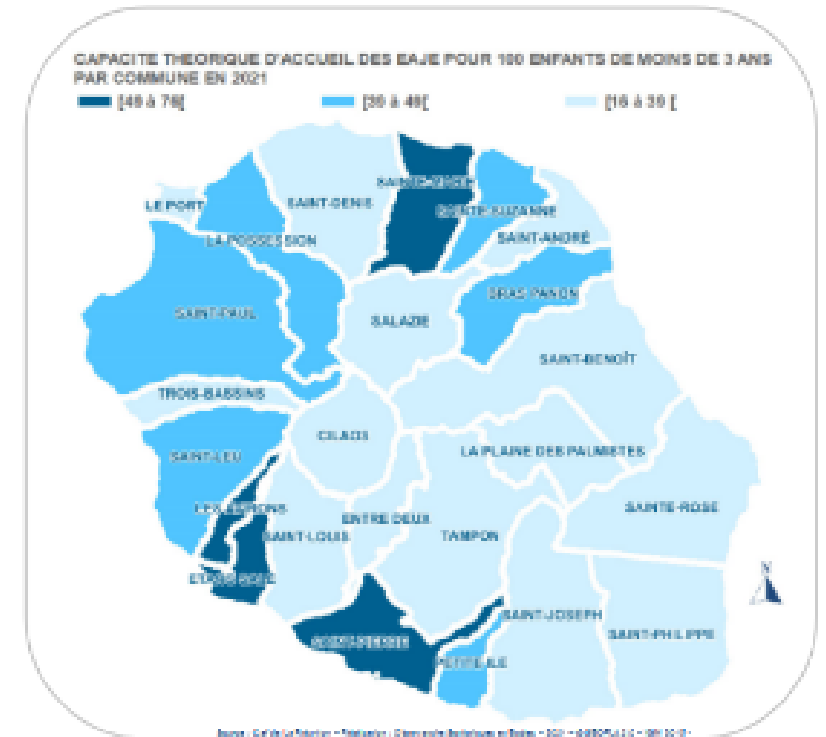
Enfants préscolarisés en 2021

1 760

assistants maternels agréés en 2021 pour 5 944 places

Répartition de la capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans par les Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) en 2021

| capacité d'accueil par mode d'accueil formel (par nombre de places) | Places pour 100 enfants de moins de 3 ans à La Réunion | | France entière |
|--|--|------|-------------------|
| | 2017 | 2021 | 2019 |
| Assistants maternels | 12,2 | 15,4 | 33,0 |
| Ecoles maternelles | 3,9 | 3,1 | 3,8 |
| Salariés à domicile | 1,5 | 1,8 | 2,1 |
| Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) | 15,9 | 18,8 | 20,9 |
| Capacité d'accueil théorique | 33,5 | 39,1 | 59,8 |

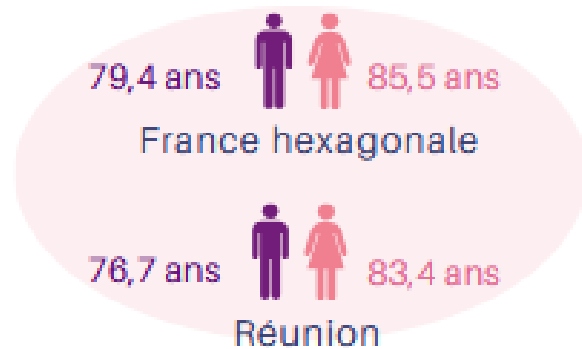


Une hausse de la capacité théorique d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, avec une offre d'accueil majoritairement collective, qui demeure disparate sur le territoire et bien inférieure à la moyenne nationale

L'état de santé de la population réunionnaise

Sources: OR2S, CNAMT, CCCMA-RSI/ Département de La réunion, statistiques APA/ Caf Réunion/ Insee enquête santé 2019/ Insee 2021/ Tableau de bord de l'ORS, santé des jeunes, mars 2019

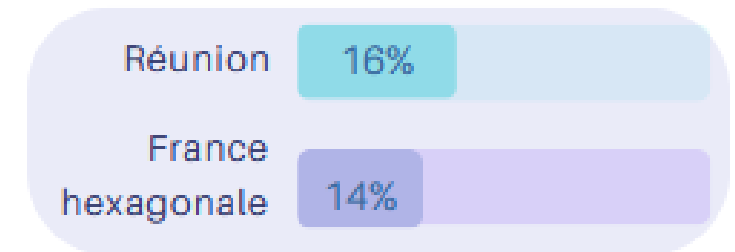
Espérance de vie de la population en 2021



Les jeunes réunionnais se sentent de manière générale en bonne santé, mais 23% déclarent souffrir d'un problème de santé chronique, tandis que 3% des 15-24 ans bénéficient de l'ALD en 2016, soit 3 900 jeunes

Un Réunionnais sur dix s'estime en mauvaise ou très mauvaise santé en 2019

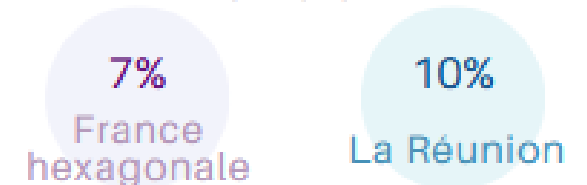
Part des personnes en situation d'obésité en 2019



Perte d'autonomie des seniors d'ici 2050



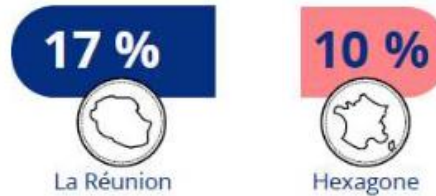
Part de la population concernée par le diabète en 2019



LES DIFFICULTÉS À L'ÉCRIT

Réactualisation de l'enquête régionale sur les difficultés à l'écrit en langue française

En 2022, un adulte sur 6 est concerné par les difficultés à l'écrit en langue française



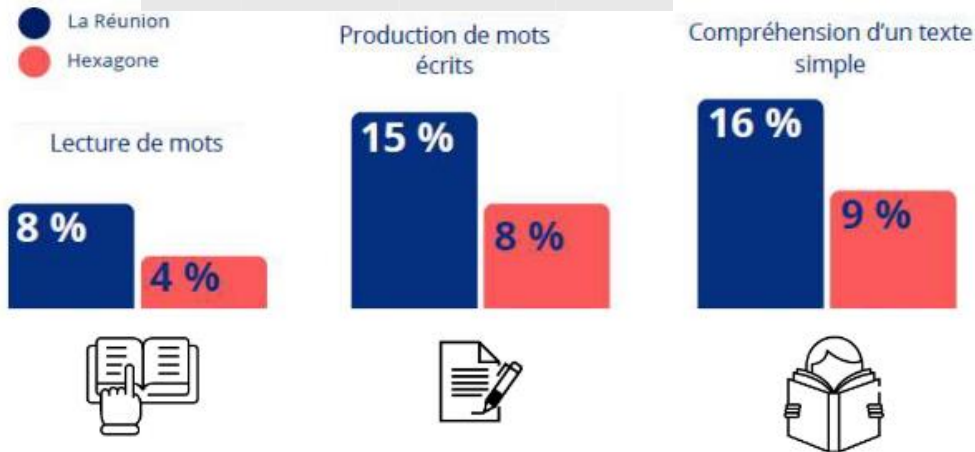
Part des adultes de moins de 65 ans en difficulté à l'écrit en français en 2022 à La Réunion et dans l'Hexagone

À La Réunion, 10 % des 18-24 ans sont en difficulté à l'écrit



Part des personnes en difficulté à l'écrit en français en 2022 à La Réunion et dans l'Hexagone selon l'âge

TROIS COMPÉTENCES ÉVALUÉES



Part des personnes de 18 à 64 ans ayant des difficultés face à l'écrit en 2022 à La Réunion et dans l'Hexagone

Les difficultés à l'écrit, plus importantes chez les non diplômés

- > Dans la part des adultes de moins de 65 ans en difficultés à l'écrit en français à La Réunion, 44% sont non diplômés, et 7% ont au moins un diplôme.

La maîtrise de l'écrit, un atout pour l'emploi

- > Le taux d'emploi à La Réunion est plus important (59%) pour les personnes sans difficulté à l'écrit. Il baisse à 33% pour les personnes ayant des difficultés à l'écrit en langue française

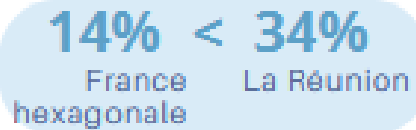
Les difficultés à l'écrit freinent l'usage d'internet

- > A La Réunion, 30% des adultes ayant des difficultés à l'écrit n'ont jamais utilisés internet. Cet absence d'usage d'internet tombe à 4% pour les personnes ne rencontrant pas de difficulté à l'écrit

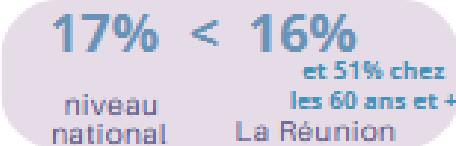
L'innumérisme et l'illectronisme à La Réunion

Le phénomène des 3 i : illettrisme, illectronisme et innumérisme est caractérisé à La Réunion, en témoignent les différentes enquêtes menées sur le territoire

Part de la population en situation d'innumérisme en 2011 (en incapacité de manier les nombres et le calcul dans les situations de la vie courante)

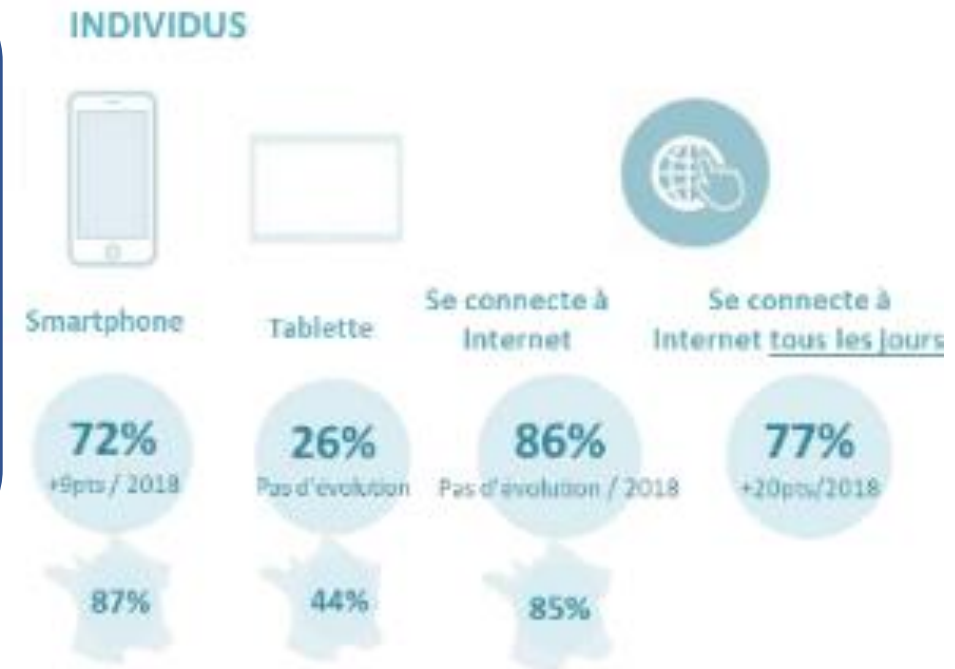


Part de la population en situation d'illectronisme en 2019 (en raison d'un défaut d'équipement, d'un usage moins fréquent d'internet ou d'un déficit de compétence numérique de base)



Usages et équipements numériques de la population réunionnaise en 2022

Les plus âgés sont les plus éloignés du numérique, mais de façon plus prononcée et plus précoce à La Réunion.



Sources: Cabinet Synthese, rapport sur la digitalisation des particuliers et des ménages à La Réunion, 2023/ Technologies de l'information et de la communication, Une fracture générationnelle plus précoce et plus prononcée à La Réunion, Insee, juin 2019 / Technologies de l'information et de la communication, Une fracture générationnelle plus précoce et plus prononcée à La Réunion, Insee, juin 2019

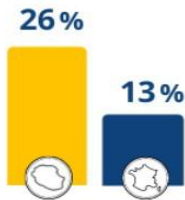
LE DECROCHAGE

Un écart de scolarisation avec l'hexagone qui se creuse fortement à 18 ans

Présentation INSEE La Réunion, « Un contexte de développement économique permettant de réduire la pauvreté » séminaire du Mois de la formation 2024

Deux fois plus de NEET* à La Réunion que dans l'Hexagone...

26 % des jeunes de 15 à 29 ans sont des NEET à La Réunion



Part de jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation en 2021

Trois jeunes NEET sur quatre souhaitent travailler

À La Réunion, 46 % des NEET sont au chômage au sens du BIT**



Répartition des jeunes NEET de 15 à 29 ans à La Réunion selon leur situation sur le marché du travail en 2021

** BIT : Bureau international du travail

Sources : Insee, recensement de la population 2020 (exploitation principale)

Moins de NEET en 2021

autour de 28 % stable entre 2015-2020

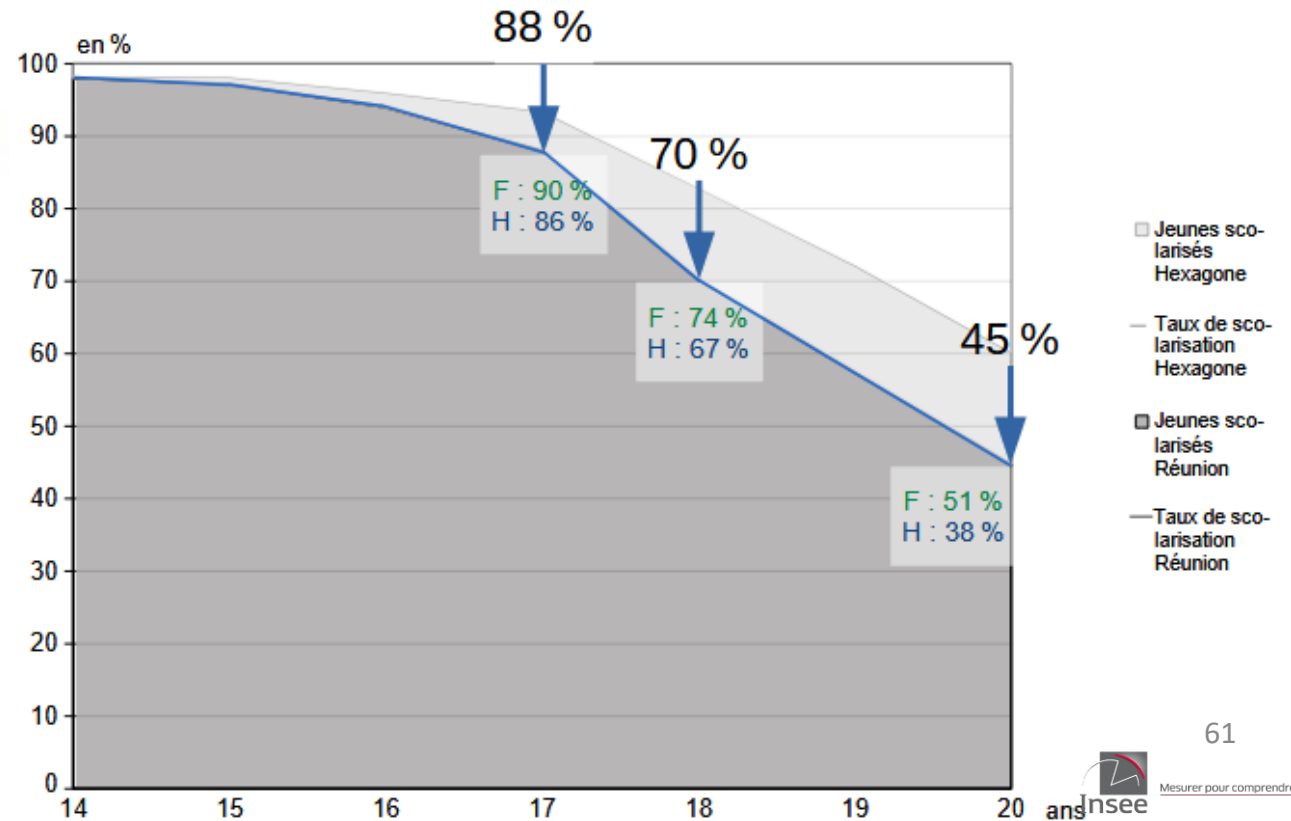
26 % 2021

41 000 jeunes NEET

40 % de NEET sans diplôme

*NEET : Neither in Employment nor in Education or Training

* Ni à l'école, ni en emploi, ni en formation



Fiches Territorialisées



- National
- Régional
- Liste des métiers en tension
- Liste des métiers porteurs
- L'offre régionale de formation
- Zoom sur l'accompagnement renforcé des BRSA
- Nord
- Est
- Sud
- Ouest

- p.64
- p.67
- p.70
- p.71
- p.72
- p.75
- p.76
- p.79
- p.82
- p.85

Pour chaque fiche « Territorialisées » par bassin d'emploi, le diagnostic s'attache à dresser un :

Panorama de la situation socio économique du bassin

Panorama des besoins en formation

Objectif : Disposer d'une vision des besoins en emplois et en compétences sur les différents échelons du territoire

Répertoire des études prospectives emplois-compétences

National



Macro

Les métiers en 2030, rapport prospective de la DARES (France Métropolitaine et Corse), mars 2022



Enquête nationale BMO de France travail 2023, France entière, DOM inclus
 Top 10 des métiers les plus recherchés (saisonniers et hors saisonnier) à France travail, 2023, France entière, DOM inclus
 Top 10 des métiers où sont anticipés les plus fortes difficultés de recrutement à France travail, 2023 France entière, DOM inclus



sectorielle

Etudes sectorielles des Observatoires nationaux

Régional



Macro

Diagnostic du CPRDFOP 2023-2028 de La Réunion
 Liste régionale des métiers porteurs Transco de la DEETS 2023
 Liste régionale des métiers en tension DARES 2021



Liste régionale des métiers en tension, Conseil régional, PACTE 2024



Enquête régionale BMO de France travail 2023, La Réunion
 Top 10 des métiers les plus recherchés (saisonniers et hors saisonnier) à France travail, 2023, La Réunion
 Top 10 des métiers où sont anticipés les plus fortes difficultés de recrutement à France travail, 2023 La Réunion



territorialisée

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT) et restitution des Regards croisés 2024
 Bassin NORD Bassin EST Bassin SUD Bassin Ouest

sectorielle

| | | | | | | | | | |
|---|--|---|------------------------|--|-------------|-----------------|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Économie bleue | SAP- | Industries culturelles et créatives | aéronautique | Santé, médical, paramédical | agriculture | Agroalimentaire | BTP/ bâti tropical | Tourisme et Hôtellerie restauration | numérique |
| Etude cluster maritime de la Réunion 2021 | Etude FEPEM + diagnostic schéma petite enfance + SRFSS | Etude AFDAS 2022/ OPP 2021/ fiche syop 2023 | Etude Aerotech OI 2022 | Etude ANFH OPCO Santé +SRFSS+ PRS4 de l'ORS et l'ARS | DAAF | Fiche Syop 2024 | Fiche Syop 2024 | Fiche Syop 2024 + EDEC Tourisme | Fiche Syop 2025 + étude Région 2024 |

Les métiers en 2030, Rapport prospective de la DARES

(France Métropolitaine et Corse), mars 2022

Analyse : Si rapport de la Dares sur les métiers à l'horizon 2030 concerne uniquement la France métropolitaine et la Corse, les dynamiques observées au niveau national peuvent aussi aiguiller les partenaires du développement de l'offre de formation à La Réunion

A cet égard, la dynamique du secteur de la santé est remarquable avec le métier d'aide à domicile dont le déséquilibre potentiel apparaît important quant au ratio créé entre la création-destruction nette d'emploi, le nombre de départs en fin de carrière et le nombre de jeunes débutants.

Figure 5 – Les secteurs les plus dynamiques dans le scénario de référence, 2019-2030

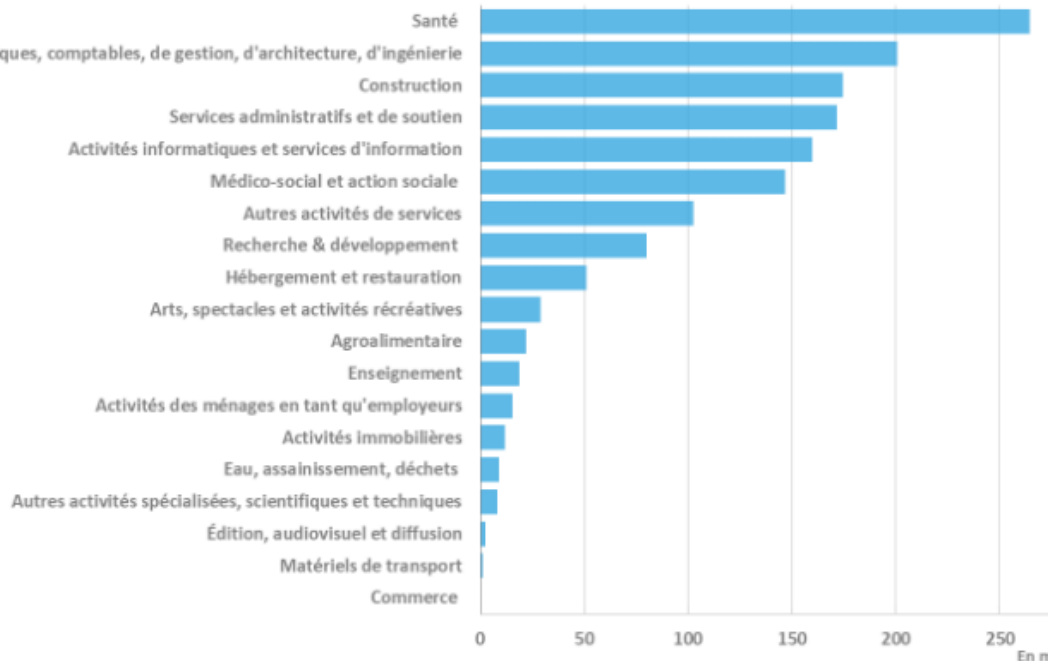
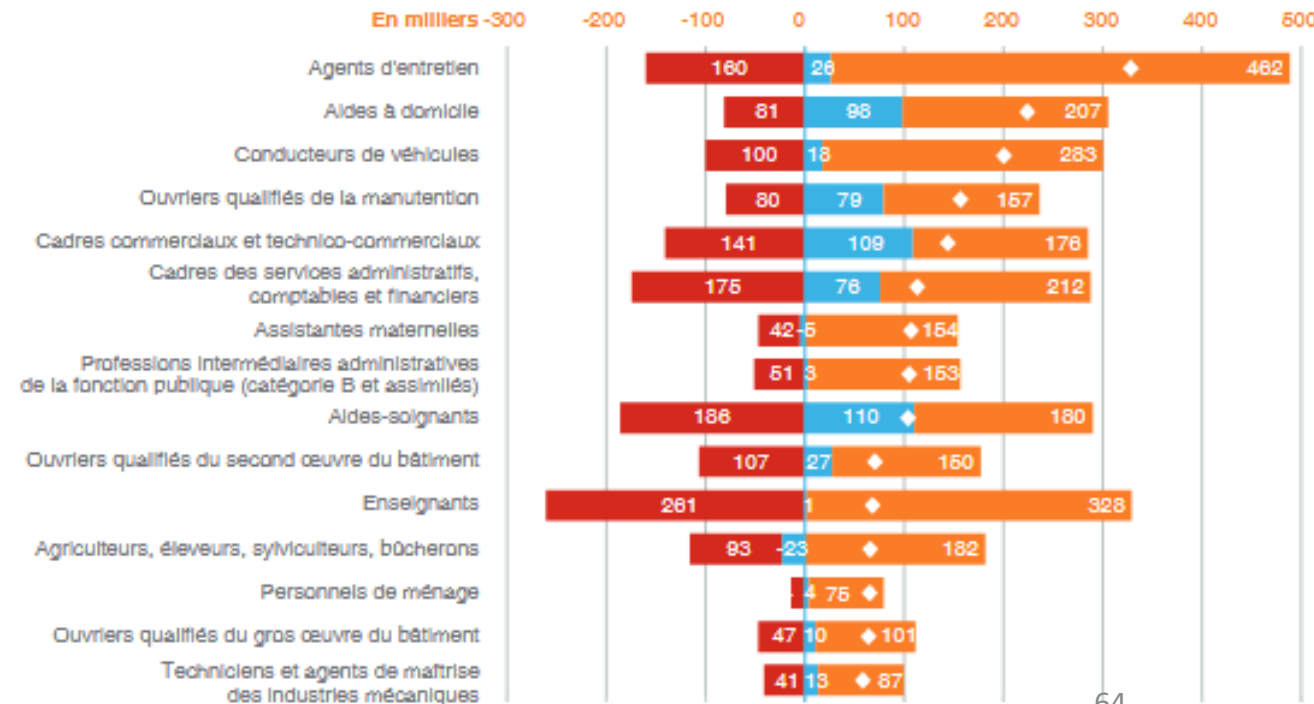


Figure D – Les métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) en valeur absolue dans le scénario de référence entre 2019 et 2030



Les métiers en 2030, Rapport prospective de la DARES

(France Métropolitaine et Corse), mars 2022

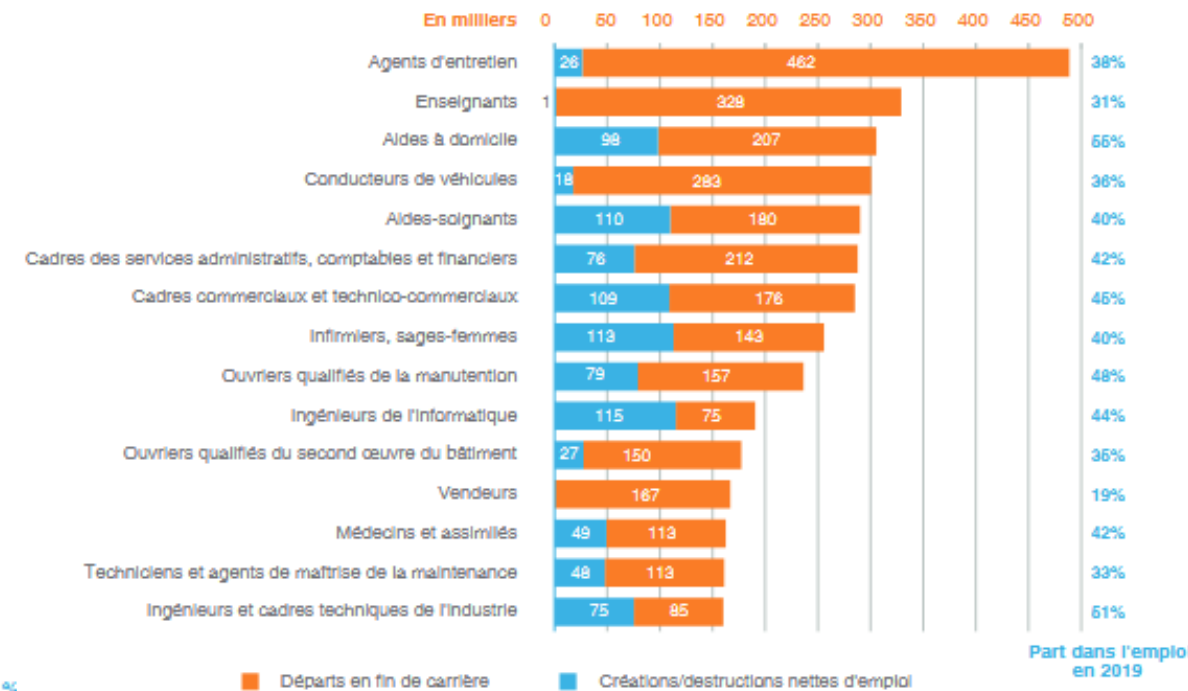
A l'horizon 2030 la DARES recense les métiers en plus forte expansion ainsi que les métiers comptant le plus de postes à pourvoir dans le scénario de référence entre 2019 et 2030.

Pour autant, si ces données peuvent aiguiller l'état des lieux en la matière à La Réunion, celles-ci ne prennent pas en compte les données issues des DROM, ce qui reste dommageable et ne permet pas de se reporter en totalité sur cette expertise prospective menée au niveau national.

Figure B – Les métiers en plus forte expansion entre 2019 et 2030



Figure C – Les métiers comptant le plus de postes à pourvoir dans le scénario de référence entre 2019 et 2030



Enquête nationale sur les Besoins en Main d'Œuvre (BMO)

France entière, DOM inclus 2023



France

Nombre de projets : 3 039 420
Part de projets difficiles : 61,0 %
Part de saisonniers : 27,6 %

Analyse : les projets de recrutement sur certains métiers ne préfigurent pas toujours à des tensions de recrutement plus fortes sur ces métiers, comptant par ailleurs la prépondérance de la recherche d'emplois saisonniers par les entreprises pour certains projets de recrutement

| Métier | Projets de recrutement | Difficultés à recruter | Emplois saisonniers |
|--|------------------------|------------------------|---------------------|
| Serveurs de cafés restaurants | 122 180 | 65,3 % | 58,2 % |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés | 121 050 | 54,0 % | 91,7 % |
| Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration | 109 820 | 59,0 % | 35,2 % |
| Agents d'entretien de locaux | 103 970 | 54,9 % | 22,5 % |
| Agriculteurs salariés | 91 920 | 59,8 % | 78,1 % |
| Aides à domicile et aides ménagères | 87 780 | 84,5 % | 13,8 % |
| Aides-soignants | 81 730 | 74,9 % | 14,7 % |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 79 710 | 58,9 % | 57,3 % |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 76 320 | 52,9 % | 37,6 % |
| Cuisiniers | 66 520 | 71,6 % | 43,6 % |
| Artistes (musique, danse, spectacles) | 63 600 | 11,6 % | 42,8 % |
| Employés de libre service | 57 450 | 53,7 % | 40,3 % |
| Employés de l'hôtellerie | 54 330 | 66,8 % | 63,5 % |
| Infirmiers | 44 970 | 76,7 % | 8,8 % |
| Secrétaires bureautiques et assimilés | 44 420 | 43,0 % | 7,4 % |
| Conducteurs routiers | 41 130 | 70,4 % | 10,5 % |

Les métiers les plus recherchés et les métiers dans lesquels sont anticipés le plus de difficultés de recrutement

Déclarations sociales nominatives (DSN) France entière, DOM inclus 2023

Top 10 des métiers les plus recherchés (saisonniers et hors saisonnier) à France travail, 2023 , France entière, DOM inclus

| Métier | Projets de recrutement |
|--|------------------------|
| Serveurs de cafés restaurants | 122 180 |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés | 121 050 |
| Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration | 109 820 |
| Agents d'entretien de locaux | 103 970 |
| Agriculteurs salariés | 91 920 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 87 780 |
| Aides-soignants | 81 730 |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 79 710 |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 76 320 |
| Cuisiniers | 66 520 |

Top 10 des métiers où sont anticipés les plus fortes difficultés de recrutement à France travail, 2023 , France entière, DOM inclus

| Métier | Difficultés à recruter |
|---|------------------------|
| Vétérinaires | 89,2 % |
| Couvreurs | 87,2 % |
| Charpentiers (bois) | 87,0 % |
| Pharmaciens | 86,8 % |
| Géomètres | 85,9 % |
| Aides à domicile et aides ménagères | 84,5 % |
| Sages-femmes | 82,8 % |
| Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés | 82,8 % |
| Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons | 82,1 % |
| Carrossiers automobiles | 81,8 % |



Région : La Réunion

Nombre de projets : 40 440
Part de projets difficiles : 41,2 %
Part de saisonniers : 14,5 %

Analyse : les projets de recrutement sur certains métiers ne préfigurent pas toujours à des tensions de recrutement plus fortes sur ces métiers, comptant par ailleurs la prépondérance de la recherche d'emplois saisonniers par les entreprises pour certains projets de recrutement

| Métier | Projets de recrutement | Difficultés à recruter | Emplois saisonniers |
|--|------------------------|------------------------|---------------------|
| Agents d'entretien de locaux | 3 790 | 13,5 % | 2,1 % |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 2 740 | 28,1 % | 39,4 % |
| Jardiniers salariés | 2 500 | 8,0 % | 5,6 % |
| Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration | 1 660 | 31,3 % | 2,4 % |
| Aides à domicile et aides ménagères | 1 150 | 64,3 % | 0,9 % |
| Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 1 130 | 51,3 % | 9,7 % |
| Maçons | 980 | 70,4 % | 8,2 % |
| Formateurs | 900 | 35,6 % | 5,6 % |
| Agents administratifs divers | 850 | 30,6 % | 3,5 % |
| Secrétaires bureautiques et assimilés | 830 | 27,7 % | 14,5 % |
| Agriculteurs salariés | 810 | 53,1 % | 56,8 % |
| Employés de libre service | 710 | 33,8 % | 49,3 % |
| Agents de sécurité et de surveillance | 710 | 59,2 % | 25,4 % |
| Vendeurs en habillement et accessoires (luxé, sport, loisirs et culturels) | 660 | 57,6 % | 27,3 % |
| Surveillants d'établissements scolaires | 590 | 10,2 % | 0,0 % |
| Caissiers | 570 | 22,8 % | 38,6 % |

Les métiers les plus recherchés par les employeurs à La Réunion en 2023 et ceux qui recrutent le plus

Région Réunion 2023

Déclarations Sociales Nominatives (DSN) à La Réunion 2023

Les 30 métiers les plus recherchés en 1 an (PCS)¹

| | |
|---|---|
| EMPLOYE DES SERVICES DIVERS | EMPL MENAGE CHEZ LES PARTICULIERS |
| AIDES MENAGERES | CUISINE COMMIS CUISINE |
| NETTOYEURS | OUV QUAL TRVX PUB ET COLTER |
| AGT SERVICE FCT PUB HORS ECOLES ET HOPITAUX | ADJOINT ADMINISTRATIF COLL LOCAL |
| AGENT CIVIL SECURITE SURVEILLANCE | INFIRMIERS SOINS GENERAUX |
| EMPLOYE, LIBRE SERVICE COMMERCE | CONDUCTEUR TRANSPORT COMMUN |
| APPRENTI AIDE CUISINE RESTAURATION | EMPLOYE ADMINISTRATIF NON QUAL |
| ANIMATEUR SOCIOCULTUREL ET LOISIRS | SERVEURS QUALIFIES |
| SURV AIDE EDUCATEUR ETAB ENSEIGNEMENT | ENS SEC MAITRE AUXILIAIRE ET PROF CONTRACTUEL |
| EMPLOYE ETAGE ET POLYVALENT HOTEL | OUVRIER AGRICOLE |
| SERVEUR NON QUALIFIE | CAISSIERS DE MAGASIN |
| EMPL ADM QUAL SERVICES ENTREPRISES | TECH COMMERCIAL POUR PARTICULIER |
| SECRETAIRES | AGT ADM ETAT ET ASSIMILES |
| AIDES SOIGNANTS | MACONS QUALIFIES |
| OUV QUAL ENTRETIEN BATIMENT | AGENT SERVICES HOSPITALIERS |

Parmi les 30 métiers les plus recherchés par les employeurs, 9 concernent les métiers des services aux particuliers et aux entreprises, 5 les métiers de l'hôtellerie-restauration et 5 ceux du support à l'entreprise.

Offres d'emploi France travail à La Réunion 2023

Les 15 métiers qui recrutent le plus en 1 an (ROME)¹

| | |
|---|--|
| G | ÉQUIPIER(E) POLYVALENT(E) DE RESTAURATION RAPIDE (G1603) |
| G | COMMIS / COMMISE DE CUISINE (G1602) |
| G | SERVEUR / SERVEUSE (G1803) |
| D | ÉPICIER / ÉPICIÈRE (D1106) |
| M | COMPTABLE (M1203) |
| D | VENDEUR / VENDEUSE EN PRÊT-À-PORTER (D1214) |
| D | EMPLOYÉ / EMPLOYÉE DE LIBRE-SERVICE (D1507) |
| K | AGENT / AGENTE D'ENTRETIEN/PROPRETÉ DE LOCAUX (K2204) |
| D | CAISSIER / CAISSIÈRE (D1505) |
| K | AIDE À DOMICILE (K1304) |
| I | MÉCANICIEN / MÉCANICIENNE AUTOMOBILE (I1604) |
| N | PRÉPARATEUR / PRÉPARATRICE DE COMMANDES (N1103) |
| F | MAÇON / MAÇONNE (F1703) |
| D | VENDEUR / VENDEUSE EN ÉQUIPEMENT DE LA MAISON (D1212) |
| D | ASSISTANT COMMERCIAL / ASSISTANTE COMMERCIALE (D1401) |

Sur la totalité des métiers qui recrutent entre juillet 2023 et juin 2024, les trois quarts regroupent 5 domaines professionnels : le commerce, l'hôtellerie-restauration-animation, les services aux particuliers et aux entreprises, le support à l'entreprise, et la construction.

Parmi les 15 métiers qui recrutent le plus, 9 concernent les métiers du commerce et de l'hôtellerie-restauration

2024 Région Réunion 2024

Dans le cadre des conventions de déclinaison financières annuelles du PACTE s'agissant du nouveau cycle pluriannuel PIC 2024-2027, la Région élabore une liste des métiers identifiés en tension de recrutement. Cette liste est présentée au CREFOP

Domaine professionnel : Agriculture, marine et pêche

- Agriculteurs salariés/ agriculture 2.0, agroécologie, agriculture durable/ agritourisme/ ouvrier agricole
- Éleveurs salariés
- Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers
- Maraîchers, horticulteurs salariés, pépiniéristes
- Jardiniers salariés/ ouvriers du génie écologique/ paysagistes
- Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles
- Cadres et maîtres d'équipage de la marine (contrôleur de pêche TAAF)

Domaine professionnel : Electricité, électronique

- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Techniciens en électricité et en électronique

Domaine professionnel : Matériaux souples, bois, industries graphiques

- Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
- Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir
- Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir
- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement

Domaine professionnel : Industrie de process

- Autres ouvriers non qualifiés de type industriel/ gestion des déchets

Domaine professionnel : Ingénieurs et cadres de l'industrie

- Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité

Domaine professionnel : Bâtiment, Travaux publics

- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment/ installateur de panneaux solaires, isolateur des bâtiments, maintenance : métiers en lien avec l'environnement comme technicien photovoltaïque
- Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
- Maçons/ maçons en réhabilitation de site occupé/ plâtriers/ carreleurs (ouvriers qualifiés)
- Charpentiers (métal)/ soudeurs
- Charpentiers (bois)
- Couvreurs/ étancheur/ désamianteur
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres,..)
- Plombiers, chauffagistes
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Électriciens du bâtiment (ouvrier qualifié)
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment
- Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
- Géomètres
- Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics (dont les métiers du bâti tropical)
- Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics / BIM
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)
- Architectes
- Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)/ domoticien

Domaine professionnel : Matériaux souples, bois, industries graphiques

- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Tuyauteur
- Soudeurs/ soudeurs industrie aéronautique ou navale
- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage

Domaine professionnel : Etudes et Recherche

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)

Domaine professionnel : Maintenance

- Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique/ mécanique de marine, mécanicien avion, hélicoptère, réparation navale
- Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique
- Mainteniciens en biens électrodomestiques
- Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment/ multiservices petits travaux
- Carrossiers automobiles
- Mécaniciens et électroniciens de véhicules/ mécanique poids-lourds, maintenance véhicules électriques
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement/ métiers QSE, QHSE et développement durable (niche, mécanique de marine, maintenance dans l'industrie agroalimentaire, technicien de maintenance en industrie)
- Agents de maîtrise en entretien

Domaine professionnel : Transports, logistique et tourisme

- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires/ préparateurs de commande
- Responsables magasinage (Responsable des opérations, dock master)
- Conducteurs de véhicules légers
- Conducteurs de transport en commun sur route
- Conducteurs routiers et grands routiers
- Agentes d'hôtesse d'accompagnement/ personnel navigant commercial
- Agents administratifs des transports
- Employés des transports et du tourisme
- Techniciens des transports et du tourisme (location de véhicule, de matériel de loisirs (promotion tourisme local/...))

Domaine professionnel : Informatique et télécommunications

- Techniciens d'étude et de développement en informatique
- Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique/ Technicien DATA center
- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques/ cybersécurité, développement informatique, Système d'information
- Ingénieurs et cadres des télécommunications

DEETS 2024

Cette liste, établie annuellement par la DEETS et validée au CREFOP de La Réunion recense les métiers porteurs au sens d'une démarche de reconversion professionnelle

Commerce

- Vendeurs en produits alimentaires / Poissonniers, Bouchers, Charcutiers
- Cadres des magasins / Managers (secteur commerce)

Banque et assurances

- Techniciens des assurances / Gestionnaires courtage en assurance

Enseignement, formation

- Formateurs

Industrie de process

- Autres ouvriers non qualifiés de type industriel / Gestion des déchets

Services aux particuliers et aux collectivités

- Coiffeurs, esthéticiens / coiffeur

Communication, information, art et spectacle

- Assistants de communication / Assistants digital, accompagnement digital
- Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle / Concepteur de contenu numérique, infographistes 2D-3D

Transports, logistique et tourisme

- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires / Préparateurs de commandes Agents et hôtesses d'accompagnement / Personnel naviguant commercial

Bâtiment, travaux publics

- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Maçons / Isolateur des bâtiments, Maçon Charpentiers (métal)
- Charpentiers (bois)
- Couvresseurs/ Techniciens photovoltaïque
- Plombiers, chauffagistes / Plombiers
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)
- Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) / Domoticiens

Santé, action sociale, culturelle et sportive

- Aides-soignants / Métiers grand âge, Auxiliaires puériculture, Assistants médicaux, Assistants médicosociaux, Accompagnement médicosocial
- Infirmiers / Métiers grand âge
- Techniciens médicaux et préparateurs
- Spécialistes de l'appareillage médical
- Autres professionnels para-médicaux / Rééducation
- Psychologues, psychothérapeutes / Accompagnement et soutien psychologique
- Professionnels de l'orientation / Conseillers en insertion pro, Conseillers en reconversion professionnelle
- Educateurs spécialisés / Métiers de l'éducation populaire : assistantes sociales, éducateurs spécialisés (hors éducateurs jeunes enfants)
- Professionnels de l'action sociale / Assistants au projet et au parcours de vie
- Professionnels de l'animation socioculturelle / Médiateurs numériques en travail social

Hôtellerie, restauration, alimentation

- Bouchers
- Charcutiers, traiteurs / Charcutiers
- Boulangers, pâtisseries / Boulangers, Pâtisseries
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration, Commis de cuisine
- Cuisiniers
- Chefs cuisiniers
- Serveurs de cafés restaurants / Serveurs en salle, Serveur, Barmaid
- Maîtres d'hôtel

Matériaux souples, bois, industries graphiques

- Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir

Mécanique, travail des métaux

- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Soudeurs / Soudeurs industrie aéronautique ou navale, Soudeurs

Informatique et télécommunications

- Techniciens d'étude et de développement en informatique
- Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique/Techniciens DATA Center
- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques / Cybersécurité, Développement informatique, Systèmes d'information

Maintenance

- Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique / Mécanique de marine, Mécaniciens avion, hélicoptère, réparation navale
- Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique / Électriciens
- Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment / Multiservices petits travaux, Réhabilitation en site occupé
- Mécaniciens et électroniciens de véhicules / Mécanique poids-lourds, maintenance véhicules électriques
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement / QSE et QHSE (niche), maintenance dans l'industrie agroalimentaire, technicien de maintenance industriel

Gestion, administration des entreprises

- Employés de la comptabilité
- Techniciens des services administratifs / Gestionnaires de paie
- Techniciens des services comptables et financiers / Comptables en entreprise, collaborateurs en cabinet comptable
- Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) / DAF, • contrôle de gestion, Data analyst, Délégués à la protection de données, • Managers d'équipe
- Juristes
- Cadres des ressources humaines et du recrutement / Ingénierie de la formation (e-learning ...), Développement RH (GPEC ...)

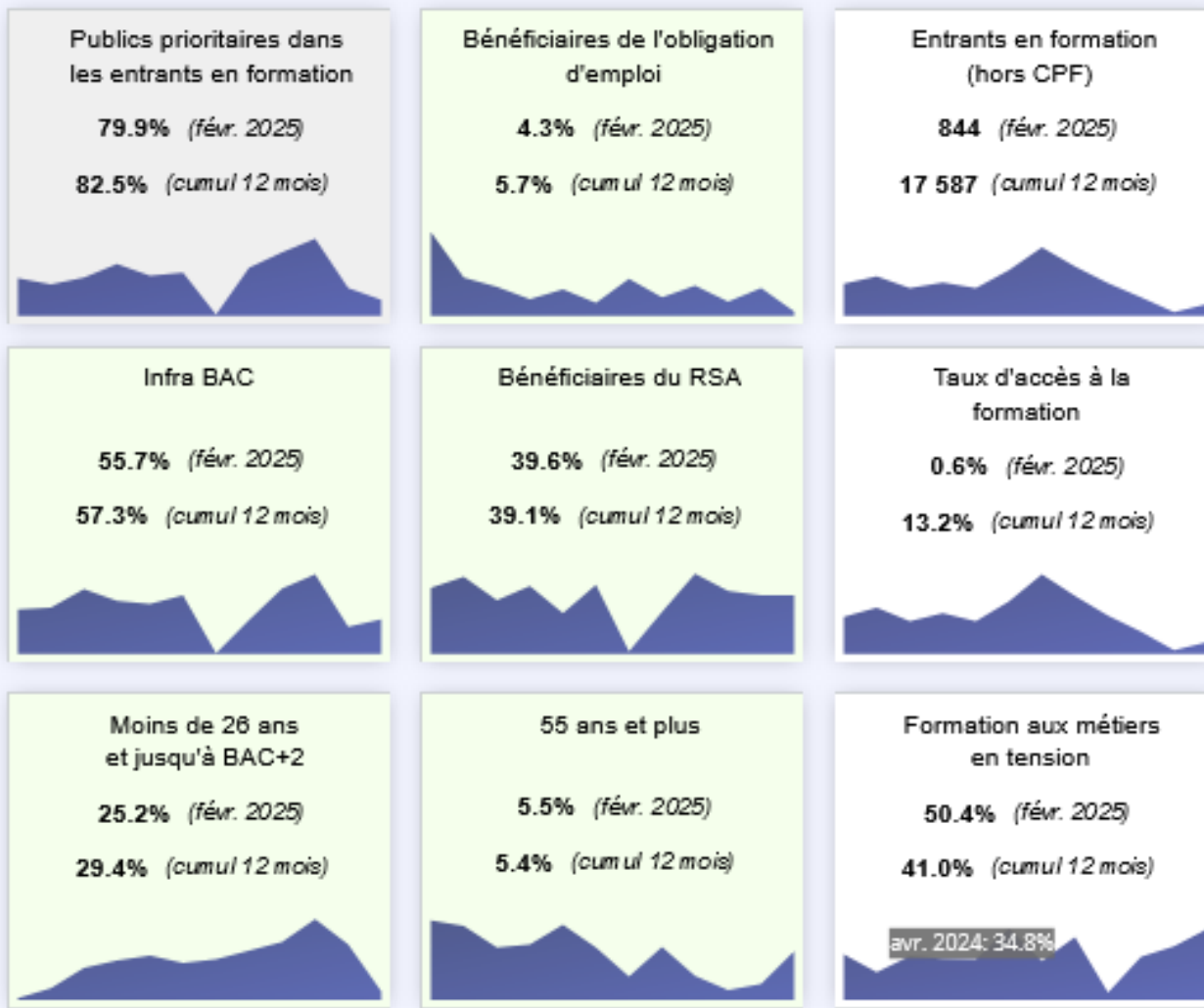
L'offre de formation au niveau régional

Tableau de bord du Réseau pour l'emploi 2025



Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi

Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi > [Part des publics prioritaires dans les entrants en formation](#)



Depuis 2021, la collectivité régionale a engagé un chantier de densification de l'offre de formation à La Réunion. La recontractualisation autour du Pacte d'Investissement dans les Compétences (PIC) a notamment permis de passer de former entre 2021 et 2024 plus de 25 000 stagiaires dans le cadre du Plan Régional de Formation.

La part des entrants en formation mise en regard du nombre d'entrées en formation soulève par ailleurs les difficultés liées à la prescription de l'offre de formation qui apparaît peu lisible et parfois peu attractive au regard des attentes ou des problématiques périphériques rencontrées par les potentiels bénéficiaires.

L'offre de formation au niveau régional

Tableau de bord du Réseau pour l'emploi 2025



Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi

Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi > [Taux d'accès à l'emploi des sortants de formation](#)

MAJ : 05/03/2025



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation est un indicateur qui apparaît primordial pour mesurer l'efficacité des formations proposées pour vérifier leur adéquation avec le marché de l'emploi.

Le manque de données sur la présence en emploi des sortants de formation, publics prioritaires ou non et notamment sur des métiers en tension illustre les difficultés rencontrées à suivre le parcours des stagiaires de formation.

* 6 mois après la sortie de formation

L'offre de formation au niveau régional

Tableau de bord du Réseau pour l'emploi 2025



Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi

Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi > [Taux d'accès à l'emploi des sortants de formation](#)

Sortants de formation par domaine de formation

Hiérarchie > **Domaine de formation**

| Domaine de formation | Nombre de sortants de formation | Part des publics prioritaires | Accès à l'emploi à 6 mois | Accès à l'emploi à 6 mois pour des publics prioritaires | Accès à l'emploi durable à 6 mois | Taux d'abandon de la formation (%) |
|--|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------------|------------------------------------|
| Production industrielle, transport, logistique | 3 305 | 80.1% | 53.9% | 52.9% | 29.1% | 1.2% |
| Santé, social, sécurité | 2 230 | 75.3% | 49.9% | 48.3% | 30.6% | 2.9% |
| Commerce, marketing, finance | 1 889 | 78.8% | 44.1% | 41.4% | 29.1% | 2.2% |
| Vie et gestion des organisations | 1 740 | 58.7% | 44.4% | 37.5% | 28.0% | 2.5% |
| Développement des compétences | 1 607 | 71.6% | 33.2% | 25.6% | 21.3% | 1.4% |
| Sport, loisirs, tourisme | 1 041 | 80.4% | 61.2% | 60.2% | 49.3% | 1.2% |
| Technologies de l'information et de la communication, arts | 874 | 65.3% | 34.2% | 30.1% | 21.7% | 0.6% |
| Transformation matière produit | 619 | 74.8% | 41.5% | 38.9% | 25.8% | 2.1% |
| Sciences humaines, économie, droit, langues | 518 | 58.3% | 38.2% | 32.8% | 20.1% | 2.7% |
| Agriculture, environnement | 414 | 71.7% | 40.3% | 43.1% | 30.2% | 0.5% |
| Génie civil, construction | 355 | 82.3% | 49.6% | 49.0% | 34.4% | 0.8% |
| Énergie, électricité | 247 | 72.5% | 58.3% | 55.3% | 40.5% | 0.4% |
| Valeurs absentes | 226 | 66.8% | 52.2% | 49.0% | 38.5% | 0.9% |
| Mécanique, électronique | 134 | 76.9% | 56.0% | 50.5% | 41.8% | 1.5% |

L'offre de formation au niveau régional

Tableau de bord du Réseau pour l'emploi 2025



Focus sur l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA (territoires pilotes)

Focus sur l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA (territoires pilotes) > [Accueil](#)

Année de lancement des territoires :

Tous 2023 2024

Votre territoire

Territoire à l'entrée

Réunion (La) - Saint-Leu x 🔍

Dernière mise à jour : 16/03/2025

Mode d'emploi

Entrées en parcours et stock

Nombre d'entrants



2 548

Nombre de personnes en parcours à date



1 450

Orientation et caractéristiques des bénéficiaires

Professionnel (emploi) : 51.9%

Socio-Professionnel : 17.2%

Social (remobilisation) : 30.9%

Freins de mobilité : 43.0%

Freins familiaux : 28.4%

Freins financiers : 27.5%

Parcours d'accompagnement

Taux d'accès à l'immersion à 6 mois



7.2%

Taux d'accès à la formation à 6 mois



5.3%

Indicateurs de résultats

Taux d'accès à l'emploi 6 mois après l'entrée en parcours



28.0%

Taux de non-versement total du RSA à 6 mois



23.2%

Analyse et descriptif expérimentation

L'environnement humain

Le bassin Nord de La Réunion est un territoire clé pour l'économie et l'administration de l'île. Cependant, il est confronté à des défis socio-économiques significatifs, reflétant les dynamiques globales de La Réunion.

Ce bassin abrite environ 83 336 actifs en emploi en 2021, représentant une part importante de la population active de l'île. Sa population, majoritairement jeune, comprend une forte proportion d'habitants âgés de moins de 30 ans. Cependant, certaines zones urbaines commencent à ressentir les effets du vieillissement démographique, ce qui influe sur les besoins en services et en infrastructures.

Avec un taux de pauvreté avoisinant 30 %, le bassin Nord illustre les disparités économiques de La Réunion malgré son dynamisme relatif. De nombreux ménages dépendent des prestations sociales, comme le RSA, témoignant de la précarité qui affecte une part significative de la population, en particulier dans les quartiers périurbains. Il y a donc une part de la population du bassin Nord avec des besoins socio-économiques forts.

Le bassin Nord fait aussi face à des défis éducatifs puisqu'environ 25% des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont classés comme NEET (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation), mettant en évidence des lacunes dans l'insertion professionnelle. Le taux élevé d'illettrisme, estimé à 12% met aussi en avant des besoins en matière d'éducation de base et de formation continue pour améliorer l'accès à l'emploi.

Dans ce territoire, le taux de chômage global est de 17,1 %, inférieur à celui des autres bassins mais bien au-dessus de la moyenne nationale. Les jeunes actifs sont particulièrement touchés, avec près de 30 % de chômage dans cette tranche d'âge, soulignant les besoins de programmes d'insertion et de formation adaptés.

Côté santé et inclusion, la présence du CHU Félix Guyon à Saint-Denis constitue un atout majeur pour l'accès aux soins, mais les zones périurbaines et rurales font face à des défis d'accessibilité, limitant l'équité dans l'offre de services médicaux.

La mobilité est un aussi un défi structurant pour ce bassin. La congestion routière sur les axes principaux reliant Sainte-Marie, Saint-Denis et Sainte-Suzanne ralentit les déplacements quotidiens, affectant l'accès à l'emploi et à la formation. Des initiatives comme le téléphérique urbain visent à désengorger certaines zones et à améliorer la connectivité, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer l'intermodalité et la mobilité durable.



Le Regards croisés de l'emploi et de la formation : Chaque année, les services de la Région et de France travail s'associent pour rencontrer les acteurs du territoire et leur permettre de faire remonter leurs besoins en emploi et en formation sur chaque bassin d'emploi

Le bassin Nord, moteur économique et administratif de La Réunion, offre des opportunités diversifiées mais fait face à des défis majeurs. Avec 83 336 actifs en emploi, il concentre des secteurs clés comme le commerce, le BTP, et les services publics, mais affiche un chômage de 17,1 %, particulièrement élevé chez les jeunes (30 %).

Des projets stratégiques, tels que la digitalisation des métiers de la mer, le développement du pôle aéronautique à Roland Garros et le pôle technologique Technor, visent à renforcer l'innovation et les compétences locales.

Cependant, la précarité (30 % de pauvreté) et l'illettrisme (12 %) freinent l'insertion professionnelle.

Malgré ces défis, des initiatives en mobilité durable et des partenariats éducatifs ouvrent des perspectives de développement, positionnant le bassin Nord comme un territoire stratégique pour l'emploi et l'innovation.



PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI NORD

ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN NORD

Le marché du travail et les perspectives de développement

Dans ce contexte, le marché de l'emploi du bassin Nord offre **une diversité d'opportunités professionnelles** malgré des défis de recrutement.

Avec **83 336 actifs en emploi** en 2021, le bassin Nord concentre **une part importante des emplois de l'île**, notamment dans le secteur public et administratif, qui représente **24 % des actifs**. Les **Principaux secteurs d'activité** sont **le commerce, la réparation automobile et les activités scientifiques et techniques** dominant, représentant **51 % des établissements employeurs**.

Quand, en **décembre 2023**, le bassin comptait **32 618 demandeurs d'emploi**, soit environ **20 % des DEFM de l'île**, avec une répartition relativement équilibrée entre hommes (**52 %**) et femmes (**48 %**) il y avait, selon France Travail, **11 120 offres** identifiées en 2024, concentrées principalement dans des métiers comme agents d'entretien (870 postes), jardiniers (640 postes) et professionnels de l'animation socioculturelle (580 postes).

Le territoire recense des besoins de recrutement et de compétences divers. Les **secteurs en difficulté de recrutement** incluent la restauration, les services à la personne, le BTP, et le commerce, nécessitant des profils qualifiés et adaptés aux besoins spécifiques des entreprises locales.

Environ **57 % des entreprises interrogées** estiment que les **compétences de leurs salariés devront évoluer dans les cinq prochaines années**. Les secteurs les plus concernés sont la **santé, le social, le BTP, et le commerce**. Les employeurs mettent aussi en avant le besoin croissant en **compétences de management, digitales et en soft skills** pour s'adapter aux mutations du marché.

Le bassin nord est un lieu dynamique qui offre des perspectives d'emploi dynamiques avec une augmentation de **+2,1 %** en 2023 du taux de création d'établissements ainsi que des **zones stratégiques** avec des projets comme le *Cube*, le *Data Center*, et le *Camous 974* qui **renforcent le potentiel économique** du bassin, notamment dans les domaines de l'innovation, du numérique et des services à forte valeur ajoutée.

Le bassin Nord de La Réunion se positionne comme un **territoire stratégique et dynamique**, grâce à des **projets structurants et des filières d'excellence** visant à **transformer les défis locaux en opportunités durables**. Ces initiatives s'inscrivent dans une logique de modernisation, de transition écologique et d'inclusion sociale, tout en renforçant l'attractivité économique de la région.

Le bassin Nord porte des projets structurants ambitieux comme :

- **Digitalisation pour la formation aux métiers de la mer**
Un projet novateur a introduit des **outils de simulation numérique pour former aux métiers de la mer**. Cette initiative vise à **diversifier l'économie locale** en valorisant les métiers marins et en les rendant plus attractifs pour les jeunes. Ces formations combinent technologie et apprentissage pratique, répondant à une double ambition : **moderniser le secteur et attirer de nouveaux talents**.

« Les métiers liés à la mer, une opportunité pour diversifier l'économie de La Réunion. »

- **Partenariat avec l'aéroport Roland Garros**
Dans une filière aéronautique en plein essor, l'aéroport Roland Garros joue un rôle central en **développant des parcours de formation spécialisés pour la maintenance et les services aéroportuaires**. Ce partenariat innovant répond aux besoins de recrutement futurs tout en créant des passerelles vers des métiers à haute valeur ajoutée.

Le territoire se concentre aussi sur **des axes de développement stratégiques porteurs**, comme les secteurs :

- **Éducation et formation**
L'Université de La Réunion et les établissements d'enseignement supérieur de la région offrent un **vivier de talents** essentiel pour répondre aux besoins du marché. Le développement de partenariats entre institutions académiques et entreprises est crucial pour aligner les formations sur les métiers émergents et encourager l'entrepreneuriat.

- **Développement urbain et infrastructures**
Des projets ambitieux, tels que la rénovation des quartiers et la modernisation des infrastructures de transport, visent à améliorer la qualité de vie dans le bassin Nord. La mise en place de solutions de mobilité durable, comme le téléphérique urbain, désengorge les axes routiers et facilite les déplacements, soutenant ainsi l'accès à l'emploi et à la formation.

Le bassin Nord abrite aussi **plusieurs filières d'excellence identifiées** dans le CPRDFOP, axes d'opportunité pour le territoire à prendre en compte :

- **Numérique** : Porté par le Technor et les entreprises locales, ce secteur répond à la demande croissante en compétences digitales.
- **Énergies renouvelables** : Avec des projets liés à l'énergie solaire et à l'efficacité énergétique, cette filière accompagne la transition écologique du territoire.
- **Bâti tropical** : Les compétences en rénovation énergétique et en construction durable sont essentielles pour répondre aux besoins d'aménagement respectueux de l'environnement.
- **Aéronautique et drones** : Ces secteurs émergents bénéficient de formations spécifiques et de partenariats stratégiques avec l'aéroport Roland Garros.
- **Industrie** : Bien que moins développée, l'industrie demeure un pilier potentiel pour diversifier l'économie locale.



ZOOM LES BESOINS EN FORMATION DU BASSIN NORD

Les besoins identifiés en matière de formations et de compétences

Au vu de cette situation socio-économique, le bassin Nord de La Réunion fait face à des **besoins pressants en matière de compétences et de formation**. Ces besoins s'articulent autour des **métiers en tension**, des **évolutions technologiques et écologiques**, et des **défis sociaux** liés à **l'insertion et à la qualification** des publics.

Les secteurs en tension qui affichent une demande forte et nécessitent ainsi une **offre de formation adaptée pour attirer et qualifier** les candidats sont donc :

- **La restauration et hôtellerie** : Les métiers de cuisiniers, serveurs et employés polyvalents restent en tension, avec des difficultés à recruter malgré un fort potentiel dans une région accueillant de nombreux touristes.
- **Les services à la personne** : Aides-soignants, auxiliaires de vie et professionnels du service à domicile sont recherchés pour répondre aux besoins croissants d'une population vieillissante et à la demande des familles en difficulté.

"L'accompagnement des personnes en situation de handicap doit être renforcé."

« Les formations techniques spécifiques sont réclamées par les demandeurs d'emploi. »

• **Le BTP et la maintenance** : Les métiers de maçons, plombiers, électriciens et techniciens en maintenance (notamment en systèmes solaires et climatisation) font face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le développement urbain et les projets de rénovation énergétique accentuent ces besoins.

- **Le commerce et logistique** : Avec un taux élevé de rotation dans les métiers de vendeurs et logisticiens, une formation ciblée pour ces professions est cruciale.

La **démographie du bassin** ainsi que les nombreuses infrastructures de santé du territoire tels les deux cliniques, le CHU ou les associations médicales, mettent en avant un **besoin de compétences médicales** comme des formations IDE, sage-femme, auxiliaire de santé...

Les **grands projets régionaux** liés aux énergies renouvelables, au recyclage et à la gestion des ressources en eau génèrent des opportunités, mais nécessitent le **développement de nouvelles compétences** :

- **Installation et maintenance des systèmes énergétiques** : Former des techniciens spécialisés dans l'installation et l'entretien de panneaux photovoltaïques, chauffe-eaux solaires et autres équipements écoresponsables.
- **Gestion des déchets et économie circulaire** : Développer des formations axées sur le tri, la valorisation et le recyclage des déchets, en lien avec les projets de réhabilitation des infrastructures.
- **Construction durable** : Les métiers du BTP doivent évoluer pour intégrer des formations orientées vers la rénovation énergétique, le respect des normes environnementales et l'utilisation de matériaux écologiques.

Le bassin Nord a aussi **besoin de soutenir la transition numérique** qui impacte son territoire. La montée en puissance des technologies digitales génère une forte demande en compétences spécifiques :

- **Développement informatique** : Programmeurs, techniciens réseau, et analystes en cybersécurité sont de plus en plus recherchés, notamment par les entreprises du pôle Technor.
- **Compétences en gestion de données** : La digitalisation des processus dans les secteurs public et privé nécessite des profils spécialisés en big data, gestion d'ERP (logiciels de gestion), et marketing digital.
- **Formation en soft skills numériques** : Les compétences transversales, comme l'adaptation à de nouveaux outils numériques, deviennent indispensables, même pour des métiers traditionnels.

Les **filières d'excellence** du bassin Nord nécessitent un accompagnement ciblé en formation pour répondre aux enjeux économiques et technologiques :

- **Énergies renouvelables** : compétences en installation, maintenance et gestion des infrastructures durables.
- **Bâti tropical** : expertise en écoconstruction, rénovation énergétique, et matériaux locaux.
- **Aéronautique et drones** : pilotage, maintenance, et intégration des nouvelles technologies.
- **Industrie** : automatisation, robotique, et gestion écoresponsable des processus. Ces secteurs stratégiques s'appuient sur des dispositifs innovants, tels que ceux du catalogue Formanoo, pour anticiper les évolutions et développer les talents locaux.

Recommandations spécifiques

- **Développement de formations dans l'aéronautique**

Malgré le potentiel stratégique de la filière aéronautique, aucune formation dédiée n'existe encore dans le bassin Nord. Il est essentiel de structurer une offre de formation adaptée aux besoins de ce secteur, notamment pour les métiers liés à la maintenance aéronautique, aux services aéroportuaires et aux technologies de l'aviation.

- **Renforcement des filières en tension**

Les secteurs comme la restauration, le BTP, et les services à la personne nécessitent un soutien accru. En plus des formations techniques déjà existantes, il est crucial d'intégrer des approches visant à renforcer l'attractivité de ces métiers : campagnes de sensibilisation, partenariats avec les entreprises pour valoriser les carrières, et dispositifs d'engagement pour motiver les candidats.

PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI NORD



PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI EST

ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN EST

L'environnement humain

Le bassin Est de La Réunion fait face à des défis socio-économiques importants. Ces défis se manifestent par des **taux élevés de précarité, de chômage et d'illettrisme**, qui freinent le développement du territoire.

Ce bassin affiche l'un des **taux de chômage** les plus élevés de La Réunion, avec une moyenne avoisinant **25 %**, bien au-dessus de la moyenne nationale. Cette situation est particulièrement préoccupante chez les jeunes, où le **chômage atteint près de 40 % dans la tranche des 15-24 ans**. Les secteurs économiques étant principalement concentrés autour de l'agriculture et des services, les **opportunités d'emploi restent limitées**, et la **diversification économique constitue un enjeu majeur**.

Avec un **taux de pauvreté de plus de 35%**, supérieur à la moyenne régionale, le bassin Est reflète **des conditions de vie souvent précaires** pour une grande partie de la population. De nombreux ménages dépendent des prestations sociales, telles que le RSA, pour subvenir à leurs besoins. Cette **précarité** se traduit également par des difficultés d'accès aux soins, à la formation et à des logements décentes, **amplifiant les inégalités sociales** dans le territoire.

Les indicateurs éducatifs du bassin Est mettent aussi en lumière des **lacunes importantes**. En effet, le **taux d'illettrisme, estimé à près de 15 %**, un des taux les plus élevés de l'île, **limite fortement l'insertion professionnelle et la mobilité sociale**. Aussi, la proportion importante de jeunes, environ **30 %**, est classée comme **NEET** (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation), soulignant le **besoin de dispositifs d'accompagnement et de formations adaptées**. Globalement, les résultats scolaires sont également marqués par un **taux élevé d'échec** au brevet et au baccalauréat, indiquant des **fragilités dans le système éducatif local**.

Le bassin Est rencontre aussi des **difficultés dans l'inclusion des personnes en situation de handicap**, avec un accès limité à des dispositifs adaptés pour leur insertion professionnelle et leur formation. Les entreprises locales font face à des **contraintes dans l'aménagement des postes** et dans la mise en place de **parcours d'accompagnement spécifiques**.

La **mobilité** constitue un autre défi majeur pour le bassin Est en raison de son **étendue géographique** et de sa configuration topographique. Les infrastructures de transport, souvent insuffisantes, ne répondent pas aux besoins des habitants pour accéder aux lieux de travail et de formation

Le bassin Est de La Réunion se trouve donc confronté à des défis socio-économiques complexes, **nécessitant des réponses adaptées et prioritaires**. Les taux élevés de chômage, de précarité et d'illettrisme, ainsi que les difficultés d'accès à la mobilité, aux formations et à l'emploi, soulignent l'importance d'interventions ciblées.



Le Regards croisés de l'emploi et de la formation : Chaque année, les services de la Région et de France travail s'associent pour rencontrer les acteurs du territoire et leur permettre de faire remonter leurs besoins en emploi et en formation sur chaque bassin d'emploi

Ainsi, le bassin Est de La Réunion, bien que confronté à des défis structurels tels que le chômage élevé, l'illettrisme, la précarité et les difficultés d'accès à la mobilité, présente un potentiel significatif de développement.

Les secteurs économiques traditionnels, comme l'agriculture et les services, doivent être renforcés et diversifiés pour offrir davantage d'opportunités d'emploi, notamment aux jeunes et aux populations en situation de vulnérabilité. Les initiatives structurantes, comme le développement de la filière des fibres végétales et les projets d'aménagements urbains et de connectivité, constituent des leviers importants pour dynamiser l'économie locale et améliorer le cadre de vie des habitants.

Avec une stratégie de développement durable et un accompagnement renforcé en matière de formation et de mobilité, le bassin Est a les moyens de transformer ses défis en véritables opportunités pour l'ensemble de son territoire.



PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI EST

ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN EST

Le marché du travail et les perspectives de développement

Le bassin Est se distingue par sa **dynamique économique axée sur l'agriculture, le commerce et les services**. Malgré une **croissance modérée**, le marché de l'emploi y est marqué par des défis significatifs liés au **chômage**, aux **besoins en compétences** et aux **disparités d'accès à l'emploi**.

Le bassin Est compte environ **30 619 actifs en emploi** (données 2021), soit une part significative de la population active. Les secteurs les plus représentés en termes d'établissements employeurs sont le **commerce et réparation automobile, la santé et action sociale et la construction**. Le domaine regroupant le plus grand nombre d'actifs est celui des **services aux particuliers et aux collectivités, avec 4 997 actifs**.

Pourtant, en décembre 2023, le bassin recensait **20 976 demandeurs d'emploi**, soit environ 30 % des personnes inscrites à Pôle Emploi sur l'île. La répartition hommes/femmes est équilibrée (50 % chacun), mais le **chômage touche particulièrement les jeunes et les femmes en situation de précarité**.

Selon les prévisions de France Travail, **5 740 recrutements** étaient prévus pour 2024. Les principaux métiers recherchés étant :

- Jardiniers salariés : **600 postes**.
- Formateurs : **500 postes**.
- Professionnels de l'animation socioculturelle : **370 postes**.

Les secteurs en tension, eux, incluent :

- La restauration,
- Les services à la personne,
- La santé,
- Le commerce,
- L'énergie.

Les employeurs signalent des **difficultés à recruter dans des secteurs clés** comme la restauration, la santé, et les services, en raison d'un **manque de profils qualifiés** ou d'une **inadéquation entre l'offre de formation et les attentes du marché**. **49 % des entreprises** estiment que les compétences de leurs salariés devront évoluer dans les 5 prochaines années, notamment **dans le management, la digitalisation et les évolutions réglementaires**. Les secteurs les plus concernés par ces évolutions sont **la santé, le numérique et l'automobile électrique**.

Le bassin Est de La Réunion bénéficie de **plusieurs initiatives et projets structurants** visant à **soutenir son développement économique**, améliorer les conditions de vie de ses habitants et diversifier ses opportunités. Ces initiatives, bien qu'encore en phase de structuration pour certaines, représentent des leviers essentiels pour **transformer les défis locaux en opportunités durables**.

Un projet phare de la région est le **développement de la filière de la fibre végétale à Salazie**, soutenu par le **Pôle Territorial de Coopération Économique (PTCE) local**. Ce projet se concentre sur :

- **La valorisation des ressources locales** : Utilisation de fibres naturelles, comme celles issues du vacoa ou du choka, pour produire des objets artisanaux et des matériaux respectueux de l'environnement.
- **Le renforcement des compétences artisanales** : Formation des artisans locaux pour maîtriser les techniques traditionnelles et modernes de tressage et de transformation.
- **Création d'emplois locaux** : Développement d'une chaîne de valeur complète, de la production des fibres à leur commercialisation. Ce projet illustre une volonté de conjuguer tradition, innovation et durabilité, tout en dynamisant l'économie de cette région montagnarde.

Le projet "La Route des Hauts" est une initiative majeure pour améliorer la connectivité et l'accès aux zones enclavées du bassin Est. Ses objectifs principaux incluent :

- **Relier les communes isolées** : Offrir des infrastructures routières modernes pour désenclaver les localités comme Salazie, Sainte-Rose et La Plaine-des-Palmistes.
- **Faciliter la mobilité des habitants** : Réduire le temps de trajet entre les bassins urbains et les zones rurales, améliorant ainsi l'accès à l'emploi, aux services publics et aux formations.
- **Attirer les entreprises et les jeunes générations** : En créant une meilleure connectivité, ce projet vise à rendre le bassin Est plus attractif pour les investissements et les opportunités économiques. Ce projet infrastructurel est essentiel pour transformer les défis géographiques du territoire en atouts pour le développement.

Les communes principales du bassin Est, comme Saint-André et Saint-Benoît, bénéficient de **programmes de rénovation et d'aménagement urbain** qui visent à :

- **Améliorer le cadre de vie** : Modernisation des infrastructures publiques, création d'espaces verts et amélioration des réseaux d'eau et d'assainissement.
- **Renforcer les opportunités économiques** : Développement de pôles commerciaux et d'espaces dédiés aux activités artisanales et industrielles.
- **Favoriser la mixité sociale** : Construction de logements abordables et réhabilitation des quartiers précaires pour réduire les inégalités socio-économiques.



ZOOM LES BESOINS EN FORMATION DU BASSIN EST

Les besoins identifiés en matière de formations et de compétences

Dans ce contexte socio-économique, marqué par la précarité, le chômage et l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, le bassin Est de La Réunion fait face à des **besoins spécifiques en matière de formations et de développement des compétences**. Ces besoins, s'inscrivant dans une dynamique de transformation du territoire, touchent plusieurs secteurs clés de l'économie locale.

« La pénibilité et le manque d'attractivité freinent le recrutement dans des secteurs en tension. »

Le secteur des **services à la personne et de la santé** connaît une forte demande. Il est impératif de **développer des parcours qualifiants** pour les aides-soignants, les assistants de vie et les professionnels de santé afin de répondre aux besoins croissants d'une population vieillissante et des familles en situation de précarité. La formation dans ces métiers est essentielle **pour soutenir les services de proximité et améliorer les conditions de vie des habitants**.

« Il est crucial de structurer les filières pour anticiper les besoins en compétences futures, notamment dans les métiers verts. »

Dans le domaine de **l'énergie**, un renforcement des compétences est nécessaire. Les formations doivent intégrer l'installation de systèmes solaires et la maintenance d'équipements durables afin d'accompagner efficacement la transition énergétique du territoire. Ce secteur en pleine croissance nécessite des **compétences spécialisées pour répondre aux enjeux locaux et globaux**.

L'artisanat et la fibre végétale offrent des opportunités de valorisation des ressources locales, comme le vacoa et le choka. Former des artisans capables de **maîtriser les savoir-faire traditionnels tout en les intégrant dans des filières modernes** permettra de dynamiser cette activité économique tout en valorisant l'identité culturelle du territoire. Ces formations doivent également inclure des **compétences en design et en commercialisation** pour soutenir le développement de produits innovants et compétitifs.

« Le secteur agricole a besoin de formations spécifiques adaptées aux réalités locales, notamment en matière de transition écologique. »

Dans le secteur de la **construction durable et de l'économie circulaire**, il est nécessaire de développer des **compétences en rénovation énergétique, en valorisation des déchets, et en utilisation de matériaux écoresponsables**. Ces formations répondent à la fois aux objectifs environnementaux du territoire et aux besoins des entreprises locales engagées dans la transition écologique.

la collaboration en ligne, la gestion de projets numériques et l'adaptation aux nouveaux outils technologiques, doivent être renforcées. **L'intelligence artificielle** représente également des opportunités pour accompagner les entreprises et les individus dans cette transition technologique.

L'insertion professionnelle des jeunes, avec un taux de chômage atteignant 40 % et environ 30 % de NEETs (jeunes ni en emploi, ni en éducation, ni en formation), demeure un enjeu prioritaire. **Promouvoir des programmes d'alternance et d'apprentissage** est

« Les freins à l'emploi dans l'Est sont accentués par des problèmes structurels comme l'illettrisme et le manque de compétences numériques. »

essentiel pour faciliter leur accès au marché du travail. De plus, **des formations socio-éducatives** doivent être mises en place pour renforcer les compétences de base, comme la lecture, l'écriture et le calcul, afin de réduire un taux d'illettrisme particulièrement élevé, estimé à 15 %, le plus important de l'île. Ces dispositifs doivent s'accompagner d'un effort en matière d'orientation et de remobilisation, afin de **proposer des parcours adaptés aux aspirations** des jeunes et aux besoins du marché local.

La **mobilité** constitue un défi structurant pour améliorer l'accès à la formation et à l'emploi dans les zones enclavées du bassin Est. La création de **centres de formation décentralisés**, notamment à Salazie ou Sainte-Rose, pourrait limiter les déplacements coûteux et chronophages des apprenants. Parallèlement, des **solutions innovantes**, telles que des **plateaux techniques hybrides ou basés sur de nouvelles technologies**, permettraient de surmonter les limites des infrastructures actuelles et de proposer des formations modernes et accessibles. Un **soutien accru à la mobilité**, comme des aides au transport pour les stagiaires et des infrastructures intermodales renforcées (téléphérique, bus, covoiturage), serait également déterminant pour désenclaver les zones rurales et faciliter l'accès aux opportunités.

« L'absence de plateaux techniques freine la montée en compétence dans des métiers clés comme l'agriculture et la maintenance industrielle. »

« Le manque de compétences transversales est un obstacle majeur et durable. »

Les employeurs du bassin Est expriment également un besoin croissant en **compétences transversales**. Il est crucial de **renforcer les formations aux "soft skills"**, comme les compétences relationnelles, la gestion de projet et l'adaptabilité, afin de **renforcer l'employabilité** des professionnels et leur capacité à s'adapter aux mutations du marché.

Enfin, **l'inclusion des personnes en situation de handicap** reste un enjeu essentiel pour le bassin. Il est nécessaire de développer des **dispositifs de formation inclusifs adaptés** à leurs besoins spécifiques. Ces dispositifs doivent être complétés par des **parcours d'accompagnement dédiés pour faciliter leur insertion** dans des métiers accessibles et valorisants.

PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI EST



ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN SUD

L'environnement humain

Le bassin Sud de La Réunion fait face à **des défis socio-économiques significatifs**. Ces défis se traduisent par un **taux de précarité élevé**, un **chômage persistant**, et **des difficultés d'accès à la formation et à l'emploi**, limitant le développement global du territoire.

En effet, le bassin Sud affiche un **taux de chômage avoisinant 20 %**, légèrement inférieur à celui du bassin Est, mais toujours bien au-dessus de la moyenne nationale. Cette **situation touche surtout les jeunes**, avec un chômage dépassant les **35 %** dans la tranche des 15-24 ans, soulignant une **insertion professionnelle difficile** pour cette population. Les secteurs économiques dominants, comme **l'agriculture, le commerce et le BTP**, peinent à offrir suffisamment d'opportunités en raison d'un **manque de diversification économique**.

Avec un **taux de pauvreté d'environ 30 %**, le bassin Sud est marqué par **des conditions de vie souvent précaires**. Une proportion importante des ménages dépend des prestations sociales, telles que le RSA, pour subvenir à leurs besoins. Cette précarité engendre **des difficultés pour accéder aux soins, à des logements décentes, et à des parcours de formation adaptés**.

Les **indicateurs éducatifs** mettent eux aussi en évidence **des fragilités importantes**. Environ **12 %** des habitants du bassin Sud sont touchés par **l'illettrisme**, limitant leur **insertion sociale et professionnelle**. Près de **30 %** des jeunes de 15 à 29 ans se trouvent **NEETS**, reflétant un **besoin urgent de dispositifs de remobilisation et de formation**. Aussi, le **taux d'échec au brevet et au baccalauréat** reste élevé, nécessitant **des efforts accrus pour améliorer le système éducatif local et l'accès à des parcours professionnalisants**.

L'**inclusion des personnes en situation de handicap** constitue un autre défi pour le bassin Sud. L'**accès à des dispositifs spécifiques d'accompagnement et de formation** reste limité, et les entreprises locales doivent faire face à **des contraintes pour aménager des postes adaptés**. Ces lacunes accentuent les **inégalités et la marginalisation de ces publics vulnérables**.

La **topographie variée** du bassin Sud, entre **montagnes et zones littorales**, amplifie les défis de mobilité. Les **infrastructures routières, souvent saturées ou insuffisantes**, limitent l'accès aux lieux de travail et de formation, notamment dans les communes des Hauts comme Cilaos ou La Plaine-des-Cafres. Cette situation **freine les opportunités d'emploi et aggrave les disparités territoriales**.



Le Regards croisés de l'emploi et de la formation : Chaque année, les services de la Région et de France travail s'associent pour rencontrer les acteurs du territoire et leur permettre de faire remonter leurs besoins en emploi et en formation sur chaque bassin d'emploi

Pour conclure, le bassin Sud de La Réunion, malgré ses nombreux atouts, reste confronté à **des défis socio-économiques majeurs**, notamment liés au chômage, à la précarité et aux **disparités éducatives et territoriales**. Ces enjeux nécessitent **des réponses adaptées et innovantes**, axées sur la diversification économique, l'amélioration des infrastructures et un accès élargi à des formations inclusives et professionnalisantes. Une **approche globale et coordonnée** permettra de transformer ces contraintes en opportunités durables pour le développement du territoire et le bien-être de ses habitants.

En conclusion, le bassin Sud de La Réunion, bien qu'affrontant des défis socio-économiques persistants tels que le chômage élevé, la précarité et les difficultés d'accès à la formation, se distingue par des opportunités prometteuses portées par des initiatives structurantes et des filières d'excellence.

Des projets ambitieux, à l'image de la ZAC Roland Hoareau et de Pierrefonds Grand Sud, incarnent une volonté affirmée de dynamiser l'économie locale en générant des emplois dans des secteurs stratégiques comme le commerce, le tourisme et la logistique. Par ailleurs, la **réhabilitation énergétique des logements et le développement des énergies renouvelables** traduisent l'engagement du territoire en faveur d'une transition écologique intégrée et durable.

Cependant, le bassin Sud doit encore relever des défis structurels majeurs, notamment dans la formation des jeunes, l'accompagnement des populations vulnérables et l'amélioration de la mobilité. Ces enjeux reflètent des besoins cruciaux en compétences et en formations, indispensables pour aligner les ambitions du territoire avec ses réalités économiques, sociales et environnementales. En s'appuyant sur ses atouts historiques et son dynamisme actuel, le bassin Sud dispose des leviers nécessaires pour favoriser une croissance inclusive et résiliente.



PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI SUD

ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN SUD

Le marché du travail et les perspectives de développement

Le bassin sud se distingue par une **économie variée**, marquée par l'agriculture, le commerce, les services et le BTP. Bien que le bassin présente un potentiel économique important, son **marché de l'emploi est confronté à des défis structurels** tels qu'un taux de chômage élevé, des tensions dans certains secteurs et des besoins croissants en compétences adaptées; "Le Paradoxe du Sud"

Le bassin regroupe environ 55 000 actifs en emploi, soit une part importante de la population active de l'île. Les **secteurs dominants en termes d'établissements employeurs** sont :

- **Le commerce et réparation automobile** : Principal secteur économique, concentré autour de Saint-Pierre.
- **Santé et action sociale** : Fortement présent avec des établissements comme les cliniques privées et les centres de santé locaux.
- **Bâtiment et Travaux Publics (BTP)** : En plein essor, notamment grâce à des projets de rénovation et de construction dans les Hauts.

Malgré cette activité économique, les **opportunités d'emploi ne suffisent pas à répondre à la demande locale**. En décembre 2023, on dénombrait 24 000 demandeurs d'emploi, représentant environ 28 % des inscrits sur l'ensemble de l'île.

Les **secteurs en tension** reflètent les besoins spécifiques du bassin Sud. On y retrouve :

- **La restauration** : Recrutement difficile pour des postes de cuisiniers, serveurs et gestionnaires en raison d'un manque de profils qualifiés.
- **Les services à la personne** : Demande accrue pour les aides-soignants et assistants de vie en raison du vieillissement de la population.
- **Le BTP** : Besoin constant de maçons, plombiers et électriciens pour accompagner les projets d'infrastructure.
- **Le tourisme** : Secteur clé dans le Sud, mais en tension, avec une difficulté à recruter des professionnels pour l'hôtellerie et l'animation.

Selon les prévisions de France Travail pour 2024, près de 6 000 postes sont à pourvoir dans le bassin Sud, principalement dans ces secteurs. Les employeurs signalent des **difficultés liées à l'inadéquation entre les compétences locales et les attentes du marché**, notamment dans le numérique et les soft skills.

Le marché du travail du bassin Sud est riche en opportunités, mais les défis structurels, notamment les **tensions dans certains secteurs et les besoins en compétences**, nécessitent une réponse adaptée. L'accompagnement des employeurs et des demandeurs d'emploi, couplé à une offre de formation ciblée et accessible, est essentiel pour transformer le potentiel économique de ce bassin en croissance durable.

Le bassin Sud de La Réunion se distingue par des projets structurants et ambitieux qui visent à **transformer les défis locaux en opportunités durables**, tout en répondant aux enjeux de modernisation, de transition écologique et d'inclusion sociale.

Deux initiatives majeures illustrent le **potentiel de développement** de cette région dynamique :

La ZAC Roland Hoareau prévoit la création d'un **pôle d'activités économiques et de services** destiné à dynamiser le commerce et les loisirs dans la région. Ce projet s'appuie sur de nouvelles infrastructures modernes qui renforcent l'attractivité de Saint-Louis et des communes avoisinantes. Par ailleurs, le projet Pierrefonds Grand Sud, centré autour de l'aéroport de Pierrefonds, se positionne comme un moteur stratégique pour le **développement d'activités économiques et logistiques à haute valeur ajoutée**, tout en favorisant le tourisme d'affaires et les services aéroportuaires.

Ensemble, ces deux projets ambitionnent de créer 3 000 emplois directs et indirects, **nécessitant des compétences variées dans le commerce, les services, la gestion des infrastructures et la transition écologique**.

En parallèle, le bassin Sud est au cœur d'un vaste plan de réhabilitation énergétique des logements, avec pour objectif la rénovation de 20 000 unités d'ici 2030. Cette initiative comprend des **diagnostics énergétiques rigoureux** et ouvre des perspectives significatives dans plusieurs domaines. Les **métiers verts** joueront un rôle clé, notamment dans la **formation de techniciens spécialisés en rénovation énergétique, en installation de panneaux solaires et en maintenance d'équipements durables**. L'**économie circulaire** offre également un fort potentiel, avec le développement de compétences dans la **récupération, le recyclage et la valorisation des matériaux issus des démolitions ou rénovations**. Ces efforts s'inscrivent dans une dynamique de **transition écologique**, combinant amélioration de la qualité de vie des habitants et création d'emplois locaux.

Le bassin Sud s'appuie également sur des **filières d'excellence** qui soutiennent son développement économique. Le tourisme et les loisirs, avec Saint-Pierre comme capitale économique régionale, attirent des investissements majeurs dans l'**hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs**. L'agriculture et l'agroalimentaire, notamment dans les Hauts du Tampon et de Saint-Joseph, favorisent une **agriculture diversifiée**, appuyée par des formations en **agroécologie et en transformation des produits locaux**. Enfin, le secteur des **énergies renouvelables** conforte le Sud comme un leader dans le développement de parcs photovoltaïques et éoliens, générant des opportunités dans l'**installation et la maintenance d'équipements verts**.



ZOOM LES BESOINS EN FORMATION DU BASSIN SUD

Les besoins identifiés en matière de formations et de compétences

PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI SUD

Le bassin Sud de La Réunion est ainsi marqué par des **disparités socio-économiques et des défis structurels** et nécessite donc une réponse adaptée pour répondre aux besoins croissants en compétences et en formation. Les secteurs dominants, tels que le BTP, le commerce, l'agriculture, et les services, doivent évoluer pour accompagner les transformations économiques et sociales du territoire. L'accent doit être mis sur des **dispositifs de formation accessibles, diversifiés, et adaptés** aux attentes du marché du travail.

Avec un taux de chômage dépassant les 20 %, les tensions dans certains secteurs clés nécessitent une **montée en compétences ciblée** :

- **BTP** : Former des professionnels en maçonnerie, plomberie, et rénovation énergétique pour répondre aux besoins des projets de réhabilitation des 20 000 logements prévus d'ici 2030.
- **Services à la personne** : Développer des formations pour aides-soignants et assistants de vie, particulièrement demandés en raison du vieillissement de la population.
- **Tourisme et hôtellerie** : Renforcer les compétences en gestion, restauration, et animation pour répondre à l'essor du tourisme durable, notamment autour des projets Pierrefonds Grand Sud et ZAC Roland Hoareau.

« Dans le secteur du BTP, nous faisons face à une double crise : un manque jeunes formés pour réposer aux besoins de recrutement combiné à une population active vieillissante. »

« Des projections prévoient un besoin croissant de compétences pour les ombrières solaires et la réhabilitation de l'habitat insalubre, avec une demande de formation technique, d'ici 2028

Le bassin Sud étant au cœur d'une **transition écologique** a des besoins en compétences liés aux métiers verts et à l'économie circulaire :

- **Rénovation énergétique** : Formation de techniciens pour l'installation et la maintenance de panneaux solaires et d'équipements durables.
- **Recyclage et valorisation** : Développement de compétences en gestion des déchets et réutilisation des matériaux, en lien avec les objectifs régionaux de durabilité.

Les besoins en formation du bassin Sud sont donc multiples et interconnectés. L'enjeu est surtout **d'accompagner les mutations économiques et sociales locales tout en offrant des opportunités d'emploi durable pour les habitants. En investissant dans des filières stratégiques comme la transition écologique, le tourisme durable, et les services à la personne** le bassin Sud peut relever ses défis structurels et contribuer à la dynamique de développement de La Réunion.

Le bassin Sud de La Réunion se trouve à la croisée de défis socio-économiques majeurs et de perspectives stratégiques prometteuses. Les besoins en compétences et en formation s'articulent autour de plusieurs grands axes, reflétant les spécificités économiques et sociales de ce territoire. Les secteurs traditionnels, comme le BTP, les services à la personne et le tourisme, nécessitent des montées en compétences ciblées pour répondre aux tensions du marché et aux projets structurants tels que la réhabilitation énergétique des logements et le développement de pôles d'activité comme Pierrefonds Grand Sud.

Par ailleurs, les enjeux liés à la transition écologique appellent à développer des compétences dans les métiers verts, la gestion des déchets et la valorisation des matériaux, tout en soutenant la montée en puissance des énergies renouvelables. En parallèle, l'insertion professionnelle des jeunes, particulièrement touchés par le chômage et l'illettrisme, représente une priorité incontournable. Cela nécessite des parcours professionnalisants, des programmes d'alternance et des initiatives spécifiques pour intégrer les publics vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap.

La digitalisation croissante de l'économie impose également un renforcement des compétences numériques, tant pour les individus que pour les entreprises locales, afin de favoriser leur adaptation aux évolutions technologiques. Enfin, la question de l'accessibilité aux formations demeure cruciale dans un territoire marqué par des contraintes de mobilité et une géographie complexe. Des solutions innovantes, telles que les formations décentralisées, les approches hybrides et les aides au transport, doivent être mises en œuvre pour désenclaver les zones rurales et faciliter l'accès à l'apprentissage et à l'emploi.

Ainsi, le bassin Sud doit s'appuyer sur des clés de formation adaptées et inclusives pour accompagner son développement économique, social et écologique. Les axes identifiés dans le CPRDFOP et le PRFP offrent déjà une base solide, mais nécessitent un déploiement renforcé pour maximiser leur impact sur la résilience et l'attractivité de ce territoire en pleine mutation.



L'environnement humain

Le bassin Ouest de La Réunion présente des caractéristiques socio-économiques contrastées. Ces disparités se traduisent par des écarts en termes de précarité, d'accès à l'emploi et de niveau de vie, qui freinent le développement équilibré du territoire.

En matière d'emploi, le bassin Ouest affiche un taux de chômage avoisinant 19 %, reflétant une situation intermédiaire par rapport aux autres bassins de l'île. Les jeunes restent les plus touchés, avec un chômage de près de 34 % chez les 15-24 ans. Les secteurs économiques dominants, comme l'industrie portuaire, le tourisme et les services, ne suffisent pas à répondre aux besoins de l'ensemble de la population active, notamment en raison d'un déficit en compétences adaptées.

La précarité est également un enjeu majeur, avec environ 28 % de la population vivant sous le seuil de pauvreté. Les ménages les plus vulnérables, notamment dans des communes comme Le Port, dépendent fortement des prestations sociales, telles que le RSA. Cette précarité s'accompagne de difficultés d'accès aux soins, aux logements abordables, et à des parcours de formation adaptés aux réalités du marché du travail.

Les indicateurs éducatifs mettent en évidence d'autres lacunes importantes. Le taux d'illettrisme est estimé à 14 %, ce chiffre est préoccupant et limite l'insertion professionnelle d'une partie significative de la population. Aussi, environ 28 % des jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en éducation, traduisant un besoin de dispositifs d'accompagnement et de remobilisation. Le taux de réussite au brevet et au baccalauréat demeure inférieur à la moyenne régionale, nécessitant des actions ciblées pour renforcer le système éducatif.

L'inclusion des personnes en situation de handicap représente un autre défi. Les dispositifs spécifiques d'accompagnement et les aménagements professionnels restent insuffisants, contribuant à marginaliser ces publics vulnérables. Les entreprises locales, bien qu'actives, peinent à intégrer ces populations en raison d'un manque de sensibilisation et de ressources.

La topographie du bassin Ouest, entre littoral urbanisé et zones enclavées des Hauts, aggrave les problèmes de mobilité. Les infrastructures routières sont souvent saturées, les habitants des Hauts, comme ceux de Trois-Bassins ou de Saint-Gilles-les-Hauts, rencontrent des difficultés pour accéder aux lieux de travail et de formation. Ces contraintes freinent la mobilité professionnelle et accentuent les inégalités territoriales.



Le Regards croisés de l'emploi et de la formation : Chaque année, les services de la Région et de France travail s'associent pour rencontrer les acteurs du territoire et leur permettre de faire remonter leurs besoins en emploi et en formation sur chaque bassin d'emploi

Le bassin Ouest, malgré son dynamisme économique et sa forte attractivité touristique, fait face à des défis socio-économiques importants. Lutter contre la précarité, renforcer l'inclusion sociale et améliorer l'accessibilité à l'emploi et à la formation sont des priorités essentielles pour assurer un développement plus harmonieux et équitable de ce territoire stratégique.

En conclusion, le bassin Ouest de La Réunion, bien qu'affrontant des défis socio-économiques tels que le chômage élevé, la précarité et les inégalités d'accès à la formation, se distingue par son potentiel de développement porté par des projets structurants et des filières stratégiques.

Des initiatives phares, comme le renforcement des infrastructures portuaires de Port Réunion et le développement du pôle Technor à La Possession, illustrent une volonté claire de dynamiser l'économie locale dans des secteurs comme l'industrie, la logistique et le numérique. Par ailleurs, les projets liés au tourisme durable et à l'économie bleue mettent en avant une approche combinant innovation, préservation environnementale et croissance économique, consolidant ainsi l'attractivité du territoire.

Cependant, des défis structurels subsistent, notamment dans l'accompagnement des jeunes NEETS, la lutte contre l'illettrisme et l'amélioration de la mobilité pour les habitants des zones enclavées.

Ces enjeux mettent en lumière des besoins cruciaux en compétences et en formations adaptées pour aligner les ambitions du bassin avec ses réalités socio-économiques. En s'appuyant sur ses nombreux atouts naturels et économiques, le bassin Ouest dispose des leviers nécessaires pour devenir un moteur de développement durable et inclusif à l'échelle régionale.



ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN OUEST

Le marché du travail et les perspectives de développement

Le bassin Ouest se distingue par une **économie diversifiée et dynamique**, tirée par des **secteurs stratégiques** tels que le **tourisme**, l'**industrie portuaire**, les **services** et le **commerce**. Malgré son potentiel économique, le marché de l'emploi dans cette région est confronté à des **défis structurels**, notamment un **taux de chômage élevé**, des **secteurs en tension**, et un **besoin croissant en compétences adaptées**.

Le bassin Ouest regroupe environ **45 000 actifs en emploi**, soit une proportion significative de la population active de l'île. Les **secteurs dominants en termes d'établissements employeurs** sont :

- **Le tourisme et les loisirs** : Concentré autour de Saint-Gilles-les-Bains et du littoral, ce secteur représente un pilier économique, avec des hôtels, des restaurants, et des activités nautiques générant une forte demande en main-d'œuvre.
- **L'industrie et la logistique** : Principalement localisée au Port, avec des entreprises spécialisées dans le transport maritime, le stockage et les échanges commerciaux.
- **Les services** : Englobant les services administratifs, sociaux et de proximité, ce secteur joue un rôle clé dans l'emploi local.
- **Le commerce** : Fortement développé autour des pôles urbains comme Saint-Paul et La Possession.

Cependant, en décembre 2023, on dénombrait environ **20 000 demandeurs d'emploi** dans le bassin Ouest, représentant environ **25 % des inscrits à Pôle Emploi** sur l'île, malgré des **secteurs en tension qui reflètent les besoins spécifiques du territoire** :

- **Tourisme et restauration** : Difficultés à recruter des cuisiniers, serveurs, réceptionnistes et animateurs, en raison d'un manque de profils qualifiés et d'une forte saisonnalité.
- **Industrie et logistique** : Besoin croissant en opérateurs logistiques, techniciens de maintenance et chauffeurs pour répondre à l'activité du port.
- **BTP** : Recherche de maçons, plombiers et électriciens pour accompagner les projets d'infrastructure et de rénovation dans les Hauts.
- **Services à la personne** : Demande accrue pour des aides-soignants et assistants de vie, notamment en réponse au vieillissement de la population.

Selon les prévisions de France Travail, **près de 5 500 postes** étaient à pourvoir dans le bassin Ouest en 2024, principalement dans ces secteurs. **Les employeurs signalent des difficultés liées à l'inadéquation entre les compétences locales et les attentes du marché**, en particulier dans les **métiers du numérique et les soft skills**.

Le bassin Ouest de La Réunion, avec ses **infrastructures portuaires**, ses **zones touristiques phares** et ses **pôles industriels**, est au cœur de plusieurs **projets structurants** visant à **dynamiser son économie et améliorer les conditions de vie** de ses habitants. Ces initiatives répondent aux défis du territoire tout en s'inscrivant dans une logique de **modernisation, de durabilité, et de développement inclusif**.

• Port Réunion et extension des infrastructures logistiques

Le Port, véritable moteur économique du bassin, bénéficie de **plans d'investissement pour moderniser ses installations et renforcer sa capacité logistique**. Ces projets visent à faire de ce hub un acteur clé des échanges dans l'océan Indien, générant des opportunités dans les **métiers portuaires, la logistique et la maintenance industrielle**.

• Développement touristique et préservation environnementale

Des initiatives autour de Saint-Gilles-les-Bains, comme la **rénovation des infrastructures hôtelières et la création d'espaces dédiés à l'écotourisme**, renforcent l'attractivité du bassin. Le projet de **préservation des lagons et des récifs coralliens**, associé à des activités nautiques durables, vise à concilier développement économique et protection environnementale.

• Projet Technor – Innovation et numérique

Situé à La Possession, le pôle Technor favorise l'émergence d'entreprises innovantes dans les **technologies numériques, les biotechnologies et les services à haute valeur ajoutée**. Ce projet stratégique stimule l'emploi qualifié et positionne le bassin Ouest comme un hub technologique régional.

• Projet ILEVA : Énergies renouvelables et économie circulaire

Le projet ILEVA, déployé entre les bassins Ouest et Sud, est un acteur clé dans la **transition écologique** de l'île. Il se concentre sur la **gestion des déchets et le développement des énergies renouvelables**, avec un objectif de créer **plus de 3 000 emplois**. Ces postes nécessitent **des compétences spécifiques dans le tri et la valorisation des déchets, les technologies vertes, la maintenance des installations énergétiques**. Ce projet illustre la convergence des objectifs régionaux autour de l'économie circulaire et des énergies renouvelables.

PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI OUEST



ZOOM LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE DU BASSIN OUEST

Le marché du travail et les perspectives de développement

- **Formation pour les métiers de l'économie bleue**

Le bassin Ouest, avec son accès privilégié à l'océan, est au cœur du développement de l'économie bleue. Ce secteur prometteur s'articule autour de la maintenance des équipements maritimes, la gestion durable des ressources naturelles marines, la valorisation des écosystèmes marins. Ces initiatives sont soutenues par des formations spécialisées, répondant à la demande croissante de compétences dans ces métiers d'avenir.

Le bassin Ouest bénéficie aussi de filières d'excellence qui renforcent son attractivité et génèrent des opportunités d'emploi :

- **Tourisme balnéaire** : Avec Saint-Gilles-les-Bains comme pôle d'attraction principal, le développement d'infrastructures touristiques continue de créer des opportunités dans l'hôtellerie, la restauration et les activités nautiques.
- **Industrie portuaire** : Le Port est un hub économique clé, accueillant des activités industrielles, logistiques et maritimes, offrant un large éventail de postes techniques.
- **Agriculture et agroalimentaire** : Les Hauts de l'Ouest soutiennent une agriculture diversifiée, nécessitant des compétences en agroécologie et transformation des produits locaux.
- **Innovation numérique** : Des projets comme le Technopôle de La Réunion et des start-ups émergentes renforcent le potentiel d'emploi dans le numérique et les technologies de l'information.

Le bassin Ouest, fort de ses atouts naturels, économiques et humains, se positionne comme un territoire clé pour le développement de La Réunion. Porté par des projets structurants, il allie innovation, durabilité et inclusion sociale pour bâtir un avenir prospère et résilient. Ces initiatives dynamisent son attractivité tout en ouvrant la voie à de nouvelles opportunités pour les générations futures. Ce contexte met en lumière l'importance d'un accompagnement ciblé en compétences et formations pour soutenir cette dynamique de transformation.

Le bassin Ouest de La Réunion se positionne ainsi comme un territoire stratégique nécessitant un accompagnement ciblé pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux qui le traversent. Les grands besoins en compétences s'organisent autour de trois axes majeurs : les secteurs en tension (tourisme, industrie portuaire, BTP), les dynamiques de transition écologique et d'économie bleue, ainsi que les enjeux transversaux liés à l'inclusion, à la digitalisation et à l'accessibilité.

Les efforts doivent porter sur des parcours de formation adaptés aux spécificités locales, comme la maintenance des équipements maritimes, la gestion durable des ressources naturelles, ou encore le développement des compétences numériques et vertes. En parallèle, il est impératif de favoriser l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi grâce à des dispositifs d'alternance, de remobilisation et d'inclusion.

Enfin, des solutions innovantes, telles que des formations décentralisées et hybrides, ainsi que des aides à la mobilité, doivent être mises en œuvre pour désenclaver les zones rurales et améliorer l'accessibilité à l'apprentissage. Ces initiatives, articulées autour d'un accompagnement stratégique, permettront au bassin Ouest de renforcer son attractivité et sa résilience tout en soutenant son développement économique et humain de manière durable et inclusive.

Des enjeux stratégiques et formations sont justement déjà identifiées pour pouvoir accompagner au mieux le territoire ouest.

PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI OUEST



ZOOM LES BESOINS EN FORMATION DU BASSIN OUEST

Les besoins identifiés en matière de formations et de compétences

PROSPECTIVE BASSIN D'EMPLOI OUEST

Le bassin Ouest de La Réunion, avec son **économie diversifiée** et ses **projets structurants**, se distingue par des **besoins spécifiques en compétences et formations** nécessaires pour relever les **défis du marché du travail** et saisir les **opportunités** offertes par les initiatives locales et régionales.

Renforcement des compétences dans les secteurs en tension

Dans le secteur du **tourisme et de l'hôtellerie**, il est essentiel de proposer des **formations en gestion hôtelière, restauration et animation touristique** pour pallier les difficultés de recrutement dans ces métiers saisonniers et techniques. Ces compétences contribueront à la modernisation des infrastructures touristiques de Saint-Gilles-les-Bains et au développement de l'écotourisme.

Pour l'**industrie portuaire et la logistique**, des formations doivent être mises en place pour former des **techniciens en maintenance industrielle, gestionnaires de stock, logisticiens et chauffeurs**. Ces compétences sont indispensables pour accompagner les investissements au Port et renforcer son rôle stratégique dans les échanges au sein de l'océan Indien.

Le secteur du **Bâtiment et Travaux Publics (BTP)**, quant à lui, nécessite des **formations spécifiques pour former des maçons, plombiers, électriciens et techniciens spécialisés en rénovation énergétique**. Ces professionnels seront essentiels pour répondre aux projets de construction et de réhabilitation, notamment dans les Hauts, et pour soutenir les initiatives comme le projet ILEVA.

Appui aux compétences liées à la transition écologique et l'économie circulaire

Dans le cadre de la transition écologique, des compétences spécifiques doivent être développées. Les **énergies renouvelables** nécessitent des **formations dédiées à l'installation et à la maintenance de panneaux photovoltaïques et d'équipements durables**. De plus, des compétences en **gestion des déchets et valorisation**, incluant le **tri, le recyclage et l'économie circulaire**, sont essentielles pour répondre aux ambitions régionales et aux objectifs du projet ILEVA. Enfin, les **métiers verts émergents**, tels que l'intégration des technologies vertes dans les professions traditionnelles du BTP et de l'agriculture, doivent être soutenus pour accompagner cette transition.

« Il est important de valoriser les métiers de la mer en informant sur la diversité des filières – mécaniciens, poissonniers, matelots polyvalents – avant l'engagement en formation. »

Développement des métiers de l'économie bleue

Avec un accès privilégié à l'océan, le bassin Ouest doit également développer des compétences liées à l'**économie bleue**. Cela inclut des **formations en maintenance des équipements maritimes, gestion durable des ressources marines et protection des récifs coralliens**. Ces compétences soutiendront l'économie bleue, tout en alignant les initiatives locales sur les projets portuaires et de tourisme nautique durable.

Pour accompagner son dynamisme économique, le bassin Ouest de La Réunion doit **renforcer ses compétences dans des secteurs clés** tels que le **tourisme, l'industrie portuaire, la transition écologique et l'économie bleue**. Ces axes stratégiques, soutenus par des **formations adaptées**, permettront de consolider le rôle du bassin Ouest en tant que **moteur économique et environnemental** de l'île, tout en renforçant son attractivité et sa résilience face aux enjeux actuels.



Fiches Sectorielles



| | |
|---|---------|
| • Les contrats de filières..... | • p.90 |
| • Les filières stratégiques face aux enjeux de demain | • p.91 |
| • Les enjeux communs aux différentes filières..... | • p.92 |
| • BTP/Bâti tropical | • p.93 |
| • Economie bleue | • p.95 |
| • Agroalimentaire | • p.98 |
| • Tourisme | • p.100 |
| • Numérique | • p.102 |
| • Energies Renouvelables | • p.104 |
| • Aéronautique | • p.106 |
| • Industries culturelles et créatives | • p.108 |
| • Spectacle vivant | • p.110 |

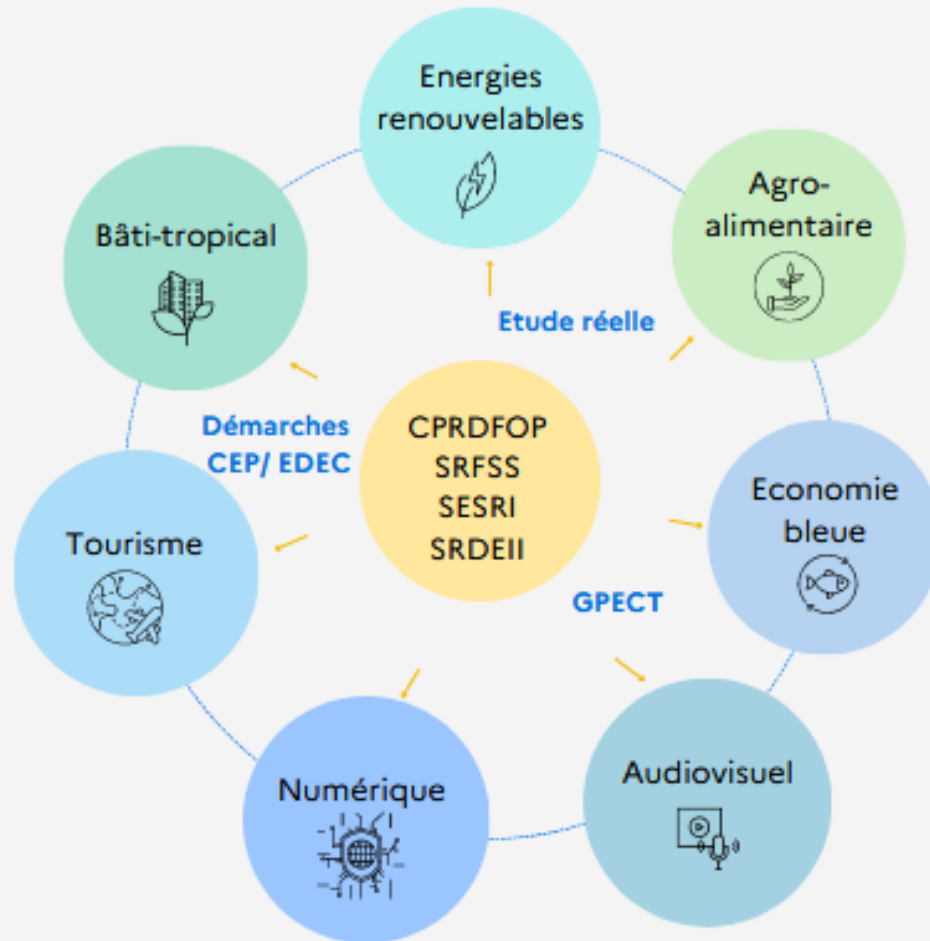
Objectif : Disposer d'une vision des besoins en emplois par filières/ secteurs d'activités

Pour chaque fiche «Filière», le diagnostic s'attache à dresser un :

Panorama du secteur et des métiers à fort potentiel

Panorama de l'offre de formation initiale et continue sur les métiers à fort potentiel

Les contrats de filière/ schémas engagés sur le territoire



L'articulation des stratégies régionales :

En vertu des textes légaux et réglementaires la Région est responsable de la définition des orientations en matière économique qui doivent être retranscrites au sein d'un schéma : le SRDEII, dont la révision s'opère tous les 4 à 5 ans. Un premier schéma adopté en 2016 étant arrivé à échéance en 2022, un nouveau schéma, portant Nouvelle Economie 2030 a été adopté en Assemblée plénière du Conseil régional le 15 décembre 2022.

En matière de formation professionnelle, et en vertu de certaines dispositions, la Région a désormais la responsabilité de mettre en œuvre « la politique régionale d'accès à l'apprentissage, et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » au travers l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) dont il est prévu une révision tous les 4 ans. Le précédent CPRDFOP 2018-2022 étant arrivé à son échéance, il s'est agit d'engager sa révision en parfaite cohérence avec la stratégie de développement économique inscrite dans la Nouvelle Economie 2030.

Les deux documents, au demeurant structurant pour le territoire, tout comme le SRFSS et le SRESRI doivent nécessairement s'articuler pour une meilleure cohérence des actions engagées par la Collectivité et les différents acteurs. Le constat de leur manque d'articulation et de cohérence a d'ailleurs été posé à différentes reprises et fait figure de véritable enjeu dans les travaux menés sur le diagnostic du CPRDFOP et sur son plan d'action.

CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles













SRFSS: Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

SRESRI: Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

SRDEII: Schéma Régional de Développement Economique d'Internationalisation et d'Innovation



Des filières stratégiques qui répondent aux défis de demain

| | | | |
|---|--|-------------|---|
| Energies renouvelables   1,6 %* 12 %* <i>Contrat de filière signé</i> | Tourisme   5,3 %* 6 %* | | |
| Bâti-tropical   4,2 %* 4 %* | Numérique   2,4 %* 12 %* | | |
| Agro-alimentaire   4,4 %* 12 %* | Economie bleue   2,8 %* 6 %* <i>Contrat de filière signé</i> | | |
| Les secteurs émergents | Economie sociale et solidaire | CARE | Audiovisuel <i>Contrat de filière signé</i> |

Légende :

*Le taux de croissance annuel moyen du nombre de salariés entre 2019 et 2023

*Le taux de croissance annuel moyen de l'offre d'emploi entre 2019 et 2023

Etat des lieux des contrats de filières :

- Le contrat de filière EnR a été signé le 19 mars 2024.
- Le contrat de filière Economie bleue a été signé le 19 septembre 2024.
- Les contrats de filières bâti tropical et agroalimentaire devraient être signés en début d'année 2025
- Le contrat de filière numérique, 2ème génération est en cours de validation et devrait être signé en 2025.
- Le contrat de filière Tourisme est suivi par les instances de gouvernance définies au sein du Schéma de Développement et d'Aménagement Touristique de La Réunion (SADTR), en cours de révision.
- Le contrat de filière Industrie de l'image lancé un premier comité fin 2024 et devrait être élaboré pour 2025
- Les filières "care" et "aéronautiques et drones" devraient voir lancer leur 1er comité de filière cette année 2025.



Les enjeux communs de recrutement dans les différentes filières

Les difficultés de recrutement

Manque de qualification des candidats
 (notamment en soft skills)

Manque d'attractivité du secteur

Difficultés à attirer de nouveaux talents

Manque de mixité

Les pistes de solutions à explorer

Recourir à l'apprentissage

Accroître les salaires

Promouvoir les métiers

Féminiser les équipes



Sur l'ensemble des filières soutenues dans leur structuration au titre du développement économique du territoire, des enjeux communs sont identifiés en matière de développement des compétences, de difficultés de recrutement, ou encore d'attractivité de certains métiers et secteurs d'activité.

Pour y répondre, certaines pistes peuvent être explorées par les acteurs et institutionnels comme le recours à l'apprentissage, les dispositifs de formation par l'immersion en entreprise (stages, périodes d'observation, ...), la promotion et la mise en valeur des métiers (dispositifs de mentorat, témoignages de professionnels, ...), la mise en lumière de l'offre de formation,...

Ces pistes devront être capitalisées et opérationnalisées dans le plan d'action du nouveau CPRDFOP



Focus sur la filière Bâti-tropical

Disponibilité des données

Quelques chiffres clés

27 788 salariés

4 522 étab.

5 669 inscrits en formation initiale dont

2 244 en dernière année année scolaire 2022-2023

5 767

Places offertes en formation continue en 2023

Grands projets sur le territoire

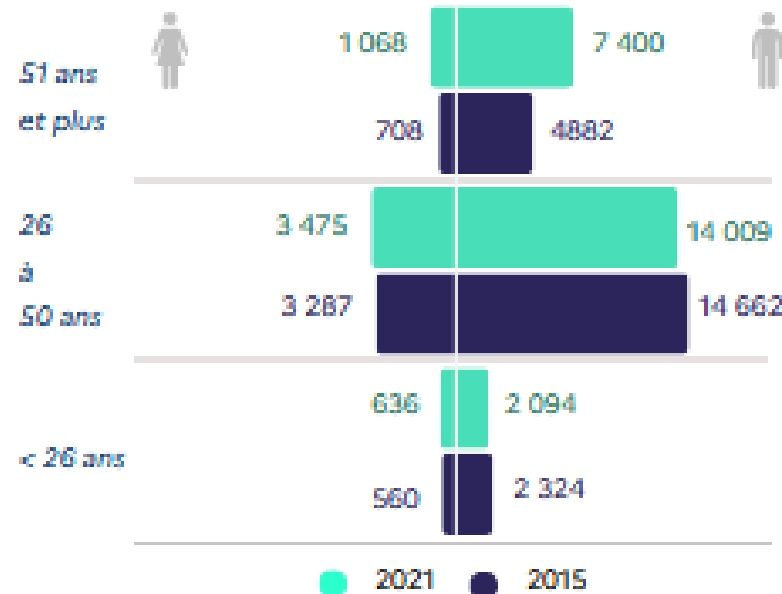
Projet 1 :
Chantier de la ZAC Savane des Tamarins (ex Zac Renaissance 3)

Eco-projet urbain de 90,51 hectares.

Projet 2 :
ZAC Pierrefonds Village

Requalification et réhabilitation du quartier pour en faire un éco-quartier.

Une population active jeune mais vieillissante



Source : données RP INSEE individus

Les métiers à fort potentiel

Ces métiers sont à fort potentiel car :






- ils sont en forte tension selon la DARES
- ils sont inscrits sur la liste des métiers porteurs de la DEETS
- ils font partie des métiers remontés par les acteurs du BTP à La Réunion.

| Métiers | Actifs | Part actifs > 50 ans | Besoin en main d'œuvre | Difficultés de recrutement |
|--|--------|----------------------|------------------------|----------------------------|
| Plombiers | 790 | 39% | 270 en 2024 | 67% |
| Charpentiers | 336 | 25% | 160 en 2024 | 81% |
| Maçons | 3 381 | 50% | 720 en 2024 | 67% |
| Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) | 990 | 31% | 100 en 2024 | 60% |
| Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation | 633 | 43% | 180 en 2024 | 78% |



Focus sur la filière Bâti-tropical


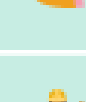
L'offre de formation initiale en lien avec les métiers à fort potentiel

| Métiers | Organismes de formation | Actions de formation | Inscrits | Insertion à 6 mois |
|--|-------------------------|----------------------|----------|--------------------|
|  Plombiers | 5 | 12 | 159 | 37 % |
|  Charpentiers | 15 | 37 | 826 | 17 % |
|  Maçons | 18 | 38 | 865 | 27 % |
|  Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) | 18 | 41 | 1 108 | 38 % |
|  Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation | 17 | 48 | 1 074 | 21 % |

Précisions sur les données

Formation initiale : Inscrits toutes années confondues pour l'année scolaire 2022-2023 (Y compris apprentissage).
 Données de l'insertion cumul 2020-2021 et 2021-2022

L'offre de formation continue en lien avec les métiers à fort potentiel

| Métiers | Organismes de formation | Actions de formation | Places offertes |
|--|-------------------------|----------------------|-----------------|
|  Plombiers | 6 | 14 | 213 |
|  Charpentiers | 3 | 4 | 57 |
|  Maçons | 12 | 34 | 458 |
|  Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) | 10 | 30 | 739 |
|  Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation | 6 | 14 | 210 |

Précisions sur les données

Formation continue : données 2024 FORMANOO.

Le Bâti-tropical



Focus sur la filière Economie Bleue

■ ■ ■ ■ ■ ■
Disponibilité des données

Quelques chiffres clés

3 147 salariés

276 étab.

1 247 inscrits en
formation initiale
dont
345 en dernière année
année scolaire 2022-2023

1 386



Places offertes en
formation continue
en 2023

Les métiers à fort potentiel

Ces métiers sont à fort potentiel car:

- ils sont en forte tension selon la DARES
- ils font partie des métiers remontés par les acteurs de la filière à La Réunion.

Et deux métiers sont inscrits sur la liste des métiers porteurs de la DEETS.

| Métiers | Actifs | Part actifs > 50 ans | Besoin en main d'œuvre | Difficultés de recrutement |
|--|--------|----------------------|------------------------|----------------------------|
|  Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique | 690 | 35 % | 130 en 2024 | 69% |
|  Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement | 1 389 | 24 % | 90 en 2024 | 89% |
|  Agents administratifs des transports | 412 | 21 % | 20 en 2024 | 0% |

Economie bleue



Grands projets sur le territoire

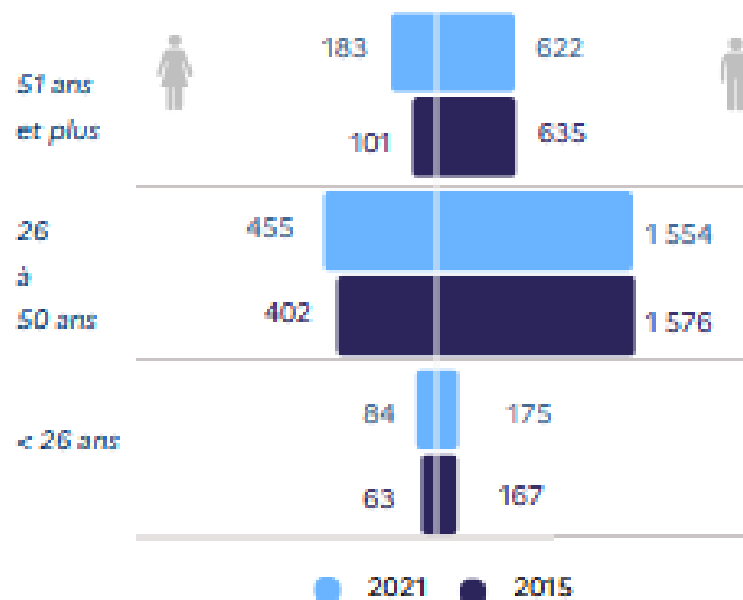
Projet 1 :
Projet du Grand port maritime

Acquisition et modernisation d'un dock flottant financé à 8 millions d'euros.

Projet 2 :
Le Lycée de la mer au Port

Acquisition et modernisation d'un dock flottant financé à 8 millions d'euros.

Une population active jeune mais vieillissante



Source : données RP INSEE individus



Etude GPEC filière construction navale
Cluster Maritime 2021

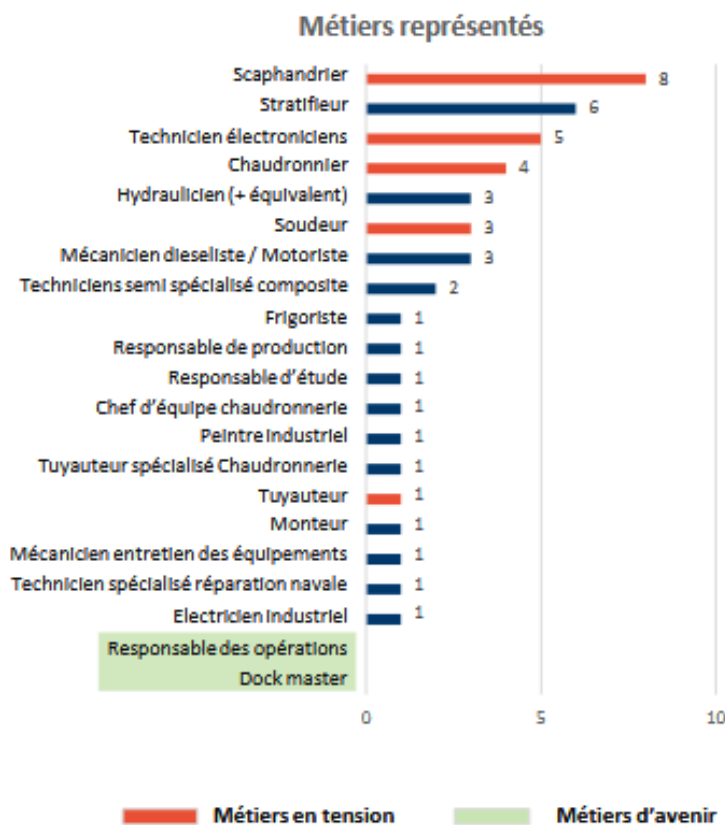


GPEC Contrôleur des pêches (COPEC) TAAF 2022



CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Métiers représentés - Tension professionnelle



Les problématiques rencontrées

- Un besoin important (une dizaine de navires effectuant environ 35 marées par an) assorti d'une obligation de résultat (1 copec sur chaque navire)
- Un vivier de COPEC qui se réduit
- Des difficultés de recrutement local
- Un défaut de visibilité // une méconnaissance de la filière

- Des profils existants mobilisables localement ?
- Des profils « à construire » (parcours professionnalisant) ?



DPQM – DAAF/SRH

Economie bleue









L'offre de formation initiale avec les métiers à fort potentiel

L'offre de formation continue en lien avec les métiers à fort potentiel

Economie bleue



| Métiers | Organismes de formation | Actions de formation | Inscrits | Insertion à 6 mois |
|---|-------------------------|----------------------|----------|--------------------|
|  Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique | 18 | 30 | 631 | 44 % |
|  Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement | 44 | 161 | 4 304 | 30 % |
|  Agents administratifs des transports | 18 | 22 | 1 010 | 27 % |

| Métiers | Organismes de formation | Actions de formation | Places offertes |
|---|-------------------------|----------------------|-----------------|
|  Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique | 5 | 6 | 69 |
|  Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement | 21 | 65 | 1 201 |
|  Agents administratifs des transports | 8 | 20 | 297 |

Précisions sur les données

Formation initiale : Inscrits toutes années confondues pour l'année scolaire 2022-2023 (Y compris apprentissage).
 Données de l'insertion cumul 2020-2021 et 2021-2022

Précisions sur les données

Formation continue : données 2024 FORMANOO.

Focus sur la filière Agro-alimentaire

L'offre de formation initiale en lien avec les métiers à fort potentiel

Ces métiers sont à fort potentiel car :

- ils sont **en forte tension** selon la DARES
- ils sont inscrits sur la liste **des métiers porteurs** de la DEETS
- ils font partie des **métiers remontés par les acteurs** à La Réunion.

| | Organismes de formation | Actions de formation | Inscrits | Insertion à 6 mois |
|-----------------------------------|-------------------------|----------------------|----------|--------------------|
| Vendeurs en produits alimentaires | 35 | 43 | 1 231 | 18 % |
| Boulangers, pâtisseries | 6 | 19 | 566 | 55 % |
| Bouchers | 3 | 7 | 89 | 51 % |
| Charcutiers, traiteurs | 3 | 6 | 45 | 47 % |

Précisions sur les données

Formation initiale : Inscrits toutes années confondues pour l'année scolaire 2022-2023 (Y compris apprentissage).

Données de l'insertion cumul 2020-2021 et 2021-2022

L'offre de formation continue en lien avec les métiers à fort potentiel

Ces métiers sont à fort potentiel car :

- ils sont **en forte tension** selon la DARES
- ils sont inscrits sur la liste **des métiers porteurs** de la DEETS
- ils font partie des **métiers remontés par les acteurs** à La Réunion.

| | Organismes de formation | Actions de formation | Places offertes |
|-----------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------|
| Vendeurs en produits alimentaires | 15 | 83 | 1 226 |
| Boulangers, pâtisseries | 5 | 75 | 1 116 |
| Bouchers | 6 | 15 | 152 |
| Charcutiers, traiteurs | 4 | 9 | 83 |

Précisions sur les données

Formation continue : données 2024 FORMANOO.



Focus sur la filière Tourisme



Quelques chiffres clés

21 465 salariés

2 713 étab.

1 740 inscrits en formation initiale
dont
849 en dernière année
année scolaire 2022-2023

3 494 places offertes en formation continue
en 2023

Tourisme



Grands projets dans la filière

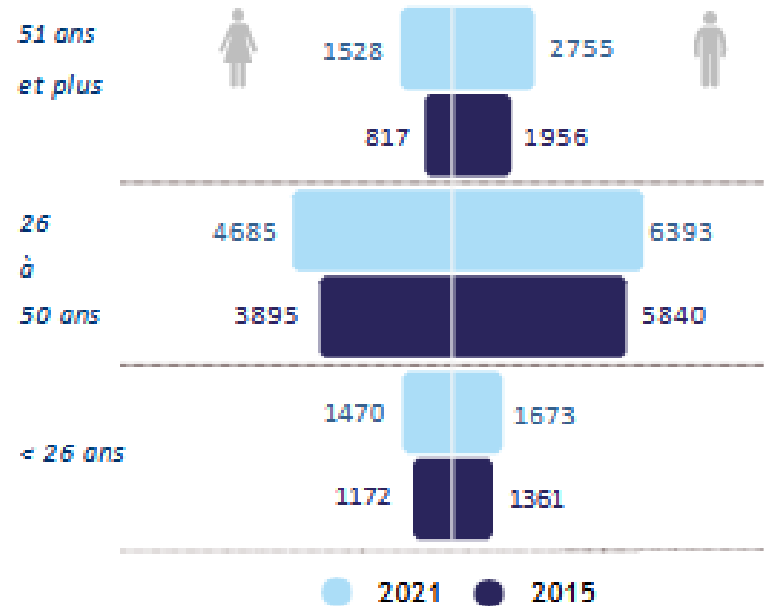
Projet 1 :
Aménagement du Maïdo

Réaménagement des belvédères et renouvellement l'expérience des visiteurs, dans le cadre de l'étude « Destination Maïdo 2030 »

Projet 2 :
Lycée des Métiers de l'hôtellerie et la restauration

Un lycée pour former les jeunes aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

Une population active jeune mais vieillissante



Source : données RP INSEE individus

Les métiers à fort potentiel

Ces métiers sont à fort potentiel car :

- Ils sont en forte tension selon la DARES
- Ils sont inscrits sur la liste des métiers porteurs de la DEETS
- Ils font partie des métiers remontés par les acteurs à La Réunion.





| | Actifs | Part actifs > 50 ans | Besoin en main d'œuvre | Difficultés de recrutement |
|---|--------------|----------------------|------------------------|----------------------------|
| Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 1 630 | 17 % | 1 580 en 2024 | 31 % |
| Cuisiniers | 2 242 | 26 % | 570 en 2024 | 77 % |
| Employés de l'hôtellerie | 644 | 27 % | 120 en 2024 | 42 % |
| Serveurs de cafés restaurants | 2 331 | 12 % | 570 en 2024 | 74 % |

Focus sur la filière Tourisme

Tourisme



L'offre de formation initiale en lien avec les métiers à fort potentiel





| | Organismes de formation | Actions de formation | Inscrits | Insertion à 6 mois |
|---|-------------------------|----------------------|------------|--------------------|
|  Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 8 | 9 | 293 | 32 % |
|  Cuisiniers | 6 | 13 | 485 | 47 % |
|  Employés de l'hôtellerie | 3 | 7 | 143 | 78 % |
|  Serveurs de cafés restaurants | 7 | 12 | 281 | 36 % |

Précisions sur les données

Formation initiale : Inscrits toutes années confondues pour l'année scolaire 2022-2023 (Y compris apprentissage).

Données de l'insertion cumul 2020-2021 et 2021-2022

L'offre de formation continue en lien avec les métiers à fort potentiel

| | Organismes de formation | Actions de formation | Places offertes |
|---|-------------------------|----------------------|-----------------|
|  Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 11 | 65 | 1097 |
|  Cuisiniers | 6 | 58 | 885 |
|  Employés de l'hôtellerie | 14 | 30 | 460 |
|  Serveurs de cafés restaurants | 13 | 40 | 569 |

Précisions sur les données

Formation continue : données 2024 FORMANOO.

Focus sur la filière Numérique

■ ■ ■ ■ ■ ■
 Disponibilité des données

Quelques chiffres clés

3 511 salariés

434 étab.

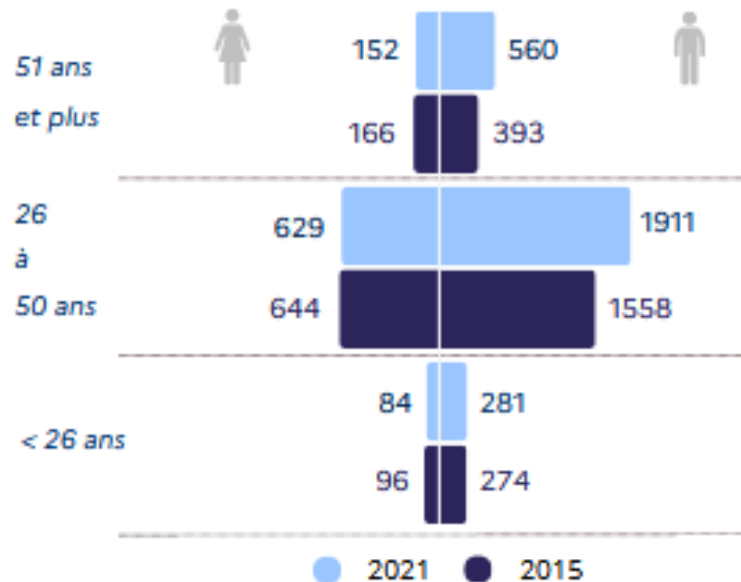
2 147 inscrits en formation initiale dont **888** en dernière année année scolaire 2022-2023

11 151 Places offertes en formation continue en 2023

Grands projets sur le territoire

Projet :
Data center Omega 1
 1er data center de La Réunion avec 100 baies informatiques.

Une population active jeune mais vieillissante



Source : données RP INSEE individus

Les métiers à fort potentiel

Ces métiers sont à fort potentiel car :

- ils sont en forte tension selon la DARES
- ils sont inscrits sur la liste des métiers porteurs de la DEETS
- ils font partie des métiers remontés par les acteurs à La Réunion.

| | Actifs | Part actifs > 50 ans | Besoin en main d'œuvre | Difficultés de recrutement |
|--|--------|----------------------|------------------------|----------------------------|
| Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique | 936 | 14 % | 130 en 2024 | 39 % |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques | 442 | 16 % | 30 en 2024 | 0 % |
| Techniciens d'étude et de développement en informatique | 333 | 15 % | 90 en 2024 | 56 % |




Le numérique



Focus sur la filière Numérique

PROSPECTIVE
 SECTORIELLE

L'offre de formation initiale en lien avec les métiers à fort potentiel

| | Organismes de formation | Actions de formation | Inscrits | Insertion à 6 mois |
|--|-------------------------|----------------------|----------|--------------------|
|  Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique | 13 | 26 | 666 | 34 % |
|  Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques | 9 | 27 | 817 | N.C |
|  Techniciens d'étude et de développement en informatique | 25 | 48 | 1 352 | 32 % |

Précisions sur les données

Formation initiale : Inscrits toutes années confondues pour l'année scolaire 2022-2023 (Y compris apprentissage).
 Données de l'insertion cumul 2020-2021 et 2021-2022

L'offre de formation continue en lien avec les métiers à fort potentiel

| | Organismes de formation | Actions de formation | Places offertes |
|--|-------------------------|----------------------|-----------------|
|  Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique | 10 | 21 | 279 |
|  Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques | 11 | 30 | 848 |
|  Techniciens d'étude et de développement en informatique | 10 | 27 | 369 |

Précisions sur les données

Formation continue : données 2024 FORMANOO.

Le numérique



Focus sur la filière ENR

PROSPECTIVE
 SECTORIELLE

L'offre de formation initiale en lien avec les métiers à fort potentiel

| | Organismes de formation | Actions de formation | Inscrits | Insertion à 6 mois |
|---|-------------------------|----------------------|----------|--------------------|
|  Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) | 10 | 36 | 2 062 | S.S |
|  Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement | 44 | 161 | 4 304 | 30 % |
|  Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique | 24 | 45 | 1 363 | 34 % |

Précisions sur les données

Formation initiale : Inscrits toutes années confondues pour l'année scolaire 2022-2023 (Y compris apprentissage).
 Données de l'insertion cumul 2020-2021 et 2021-2022

L'offre de formation continue en lien avec les métiers à fort potentiel

| | Organismes de formation | Actions de formation | Places offertes |
|---|-------------------------|----------------------|-----------------|
|  Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) | 3 | 8 | 471 |
|  Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement | 21 | 65 | 1 201 |
|  Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique | 5 | 12 | 170 |

Précisions sur les données

Formation continue : données 2024 FORMANOO.

Les Energies
 Renouvelables
 (ENR)



Au vu des objectifs de la PPE et aux différents leviers mobilisables de développement de la filière, jusqu'à fin 2028, voici une illustration des gisements à mobiliser par typologie de projet :

Estimation de l'évolution du rythme de développement annuel en nombre d'installation par an

| Segments de puissance | Développement probable nb projet / an | Réalisation 2022-2023 nb projet / an | Typologie d'installation |
|-----------------------|--|---|--|
| > 250 kW | 3 à 10 | 2 à 5 | 15 000 m ² en toiture ou 3 hectares au sol ou 6 à 10 hectares d'AgriPV |
| > 36 et < 250 kW | 175 | 40 à 70 | Toitures ou ombrières pour des collectivités ou des entreprises entre 36 et 250 kWc |
| < 36 kW | 3500 | 1750 | Résidentiel essentiellement et petites installations de collectivités et entreprises |

Estimation des besoins en ETP (Emploi Temps Plein) associé à ce développement

| Segments de puissance | < 36 kW < 200m ² | > 36 et < 250 kW de 200 à 1500 m ² | > 250 kW > 1500 m ² |
|--|--------------------------------|--|-----------------------------------|
| Ordre de grandeur de la puissance installée (MW) | 43 | 63 | 160 |
| Ordre de grandeur de la puissance installée en 2028 (MW) | 115 | 185 | 200 |
| Estimation du nombre d'emploi actuel* | 86 | 94,5 | 160 |
| Estimation du nombre d'emploi en 2028* | 230 | 277,5 | 200 |
| Nombre d'emploi à créer | 144 | 183 | 40 |
| Evolution en % | 167% | 194% | 25% |

Ces emplois nécessaires peuvent se répartir dans plusieurs secteurs:

- Etude et ingénierie 25 ETP
- Installations 252 ETP
- Maintenance 90 ETP

Le secteur de la fabrication des équipements n'est pas analysé car il n'y a pour l'instant pas d'acteurs Réunionnais dans la fabrication d'équipements en lien avec la filière photovoltaïque

*Hypothèse CRER, basée sur l'analyse du document Marchés et emplois concourant à la transition énergétique dans le secteur des énergies renouvelables et de récupération - Edition 2024 - ADEME



Focus sur la filière Aéronautique

Chiffres clés sur la formation

20 880 heures

de formation en moyenne par an pour 110 organismes (hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation)

2 038

élèves inscrits (2020 -2021) dans les formations rattachés directement ou indirectement à la filière sur 27 lycées identifiés.

8 organismes

implantés à La Réunion > 65 % des heures de formation

13 organismes

= 80 % des heures d'actions de formation

5 organismes

implantés en hexagone > 15 % des heures de formation

+ 12 000

heures de formation en **formation continue** par an

Maintenance Aéronautique > Lycée polyvalent Stella - Formation initiale

| Nom de la formation | 2013-2014 | 2020-2021 |
|---|-----------|-----------|
| Bac pro aéronautique (2nde pro commune) LPO Stella | | 22 |
| Bac pro aéronautique option systèmes LPO Stella | 24 | 48 |
| MC Aéronautique option avions à moteurs à turbines LPO Stella | 11 | 12 |
| TOTAL | 35 | 82 |

Source : Académie de La Réunion, années 2013-2014 et 2020-2021

Les organismes de formation au niveau local ont besoin de plus d'espaces et plus de visibilité pour monter en puissance et renforcer leurs offres.



L'AÉRONAUTIQUE

PROSPECTIVE
 SECTORIELLE

Focus sur la filière industrie culturelle et créative



Disponibilité des données

Cette partie présente le nombre de professionnels en alternance et hors alternance représentés par l'AFDAS Réunion.

Quelques chiffres clés en 2023

Grands projets sur le territoire

Jeu vidéo "Mafate"

Produit par Blue
Ramen Studio

Les entreprises de la filière

125

entreprises de
l'audiovisuel

12

entreprises
d'édition

235

entreprises du
spectacle vivant

8

exploitations
cinéma

Les chiffres clés sur l'emploi

Cette partie présente le nombre de professionnels en alternance et hors alternance représentés par l'AFDAS Réunion.

Répartition des salariés

| Filière | Nombre de salariés Hors alternance | Nombre de salariés en alternance |
|------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| Audiovisuel | 151 | 41 |
| Spectacle vivant | 143 | 40 |
| Cinéma | 2 | 1 |
| Editions | - | 1 |

Sources : AFDAS, chiffres 2023

L'INDUSTRIE CULTURELLE
ET CRÉATIVE



Les chiffres clés sur les actions de développement des compétences

Cette partie présente les chiffres clés sur la formation des professionnels représentés par l'AFDAS Réunion.

| Filière | Les actions de développement des compétences | Le taux d'accès à la formation |
|------------------|--|--------------------------------|
| Audiovisuel | 315 | 60,6 % |
| Spectacle vivant | 265 | 52,4 % |
| Cinéma | 3 | 2,7 % |
| Editions | 1 | - |

Ce qu'en disent les professionnels du secteur :

Les stagiaires en IAE, IUT, etc n'entendent pas parler du Spectacle vivant lors de leurs études.

La profession demande d'une force de soutien pour créer des structures pérennes de formations dédiées.

L'INDUSTRIE CULTURELLE
ET CRÉATIVE



Focus sur le spectacle vivant

Dans le cadre d'une enquête Flash réalisée par l'Afdas, les structures du spectacle vivant ont mis en avant des postes sur lesquels ils souhaitaient recruter.

Les postes avec un besoin de recrutement

- | | |
|--|--|
| - Chargé de médiation, travailleur social, action culturelle | - Régisseur scène et hors les murs |
| - Chargé de communication | - Directeur.trice spectacle vivant |
| - Administrateur.trice, RH, gestion | - Régie technique et numérique |
| - Administration de production, gestion de projet | - Régie lumière |
| - Animateur.trice | - Techniciens (intermittents et saisonniers) |
| - Assistant administratif | - Diffuseur/ Bookeur |
| - accueil, billetterie | - Photographe/ vidéaste |
| | - Graphiste/ web master |



42 %

des structures souhaitaient un accompagnement pour étudier ces opportunités de recrutement.

50 %

des structures estimaient leur besoin de recrutement à 3 mois.



Ce qu'en disent les professionnels du secteur :

Étude des Offres d'emplois en 2024 repartagées par Kolet :

- 43 offres d'emploi diffusée, 49% admin. (40% admin., 9% Admin. de prod, diffusion) etc. 2024. 44 en 2023.
- Sur l'ensemble des offres 55 % du temps plein
- 49 % = CDI. Besoin
- 12% CDD
- Reste stage, CDDU, etc.

Le Top 3 des besoins en formation

Les besoins des structures

Les besoins de la profession

Le domaine administratif/ gestion / management

- 1 Production / diffusion (dont numérique)
- 2 Administration du spectacle
- 3 Bureautique
- 3 Gestion risques psycho soc.

- 1 Direction de structure
- 2 Conception/ pilotage projet
- 2 Production / diffusion (dont numérique)
- 3 Administration du spectacle
- 3 Efficacité professionnelle/ RH

Le domaine technique/ sécurité/ manutention

- 1 Sécurité/ secourisme
- 1 Lumière
- 2 Vidéo / image
- 3 Direction techn. /régie gén.

- 1 Vidéo / image
- 2 Direction techn. /régie gén.
- 2 Electricité
- 2 Informatique/ IA/Web

Le domaine artistique

- 1 Pilotage de projet

- 1 Pilotage de projet/
management d'équipe

Ce qu'en disent les professionnels du secteur :

Pour le poste «d' Admin. » (mot d'usage), très recherché dans le secteur, il s'entend dans une vision de compétences transversales, réunissant différents profils :

- Gestion d'industries culturelles,
- Management ou direction de projet
- Administration : Gestion des RH, management transversal, QVCT.
- Poste BAC +5
- Assistante de direction RH, gestion de la paie, facturation, etc. Gestion d'entreprise. Chef de projet et de développement de projet. Réflexion stratégie, recherche de financements, etc.

L É G E N D E

- 1 La formation avec le plus de besoins
- 2 La deuxième formation avec le plus de besoins
- 3 La troisième formation avec le plus de besoins

Sources AFDAS, Enquête Flash Le Spectacle Vivant à La Réunion 2021, travaux du COREPS 2024

L'INDUSTRIE CULTURELLE
ET CRÉATIVE





Calendrier de mise en œuvre de la rédaction du plan d'actions opérationnel et de sa concertation associée

