

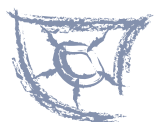
SÉMINAIRE
DE L'OBSERVATOIRE DES
SOLIDARITÉS TERRITORIALES

L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Les actes

Caen, le 29 mars 2022

Photos : Gauche - CC Pinterest / Droite - Aucame



AUCAME
Caen Normandie

Mai 2022

Contexte du séminaire	3
Introduction	6
Profil du tissu économique et de l'emploi dans les QPV	8
La situation des habitants des QPV face à l'emploi	11
<i>Questions avec la salle</i>	<i>15</i>
Métiers : quelles perspectives de recrutement d'ici 2030 ?	20
<i>Questions avec la salle</i>	<i>24</i>
Table ronde : (re)dynamiser les QPV par l'économie	27
<i>Questions avec la salle</i>	<i>32</i>
Conclusion	33
Diaporamas	35
Liste des participants	44
Organisateurs du séminaire	47

Créé en amont du contrat de ville pour élaborer et suivre les politiques de Caen la mer en faveur des quartiers prioritaires, l'observatoire des solidarités territoriales organise chaque année un séminaire thématique en lien avec la politique de la ville. Repoussé à plusieurs reprises en raison de la crise sanitaire, l'évènement a été organisé le 29 mars 2022 en proposant deux formules au choix : en présentiel en respectant les gestes barrières et en distanciel pour permettre aux personnes lointaines d'assister au séminaire. La rencontre s'est déroulée à l'Institut Régional des Travailleurs Sociaux (IRTS) Normandie Caen où sont formés les assistants et travailleurs sociaux dont beaucoup travailleront dans les Quartiers Politique de la Ville (QPV). Situé à Hérouville Saint-Clair, l'établissement a aimablement mis à disposition son Amphithéâtre pour accueillir l'évènement.

Conçu comme un temps fort des acteurs de la politique de la ville, le séminaire a été élargi cette année au monde économique du fait de la thématique retenue, l'économie et l'emploi dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. De nombreux étudiants de l'IRTS ont aussi assisté à l'évènement pour s'imprégner du sujet. La rencontre a été un succès : 130 personnes ont en effet participé au séminaire, 80 dans l'Amphithéâtre et 50 en visioconférence.

Séminaire de l'observatoire des solidarités territoriales de Caen la mer

29 mars 2022



L'amphithéâtre de l'IRTS à Hérouville Saint-Clair qui a accueilli le séminaire.

En termes d'organisation, le séminaire a été coorganisé par Caen la mer, l'AUCAME et CALMEC, avec le soutien de l'IRTS pour gérer les aspects techniques de la matinée.

Dans son contenu, le séminaire s'est déroulé en plusieurs temps :

- *Introduction par Rodolphe THOMAS, Maire d'Hérouville Saint-Clair et Vice-président de Caen la mer en charge de l'emploi, de l'ESS et de la Politique de la Ville,*
- *Interventions de l'AUCAME pour dresser un état des lieux du sujet sur Caen la mer et au niveau national,*
- *Intervention de France Stratégie sur les métiers qui vont recruter en 2030,*
- *Une table ronde associant 5 intervenants sur la(re)dynamisation des QPV par l'économie,*
- *Conclusion par Sophie SIMONNET, Adjointe au Maire de Caen en charge de la Participation citoyenne, Proximité, Vie associative et Politique de la Ville et Conseillère départementale du Calvados.*

L'ensemble de la matinée a été animé par Harry ELIEZER, consultant, formateur, coach et ancien animateur à France Inter. Au sortir de la crise sanitaire, deux intervenants n'ont pu participer à l'évènement en raison du COVID, une représentante de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) et un chef d'entreprise issu d'un quartier prioritaire invité pour parler de sa réussite professionnelle. Leur témoignage aurait été précieux.

La thématique retenue, « l'économie et l'emploi dans les QPV », s'inscrit dans une démarche prospective. Le monde bouge en effet avec une rapidité déconcertante, notamment sur le plan économique où les mutations sont profondes. Toutes les activités sont impactées, avec des effets très contrastés selon les secteurs économiques, les professions et les métiers. Le parti pris résolument optimiste du séminaire est de considérer que ces transformations constituent une opportunité pour les quartiers prioritaires : « Et si les QPV avaient une longueur d'avance dans le monde d'après ? ».

Vers une transition en matière de politique de la ville ?

Le constat est en effet sans appel. Malgré les dispositifs existants et les actions menées dans le cadre de la politique de la ville, le profil des quartiers prioritaires et de leurs habitants change globalement peu. Les QPV restent des quartiers socialement défavorisés où une grande partie de la population vit dans une situation précaire et fragile. Des améliorations sont perceptibles du fait notamment des opérations de renouvellement urbain mais le niveau de difficulté reste élevé dans ces quartiers. Face à l'emploi, les habitants des QPV sont dans les faits plus exposés au chômage et à la précarité professionnelle que dans les autres quartiers urbains. Ils occupent par ailleurs des emplois souvent moins qualifiés et moins bien rémunérés que la moyenne des habitants. Les défis sont donc importants.

Cette réalité interroge du coup sur l'effet structurel des politiques publiques menées jusqu'à présent dans le cadre notamment de la politique de la ville. Si indéniablement les dispositifs et aides actuels facilitent et soulagent la vie quotidienne des habitants des quartiers, ils ne suffisent pas à transformer en profondeur le profil et le visage des quartiers. Une voie nouvelle est-elle imaginable ? Dit autrement, peut-on envisager une transition en matière de politique de la ville ? Ce questionnaire constitue le fil conducteur du séminaire en considérant, avec réalisme et optimisme, une redynamisation possible des quartiers par l'économie. La démarche consiste, dans les QPV, à valoriser les talents des personnes et à entourer les autoentrepreneurs pour qu'ils puissent pérenniser et faire grandir leurs entreprises. Dans une logique ascendante, ils deviendront ainsi acteurs du changement et de la transformation des quartiers.

Pragmatique, cette démarche ne pourra réussir qu'avec l'aide des acteurs publics et privés qui interviennent déjà dans les quartiers, en apportant l'accompagnement et les aides nécessaires aux personnes, parfois invisibles et souvent mal armées face au monde professionnel, qui en ont besoin. Le succès ne peut être que collectif, en mêlant les savoir-faire et les compétences, dans un esprit visant le « faire avec ». Il suppose également un changement de regard sur les quartiers et leurs habitants dont le potentiel peut être le vecteur de redynamisation des QPV demain. Et si nous changions nos lunettes pour envisager un avenir radieux pour les quartiers ? Voilà tout l'enjeu de ce séminaire.

POINTS DE REPÈRE

Les transformations de la structure de l'emploi

- La France subit depuis 40 ans une vague de désindustrialisation qui génère une érosion continue des emplois dans la sphère industrielle.
- Dans le même temps, les services ont explosé et constituent le moteur de l'économie et de la croissance.
- Le tourisme et les loisirs se sont fortement développés avec la diminution du temps de travail.
- La grande distribution a progressivement imposé sa domination, entraînant dans son sillage la construction de vastes infrastructures logistiques. Dopés par le développement du e-commerce, les métiers de la logistique remplacent petit à petit ceux de la fabrication.
- La tertiarisation de l'économie s'est traduite par une forte croissance du secteur des services, notamment dans la sphère des services à la personne : agents de sécurité, chauffeurs de VTC, auxiliaires de vie, agents de ménage, aides-soignants... Dans ces métiers, les emplois sont souvent peu qualifiés, mal rémunérés et devraient se multiplier à l'avenir avec l'explosion de l'économie de plateforme et le vieillissement de la population.
- La digitalisation en cours produit depuis une quinzaine d'années un écosystème de start-ups, essentiellement métropolitain, attirant des jeunes diplômés et très qualifiés. Ces nouvelles technologies ont révolutionné l'ensemble des secteurs, du tourisme à la santé, en passant par les transports. Elles suscitent des réussites économiques, génèrent des nouveaux modes de vie mais aussi une polarisation entre les métiers, les individus, avec une tendance à l'externalisation qui fragilise le monde du travail.
- Les mutations économiques à l'œuvre transforment le profil des emplois et des activités, en créant une césure entre les métiers qualifiés et peu qualifiés. Elles contribuent à l'accroissement des inégalités sociales observées sur les territoires partout en France.

Source : « La France d'après - Vers un nouveau modèle de société ? » - Sciences Humaines n° 344 - Janvier 2020



Rodolphe THOMAS

Maire d'Hérouville Saint-Clair

*1^{er} Vice-président en charge de l'Emploi,
de l'Économie Sociale et Solidaire et de
la Politique de la Ville à Caen la mer*

Vice-président de la Région Normandie

Rodolphe THOMAS ouvre le séminaire en remerciant tous les participants, acteurs de l'insertion, de l'emploi, de la politique de la ville, du monde économique, mais aussi étudiants en formation à l'IRTS. Le thème du séminaire porte sur l'économie et l'emploi dans les quartiers prioritaires, sachant que Caen la mer compte 7 QPV sur son territoire : 5 à Caen, 1 à Hérouville Saint-Clair et 1 à Colombelles.

La matinée va débuter par un état des lieux de la situation, « car il faut toujours savoir d'où on vient pour savoir où on va ». L'intervention de l'AUCAME, qui porte l'observatoire des solidarités territoriales de Caen la mer, sera très éclairante. Les débats porteront ensuite sur les perspectives d'évolution des QPV dans un contexte de mutations profondes. Chacun est invité à partager son expérience, à apporter son témoignage, à exprimer son ressenti pour pouvoir définir des actions concrètes.

De nombreux dispositifs pour favoriser l'économie et l'emploi dans les quartiers prioritaires

Les habitants des QPV rencontrent souvent des difficultés face à l'emploi. Les dispositifs existants sont nombreux et permettent d'accompagner les jeunes et moins jeunes concernés. Au sein de Caen la mer, CALMEC est le « bras armé » de la Communauté urbaine pour l'emploi. Elle œuvre aux côtés des nombreux acteurs de l'insertion et de l'emploi, en particulier les Missions locales qui jouent un rôle actif auprès des jeunes. Les dispositifs évoluent pour mieux répondre aux besoins des personnes en apportant des solutions concrètes en termes d'accompagnement et d'aides financières. L'école de la seconde chance et le contrat engagement jeunes favorisent ainsi l'insertion des jeunes en décrochage sur le marché du travail. La création récente de la Cité de l'Emploi, portée par CALMEC, va permettre de fédérer l'ensemble des acteurs de l'insertion et de l'emploi pour être plus réactifs et mieux coordonner les actions.

Le rôle fondamental des maires et des acteurs des quartiers

Il reste beaucoup à faire sur le front de l'emploi ! L'enjeu dans les quartiers est d'apporter plus d'espoir et de perspectives aux jeunes et aux moins jeunes. Le rôle et la volonté du maire sont essentiels pour fédérer les acteurs et trouver des solutions communes. La politique de la ville constitue un excellent levier, même si les dispositifs et les aides se limitent souvent au seul périmètre des QPV. Les personnes habitant aux franges ne peuvent pas toujours en bénéficier, ce qui crée parfois une discrimination territoriale.

Dans les années futures, la formation va être déterminante. Elle est en effet indispensable pour se préparer et faire face aux mutations qui s'annoncent. Le rôle de la Région est par conséquent déterminant pour accompagner ces changements. Dans le quotidien, les collectivités œuvrent avec et aux côtés des acteurs des quartiers pour faciliter la vie des habitants et mieux les préparer pour demain. Ce séminaire est destiné à poser des jalons pour l'avenir.

Bon séminaire à toutes et à tous !



Profil du tissu économique et de l'emploi dans les QPV



Tristan CAPRON

Chargé d'études économiques à l'AUCAME

Cette intervention porte sur les activités et les emplois présents dans les quartiers prioritaires. Pour mener ce travail, l'AUCAME a préalablement géolocalisé les établissements actifs dans le périmètre exact des QPV, en effectuant des contrôles « terrain » pour s'assurer de l'exhaustivité des informations. Du fait de leur importance dans les quartiers, les travailleurs indépendants ont été intégrés dans le décompte des emplois. L'analyse couvre toutes les activités économiques, y compris les emplois publics dans la sphère de l'Etat et des collectivités.

Des quartiers avant tout résidentiels

En 2018, 660 établissements totalisant 1 600 emplois ont été comptabilisés dans les QPV de Caen la mer. Les activités concernent principalement le commerce et les services à la population. Quartiers résidentiels, le poids économique des quartiers prioritaires est très limité comparé à leur population. Le tissu économique des QPV ne représente en effet que 3 % des établissements et 1 % de l'emploi total de la Communauté urbaine, alors que 10 % des habitants vivent dans leur périmètre.

Au sein de Caen la mer, les QPV de Colombelles et d'Hérouville Saint-Clair se démarquent par la densité d'établissements et d'emplois sur leur territoire. Du fait de leur fonction de centralité, ils revêtent en effet un rôle local structurant (respectivement 16 % et 12 % des établissements et 5 % et 4 % des emplois au sein de la commune).

Si, d'une manière générale, les quartiers prioritaires ne constituent pas des pôles économiques majeurs, ils se situent en revanche à proximité d'espaces d'activités parfois importants. Ils peuvent être en périphérie immédiate (pourtour direct des QPV) ou à plus longue distance, en particulier au nord et à l'est de l'agglomération. En élargissant l'analyse à une zone tampon de 200 m autour des QPV, le poids économique des quartiers prioritaires est bien plus important au sein de Caen la mer : 9 % des établissements et 7 % de l'emploi total de la Communauté urbaine.

Des interactions limitées avec les espaces d'activités proches

Malgré cette proximité, les interactions avec les quartiers restent limitées. La césure peut être physique et mentale pour les habitants (le périphérique constitue un véritable fossé dans le tissu urbain) mais aussi liée à la nature et au niveau de qualification des emplois dans les espaces d'activités proches (emplois métropolitains supérieurs dans les pôles tertiaires, agents publics dans les pôles administratifs...). La configuration des QPV peut être également un frein aux échanges entre les quartiers et leur proche périphérie (ex. la Pierre-Heuzé conçue comme un « rognon »). Créer des passerelles et favoriser les liens entre les QPV et les espaces d'activités proches constituent des enjeux majeurs pour le développement et l'insertion professionnelle des habitants de ces quartiers.

Un signal faible à noter ces dernières années, l'installation d'entreprises à proximité des QPV pour bénéficier du vivier d'emplois que forment ces quartiers. Cette stratégie vise à tirer profit du profil des habitants pour faire face aux difficultés de recrutement (emplois de services souvent peu qualifiés). Elle favorise en retour l'insertion professionnelle des personnes des quartiers à la situation sociale souvent difficile.

Des établissements plus « petits » et plus « jeunes »

Rapporté à la population, les QPV sont caractérisés par une sous-densité marquée d'emplois et d'établissements sur leur territoire. Ils comptent en effet 60 emplois pour 1 000 habitants contre 540 sur l'ensemble de Caen la mer. Côté tissu économique, la densité est de 24 établissements pour 1 000 habitants contre 80 à l'échelle communautaire. En termes d'activités, les entreprises ont surtout pour vocation de satisfaire les besoins de la population (activités présentielle).

D'une manière générale, les entreprises sont de petite taille (90 % ont moins de 3 salariés, soit 20 points de plus que sur Caen la mer). Elles sont aussi plus jeunes, 40 % existant depuis moins de 2 ans (23 % au sein de la Communauté urbaine). Le tissu économique est caractérisé par une surreprésentation de travailleurs indépendants (30 % contre 4 % sur Caen la mer) constitués en majorité d'autoentrepreneurs. Cette forte densité est un marqueur de difficulté sociale (l'auto-entrepreneur crée son activité à défaut de trouver un emploi) mais aussi de vitalité économique liée à l'essor des activités de services et des plateformes numériques de mise en relation directe des entreprises et des clients (ubérisation).

Des situations contrastées d'un quartier à l'autre

L'analyse du tissu économique QPV par QPV fait apparaître des spécificités d'un quartier à l'autre. Malgré les particularités propres à chaque quartier prioritaire, 3 familles se distinguent.

La première concerne les QPV d'Hérouville Saint-Clair et de Colombelles. Ces quartiers forment ou cernent le centre-ville, d'où la forte densité d'établissements et d'emplois sur leur périmètre. Les activités concernent surtout des commerces et des services publics et privés à la population. Comparé aux autres QPV, les entreprises sont dans l'ensemble plus grandes et plus anciennes, avec une surreprésentation du tertiaire non marchand à Hérouville Saint-Clair (services publics) et de la construction à Colombelles. Leur fonction de centralité suscite créations et transferts d'entreprises, (re)dynamisant le tissu économique.

La densité d'établissements et d'emplois est moindre dans les 5 autres quartiers prioritaires de Caen la mer.

La deuxième famille regroupe les QPV marqués par une fonction résidentielle affirmée et par une moindre fonction économique. Elle comprend les QPV du Chemin Vert, de la Grâce de Dieu et de la Guérinière. Ces QPV se caractérisent par une surreprésentation de très petits établissements et par un fort taux de création d'entreprises lié aux autoentrepreneurs, lesquels sont dispersés au sein des quartiers. Malgré cette atomisation, une centralité se dessine toutefois au cœur de ces quartiers du fait de la présence de centres commerciaux et d'établissements publics structurants. En termes d'activités, l'on observe une surreprésentation de la construction et des activités tertiaires.

Les QPV du Calvaire Saint-Pierre et de la Pierre-Heuzé forment une troisième famille caractérisée par une fonction résidentielle nettement moins marquée, ainsi que par une très faible densité d'établissements et d'emplois. Ils se distinguent également par de fortes densités d'activités économiques en bordure des quartiers. Celles-ci sont liées à la présence de pôles d'activités majeurs près des QPV, en particulier l'espace d'affaires Péricentre pour le Calvaire Saint-Pierre et les pôles administratifs des services de l'État pour la Pierre-Heuzé. Dans le tissu économique, les activités tertiaires sont surreprésentées à la fois dans les QPV et dans leur pourtour. A noter, la jeunesse des entreprises au sein de la Pierre-Heuzé.

Au niveau national, une centaine de quartiers politique de la ville ont été classés en « zones franches urbaines - Territoires entrepreneurs », dont la Guérinière et la Grâce de Dieu à Caen. Les exonérations fiscales dont bénéficient les entreprises favorisent les implantations mais aussi l'emploi dans les quartiers du fait des conditions liées à l'embauche d'une main d'œuvre locale. A la Guérinière, la mise en œuvre du dispositif a suscité en particulier l'installation de professions médicales dont l'activité dépasse très largement les limites du quartier. Le dispositif des ZFU-TE devrait s'éteindre le 31 décembre 2023.



Le diaporama de la présentation se trouve pages 35 et 36.

La situation des habitants des QPV face à l'emploi

L'intervention porte sur la situation des habitants des quartiers prioritaires face à l'emploi. Les analyses s'appuient sur les données INSEE (recensement de la population et répertoire SIRENE) et celles de Pôle emploi (demandeurs d'emploi) à l'échelle exacte des QPV (périmètre politique de la ville).

Pour apprécier la situation des habitants des QPV de Caen la mer, une comparaison systématique est faite avec l'ensemble des habitants de la Communauté urbaine (total Caen la mer) et ceux des quartiers prioritaires France entière (ensemble des QPV).

La population des QPV étant globalement dans une situation sociale difficile, les indicateurs vont nécessairement apparaître comme « négatifs ». Les statistiques peuvent toutefois être lues de deux façons différentes selon les lunettes avec lesquelles on les regarde.

La première façon est de s'attarder sur l'indicateur lui-même dans une logique de verre à moitié vide. C'est l'optique qui va être adoptée dans l'exposé car il permet de cibler les enjeux et les priorités d'actions.

La deuxième façon est de regarder en miroir l'indicateur dans une logique de verre à moitié plein. La situation n'est pas défavorable pour tout le monde, bien au contraire ! En France par exemple, 1/3 des actifs des QPV sont au chômage. Le chiffre est énorme mais il signifie aussi que 2/3 des actifs travaillent : chacun est invité à regarder les statistiques en alternant les lunettes !

Un poids démographique conséquent

Caen la mer compte 7 quartiers prioritaires sur son territoire : 5 à Caen, 1 à Hérouville Saint-Clair et 1 à Colombelles. En 2018, 27 100 habitants vivent dans

Jean-Philippe BRIAND

*Directeur-adjoint
de l'AUCAME*



un QPV, soit 10 % de la population de la Communauté urbaine. Le poids démographique est donc conséquent. Entre 2013 et 2018, les QPV ont globalement gagné 1 300 habitants, soit une hausse de 5 % en 5 ans. La population est en croissance dans 5 QPV (Hérouville Saint-Clair, La Guérinière, Le Chemin Vert, La Grâce de Dieu et le centre-ville de Colombelles) mais en recul dans les 2 autres (la Pierre-Heuzé et le Calvaire Saint-Pierre). Le regain démographique est souvent lié aux opérations de renouvellement urbain menées dans les quartiers.

Au sein de Caen la mer, les QPV apparaissent comme des quartiers de grands ensembles d'habitat social construits dans les années 1950-60 à une époque où l'agglomération était en plein boom démographique. Les QPV accueillent aujourd'hui une population socialement défavorisée : en 2019, 45 % des habitants vivent en effet en dessous du seuil de pauvreté, soit près de la moitié de la population. Sans prestation sociale, les deux-tiers des habitants vivraient dans la pauvreté ! Le système de protection sociale existant permet ainsi à 20 % des personnes de garder la tête hors de l'eau. Comparé aux autres QPV français, la situation est sensiblement la même sur Caen la mer.

Une situation difficile face à l'emploi

Pour apprécier la situation des habitants face à l'emploi, deux indicateurs sont éloquentes.

Le premier est le taux d'emploi, c'est-à-dire la part des actifs ayant un emploi parmi l'ensemble des habitants en âge de travailler. Sur Caen la mer, 3 personnes sur 5 travaillent. La proportion n'est que de 2 sur 5 dans les QPV.

Le deuxième indicateur est le taux de chômage, c'est-à-dire la part des actifs à la recherche d'un emploi. Sur Caen la mer, 14 % des actifs sont au chômage contre 34 % dans les QPV.

Les deux indicateurs révèlent une difficulté à trouver en emploi dans les QPV de Caen la mer. La situation des habitants est toutefois équivalente à celle observée dans l'ensemble des quartiers prioritaires français.

Au sein des QPV, les habitants de nationalité étrangère sont particulièrement exposés. Sur Caen la mer, un tiers seulement des personnes en âge de travailler occupent en effet un emploi, un chiffre inférieur à celui observé pour les autres habitants. L'insertion professionnelle constitue donc un enjeu fort pour les populations étrangères, d'autant qu'elles sont nombreuses à vivre dans les quartiers prioritaires (18 % des habitants contre 5 % seulement sur l'ensemble de Caen la mer).

Les QPV étant avant tout des quartiers résidentiels, les questions de mobilités sont essentielles pour accéder à l'emploi, d'autant qu'un quart des habitants ne disposent pas de voiture du fait de leurs revenus limités. Sur Caen la mer, 27 % des actifs en QPV utilisent les transports en commun pour se rendre à leur travail, un chiffre très supérieur à celui observé à l'échelle nationale (16 % dans les QPV

français). Cette performance est liée en grande partie au réseau de tramway qui dessert 5 QPV sur 7 dans l'agglomération caennaise (6 quand la nouvelle ligne est-ouest sera construite).



Une précarité professionnelle plus marquée

Au sein des QPV, la situation n'est pas toujours facile pour les personnes qui travaillent. En effet, sur Caen la mer, 27 % des salariés occupent un emploi en CDD, en travail temporaire (intérim) ou en contrat aidé. La situation est encore plus difficile pour les personnes de nationalité étrangère, puisque 40 % occupent un emploi précaire.

Autre marqueur des difficultés face à l'emploi dans les quartiers prioritaires de Caen la mer, un tiers des actifs ayant un emploi travaillent à temps partiel. La proportion n'est que d'un quart au sein des QPV France entière.

D'une manière générale, la précarité professionnelle semble plus marquée dans les QPV de Caen la mer qu'au niveau national, une réalité qui explique sans doute pourquoi Florence AUBENAS a choisi la région de Caen pour son immersion dans le monde des femmes de ménage (Le quai de Ouistreham).

Au sein des QPV, la situation des femmes est particulièrement délicate. Les quar-

tiers prioritaires se démarquent en effet par la part élevée de femmes actives travaillant à temps partiel.

Deux spécificités caractérisent les habitants des QPV.

La première concerne le niveau de diplôme des habitants. En effet, la moitié d'entre eux n'ont pas de diplôme ou sont juste allés jusqu'au brevet des collèges. Cet indicateur est un marqueur du faible niveau de qualification des actifs, d'où la nature des emplois occupés (emplois globalement peu qualifiés) et la difficulté à trouver un travail quand on habite dans un quartier prioritaire.

La deuxième concerne la part élevée des familles monoparentales au sein des ménages des QPV. Au sein de Caen la mer, 40 % des familles sont monoparentales dans les quartiers prioritaires, une proportion supérieure à celle observée au niveau national (32 %). Dans les parcours de vie, les séparations sont souvent source de difficultés financières, notamment pour les mamans. Le faible niveau des loyers dans le parc social pousse un grand nombre de familles monoparentales à s'installer dans les QPV, d'où leur surreprésentation parmi les ménages. La situation de papa ou maman solo est souvent un frein pour trouver un emploi et allier travail et vie de famille. L'enjeu des familles monoparentales est particulièrement fort au sein des QPV de Caen la mer.

Des emplois de services globalement peu qualifiés

Au niveau national, les habitants des quartiers prioritaires travaillent majoritairement dans le nettoyage (agents d'entretien), l'hôtellerie et la restauration (cuisiniers, employés et agents de maîtrise), le commerce (vendeurs), la santé (aides-soignants), les services à la personne (aides à domicile/aides ména-

gères) et la logistique (ouvriers qualifiés et non qualifiés). Ces professions, globalement peu qualifiées, concernent la moitié des actifs des QPV.

Côté chômage, 4 600 personnes habitant dans un QPV de Caen la mer sont inscrites à Pôle Emploi le 1er janvier 2021. Les statistiques comptabilisent les demandeurs d'emploi de catégories ABC, c'est-à-dire en recherche active d'emploi, qu'ils aient travaillé ou non le mois précédent. Parmi eux, 15 % ont moins de 26 ans, un chiffre équivalent à celui observé dans l'ensemble des QPV français. Si numériquement leur nombre paraît limité, la situation des jeunes chômeurs est très difficile face à l'emploi : en 2018, 44 % des jeunes de 15-24 ans sont au chômage dans les QPV de Caen la mer ! Déjà difficile pour un jeune, l'entrée sur le marché du travail l'est encore plus s'il habite dans un quartier prioritaire.

Moins de chômeurs dans les QPV de Caen la mer

Bénéficiant de la reprise économique et du dynamisme du bassin caennais à l'échelle régionale, le nombre de demandeurs d'emploi a globalement reculé de 8 % dans les QPV de Caen la mer entre 2017 et 2021. La situation est plus favorable qu'au niveau national, le nombre de chômeurs inscrits à Pôle Emploi ayant légèrement augmenté dans les QPV français sur la même période. Localement, l'amélioration a été très bénéfique pour les jeunes (- 9 % en 4 ans dans les quartiers prioritaires) mais a peu bénéficié aux seniors (- 2 %) et aux chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an (+ 10 %). La conjoncture favorable a donc eu peu d'impact sur le chômage structurel dans les QPV.

Au sein des quartiers prioritaires, les étrangers sont particulièrement exposés au chômage. En 2021, 26 % des deman-

deurs d'emplois des QPV sont en effet de nationalité étrangère, un chiffre très supérieur au poids démographique des populations concernées (18 %).

Au niveau national, Caen la mer se distingue par la part élevée des bénéficiaires du RSA parmi les demandeurs d'emploi vivant dans les quartiers prioritaires (41 % contre 34 % sur l'ensemble des QPV français). Cette surreprésentation révèle la situation financière difficile d'une partie des personnes en recherche d'emploi.

Au final, comparé aux autres QPV français, les actifs des quartiers prioritaires de Caen la mer sont globalement plus exposés à la précarité professionnelle lorsqu'ils travaillent et à la précarité financière lorsqu'ils sont au chômage, 2 signes de fragilité à considérer dans les politiques locales.

Un vivier d'auto-entrepreneurs

La baisse du chômage est liée au rebond conjoncturel de l'économie mais aussi aux politiques de l'emploi engagées. Il existe de nombreux dispositifs, en particulier la clause sociale d'insertion qui privilégie notamment l'embauche des

personnes vivant dans les QPV. En 2020, 90 personnes des quartiers prioritaires en ont profité sur Caen la mer. A titre de comparaison, le nombre de demandeurs d'emploi a baissé en moyenne de 100 personnes par an entre 2017 et 2021.

Au niveau national, les QPV de Caen la mer se démarquent par le nombre important de créations d'entreprises sur leur territoire. En 2020, 370 établissements ont ainsi été créés, un chiffre qui a plus que doublé en l'espace de 4 ans. Les quartiers prioritaires de Caen la mer font preuve d'une grande vitalité en termes de créations d'entreprises !

Parmi les nouvelles entreprises, 87 % sont des micro-entreprises, un chiffre très supérieur à la moyenne des QPV français (75 %). Ce dynamisme peut apparaître comme un supplétif au chômage (le chef d'entreprise crée son propre emploi) mais aussi comme une opportunité pour créer de l'activité et des emplois dans les quartiers et bien au-delà. L'enjeu est par conséquent d'accompagner les auto-entrepreneurs pour pérenniser et développer leurs entreprises et, par effet ricochet, redynamiser les quartiers par l'économie.



Le diaporama de la présentation se trouve pages 37 à 39.

Réponses de Jean-Philippe BRIAND
et Tristan CAPRON - AUCAME

La baisse du chômage ne serait-elle pas imputable aux non-inscriptions à Pôle emploi ?

Les non-inscriptions à Pôle Emploi peuvent en effet peser sur les statistiques du chômage. Le recensement est trop ancien pour confirmer (ou infirmer) les tendances observées récemment : les données QPV diffusées par l'INSEE se réfèrent à l'année 2017. Il faut donc patienter encore un peu. Sans attendre les résultats du recensement 2021, la baisse du chômage observée sur Caen est tout à

fait crédible. Les statistiques Pôle Emploi sont en effet établies de façon uniforme sur tout le territoire français. L'effet non-inscriptions est forcément commun et homogène sur tous les territoires.

Entre 2017 et 2021, Pôle emploi enregistre une baisse du nombre de demandeurs d'emploi dans les QPV de Caen la mer. Sur la même période, le nombre d'inscrits à Pôle Emploi augmente dans les quartiers prioritaires au niveau national. Il y a bien localement une amélioration sur le front de l'emploi. La région caennaise étant le bassin économique le plus dynamique en Normandie, ce constat n'est pas étonnant, bien au contraire. La baisse du chômage dans les QPV de Caen la mer est bien réelle.



Dans quels secteurs les auto-entrepreneurs créent-ils leurs entreprises ? Les créations d'entreprises ne sont-elles pas des substituts au chômage pour pallier à l'impossibilité de trouver un emploi ?

Quand l'AUCAME a procédé à la géolocalisation de tous les non-salariés dans les QPV, elle en a profité pour examiner les secteurs d'activités des entrepreneurs concernés. Sur la Guérinière, les listes ont mis en exergue une forte diversité des activités exercées. Les créations ne se limitent donc pas à quelques secteurs spécifiques. L'analyse faite dans le cadre de ce séminaire reste toutefois très globale : il serait utile de caractériser le profil des entrepreneurs et des entreprises créées dans les quartiers prioritaires. La connaissance précède l'action !

Si bon nombre de créations sont motivées par le chômage et la difficulté à trouver un emploi, le boom observé ces dernières années révèle néanmoins une forte vitalité ! Il faut s'en réjouir en considérant

cette fois le verre à moitié plein. L'enjeu pour les quartiers est d'accompagner ces entrepreneurs pour pérenniser et faire grandir leurs entreprises. Il y a sans doute là un vrai levier pour (re)dynamiser les quartiers.

Pourquoi le chômage est-il si important dans les quartiers prioritaires alors qu'ils se situent à proximité de poches d'emplois conséquentes ?

L'intervention de Tristan CAPRON a montré la dichotomie existante entre le profil des emplois dans ces espaces d'activités et le profil des habitants vivant dans les QPV. L'adéquation n'est pas facile en termes notamment d'attente (pour les candidats et les entreprises) et de qualification. Un accompagnement est sans doute là aussi souhaitable pour créer une passerelle entre les QPV et ces espaces d'activités, de façon à favoriser les recrutements de part et d'autre.



Dans quels secteurs d'activités se situent les établissements des QPV ? Comptabilise-t-on l'emploi public dans les QPV ?

Les statistiques mobilisées auprès de l'INSEE, des URSSAF, de la MSA et des services de l'Etat permettent de connaître de façon précise les secteurs d'activités des établissements dans les QPV. Il est donc possible de dissocier les activités se situant dans la sphère concurrentielle, l'ESS ou le secteur public. L'emploi est comptabilisé par établissement, ce qui permet ainsi d'estimer le nombre de salariés et de non-salariés actifs dans les quartiers. Malheureusement, les effectifs des établissements ne sont pas toujours connus, en particulier dans les grandes entreprises, les administrations ou les collectivités locales où l'emploi est parfois aggloméré au siège social. Il est alors difficile, voire impossible, de le répartir par établissement. Dans ce cas, le nombre d'emplois par quartier peut être sous-estimé.

Où habitent les personnes qui travaillent dans les quartiers ?

Les statistiques existantes ne permettent pas de le savoir. Pour avoir l'information, il faudrait que chaque établissement puisse fournir le lieu d'habitation de ses salariés, ce qui est techniquement et légalement impossible pour des raisons de protection des données individuelles (RGPD). Les fichiers administratifs et fiscaux permettraient sans doute d'extraire l'information mais, à ce jour, l'appareil statistique ne le permet pas. D'une manière générale, les données diffusées à l'échelle des QPV restent très globales. La production de données détaillées exigerait des croisements de fichiers complexes et un assouplissement de l'accès à l'information. Les URSSAF ne veulent plus par exemple fournir la liste détaillée des établissements dont ils ont la ges-

tion. C'est dommage car c'était la source vraiment disponible pour disposer des effectifs précis par établissement. Il faut par ailleurs être vigilant à l'utilisation des données que l'on pourrait obtenir à partir de fichiers nominatifs, pour des raisons de RGPD d'une part et par respect des habitants des QPV d'autre part (risque de stigmatisation).

Pourquoi tant de chômage dans les quartiers alors que les entreprises peinent à trouver de la main d'œuvre ?

Beaucoup de personnes sont sans emploi dans les QPV. Parallèlement, les entreprises ont du mal à recruter pour satisfaire leurs besoins de main d'œuvre. Cette asymétrie interroge, d'autant qu'il existe de nombreux dispositifs pour accompagner les personnes vers l'emploi. Comment toucher et capter les personnes, en particulier celles qui ne sont pas (ou plus) inscrites à Pôle Emploi ? La question des « invisibles » est importante car les personnes renonçant à leurs droits semblent être de plus en plus nombreuses dans les quartiers prioritaires. Ce renoncement aux droits est sans doute le révélateur d'une défiance à l'égard des institutions et d'une complexification des démarches à opérer pour bénéficier d'aides et d'accompagnement. La situation des populations étrangères est particulièrement délicate du fait notamment de la barrière de la langue et de leur situation parfois difficile sur le sol français. Bien qu'elle puisse favoriser la fluidité du marché du travail, la mise en relation des publics cibles avec les entreprises ne solutionnera pas pour autant leurs problèmes de recrutement. Ceux-ci révèlent peut-être une désaffection des jeunes et des adultes pour la nature des métiers proposés. Souvent peu qualifiés et peu rémunérés, ces métiers exercent en effet une attractivité limitée, surtout si les conditions de travail sont difficiles et en

décalage avec la vie des personnes. Cette dichotomie entre l'offre et la demande d'emploi est l'une des conséquences des mutations économiques et sociétales auxquelles est confrontée la France aujourd'hui. Un vrai défi à relever demain.

L'état de santé est un facteur essentiel d'insertion sociale et professionnelle. Quelle est la situation des habitants des QPV en matière de santé ?

La santé est un facteur essentiel d'insertion sociale et professionnelle tout au long de la vie. Ce point n'a pas été abordé dans l'exposé car il fallait faire des choix. Comparé aux autres habitants, la population des QPV est globalement plus fragile en matière de santé du fait de leur situation précaire et de leur faible niveau de vie. Sur Caen la mer, 34 % des habitants des QPV bénéficient de la Complémentaire Santé Solidaire contre 10 % seulement au sein de la Communauté urbaine. Cette aide médicale de l'Etat couvre les dépenses de santé des populations les plus démunies mais uniquement au tarif de la Sécurité Sociale. Le coût des prestations médicales peut être dissuasif pour se soigner et donc avoir un impact sur l'état de santé des personnes bénéficiaires. En termes de densité médicale, les QPV sont plutôt sous-dotés en professionnels de santé à l'exception notable de la Guérinière. Beaucoup de quartiers résidentiels sont dans cette situation : l'important n'est pas la densité médicale mais la capacité à accéder à l'offre de soins, ce qui renvoie aux questions de mobilité et aux tarifications pratiquées.

Durant la crise sanitaire, les habitants des quartiers prioritaires ont été deux fois plus contaminés par le COVID que l'ensemble des Français. Cette prévalence du virus est liée aux conditions de vie des personnes (quartiers très denses en ma-

tière d'habitat, logements exigus...) mais aussi à la nature des métiers exercés, la plupart ne pouvant pas être exercés en télétravail. Les habitants des QPV étaient en première ligne sur le front du COVID ! Ils n'avaient pas non plus la possibilité d'aller au vert pour fuir le virus. Dernier indicateur à mentionner, la part élevée de personnes en situation de handicap dans les quartiers. Sur Caen la mer, 11 % des allocataires CAF vivant dans un QPV bénéficient de l'Allocation Adulte Handicapé contre 7 % au sein de la Communauté urbaine. Les difficultés financières poussent les personnes en situation de handicap à trouver un logement pas cher, d'où leur surreprésentation dans les quartiers prioritaires. En matière d'emploi, le handicap est un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle (double-peine). Il y a là un enjeu supplémentaire dans les QPV !

Quels leviers pour redynamiser les quartiers ?

C'est précisément le thème de la table ronde ! Les intervenants vont exprimer leurs idées sur la question. Quelques pistes d'actions peuvent d'ores et déjà être esquissées. La zone de Caen est un bassin économique dynamique dont la croissance ne bénéficie pas forcément aux habitants des QPV. Conditionnant l'attribution ou l'exécution d'un marché public à l'embauche de personnes éloignées de l'emploi, la clause sociale d'insertion est une façon d'y remédier. Dans le domaine du bâtiment, les grands chantiers comme la construction de la nouvelle maison d'arrêt à Ifs, la reconstruction du CHU de Caen ou les chantiers de rénovation thermiques des logements sociaux constituent des opportunités pour embaucher et former des personnes des QPV. Les résultats sont très encourageants.

Dans les exposés précédents, les enjeux de la mobilité ont été mis en évidence. Dans ce domaine, les jeunes sont pénalisés par les délais d'attente pour pouvoir passer leur permis de conduire : 6 à 8 mois en moyenne ! Cette situation est intenable pour les jeunes et les familles : elle constitue un frein à l'insertion professionnelle. Il ne sert à rien de mettre en œuvre des dispositifs en faveur des personnes si les services publics basiques ne sont pas assurés convenablement. Dans le domaine social et de la santé, le droit commun doit être également mobilisé pour combler les carences en matière d'emplois et de services dans les quartiers. L'État et les acteurs publics ont une responsabilité collective en la matière.



Métiers : quelles perspectives de recrutement d'ici 2030 ?



Jean FLAMAND

Département « Emploi –
Formation – Compétences »
- France Stratégie

Les métiers en 2030 : un exercice de prospective quantifiée et concertée

Quatrième exercice de prospective en la matière, les métiers en 2030 dresse un panorama chiffré des perspectives des métiers à l'horizon de 10 ans. Outil d'aide à la décision à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation mais aussi des entreprises et des citoyens, ce travail a été mené par France Stratégie et la Dares¹ en concertation avec des représentants des branches professionnelles, des administrations et des partenaires sociaux. Il s'agit de projections sans valeur prédictive destinées à identifier les difficultés potentielles et à éclairer les pouvoirs publics sur les actions à entreprendre en matière d'emploi. Les hypothèses retenues tiennent compte des grandes tendances observées dans le passé, des évolutions qui se dessinent sur le plan démographique, économique, technologique et environnemental et de l'impact attendu de la crise liée au COVID. Les projections ont été faites à l'échelle nationale. Une régionalisation est en cours de réalisation, pour une diffusion au cours de l'année 2022.

¹ Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques.

Pour apprécier les ressources en main d'œuvre et les besoins de recrutement à l'horizon 2030, la méthode consiste à quantifier, pour chaque métier, les emplois qui seront créés ou détruits et les postes qui seront laissés vacants par les départs en fin de carrière. Une partie des besoins sera satisfaite par les jeunes sortant de formation initiale mais un déséquilibre peut potentiellement apparaître entre l'offre et la demande dans certains métiers. Les postes à pourvoir pourront être comblés par des personnes en emploi venant d'autres métiers, des demandeurs d'emploi et des inactifs réintégrant le marché du travail mais aussi des immigrés arrivés sur le territoire français. L'attractivité relative des métiers sera déterminante pour équilibrer les flux entrants et sortants.

Pour assurer une cohérence d'ensemble, les projections de métiers s'appuient sur un scénario macroéconomique de référence issu d'une modélisation sectorielle de l'économie. Il permet à la fois de quantifier le nombre d'emplois et de métiers par secteur, sachant que le tissu économique est décomposé en 37 secteurs et que les emplois sont découpés en 83 métiers.

Trois scénarios alternatifs pour tenir compte des incertitudes

Dans les faits, un scénario de référence a été privilégié mais deux autres scénarios alternatifs ont été également explorés, un premier pour tenir compte des effets potentiels du COVID sur le long terme (distanciation sociale marquée), un second respectant la stratégie nationale bas carbone (objectifs atteints en 2030). Dans le scénario tendanciel, 1 million d'emplois seraient créés entre 2019 et 2030 dont 1,8 million chez les diplômés du supérieur. Les emplois de niveau inférieur ou égal au baccalauréat diminueraient en revanche de près de 800 000.

Sur le plan économique, le scénario « bas carbone » aurait plus d'effet (1,2 million d'emplois supplémentaires) notamment dans la construction du fait des investissements et des rénovations de bâtiments opérées. Les créations seraient moindres en revanche si les traces laissées par le COVID persistaient (800 000 emplois en plus d'ici 2030). Dans tous les cas, le marché du travail devrait progresser dans la décennie à venir.

En se basant sur le scénario de référence, les quatre métiers les plus créateurs d'emploi seraient, d'ici 2030, les ingénieurs informatiques, les infirmiers-sages-femmes, les aides-soignants et les cadres commerciaux (entre 110 000 et 115 000 chacun). Viendraient ensuite les aides à domicile (100 000) et les ouvriers qualifiés de la manutention (75 000), qui devanceraient les cadres des services administratifs et financiers et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (75 000 respectivement). Au final, les cadres du privé, les professions de la santé et des services à la personne seraient les métiers les plus créateurs d'emploi dans la décennie à venir. Dans le Top 15 des métiers qui recruteront le plus demain, quatre sont aujourd'hui surreprésentés parmi les habitants des QPV : les aides-soignants et les aides à domicile (métiers du « Care »), les ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention (e-commerce et uberisation).

760 000 postes à pourvoir chaque année du fait du dynamisme de l'emploi et des départs en fin de carrière

Pour chaque métier, la somme des créations nettes d'emplois et des départs en fin de carrière détermine le nombre de postes à pourvoir. Au niveau global, les postes à pourvoir s'établiraient à 760 000 chaque année, les départs à la retraite représentant 90 % du total. En considérant

les 15 métiers les plus pourvoyeurs d'emplois, trois catégories se démarquent :

- Les métiers qui créent peu ou pas d'emplois et dont les postes à pourvoir correspondent avant tout aux départs en fin de carrière : agents d'entretien, enseignants, conducteurs de véhicules, vendeurs et ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment.
- Les métiers dont la dynamique des effectifs contribue à hauteur d'au moins un quart aux postes à pourvoir : cadres administratifs, comptables et financiers, cadres commerciaux et technico-commerciaux, aides à domicile, aides-soignants, infirmiers-sages-femmes, ouvriers qualifiés de la manutention, médecins et techniciens de maintenance.
- Les métiers dont les créations d'emplois représentent plus de la moitié des postes à pourvoir : ingénieurs informatiques, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

Dans ce Top 15, six métiers sont surreprésentés parmi les habitants des quartiers prioritaires : les agents d'entretien, les aides à domicile, les conducteurs de véhicules, les aides-soignants, les ouvriers qualifiés de la manutention et les vendeurs. D'ici 2030, le métier qui offrira le plus de postes à pourvoir est celui d'agent d'entretien : près de 500 000 emplois, dont 95 % suite à des départs en fin de carrière !

Des déséquilibres élevés dans la plupart des métiers à forts besoins de recrutement

En confrontant les besoins de recrutement des employeurs en 2030 avec le vivier potentiel de jeunes en fin de formation, certains métiers font apparaître un déséquilibre vraisemblable entre les ressources en main d'œuvre et les postes à pourvoir. Certains besoins pourront être en partie comblés par des changements

de métiers, des entrées sur le marché du travail de personnes au chômage ou inactives ou des arrivées de personnes étrangères sur le territoire français mais les tensions risquent malgré tout d'être fortes pour certains métiers. Parmi les 15 métiers aux plus forts déséquilibres potentiels, neuf figurent dans le Top 15 des métiers aux plus forts besoins de recrutements : agents d'entretien et aides à domicile, conducteurs de véhicules, ouvriers qualifiés de la manutention, cadres commerciaux et de services administratifs, comptables et financiers, aides-soignants, ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment et enseignants. À un niveau plus fin, deux métiers devraient être tendus du fait d'un faible afflux de jeunes débutants, les employés de maison (dont font partie les agents de ménage) et les assistants maternels. Au regard des métiers concernés, la plupart sont surreprésentés parmi les habitants des QPV.

En nombre d'emplois, les métiers qui accueilleront le plus de jeunes débutants d'ici 2030 sont les vendeurs, les enseignants, les infirmiers-sages-femmes, les surveillants et professionnels de l'action culturelle et sportive, les professions paramédicales, les aides-soignants, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Dans le Top 15 des métiers qui recruteront le plus de jeunes en fin de formation dans la décennie à venir, 5 sont surreprésentés au sein de la population des QPV, en premier lieu les vendeurs, les aides-soignants et les services dans l'hôtellerie et la restauration.

À l'avenir, en ciblant sur les métiers surreprésentés parmi les habitants des quartiers prioritaires, les tensions pourraient s'accroître d'ici 2030 pour les aides-soignants et les assistants maternels. Des tensions pourraient également apparaître pour les agents d'entretien et les

ouvriers qualifiés de la manutention. La situation devrait au contraire s'améliorer pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, ainsi que pour les coiffeurs et esthéticiens.

Quatre catégories de métiers au regard des besoins et des ressources en main d'œuvre en 2030

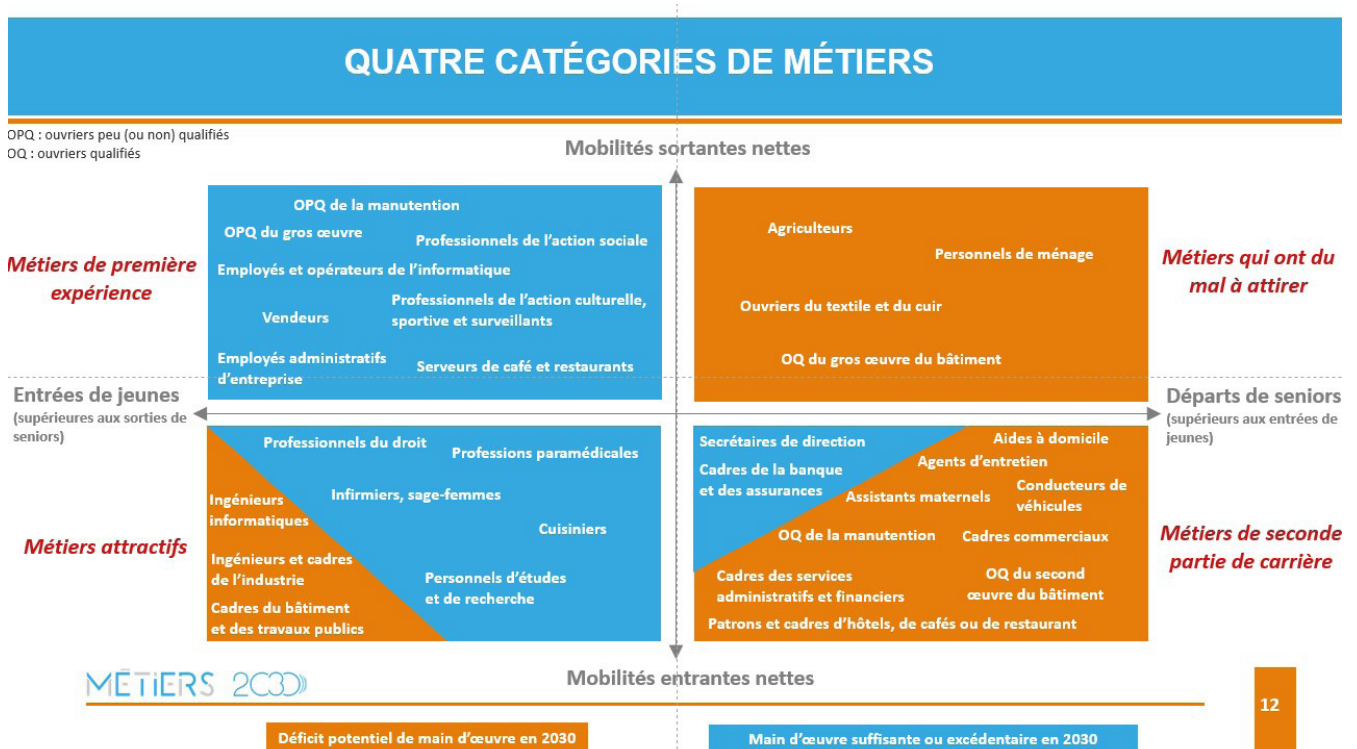
En croisant toutes les informations, la confrontation des besoins et ressources en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation² et de leur dynamisme à la fois démographique et économique. Le tableau page suivante reprend les principaux éléments, en mixant emplois qualifiés et peu qualifiés. En considérant là-aussi les métiers surreprésentés au sein des QPV, certains métiers peinent à attirer, notamment les personnels de ménage, avec un risque avéré de difficulté de recrutement dans les années à venir. Certains sont au contraire très attractifs comme les cuisiniers. Dans le cursus professionnel, quelques professions sont surtout exercées en début de carrière. Les vendeurs, les serveurs de café et de restaurant ou les ouvriers peu qualifiés de la manutention font partie de ces métiers de première expérience. À l'inverse, d'autres métiers sont plutôt considérés comme des métiers de seconde partie de carrière comme les agents d'entretien, les aides à domicile, les assistants maternels, les conducteurs de véhicules et les ouvriers qualifiés de la manutention. Tous ces métiers devraient rencontrer des difficultés accrues de recrutement dans les années à venir.

² Entrées sur le marché du travail et réorientations professionnelles.

Au terme de cet exposé, les QPV apparaissent comme des viviers d'emplois stratégiques pour le bon fonctionnement de l'économie, particulièrement pour les activités de services aux habitants. Le profil des emplois reste cependant peu qualifié. L'un des enjeux majeurs pour l'avenir des QPV et de leurs habitants est de leur offrir des perspectives de progression professionnelle, d'autant que les projections font apparaître une croissance des emplois pour les diplômés du supérieur et une diminution concomitante des emplois les moins qualifiés. En termes d'activités, les besoins concerneront majoritairement les services aux entreprises et les services d'éducation, de santé et d'action sociale, des secteurs vers lesquels il convient d'attirer les habitants des quartiers pour favoriser leur insertion professionnelle et satisfaire les besoins de recrutement de demain.

L'ensemble du rapport *Les métiers en 2030* est téléchargeable sur le site de la Dares :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-metiers-en-2030>



Le diaporama de la présentation se trouve pages 40 à 43.

Réponses de Jean FLAMAND - France
Stratégie

L'exercice de prospective Les métiers en 2030 inclut-il une vision des QPV à l'horizon 2030 ?

Une régionalisation des projections est en cours d'élaboration. Elle constituera une plus-value intéressante car la compétence emploi-formation est du ressort des Régions. Il ne sera pas possible de descendre à un niveau plus fin, pour des raisons notamment de secret statistique. Un focus a cependant été fait dans l'exposé sur les métiers surreprésentés dans les QPV. Les besoins seront importants dans la décennie à venir, avec une double difficulté : la faible attractivité et le faible niveau de qualification des métiers concernés.

« La prévision est difficile surtout lorsqu'elle concerne l'avenir » (Pierre DAC) : l'exercice est-il fiable ? Ne sous-estime-t-il pas l'impact des transitions qui vont bouleverser les activités et les métiers ?

L'exercice prospectif mené n'est pas une prévision mais une projection basée sur des tendances et hypothèses. Il définit une trajectoire pour mieux se préparer et anticiper l'avenir. L'exposé du matin présente le scénario de référence. La prise en compte de la stratégie bas-carbone conduit à des résultats différents. L'impact économique serait plus important en termes d'emploi, du fait notamment des investissements dans le bâtiment (construction neuve, rénovation thermique et adaptation énergétique des bâtiments...). Les métiers qualifiés du second œuvre du bâtiment seraient dynamisés. D'autres secteurs bénéficieraient aussi des transitions, en particulier dans le domaine de l'alimentation, des mobilités ou de l'énergie. Cette économie verte aurait des effets bénéfiques



sur le marché du travail, en offrant des perspectives nouvelles et attractives. La mutation est déjà engagée : certains métiers doivent s'adapter et évoluer en compétences pour faire face aux enjeux environnementaux (pose de panneaux photovoltaïques...). L'évolution de ces activités suscite en parallèle un boom des créations de micro-entreprises dans le domaine du bâtiment, un point à relier à la question des auto-entrepreneurs évoquée dans les QPV.

Les projections mettent en lumière des besoins importants dans le domaine des soins à la personne. Si la sphère enfance et petite-enfance est attractive auprès des jeunes, ce n'est absolument pas le cas pour les personnes âgées. Comment changer l'image de ces métiers et que faire concrètement sur le terrain pour attirer les jeunes vers ces métiers en tension ?

L'enjeu est essentiel compte-tenu des évolutions démographiques attendues. Les besoins seront très importants pour les métiers d'aide-soignant et d'aide à domicile dont la profession est très souvent occupée par des femmes. La crise sanitaire a montré le rôle essentiel de ces métiers : les personnes étaient en première ligne sur le front du COVID ! Cette prise de conscience a conduit à revaloriser les salaires et les conditions de travail mais beaucoup reste sans doute à faire pour attirer des jeunes et des moins jeunes. Comment susciter des vocations pour ces métiers dont la mission d'utilité sociale ne laisse aucun doute ? La crise sanitaire a impacté d'autres professions, en particulier celles dans l'hôtellerie et la restauration. Le secteur s'est subitement arrêté du fait de la crise et les professionnels ont du mal aujourd'hui à

recruter du personnel du fait des niveaux de salaires et des conditions de travail (fragmentation des horaires, travail le soir et le week-end...). Les métiers de la manutention attirent davantage car les horaires sont plus compatibles avec la vie quotidienne des salariés.

Les métiers des travailleurs sociaux manquent d'attractivité. Une campagne nationale est engagée aujourd'hui pour changer l'image et attirer des personnes. Pourquoi n'apparaissent-ils pas dans le diaporama ?

L'étude s'appuie sur une nomenclature agrégée en 83 postes. Les travailleurs sociaux sont noyés dans les professionnels de l'action sociale. Métiers de première expérience car exercés au départ surtout par des jeunes (peu de reconversions professionnelles), ils ne ressortent pas comme des métiers à fortes difficultés de recrutement. Ça ne veut pas dire pour autant qu'ils sont attractifs ! Dans le domaine du bâtiment, par exemple, les ouvriers peu qualifiés du gros œuvre ressortent dans l'analyse comme des métiers dont les difficultés de recrutement ne devraient pas s'accroître dans les années à venir. Or, on sait que les entreprises peinent à trouver des salariés pour exercer ce type de métier aujourd'hui. L'annexe du rapport Les métiers en 2030 permet d'affiner l'analyse pour chaque profession, en particulier ceux concernant les professionnels de l'action sociale. En première lecture, l'offre devrait satisfaire la demande à l'horizon 2030.

Ne vaudrait-il pas mieux privilégier les compétences plutôt qu'une approche par les métiers ?

L'exercice d'un métier exige des compétences techniques mais aussi des compétences générales et transversales. Le niveau de diplôme ne suffit pas, même si souvent il fait référence auprès des employeurs. Les compétences sont importantes car ce sont elles qui favorisent les passerelles et l'insertion professionnelle sur le marché du travail. Elles constituent le maillon le plus pertinent pour les reconversions. Il est en revanche difficile statistiquement de les appréhender. Un travail a été entrepris en 2021 entre France Stratégie et Pôle Emploi pour définir une cartographie des compétences par métier. L'exercice Les métiers en 2030 s'y référera pour faire des projections mais le processus est très compliqué.

Existe-t-il des tensions sur des métiers à haut niveau de qualification ?

Certains métiers sont attractifs mais peinent pourtant à recruter. C'est le cas en particulier des professions dans l'informatique. Ces métiers, dont le niveau de diplôme est souvent élevé, sont majoritairement occupés par des jeunes hommes. Il faudrait sans doute mener un travail auprès des femmes pour les attirer dans ce type de profession. Une meilleure parité pourrait ainsi lever les difficultés au recrutement. Sur le plan scientifique, les filles ont souvent de meilleurs résultats que les garçons : s'autocensurent-elles pour exercer ce type de métier dans l'informatique ? Il faut changer leur regard en la matière.

Le mot de la fin

Tous ces éléments constituent des points de repère précieux. Le premier travail pour attirer des jeunes vers les métiers en tension et/ou peu attractifs à leurs yeux est d'agir dès le collège et le lycée pour changer l'image et bien orienter les élèves. Le rôle des enseignants et des personnels d'orientation est crucial en la matière. C'est à l'école que se prépare l'avenir des jeunes, il en va de la responsabilité de l'Education Nationale.

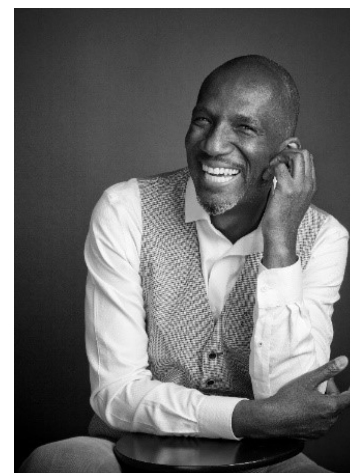
Table ronde : (re)dynamiser les QPV par l'économie

Animation : Harry ELIEZER

Intervenants :

- » **Isabelle BREVILLE**
Présidente de l'Association des Professionnels de la Relation Clients (APRC)
- » **Cédric MARCHALANT**
Directeur de la Régie de quartier du Chemin Vert
- » **Véronique CARRION**
Directrice générale, cofondatrice de Cuisine mode d'emploi(s) avec Thierry MARX
- » **Laurence CUENIN**
Responsable « Création et entrepreneuriat Normandie » - BPI France
- » **Farouk REDOUANE**
Chef de projet CitéLabs – Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)

La table ronde va traiter de la (re)dynamisation des quartiers prioritaires, sachant qu'il y a déjà beaucoup de dynamisme dans les QPV. Pour traiter de cette thématique, 5 intervenants ont été conviés du fait de leurs activités et de leurs expériences dans les quartiers. Le casting a été constitué en englobant différentes facettes de l'économie et de l'emploi dans les quartiers : la promotion de métiers pour redonner envie et attirer des personnes en recherche d'emploi, la détection et l'accompagnement de créateurs d'entreprises, l'exercice de métiers dans la sphère de l'insertion et la formation de publics éloignés de l'emploi. Un chef d'entreprise issu d'un QPV devait également participer mais, l'un de ses salariés ayant attrapé le COVID, il a dû le remplacer en dernière minute. La diversité et la complémentarité des intervenants a permis de croiser les regards et les points de vue. Plusieurs questions ont été abordées.



Harry ELIEZER

Harry Consulting

*Animateur
de la table ronde*

Le fait d'habiter dans un QPV constitue-t-il un frein pour trouver un emploi ?

Les critères de recrutement évoluent dans le monde professionnel. Le diplôme est important mais ce sont surtout les compétences qui, demain, vont orienter les choix. La qualification et la certification primeront sur le cursus scolaire. Le savoir-être, l'envie, la motivation et la capacité à se projeter dans un avenir professionnel sont également des éléments déterminants. Le fait d'habiter dans un quartier prioritaire n'est pas stigmatisant pour les employeurs. Ce qui compte, c'est l'appétence des personnes et les entreprises sont prêtes à les former pour leur permettre d'être plus efficaces dans leur travail. Les habitants des QPV ont parfois des barrières mentales qui réfrèntent leurs ambitions : ils n'imaginent pas pouvoir progresser professionnellement. Il est donc important d'organiser des rencontres entre les entreprises et les personnes en transition pour leur redonner confiance et ouvrir le champ des possibles. Côté créations d'entreprises, de plus en plus d'entrepreneurs sont accompagnés dans les QPV. Le défi est double : aller au-devant et accompagner les créateurs pour qu'ils puissent péren-

niser et faire fructifier leurs entreprises, ce qui suppose de les mettre en relation avec les bonnes personnes et les bons dispositifs. L'objectif est de les mener sur le bon chemin, pour leur montrer que le projet est viable et crédible !

Comment peut-on vaincre les complexes et développer la confiance des habitants des QPV ?

Une première piste est celle des « ambassadeurs de quartiers ». Il faut identifier des personnes en situation de réussite qui accepteraient d'aller au-devant des habitants mais aussi en dehors des QPV pour donner envie et porter l'image. Leur rôle consisterait à partager leurs expériences et échanger avec des personnes pour les motiver et leur montrer qu'un tel chemin est aussi possible pour elles. Une deuxième piste, plus fondamentale, consiste à changer notre attitude et notre regard à l'égard des habitants des quartiers. Les personnes à l'écart de l'emploi ont souvent des parcours de vie difficiles. Elles manquent par conséquent de visibilité et de perspectives sur leur avenir. Pour leur redonner confiance, il faut les écouter davantage et accueillir leurs attentes et leurs désirs, ce qui suppose de revisiter les méthodes d'accompagnement. Il faut les mener là où elles ont envie d'aller, en suscitant des rencontres avec des employeurs potentiels susceptibles de leur faire découvrir des métiers auxquels elles ne pensaient pas. Il faut également valoriser leurs parcours de vie personnelle et professionnelle. Un échec doit être perçu comme une expérience et non comme une dévalorisation de soi-même. Il faut aider les personnes à relire et capitaliser l'expérience de leurs échecs pour leur redonner confiance et gagner en estime de soi. L'accompagnement n'est pas que professionnel !

Comment favoriser l'accès aux dispositifs et à l'information dans les QPV ?

La présence sur le terrain est essentielle. Il faut se faire connaître, aller vers les personnes pour créer du lien. Si le contact passe, le bouche-à-oreille fera le nécessaire. Il faut être visible auprès des gens. L'utilisation de bus colorés peut être une bonne méthode pour attirer l'attention : leur venue permet d'aller au-devant des personnes, ce qui est parfois plus efficace qu'un bureau en résidence dans le quartier. La mise à disposition d'outils numériques est également utile, surtout auprès des autres partenaires qui interviennent dans les QPV. La promotion des dispositifs doit être assurée et relayée par les différents acteurs des quartiers pour mieux partager l'information. Il ne faut pas y aller en ordre dispersé. Les quartiers doivent s'envisager comme des écosystèmes. L'organisation de manifestations comme les forums de l'emploi sont des prétextes pour attirer des flux de publics et susciter, par effet ricochet, des rencontres et des échanges. En matière de formation, l'organisation de sessions au sein des quartiers prioritaires facilite le recrutement des personnes intéressées.

D'une manière générale, les dispositifs de la politique de la ville sont souvent cantonnés au périmètre des quartiers, ce qui freine le recrutement en dehors des QPV. Or, les publics en difficulté n'habitent pas tous dans des quartiers prioritaires ! La précarité existe ailleurs en ville mais aussi en milieu rural et périurbain, avec des contraintes accrues en matière de mobilité : ces territoires ne bénéficient pas de dispositifs aussi aboutis que dans les QPV. La discrimination positive a parfois des effets pervers.

Quelle place peut jouer la formation dans l'insertion et la progression professionnelle des habitants des QPV ?

L'offre et les moyens alloués à la formation sont importants dans les quartiers. En général, toutes les demandes sont acceptées. En revanche, toutes les enveloppes ne sont pas dépensées : l'offre est plus importante que la demande. Il n'est pas possible de forcer les gens à se former ! Il faut tenir compte des besoins, des attentes mais aussi des difficultés des personnes. En effet, il n'est pas toujours facile de se former quand on est parent solo : il faut pouvoir dégager du temps et se déplacer si le lieu de formation est éloigné du QPV. Les freins sont réels pour une partie de la population.

La formation est un levier pour recruter des personnes dans les métiers en tension mais les centres de formation ont du mal à faire le plein. La situation tend à se crispier, ce qui n'est pas de bon augure pour faire face aux besoins de demain. Comment attirer les jeunes et les moins

jeunes vers ces métiers pour éviter une pénurie de main d'œuvre ? Sur le terrain, le rôle des animateurs est d'aider les personnes à bien discerner leur métier et à les orienter vers les bons centres de formation pour bien se préparer et être le plus opérationnel possible une fois en emploi. Là aussi, la dynamique de réseaux est essentielle.

Une question de fond : est-il opportun d'orienter si tôt les jeunes vers des filières qui vont être déterminantes sur leurs parcours professionnels futurs ? Il faut leur laisser le temps de discerner ce qu'ils ont envie de faire. Il ne faut pas les enfermer trop tôt dans des choix qu'ils auront du mal à transcender mais leur donner la possibilité de se réorienter à tout moment en fonction de leurs besoins et de leurs envies. Dans la scolarité des jeunes, toute occasion est bonne pour leur faire découvrir des métiers, des domaines d'activité qui vont les éveiller et peut-être leur donner goût à une future profession. Les stages de troisième ont cette visée en fin de collège.



La formation est un bon outil pour rebondir et changer de voie tout au long de sa vie, à condition de proposer des formules souples pour ne pas trop entraver la vie quotidienne des personnes. Il n'est pas facile de retourner à l'école quand on est adulte, surtout si le passé scolaire est douloureux. Les formules en alternance permettent par exemple de suivre une formation tout en maintenant une activité professionnelle, ce qui est à la fois plus facile et plus efficace pour changer de métier et se reconverter. Il faut plutôt privilégier des sessions courtes pour éviter des cursus trop longs et cibler des formations pratiques pour que les personnes puissent acquérir des savoir-faire opérationnels. L'apprentissage par le faire va progressivement prendre le pas sur l'apport descendant des connaissances. Le métier de formateur va devoir évoluer et s'adapter en conséquence, en adoptant une positive attitude pour donner goût et envie aux personnes qui se forment. Leur rôle est essentiel pour motiver et emmener les élèves à la performance.

Malgré les efforts déployés par les employeurs pour recruter des personnes, pourquoi le taux d'emploi reste-t-il si bas dans les quartiers prioritaires ? Pourquoi la rencontre ne se fait pas ?

La rencontre se fait mais elle est sûrement insuffisante. Dans les faits, il ne suffit pas de mettre en relation employeurs et demandeurs d'emploi pour que ça matche tout de suite. Dans les QPV, beaucoup de personnes ont eu des parcours de vie difficiles, ce qui ne facilite pas leur retour à l'emploi. Il faut prendre en considération ces freins périphériques. L'insertion en entreprise suppose un accompagnement au-delà de la simple signature du contrat pour s'assurer que la personne est bien dans son poste et apporter, le cas échéant, les

ajustements nécessaires. Les difficultés de recrutement doivent pousser les entreprises à être plus attentives à leurs salariés, au risque de les perdre. La période est propice à un changement de fond sur la manière de faire. Le coaching est très important en entreprise, un rôle qui peut être assigné à des tuteurs dont la mission est d'accompagner individuellement les salariés et de leur rappeler les règles de vie au sein de la structure. Les tuteurs contribuent à la politique d'accueil des entreprises et de leurs employeurs.

Comment pérenniser et faire grandir l'activité des entrepreneurs dans les QPV ?

Il existe en Normandie un dispositif efficace qui s'appelle « Ici, je monte ma boîte » qui propose un accompagnement sur 3 ans des créateurs et repreneurs d'entreprise. Il existe des dispositifs propres aux QPV comme « entreprendre dans les quartiers : libérer tous les potentiels ! » porté par BPI France Le Lab. Des sessions de formation sont organisées auprès des futurs créateurs de façon à les aider à affiner leur projet et à leur donner les clefs de la réussite, puis un suivi est assuré pour une période de 6 mois pour les aider à se lancer et les accompagner en début de vie de l'entreprise. À l'usage, la durée d'accompagnement est sans doute insuffisante car les publics des quartiers sont plus vulnérables face aux risques. Un suivi personnalisé sur une plus longue période leur permettrait peut-être de mieux faire face aux difficultés (concurrence, accidents de la vie et professionnels, contraintes de financements...) et, par là-même, de mieux pérenniser leur entreprise. La difficulté, pour un auto-entrepreneur, est de trouver du temps pour se former en début de projet, ce qui suppose d'organiser des sessions plutôt courtes. Elles doivent par ailleurs être percutantes pour bien for-

mer les créateurs et leur fournir les outils nécessaires à la bonne marche de leur entreprise. Dans le cursus BPI France, la mobilisation des acteurs publics et privés permet de dispenser des formations et d'accompagner gratuitement les porteurs de projets, ce qui constitue un réel atout du fait des budgets souvent limités des personnes. Des marges de progrès sont cependant possibles, car beaucoup d'entrepreneurs des quartiers prioritaires ont le sentiment d'avoir manqué de conseil pour mettre en place leur projet. La diversité des structures d'accompagnement induit par ailleurs un manque de visibilité de l'offre et, par effet domino, une sous-utilisation du potentiel existant. Les outils existent mais une meilleure rationalisation serait sans doute souhaitable pour notamment toucher les entrepreneurs hors des radars.



Créer de l'emploi est important mais n'est pas une finalité en soi. Dans les territoires pauvres, comment créer de l'activité socialement utile, pas rentable et qui n'intéresse pas les entreprises mais qui peut fondamentalement changer la vie des habitants ?

Les débats du matin ont surtout porté sur l'emploi privé répondant aux besoins des entreprises mais il existe en effet une sphère non marchande, celle des services publics dont la finalité est d'améliorer la vie quotidienne des habitants. Les politiques publiques engagées dans les quartiers prioritaires visent à renforcer ces services en réimplantant notamment les emplois publics ou en dynamisant le tissu associatif. Les expériences « territoires zéro chômeur longue durée » ouvrent une nouvelle manière de faire. Le principe consiste à rediriger les budgets publics issus des coûts de la privatisation d'emploi pour financer les emplois manquants tout en garantissant de bonnes conditions de travail. L'expérience positive sur Colombelles montre que c'est possible !

Comment insérer les personnes très à l'écart de l'emploi ?

Initié à Caen par Le Dôme et l'Association des Amis de Jean Bosco (AAJB), le projet expérimental « territoires partagés » cherche à favoriser l'insertion des personnes peu ou pas qualifiées les plus à l'écart de l'emploi. Complémentaire des dispositifs déjà existants, il vise à remettre sur pied, par l'expérience et la confiance en soi, des personnes accidentées de la vie et humainement très abîmées. L'insertion n'est pas immédiate et demande un long temps d'accompagnement car il faut prendre du temps pour se rétablir et reprendre confiance en soi. Les temporalités de l'entreprise, de l'accès à l'emploi et des parcours de vie ne sont pas les mêmes : il faut en tenir compte dans les dispositifs. Dans une logique de transition, il faut imaginer de nouvelles formes d'accompagnement pour prendre en considération les situations de plus en plus complexes des personnes. L'imagination et la coopération permettront de trouver collectivement les solutions.



La teneur du séminaire peut se résumer en quatre lettres : CQFD, ce qu'il fallait démontrer ! La matinée a mis en effet le doigt sur un sujet crucial pour l'avenir des quartiers et de leurs habitants, celui de l'économie et de l'emploi. En 2019, le précédent séminaire avait traité du vieillissement de la population dans les QPV : il y a réellement eu un avant et un après. Sur Caen la mer, la rencontre a changé l'image des quartiers prioritaires qui étaient perçus comme des viviers de jeunes et de familles avec enfants. Or, une part importante de la population est âgée et ne bénéficie pas d'actions particulières. Cette prise de conscience a conduit à intégrer la question du vieillissement et celle de l'isolement des seniors dans les feuilles de route des QPV que les services de la Ville de Caen ont élaborées l'an passé. Ce type de rencontres est donc important pour les élus en charge de l'élaboration des politiques publiques.

Accompagner les grandes politiques publiques en matière d'urbanisme et de mobilité

Mais que peut-on faire en matière d'économie et d'emploi ? L'action des élus en la matière est double. Ils peuvent d'abord intervenir en accompagnant les grandes politiques publiques en matière, par exemple, d'urbanisme et de mobilité. Comme l'ont montré les statistiques ce matin, les opérations de renouvellement urbain produisent leurs effets et apportent des améliorations. La mise en service de nouvelles lignes de tramway favorise la mobilité et le désenclavement des quartiers prioritaires desservis.

Les élus peuvent ensuite mettre en place des actions concrètes. Le séminaire précédent sur le vieillissement de la population a conduit à des actions pratico-pratiques en faveur des seniors des QPV. En matière d'économie et d'emploi, deux axes peuvent être d'ores et déjà esquissés.

Sophie SIMONNET

*Adjointe au Maire de Caen
en charge de la Participation
citoyenne, Proximité,
Vie associative et
Politique de la Ville*

*Conseillère départementale
du Calvados*



Aller au-devant des invisibles en changeant les pratiques

Le premier concerne les « invisibles ». La situation est paradoxale : les entreprises ont en effet du mal, d'un côté, à recruter du monde alors que les habitants des quartiers peinent, de l'autre côté, à trouver un emploi. Comment satisfaire les besoins des uns et des autres ? La solution consiste à aller à la recherche des invisibles, pour les toucher et les accompagner vers l'emploi. Cela suppose de revisiter les manières de faire, en allant dans des lieux inhabituels auxquels on ne pense pas. Il faut également accepter de travailler des jours différents (le WE) et à des horaires parfois tardifs pour avoir des chances de rencontrer les personnes. Tous les acteurs des quartiers sont concernés !

Changer l'image des quartiers, des habitants et des métiers

Le second axe concerne l'image des quartiers mais aussi des habitants et des métiers. Cette question de l'image est fondamentale et chacun peut, dans son action quotidienne, contribuer à la changer. Les réussites dans les quartiers doivent être valorisées en s'appuyant notamment sur cette bonne idée des ambassadeurs. Côté métiers, il faut également changer leur

image pour les rendre attractifs, par le biais des stages et de l'orientation aux différentes étapes de la vie scolaire. Les stages de 3ème au collège ne suffisent pas : il faut promouvoir les stages tout au long de la scolarité et même tout au long de la vie pour favoriser la découverte de nouveaux métiers. Il faut promouvoir l'ouverture des possibles !

Voilà quelques éléments de réflexion à chaud. Merci à Harry ELIEZER pour son animation, à tous les intervenants pour leurs éclairages opportuns et pour toutes les personnes présentes à cette rencontre. Une fois de plus, ce séminaire va faire bouger les lignes dans les quartiers.

Merci à toutes et à tous !



PROFIL DU TISSU ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI DANS LES QPV



TRISTAN CAPRON

CHARGÉ D'ÉTUDES ÉCONOMIQUES À L'AUCAME

LE POIDS ÉCONOMIQUE DES QPV



Les QPV c'est :

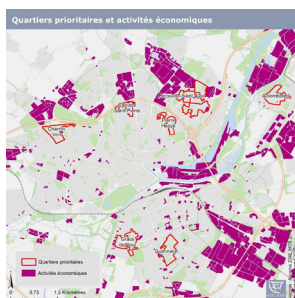
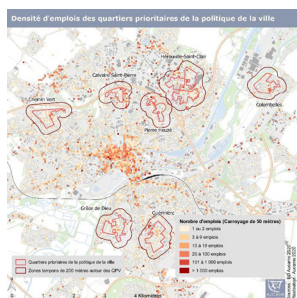
- 10% de la population de Clm
- 3% du tissu d'établissements
- 1% de l'emploi total

- En premier lieu, des espaces résidentiels (faibles concentrations d'entreprises et d'emplois).
- Les QPV de Colombelles et d'Hérouville Saint-Clair revêtent cependant un rôle local structurant.

En 2018 :

- 660 établissements
- 1 580 emplois

LE POIDS ÉCONOMIQUE DES QPV



Plusieurs QPV localisés en proximité de fortes concentrations d'emplois.

Dans les « zones tampons » de 200 m :

- 2 x plus d'établissements localisés
- 1 230 établissements (2 % / Clm)
- 6 x plus d'emplois
- 9 120 emplois (6 % / Clm)

In fine, QPV + zones tampons :
1 890 établissements (9 % / Clm)
10 700 emplois (7 % / Clm)

LE POIDS ÉCONOMIQUE DES QPV

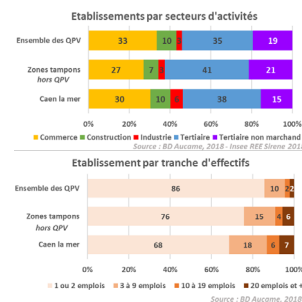
- Une sous densité d'établissements et d'emplois marquée
Etab. / 1 000 hab. : 24 dans les QPV / 80 sur Clm
Empl. / 1 000 hab. : 58 dans les QPV / 537 sur Clm

- Des entreprises tournées vers des **activités présentes**, en réponse à des besoins de proximité (commerces de détail et services à la personne)

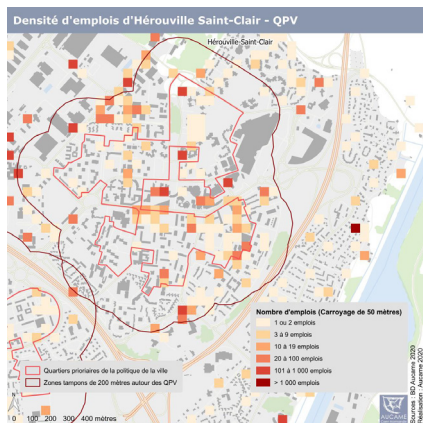
- Des établissements **plus « petits »**
< 3 emplois : 90 % dans les QPV / 70 % sur Clm

- Des établissements **plus « jeunes »**
< 2 ans : 40 % dans les QPV / 23 % sur Clm

- Une proportion conséquente de **travailleurs indépendants** dans l'emploi (auto-entrepreneurs).
30 % dans les QPV / 4 % sur Clm



FICHE QUARTIER – HÉROUVILLE SAINT-CLAIR



QPV / Ens. des QPV

230 établissements
590 emplois

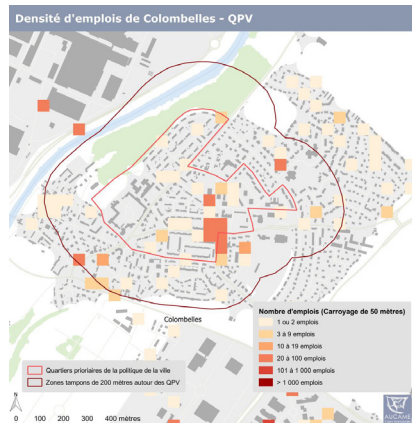
- Surreprésentation : Tertiaire non marchand (+ 8 pts)
Ets de 10 à 19 emplois (+ 11 pts)
Ets > 8 ans (+ 13 pts)
- Création d'Ets (+ 8 pts / Clm)

Zone tampon / Ens. des ZT

375 établissements
3 900 emplois

- Surreprésentation : Industrie (+ 11 pts)
Tertiaire (+ 6 pts)

FICHE QUARTIER – COLOMBELLES



QPV / Ens. des QPV

60 établissements
210 emplois

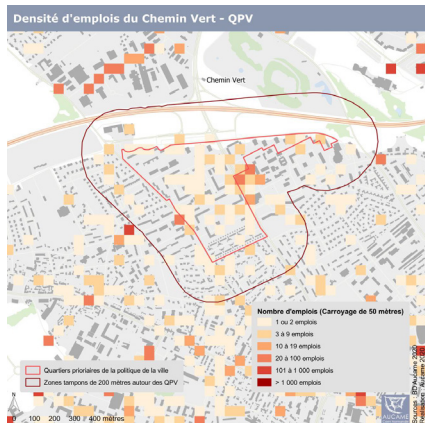
- Surreprésentation : Construction (+ 7 pts)
Ets > 20 emplois (+ 34 pts)
Ets > 8 ans (+ 25 pts)
- Taux d'implantation par transfert (+ 5 pts / Clm)

Zone tampon / Ens. des ZT

45 établissements
160 emplois

- Surreprésentation : Construction (+ 6 pts)
Travailleurs indép. (+ 9 pts)

FICHE QUARTIER – CHEMIN VERT



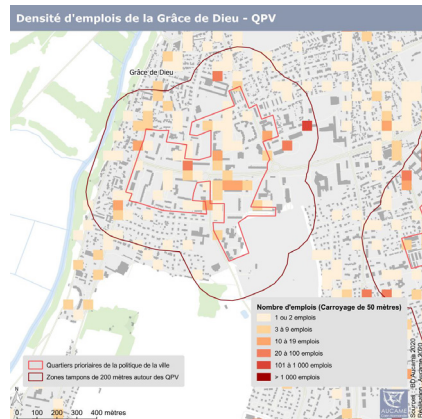
QPV / Ens. des QPV
85 établissements
110 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire (+ 7 pts)
Construction (+ 5 pts)
Ets de 1 ou 2 emplois (+ 41 pts)
Ets > 8 ans (+ 14 pts)
Travailleurs indép. (+ 36 pts)
➤ Création d'Ets (+ 18 pts/Cim)

Zone tampon / Ens. des ZT
100 établissements
250 emplois

➤ Surreprésentation
Tertiaire (+ 12 pts)
Travailleurs indép. (+ 21 pts)

FICHE QUARTIER – GRÂCE DE DIEU



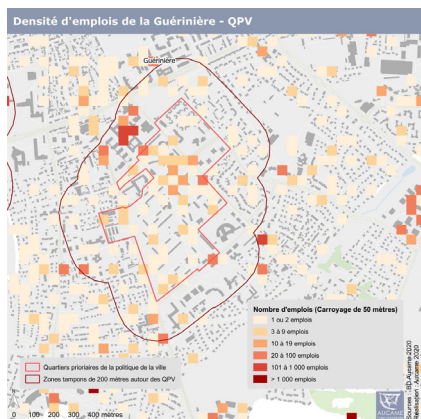
QPV / Ens. des QPV
80 établissements
170 emplois

➤ Surreprésentation :
Construction (+ 5 pts)
Ets de 1 ou 2 emplois (+ 5 pts)
et de 3 à 9 emplois (+ 12 pts)
Ets < 2 ans (+ 13 pts)
➤ Création d'Ets (+ 15 pts/Cim)

Zone tampon / Ens. des ZT
90 établissements
330 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire non marchand (+ 7 pts)
Construction (+ 4 pts)
Travailleurs indép. (+ 9 pts)

FICHE QUARTIER – LA GUÉRINIÈRE



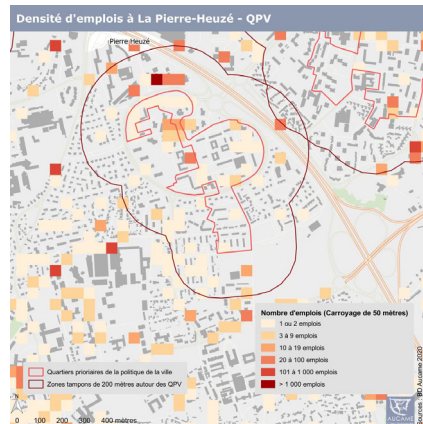
QPV / Ens. des QPV
110 établissements
200 emplois

➤ Surreprésentation :
Industrie (+ 4 pts)
Tertiaire (+ 3 pts)
Ets de 1 ou 2 emplois (+ 14 pts)
et de 3 à 9 emplois (+ 17 pts)
Ets < 2 ans (+ 6 pts)
Travailleurs indép. (+ 10 pts)
➤ Création d'Ets (+ 5 pts/Cim)

Zone tampon / Ens. des ZT
230 établissements
1 110 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire non marchand (+ 4 pts)
Travailleurs indép. (+ 6 pts)

FICHE QUARTIER – PIERRE-HEUZÉ



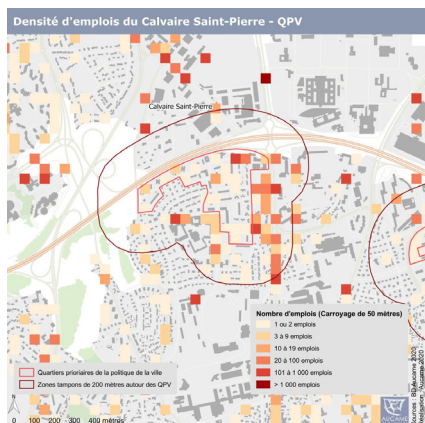
QPV / Ens. des QPV
35 établissements
45 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire (+ 14 pts)
Ets de 1 ou 2 emplois (+ 36 pts)
Ets < 2 ans (+ 21 pts)
Travailleurs indép. (+ 39 pts)
➤ Création d'Ets (+ 42 pts/Cim)

Zone tampon / Ens. des ZT
130 établissements
1 640 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire non marchand (+ 54 pts)

FICHE QUARTIER – CALVAIRE SAINT-PIERRE



QPV / Ens. des QPV
60 établissements
265 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire (+ 11 pts)
Ets > 20 emplois (+ 28 pts)
Ets > 8 ans (+ 15 pts)
➤ Création d'Ets (+ 7 pts/Cim)

Zone tampon / Ens. des ZT
260 établissements
1 720 emplois

➤ Surreprésentation :
Tertiaire (+ 27 pts)

LES HABITANTS DES QPV FACE À L'EMPLOI



JEAN-PHILIPPE BRIAND

DIRECTEUR ADJOINT DE L'AUCAME

LECTURE DES STATISTIQUES

LES DONNÉES STATISTIQUES SONT PRODUITES
À L'ÉCHELLE EXACTE DES QPV

UNE COMPARAISON SYSTÉMATIQUE EST FAITE
AVEC LES HABITANTS DE CAEN LA MER
ET CEUX DES
QPV FRANÇAIS DANS LEUR ENSEMBLE

65 % DES HABITANTS DES QPV TRAVAILLENT !!!



VERRE À
MOITIÉ VIDE



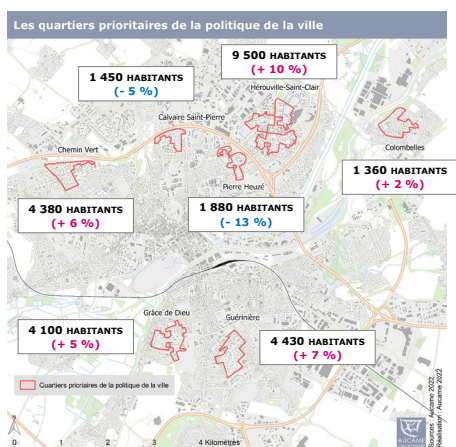
VERRE À
MOITIÉ PLEIN

35 % DES ACTIFS DES QPV SONT AU CHÔMAGE

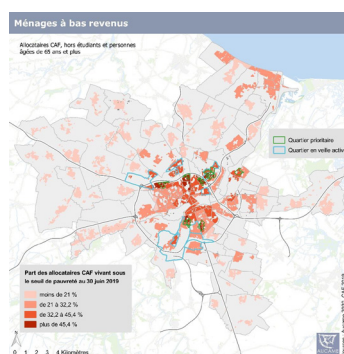


**TOTAL QPV
CAEN LA MER**
POPULATION 2018
27 100 HABITANTS
ÉVOLUTION 2013-2018
(+ 5 %)

**10 % DE LA
POPULATION
DE CAEN LA MER
VIT DANS UN QPV**



**SANS PRESTATIONS SOCIALES, LES DEUX-TIERS DES HABITANTS DES QPV
VIVRAIENT EN DESSOUS DU SEUIL DE PAUVRETÉ**



TAUX DE BAS REVENUS

CAEN LA MER : 21 %
CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV
. TOTAL : 64 %
FRANCE - ENSEMBLE QPV : 62 %

TAUX DE PAUVRETÉ

CAEN LA MER : 14 %
CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV
. TOTAL : 45 %
FRANCE - ENSEMBLE QPV : 44 %

Source : INSEE, FiloSofI - CAF du Calvados



**DEUX HABITANTS SUR CINQ EN ÂGE DE TRAVAILLER OCCUPENT
UN EMPLOI**

TAUX D'EMPLOI

CAEN LA MER : 59 %
CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV
. TOTAL : 39 %
. HOMMES : 42 %
. FEMMES : 37 %
. ÉTRANGERS : 32 %

FRANCE - ENSEMBLE QPV : 41 %



TAUX DE CHÔMAGE

CAEN LA MER : 14 %
CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV
. TOTAL : 34 %
FRANCE - ENSEMBLE QPV : 35 %

**USAGE DES TRANSPORTS
EN COMMUN POUR
ALLER TRAVAILLER**

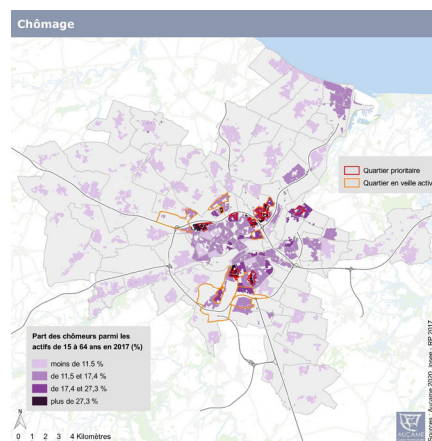
CAEN LA MER : 10 %
QPV CAEN LA MER : 27 %
QPV FRANCE¹ : 16 %

¹ VALEUR MÉDIANE DES 100 DÉPARTEMENTS



UN ACTIF SUR TROIS AU CHÔMAGE

Source : INSEE, Recensement de la population 2017



UN SALARIÉ SUR QUATRE EN SITUATION DE PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE

EMPLOIS PRÉCAIRES

CAEN LA MER : **18 %**
 CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV :
 . TOTAL : **27 %**
 . DONT FEMMES : **26 %**
 . ÉTRANGERS : **40 %**
 FRANCE - ENSEMBLE QPV : **23 %**



TEMPS PARTIEL

CAEN LA MER : **19 %**
 CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV :
 . TOTAL : **31 %**
 FRANCE - ENSEMBLE QPV : **26 %**

POPULATION SANS DIPLÔME

CAEN LA MER : **20 %**
 QPV CAEN LA MER : **46 %**
 QPV FRANCE¹ : **47 %**

¹ VALEUR MÉDIANE DES 100 DÉPARTEMENTS



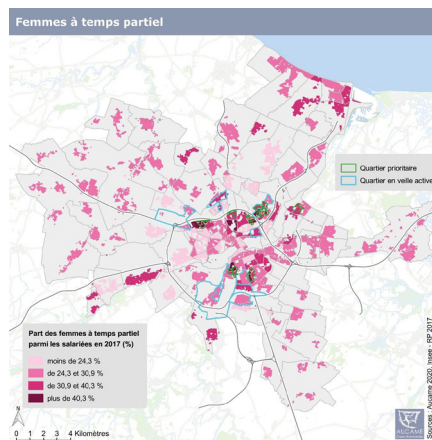
FAMILLES MONOPARENTALES

CAEN LA MER : **18 %**
 QPV CAEN LA MER : **40 %**
 QPV FRANCE¹ : **32 %**

¹ VALEUR MÉDIANE DES 100 DÉPARTEMENTS

UN ACTIF AYANT UN EMPLOI SUR TROIS À TEMPS PARTIEL

Source : INSEE, Recensement de la population 2017



LES 10 PROFESSIONS LES PLUS FRÉQUEMMENT EXERCÉES DANS LES QPV EN FRANCE



	PART DANS LES QPV	RATIO QPV / FRANCE
AGENTS D'ENTRETIEN	12,8 %	2,7
CUISINIERS	6,4 %	3,8
CONDUCTEURS DE VÉHICULES	4,7 %	1,5
VENDEURS	4,1 %	1,2
AIDES À DOMICILE / AIDES MÉNAGÈRES	3,9 %	1,9
AGENTS DE GARDIENNAGE ET DE SÉCURITÉ	3,4 %	3,6
EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION	3,3 %	1,9
AIDES-SOIGNANTS	3,2 %	1,2
OUVRIERS NON QUALIFIÉS DE LA MANUTENTION	3,0 %	2,1
OUVRIERS QUALIFIÉS DE LA MANUTENTION	3,0 %	1,6

Source : INSEE, Enquêtes Emploi (EE) en continu 2017-2019



MOINS DE CHÔMEURS DANS LES QPV

DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIES ABC

CAEN LA MER :
 . **25 850 DEFM** EN 2021,
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **STABLE**
 CAEN LA MER - ENSEMBLE QPV :
 . **4 550 DEFM** EN 2021,
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **- 8 %**
 . PART DES HOMMES : **53 %**
 FRANCE - ENSEMBLE QPV : **+ 1 %**



DEMANDEURS D'EMPLOI DE MOINS DE 26 ANS

CAEN LA MER :
 . **18 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **- 7 %**
 CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV :
 . **15 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **- 9 %**
 FRANCE - ENSEMBLE DES QPV :
 . **15 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **- 2 %**

17 % DES DEFM DE CAEN LA MER VIVENT DANS UN QPV

680 DEFM DE MOINS DE 26 ANS DANS LES QPV DE CAEN LA MER

EN 2018, 44 % DES JEUNES DE 15-24 ANS SONT AU CHÔMAGE (28 % SUR CAEN LA MER)

Source : Pôle Emploi - INSEE, recensement de la population



UN DEMANDEUR D'EMPLOI SUR CINQ A PLUS DE 50 ANS

DEMANDEURS D'EMPLOI DE PLUS DE 50 ANS

CAEN LA MER :
 . **21 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 8 %**
 CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV :
 . **22 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **- 2 %**
 FRANCE - ENSEMBLE DES QPV :
 . **25 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 13 %**



DEMANDEURS D'EMPLOI DEPUIS PLUS D'UN AN

CAEN LA MER :
 . **49 %** DES DEFM EN 2021
 CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV :
 . **51 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 10 %**
 FRANCE - ENSEMBLE DES QPV :
 . **51 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 17 %**

1 000 DEFM DE PLUS DE 50 ANS DANS LES QPV DE CAEN LA MER

2 300 DEFM AU CHÔMAGE DEPUIS PLUS D'UN AN DANS LES QPV DE CAEN LA MER

LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE PROGRESSE DANS LES QPV

Source : Pôle Emploi



42 % DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE DE CAEN LA MER VIVENT DANS UN QPV

DEMANDEURS D'EMPLOI DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

CAEN LA MER :
 . **11 %** DES DEFM EN 2021
 CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV :
 . **26 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 7 %**
 FRANCE - ENSEMBLE DES QPV :
 . **30 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 10 %**



DEMANDEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES DU RSA

CAEN LA MER :
 . **24 %** DES DEFM EN 2021
 CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV :
 . **41 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **- 8 %**
 FRANCE - ENSEMBLE DES QPV :
 . **34 %** DES DEFM EN 2021
 . ÉVOLUTION 2017-2021 : **+ 13 %**

1 180 DEFM DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE DANS LES QPV DE CAEN LA MER

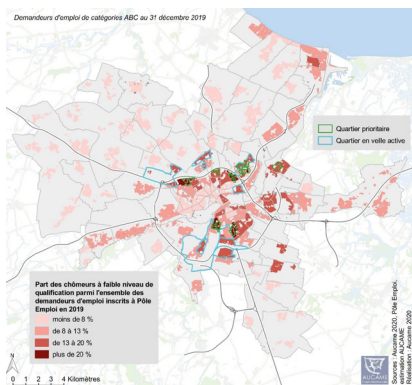
1 860 DEFM BÉNÉFICIAIRES DU RSA DANS LES QPV DE CAEN LA MER

DEUX CHÔMEURS SUR CINQ PERÇOIVENT LE RSA

Source : Pôle Emploi



DES CHÔMEURS À FAIBLE NIVEAU DE QUALIFICATION DANS LES QPV



UN VIVIER D'AUTO-ENTREPRENEURS DANS LES QPV

TAUX DE CRÉATION D'ÉTABLISSEMENTS EN 2020

CAEN LA MER : **18 %**

CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV : **39 %**

FRANCE - ENSEMBLE DES QPV : **28 %**

MICRO-ENTREPRENEURS PARMI LES CRÉATIONS D'ÉTABLISSEMENTS EN 2020

CAEN LA MER : **60 %**

CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV : **87 %**

FRANCE - ENSEMBLE DES QPV : **75 %**

370 ÉTABLISSEMENTS CRÉÉS EN 2020 DANS LES QPV DE CAEN LA MER, DONT **320** MICRO-ENTREPRENEURS



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CRÉATIONS D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE 2017 ET 2020

CAEN LA MER : **+ 60 %**

CAEN LA MER - ENSEMBLE DES QPV : **+ 129 %**

FRANCE - ENSEMBLE DES QPV : **+ 77 %**



Source : INSEE, répertoire des entreprises et des établissements (SIRENE)
Activités marchandes non agricoles, hors activités des organisations associatives

Métiers : quelles perspectives de recrutement d'ici 2030 ?

Jean FLAMAND

MÉTIER 2030 | QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT D'ICI 2030 ?

L'ECONOMIE ET L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Séminaire de l'Observatoire des solidarités territoriales de Caen la mer

29 mars 2022 – IRTS Normandie-Caen

Jean Flamand
Département Travail-Emploi-Compétences
France Stratégie

FRANCE STRATÉGIE
Le grand projet de France

Dares
Département Travail-Emploi-Compétences
France Stratégie

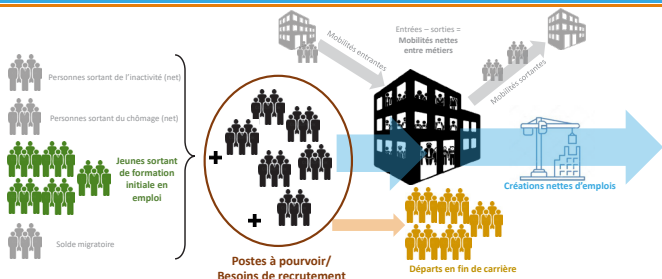
UN EXERCICE DE PROSPECTIVE QUANTIFIÉ ET CONCERTÉ

- Les métiers en 2030 : quatrième exercice de prospective (après Les métiers en 2010, 2015, 2022)
- Un **panorama chiffré** des perspectives des métiers à horizon de 10 ans
- Un exercice largement **concerté** : mobilisation d'un Comité d'orientation réunissant des représentants de branche, des administrations, des partenaires sociaux, etc.
- Un **outil d'aide à la décision** à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, des entreprises et des citoyens
- Courant 2022
 - ✓ **Régionalisation** des projections nationales
 - ✓ Projection de **compétences** sur la base d'une **cartographie** France Stratégie/Pôle Emploi

MÉTIER 2030

2

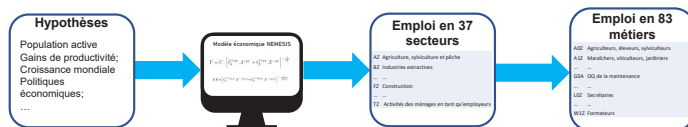
BESOINS DE RECRUTEMENT ET RESSOURCES EN MAIN D'ŒUVRE



MÉTIER 2030

3

LES PROJECTIONS D'EMPLOI PAR MÉTIERS SONT DÉRIVÉES DE PROJECTIONS D'EMPLOIS AU NIVEAU DE 37 SECTEURS



Cette méthode permet d'assurer la cohérence des projections de métiers

MÉTIER 2030

4

DES SCÉNARIOS ALTERNATIFS POUR TENIR COMPTE DES INCERTITUDES

RÉFÉRENCE	COVID +	BAS CARBONE
Télétravail modéré A mesures climat existantes	Distanciation sociale marquée A mesures climat existantes	Télétravail modéré Atteinte des objectifs de la SNBC en 2030 (Stratégie nationale bas carbone)
1 million d'emplois créés entre 2019 et 2030 dont : • +1,8 million chez les diplômés du supérieur • -800 000 chez les non-diplômés du supérieur	- 200 000 emplois par rapport au scénario de référence : Scénario défavorable aux activités impliquant des rassemblements publics (hôtellerie-restauration, commerce, arts, spectacles et activités récréatives, transports)	+ 200 000 emplois par rapport au scénario de référence : Scénario favorable à la construction (+ 120 000 emplois) et aux services aux entreprises

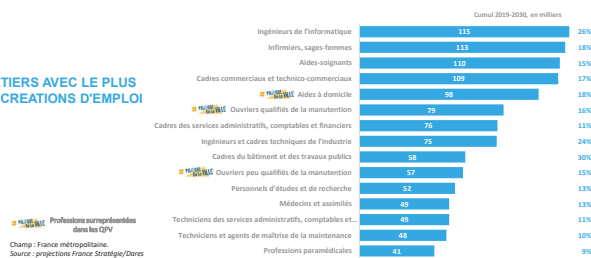
MÉTIER 2030

Source : France Stratégie/Dares, Les métiers en 2030

5

LES INGÉNIEURS ET CADRES DU PRIVÉ ET LES MÉTIERS DU « CARE » SERAIENT LES PLUS DYNAMIQUES D'ICI 2030

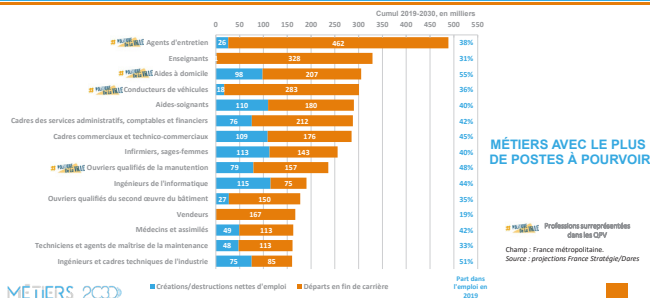
MÉTIER AVEC LE PLUS DE CRÉATIONS D'EMPLOI



MÉTIER 2030

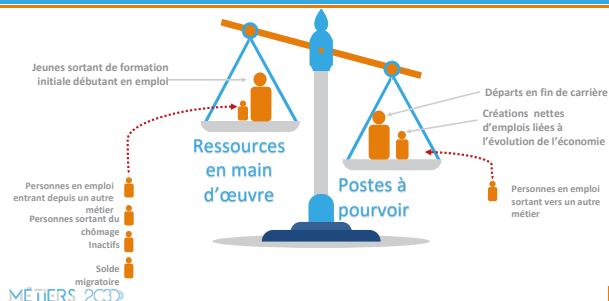
6

D'ICI 2030, 800 000 POSTES À POURVOIR PAR AN DU FAIT DES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE ET DU DYNAMISME DE L'EMPLOI



7

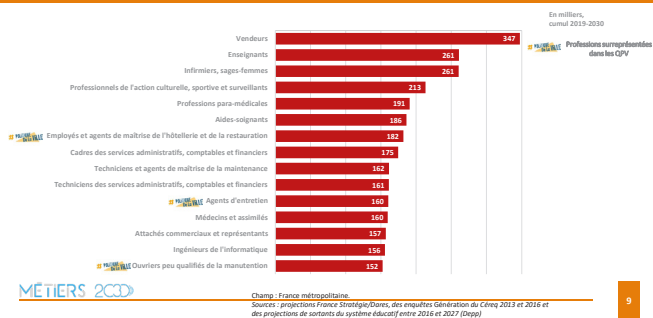
POSTES À POURVOIR ET DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS PAR MÉTIERS



8

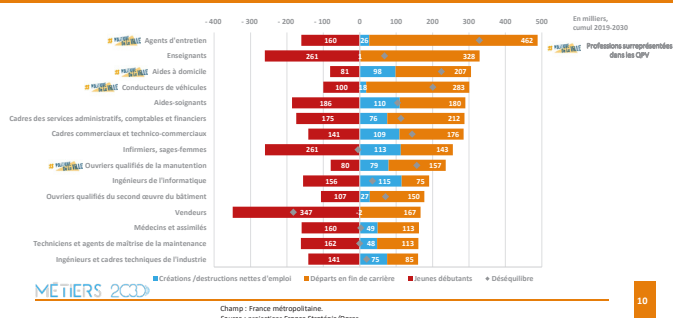
LES MÉTIERS ACCUEILLANT LE PLUS DE JEUNES DÉBUTANTS D'ICI 2030

Jeunes en emploi trois ans après la sortie de formation initiale



9

DES DÉSÉQUILIBRES ÉLEVÉS DANS LA PLUPART DES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT



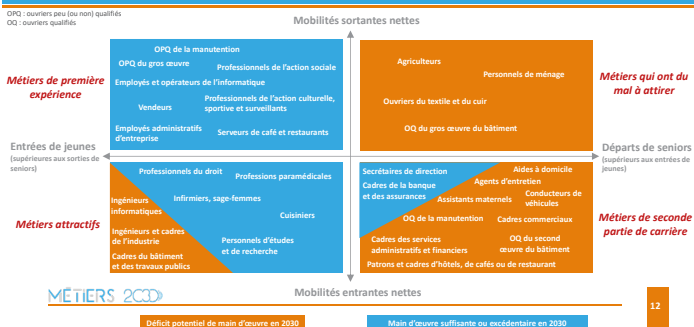
10

DES DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS QUI POURRAIENT RENFORCER OU ATTÉNUER LES DIFFICULTÉS ACTUELLES DE RECRUTEMENT



11

QUATRE CATÉGORIES DE MÉTIERS



12

MÉTIERES 2030

QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT D'ICI 2030 ?

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Le rapport **Les métiers en 2030** est consultable sur strategie.gouv.fr

ANNEXES

MÉTIERES 2030

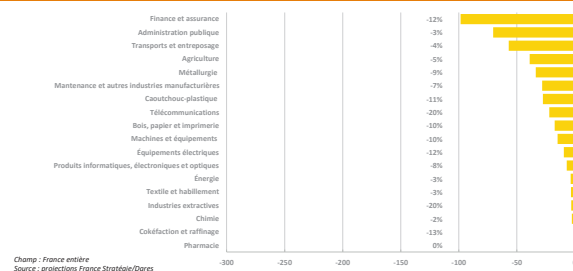
DARES

FRANCE STRATÉGIE

LES SECTEURS LES PLUS DYNAMIQUES DANS LE SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE, 2019-2030



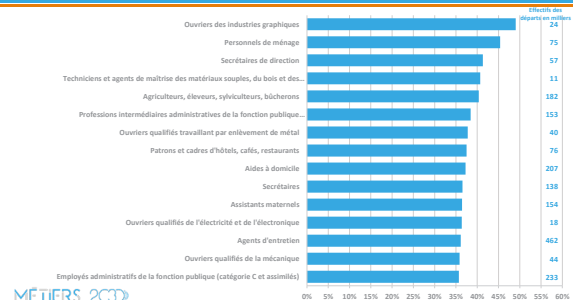
LES SECTEURS LES MOINS DYNAMIQUES DANS LE SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE, 2019-2030



COMPARAISON DU SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE AVEC LES SCÉNARIOS ALTERNATIFS

- Dans le scénario **bas carbone** :
 - ✓ + 80 000 emplois dans les professions du bâtiment et des travaux publics par rapport au scénario de référence.
 - ✓ + 20 000 emplois dans les professions administratives, comptables et financières par rapport au scénario de référence.
 - ✓ + 15 000 emplois dans les professions agricoles par rapport au scénario de référence.
- Dans le scénario **Covid +** :
 - ✓ Les professionnels du commerce, de l'hôtellerie-restauration, de l'alimentation et des arts et spectacles seraient les plus touchés avec moitié moins de créations par rapport au scénario de référence ainsi que les professions de la construction (- 17 000 par rapport au scénario de référence).
 - ✓ A l'inverse, les professions agricoles verraient plus de croissance que dans le scénario de référence (+ 10 000).

LES QUINZE MÉTIERS AVEC LE PLUS FORT TAUX DE DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE D'ICI 2030



LES MÉTIERS SELON LEUR NIVEAU DE TENSIONS EN 2019 ET LEUR DÉSÉQUILIBRE POTENTIEL EN 2030



MÉTIER 2030

UNE TYPOLOGIE DES MÉTIERS

1. Les métiers attractifs

- Des départs de seniors moins élevés que la moyenne, des jeunes débutants nombreux, des mobilités entrantes
- A priori non confrontés à des déséquilibres potentiels
- Exemples : *personnels d'études et de recherche, professionnels du droit*
- Stabilisation des difficultés actuelles de recrutement : *ingénieurs informatiques, ingénieurs et cadres de l'industrie*

2. Les métiers de première expérience

- De nombreux jeunes débutants et des départs en fin de carrière relativement faibles, mais d'importants départs vers d'autres métiers liés
- À des changements de métiers synonymes de montée en qualification
- Exemples : *employés et opérateurs de l'informatique, ouvriers peu qualifiés de la manutention*
- À une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles
- Exemples : *vendeurs, employés de l'hôtellerie et de la restauration*
- Pas d'aggravation des difficultés de recrutement (métiers d'insertion dans l'emploi des jeunes) et même plus de candidats que de postes à pourvoir
- Exemples : *professionnels de l'action sociale, culturelle, sportive et surveillants, employés administratifs d'entreprise, professions paramédicales*

MÉTIER 2030

20

UNE TYPOLOGIE DES MÉTIERS

3. Les métiers de seconde partie de carrière

- Des départs en fin de carrière nombreux et une part de débutants modérée, des flux de mobilités nettes entrantes
- Les métiers créateurs d'emploi potentiellement confrontés à des déséquilibres
- Exemples : *aides à domicile, assistants maternels, agents d'entretien, conducteurs de véhicules, patrons et cadres d'hôtels, de cafés ou de restaurant, cadres commerciaux ou des services administratifs et financiers, ouvriers qualifiés de la manutention et du second œuvre du bâtiment*
- Des viviers de recrutement nombreux pour les métiers dont l'emploi se rétrécit
- Exemples : *secrétaires de direction, cadres de la banque et des assurances*

4. Les métiers qui ont du mal à attirer

- Un nombre élevé de seniors, mais une faible attractivité pour les jeunes débutants comme pour les actifs en emploi qui changent de métier
- Des difficultés de recrutement qui pourraient s'aggraver
- Exemples : *personnels de ménage, agriculteurs, ouvriers du textile ou du gros œuvre du bâtiment*

MÉTIER 2030

21

MÉTIER 2030

QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT D'ICI 2030 ?

L'ECONOMIE ET L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Séminaire de l'Observatoire des solidarités territoriales de Caen la mer

29 mars 2022 – IRTS Normandie-Caen

Jean Flamand
Département Travail-Emploi-Compétences
France Stratégie

FRANCE STRATÉGIE

Dares

Liste des participants

Personnes inscrites au séminaire en présentiel et en distanciel

NOM	PRÉNOM	STRUCTURE
AGOSTINI	Léa	CIRCO LISIEUX
AIT EL CADI	Rabaa	ARMATIS
ALLAIS	Mattéo	IRTS NORMANDIE-CAEN
ALLERME	Mathieu	CDC HABITAT
AUTIER	Grégory	S3A
BECK	Laetitia	INOLYA
BENOIST	Sylvie	CONSEIL CITOYEN CHEMIN-VERT
BERAUDON	Lysiane	FALAISE CD
BERGER	Annie	TZCLD - ARDES
BIAOU	Stanislas	E2C NORMANDIE
BINDEL	Isabelle	CCAS - VILLE D'HEROUVILLE SAINT-CLAIR
BINET	Gilles	ACSEA
BLEUX-BARRABE	Alexandra	E2C NORMANDIE
BOISSEL	Vincent	FFB 14
BOISSET	Teddy	CALMEC
BOSSAVIE	Nicolas	LA CRAVATE SOLIDAIRE
BOURGEOT	Cécile	ASSOCIATION ACIADES - LA CHIFFO
BRANDALA	Charline	RÉGION NORMANDIE
BREVILLE - Intervenante	Isabelle	ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE LA RELATION CLIENT
BRIAND - Intervenant	Jean-Philippe	AUCAME
BROCHARD	Gilles	CONSEIL CITOYEN PIERRE-HEUZE
BROSSAULT	Delphin	CAEN LA MER HABITAT
CAILLET	Myriam	VILLE D'HEROUVILLE SAINT-CLAIR
CANTEREL	Mélissa	HANDYJOB
CAPRON - Intervenante	Tristan	AUCAME
CARRION - Intervenante	Véronique	CUISINE MODE D'EMPLOI(S)
CASSOU	Cécile	ASSOCIATION DES AMIS DE JEAN BOSCO (AAJB)
CHAPLEAU	Charlotte	IRTS NORMANDIE-CAEN
CHARLES	Clara	IRTS NORMANDIE-CAEN
CHEMINEAU	Elodie	#AVENIR - IRFA
CHIAPPE	Mélanie	IRTS NORMANDIE-CAEN
CLOUET	Sébastien	LA CAENNAISE
COLLETTE	Ludivine	AUCAME
COUTANT	Baptiste	ACSEA
CUENIN - Intervenante	Laurence	BPI FRANCE
DARY	Laurène	CALMEC
DE LA PORTE	Jeanne	DDETS DU CALVADOS
DELAHAYE	Gautier	GRPV NORMANVILLES
DELAUNAY	Cédric	CAEN LA MER
DISSLER	Florence	ASSOCIATION DES AMIS DE JEAN BOSCO (AAJB)
DROGUET	Fabrice	DESTIA - ADHEO SERVICES CAEN
DROUET	Sylvie	DDETS DU CALVADOS
DUNY	Patrice	AUCAME
DUTAC	Elisa	COMMUNE DE DEMOUVILLE
DUVAL	Lyna	IRTS NORMANDIE-CAEN
ELIEZER - Animateur	Harry	HARRY CONSULTING
FAIGNOT	Marie	AGENCE REGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES METIERS
FLAMAND - Intervenante	Jean	FRANCE STRATEGIE
GAUCHER	Lilly	IRTS NORMANDIE-CAEN
GAUTIER	Pauline	IRTS NORMANDIE-CAEN
GEROT	Marina	PÔLE EMPLOI
GODEFROY	Maggy	E2C NORMANDIE

NOM	PRÉNOM	STRUCTURE
GOHIER	Laure-Hélène	IRTS NORMANDIE-CAEN
GOUACHE	Amandine	COMMUNAUTE DE COMMUNES VALLEE DE L'ORNE ET DE L'ODON
GUERNIER	Laurette	ACSEA
GUILLOUX	Alice	AUCAME
HAMBLI	Yasmina	LES JARDINS D'ARLETTE
HAMEL	Léa	COMMUNE DE DEMOUVILLE
HARDY	Antoine	MAISON DES ASSOCIATIONS
HERVIEU	Samuel	EVRECY
HOTOT	Laurence	ASSOCIATION BIEN NAÎTRE ET GRANDIR
HUET	Emmanuelle	DDTM DU CALVADOS
JAMET	Léo	IRTS NORMANDIE-CAEN
JEGAT	Nausica	IRTS NORMANDIE-CAEN
JEHAN	Clarisse	IRTS NORMANDIE-CAEN
JOUAN	Clara	IRTS NORMANDIE-CAEN
KINTANEL	Sébastien	ACSEA
KITUBA - Intervenant	New	SOOKIE BARBER SHOP
LABOURASSE	Charles	IRTS NORMANDIE-CAEN
LAFAYE	Stephane	VILLE DE CAEN - MAISON DES ASSOCIATIONS
LAUMONIER	Philippe	CONSEIL CITOYEN GUERINIERE
LAURENT	Géraldine	IRTS NORMANDIE-CAEN
LAVILLONIERE	Isabelle	CONSEIL CITOYEN CALVAIRE SAINT-PIERRE
LE BARS	François	GROUPE EDL (LEQUERTIER)
LE MERER	Laura	FACE NORMANDIE
LE TARNEC	Audrey	IRTS NORMANDIE-CAEN
LEBARBEY	Alexandre	BASS
LEBARBIER	Muriel	ASSOCIATION DES AMIS DE JEAN BOSCO (AAJB)
LEBBAD	Lynda	VILLE DE COLOMBELLES
LEBOSSE	Céline	VILLE DE CAEN
LECANU	Loïc	PREFECTURE DU CALVADOS
LECELLIER	Lucille	COMMUNE DE DEMOUVILLE
LEGROS	Antonin	IRTS NORMANDIE-CAEN
LELIEVRE	Coralie	COMMUNAUTE DE COMMUNES VALLEE DE L'ORNE ET DE L'ODON
LEMETEYER	Lucie	IRTS NORMANDIE-CAEN
LEMONNIER	Louise	IRTS NORMANDIE-CAEN
LEONARD	Adrien	IRTS NORMANDIE-CAEN
LEPETIT	Marie	CCAS - VILLE DE COLOMBELLES
LEPETIT	Adelaïde	IRTS NORMANDIE-CAEN
LEPORTIER	Xavier	ENEFA
LEQUERTIER	Pauline	VILLE DE COLOMBELLES
LEROUVILLOIS	Frédérique	PIAF GRETA CÔTES NORMANDES
LEROUX	Johanna	CALMEC - CITE DE L'EMPLOI
LEROY	Céline	RÉGION NORMANDIE
LEROY	Kaélia	IRTS NORMANDIE-CAEN
LETELLIER	Clarisse	ESAT IFS
LEVALLOIS	Anouk	IRTS NORMANDIE-CAEN
LEVAVASSEUR	Lucas	SIMOV
LEVAVASSEUR	Cassandra	IRTS NORMANDIE-CAEN
LIEGARD	Noëline	IRTS NORMANDIE-CAEN
LIGER	Camille	IRTS NORMANDIE-CAEN
LORD	Delphine	IRTS NORMANDIE-CAEN
MALANDAIN	Joël	IRTS NORMANDIE-CAEN
MALHAIRE	Marina	LA VOIX DES FEMMES
MAMBERTA	Mathieu	CAEN LA MER HABITAT
MARCHALANT - Intervenant	Cédric	REGIE DE QUARTIER DU CHEMIN-VERT

NOM	PRÉNOM	STRUCTURE
MARECHAL	David	IRTS NORMANDIE-CAEN
MARICHAL	Vanessa	AGENCE REGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES METIERS
MARIE	Jennifer	GROUPEMENT D'EMPLOYEURS AGRICOLES DU CALVADOS (GE 14)
MARIE	Florence	PREFECTURE DU CALVADOS
MEKKAOUI - Élu référente	Lamia	VILLE D'HEROUVILLE SAINT-CLAIR
MESNIL	Loréna	IRTS NORMANDIE-CAEN
MESNIL	Coline	IRTS NORMANDIE-CAEN
METIER	Franck	ACTUAL INTERIM INSERTION (AZI)
METIVIER	Nathalie	CAEN LA MER HABITAT
MOTTIN	Emma	IRTS NORMANDIE-CAEN
MOULIN	Nicolas	IRTS NORMANDIE-CAEN
NAUD	Nolan	IRTS NORMANDIE-CAEN
NEELZ	Stéphanie	VILLE DE CAEN
NIGEN	Solenn	CCI DE CAEN NORMANDIE
PELCOT	Blanche	IRTS NORMANDIE-CAEN
PERYOITTE	Dominique	CONSEIL CITOYEN HEROUVILLE SAINT-CLAIR
PESQUEREL	Tiffany	CREPI
PIEN	Luna	IRTS NORMANDIE-CAEN
PLEY	Tony	VILLE D'HEROUVILLE SAINT-CLAIR
POISSON	Clémence	IRTS NORMANDIE-CAEN
PRIOUL	Morgane	DDTM DU CALVADOS
QUENECAN	Marie-Laure	FEDERATION ADMR CALVADOS
REDOUANE - Intervenant	Farouk	ADIE
REVEL	Charlotte	IRTS NORMANDIE-CAEN
ROBERT	Celine	VILLE DE CAEN
ROBERT	Mathilde	LEGALLAIS
ROBIN	Audrey	VILLE D'HEROUVILLE SAINT-CLAIR
ROUSSAUD	Jeanne	IRTS NORMANDIE-CAEN
SAKO	Sophie	CONSEIL CITOYEN COLOMBELLES
SALAUN	Valérie	CAP'SPORT
SALAUN	Réjane	DDETS DU CALVADOS
SAMSON	Sandrina	GARAGE SOLIDAIRE TRANSMISSION 14
SERVEL	Félix	IRTS NORMANDIE-CAEN
SIMONNET	Sophie	VILLE DE CAEN - DEPARTEMENT DU CALVADOS
SOPHIE	Ysabel	IRTS NORMANDIE-CAEN
STREBEL	Lucille	HANDYJOB
TACITE	Lucie	IRTS NORMANDIE-CAEN
TETREL	Maëlle	IRTS NORMANDIE-CAEN
THOMAS - Élu référent	Rodolphe	VILLE D'HEROUVILLE SAINT-CLAIR - CAEN LA MER
TRAN-BINH	Tania	VILLE DE CAEN
TURGOT	Sara	BTP JOBS / GEIQ BTP
TURINA	Benjamin	VILLE DE CAEN
VARIN	Hugo	IRTS NORMANDIE-CAEN
VIMONT	Chloé	SIMOV
WANEQ	Chloé	CALMEC
YONNET	Claire	CALMEC

Élus référents de l'observatoire des solidarités territoriales

Rodolphe THOMAS

Maire d'Hérouville Saint-Clair

1^{er} Vice-président en charge de l'Emploi, de l'économie Sociale et Solidaire et de la Politique de la Ville à Caen la mer

Sophie SIMONNET

Adjointe au Maire de Caen en charge de la Participation citoyenne, Proximité, Vie associative et Politique de la Ville

Lamia MEKKAOUI

Maire-adjointe en charge de la Politique de la Ville et de la participation citoyenne, de l'emploi et de l'insertion à Hérouville Saint-Clair

Elisabeth HOLLER

Maire de Cambes-en-Plaine

Déléguée aux fonctions concernant la Politique de la Ville à Caen la mer

Joseph ALLECHI

Conseiller municipal en charge de la Politique de la Ville à Colombelles

Équipe technique

Cédric DELAUNAY

Responsable des dispositifs contractuels à Caen la mer

Jean-Philippe BRIAND

Directeur-adjoint de l'AUCAME

Teddy BOISSET

Directeur de Caen la mer Emploi et Compétences (CALMEC)

Claire YONNET

Responsable « projets et communication » à CALMEC

Elisabeth BERTRAND

Assistante de Direction de l'AUCAME

Tristan CAPRON

Chargé d'étude à l'AUCAME

Alice GUILLOUX

Apprentie à l'AUCAME

Accueil et prise de notes

Harry ELIEZER

Harry Consulting

Réalisé sous maîtrise d'ouvrage de la
Communauté urbaine Caen la mer

Mise en page : Aucame

Contact : jp.briand@aucame.fr



Communauté urbaine Caen la mer

16 rue Rosa Parks – CS 52700 14027 CAEN CEDEX 9
02 31 39 40 00
www.caenlamer.fr



AUCAME
Caen Normandie

Agence d'urbanisme de Caen Normandie Métropole

21 rue de la Miséricorde - 14000 CAEN
02 31 86 94 00 / contact@aucame.fr
www.aucame.fr

Photos : Gauche - Pixabay / Droite - Aucame

