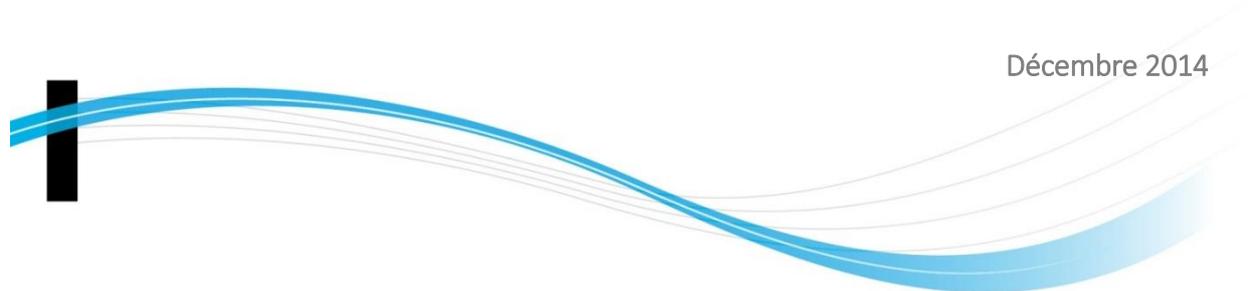


## Projet de Rapport final

Décembre 2014



■ ETUDES SECTORIELLES

■ Conseil Général de Mayotte

Direction Générale Adjointe chargée de la Formation, de  
l'Enseignement et de la Recherche - CARIF OREF

Vos correspondants pour cette mission :

**François de LAVERGNE (Chef de projet)**

**Cabinet Amnyos**

11, avenue Philippe Auguste

75011 PARIS

Tél. : 06 12 35 08 87

E-mail : [francois.delavergne@amnyos.com](mailto:francois.delavergne@amnyos.com)

**Yann CADIOU**

**Cabinet Technopolis | ITD |**

88, rue Lafayette

75009 Paris – France

Tél. : 06 11 42 72 34

E-mail : [yann.cadiou@technopolis-group.com](mailto:yann.cadiou@technopolis-group.com)

# Sommaire

PREAMBULE.....	7
<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>8</b>
1.1 OBJECTIFS ET PERIMETRE DE L'ETUDE.....	8
1.2 METHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE .....	10
1.3 CONTEXTE ECONOMIQUE REGIONAL .....	11
1.3.1 <b>Eléments de cadrage</b> .....	<b>11</b>
1.3.2 <b>L'économie mahoraise : une dynamique de rattrapage importante mais une situation contrastée dans la période récente</b> .....	<b>12</b>
1.3.3 <b>Un territoire soumis à des handicaps structurels forts dont la combinaison et la permanence nuisent à son développement</b> .....	<b>12</b>
1.3.3.1 <i>Une économie récemment tertiarisée, marquée par le poids du secteur informel, portée par la croissance du secteur public et le dynamisme de la consommation des ménages</i> .....	13
1.3.3.2 <i>A l'échelle sectorielle, une économie dominée par les secteurs des services non marchands, du commerce et du BTP, et structurée autour d'activités traditionnelles et peu industrielles</i> .....	14
1.3.3.3 <i>Un tissu économique peu structuré, constitué d'unités de petite taille faisant face à des difficultés de financement importantes, toutefois marqué par une création d'entreprises très dynamique</i> .....	16
1.3.4 <b>La situation de l'emploi à Mayotte : un tiers seulement de la population en âge de travailler est en emploi</b> .....	<b>18</b>
1.3.4.1 <i>Un marché du travail dont la situation tend à se dégrader par rapport à 2009 pour les plus jeunes, et qui se caractérise par un taux d'emploi deux fois inférieur au niveau métropolitain et un halo du chômage hypertrophié</i> .....	18
1.3.4.2 <i>Des phénomènes de chômage et d'inactivité qui trouvent leurs sources dans la relative faiblesse des débouchés locaux et l'inadéquation entre les qualifications professionnelles et les besoins du secteur productif</i> .....	19
1.3.5 <b>Des évolutions fiscales et statutaires fortes, sources de développement économique et d'incertitudes fortes d'ici 2020</b> .....	<b>21</b>
1.3.5.1 <i>La « Rupésisation » de Mayotte : des enjeux forts en matière d'emploi et de soutien aux entreprises</i> .....	21
1.3.5.2 <i>Une nouvelle fiscalité locale et douanière (octroi de mer)</i> .....	22
<b>2. FICHES SECTORIELLES.....</b>	<b>23</b>
2.1 AGRICULTURE, INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES .....	24
2.1.1 <b>La filière Agriculture-Industries agro-alimentaires constitue une source importante d'activité professionnelle et de moyens de subsistance pour la société mahoraise</b> .....	<b>24</b>
2.1.2 <b>Le développement du secteur agro-alimentaire passera par la professionnalisation graduelle du tissu local agricole et la réalisation de projets d'investissement clés</b> .....	<b>28</b>
2.1.3 <b>Des ressources humaines agricoles faiblement qualifiées et loin des standards métropolitains</b>	<b>29</b>

2.1.4	<b>Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans</b> .....	34
2.2	<b>ACTIVITES LIEES A L'ENVIRONNEMENT, DECHETS ET ENERGIE</b> .....	35
2.2.1	<b>Les filières vertes, un secteur à fort contenu en emploi pour Mayotte</b> .....	35
2.2.2	<b>Un écosystème très hétérogène constitué de poids lourds du tissu économique mahorais, et de petites entreprises</b> .....	38
2.2.3	<b>L'environnement renvoie à une très grande diversité de métiers</b> .....	41
2.2.4	<b>Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans</b> .....	45
2.3	<b>BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b> .....	46
2.3.1	<b>Un secteur moteur pour l'économie mahoraise, qui présente toutefois des signes d'essoufflement et de fragilité depuis 2008</b> .....	46
2.3.2	<b>Caractéristiques des ressources humaines : une gestion complexe face aux à-coups de la commande, une recherche de stabilisation d'une main d'œuvre qualifiée</b> .....	50
2.3.3	<b>Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans</b> .....	53
2.4	<b>COMMERCE-DISTRIBUTION, ARTISANAT D'ART, PETITES ET MOYENNES INDUSTRIES (PMI)</b> .....	54
2.4.1	<b>Le commerce et la distribution, premier secteur économique à Mayotte</b> .....	54
2.4.2	<b>Le Commerce-distribution, un potentiel de recrutements important sur des postes d'exécution et d'encadrement intermédiaire, et des besoins en formation directement liés aux évolutions réglementaires récentes et à venir</b> .....	57
2.4.3	<b>L'artisanat local, un secteur peu structuré, en perte de vitesse, et dont le développement dépend en partie de celui du tourisme</b> .....	61
2.4.4	<b>L'artisanat, un secteur peu pourvoyeur d'emplois, faisant face à d'importants besoins de professionnalisation</b> .....	61
2.4.5	<b>Les petites et moyennes industries, un secteur faiblement développé mais que l'application récente de l'octroi de mer est amenée à dynamiser</b> .....	63
2.4.6	<b>Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans</b> .....	64
2.5	<b>ECONOMIE NUMERIQUE ET TIC</b> .....	65
2.5.1	<b>Une filière en recherche de développement et présentant une base locale utile pour l'accès à la société de la connaissance, enjeu majeur face aux mutations qui s'annoncent dans le secteur multimédia</b> .....	65
2.5.2	<b>Un écosystème en cours d'organisation, mais dépendant d'importants investissements à réaliser en matière d'infrastructures et de formation</b> .....	68
2.5.3	<b>Le territoire se caractérise par la présence de nombreux métiers liés à la filière, mais celle-ci présente un important besoin de montée en compétences et de nouvelles formations</b> .....	70
2.5.4	<b>Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans</b> .....	73
2.6	<b>ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET SERVICES A LA PERSONNE</b> .....	74
2.6.1	<b>Un secteur en pleine croissance pour répondre aux enjeux auxquels sont confrontées l'économie et la société mahoraises</b> .....	74
2.6.2	<b>Un développement du secteur à courte échéance</b> .....	79
2.6.3	<b>L'exigence de former et d'attirer du personnel qualifié pour apporter des réponses efficaces à la situation socioéconomique mahoraise</b> .....	81
2.6.4	<b>Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans</b> .....	84

2.7	EDUCATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....	85
2.7.1	Un secteur en fort développement lié à l'importance des besoins d'éducation et de formation sur le territoire.....	85
2.7.2	Les projets de développement : d'importants investissements à prévoir, une croissance organisée de l'offre à assurer.....	88
2.7.3	Caractéristiques des ressources humaines : des besoins considérables en formateurs qualifiés	89
2.7.4	Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans.....	91
2.8	PECHE ET AQUACULTURE .....	92
2.8.1	Des secteurs peu structurés et organisés jusqu'à aujourd'hui, freinant leur développement .....	92
2.8.2	Des secteurs en mutation, avec l'ambition de construire progressivement de véritables filières économiques.....	94
2.8.3	Des métiers en manque d'attractivité, pourtant variés et porteurs notamment dans l'aquaculture .....	96
2.8.4	Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans.....	99
2.9	SECTEUR SANITAIRE ET MEDICO-SOCIAL .....	100
2.9.1	Un système de santé encore sous-calibré .....	100
2.9.2	Une structuration et un développement du secteur à courte échéance .....	104
2.9.3	L'exigence de former et d'attirer du personnel qualifié pour pallier le déficit actuel .....	105
2.9.4	Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans.....	107
2.10	SERVICES AUX ENTREPRISES – ACTIVITES FINANCIERES ET IMMOBILIERES.....	109
2.10.1	Les activités financières et immobilières, un secteur fortement concentré ayant connu un développement récent et rapide .....	109
2.10.2	Les services aux entreprises, un secteur en plein essor, caractérisé par une forte diversité d'activités .....	112
2.10.3	Un déficit de compétences pour les activités financières et les services spécialisés, mais des perspectives de recrutement importantes dans les activités de services opérationnels aux entreprises.....	115
	2.10.3.1 Activités financières et immobilières .....	115
	2.10.3.2 Les services aux entreprises : un secteur fortement pourvoyeur d'emplois peu qualifiés mais faisant face à d'importantes difficultés de recrutement sur les postes qualifiés .....	116
2.10.4	Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans.....	120
2.11	TOURISME-HOTELLERIE-RESTAURATION.....	121
2.11.1	Un secteur en voie de structuration et de professionnalisation, encouragées par une dynamique favorable en termes de fréquentation depuis 2013.....	121
2.11.2	Des projets de développement à court-moyen terme (1 à 5 ans) générateurs d'emplois...	124
2.11.3	Une offre de formation à faire évoluer pour mieux répondre aux besoins des entrepreneurs et aux exigences de la demande touristique .....	125
2.11.4	Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans.....	129
2.12	TRANSPORT ET LOGISTIQUE .....	130

2.12.1	Le secteur des transports, un secteur qui emploie davantage de personnes qu'en métropole.....	130
2.12.2	Un secteur en cours de mutation : des projets d'investissements impliquant une montée en compétences .....	132
2.12.3	Caractéristiques des ressources humaines.....	134
2.12.4	Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans.....	137
<b>3.</b>	<b>TABLEAU DE SYNTHÈSE DES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES ET RH-EMPLOI DES SECTEURS .....</b>	<b>138</b>
<b>4.</b>	<b>TABLEAU DE SYNTHÈSE DES BESOINS D'INVESTISSEMENT ET DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET FORMATIONS .....</b>	<b>150</b>
<b>5.</b>	<b>VERS UNE BASE DE DONNÉES « ENTREPRISES » : ANALYSE ET PROPOSITIONS .....</b>	<b>157</b>
5.1	ÉTAT DES LIEUX DE LA CONNAISSANCE DES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES, D'EMPLOI ET RH A MAYOTTE. 157	
5.1.1	Des éléments de connaissance épars, disparates et incomplets.....	157
5.2	UN EXEMPLE D'ALTERNATIVE : LA BASE DE DONNÉES ORIOM.....	162
5.2.1	Présentation de la base de données ORIOM.....	162
5.2.2	La transposabilité d'ORIOM.....	164
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONS.....</b>	<b>165</b>
6.1	CONCLUSIONS CONCERNANT LES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES.....	165
6.2	CONCLUSIONS CONCERNANT LES DYNAMIQUES EMPLOI ET RESSOURCES HUMAINES.....	165
6.3	CONCLUSIONS CONCERNANT LES BESOINS D'INVESTISSEMENT.....	166
6.4	CONCLUSIONS CONCERNANT LES BESOINS EN COMPÉTENCES ET FORMATION.....	167
6.5	RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES SUITES À DONNER À CETTE ÉTUDE.....	167
<b>7.</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>169</b>
7.1	TABLE DE CORRESPONDANCE ET DE RÉPARTITION SECTORIELLE DE LA BASE ENTREPRISES MAYOTTE CONSOLIDÉE (INTITULÉS NAF 2 A.88).....	169
7.2	STRUCTURE ET MAQUETTE DU PO FEDER-FSE 2014-2020 (VERSION AU 31 JUILLET 2014).....	171
7.3	ENJEUX DU SCHEMA REGIONAL DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION À MAYOTTE .....	177

## PREAMBULE

Ce document constitue le rapport final des études sectorielles commandées au groupement Amnyos-Technopolis par le Conseil général de Mayotte – Direction Générale Adjointe chargée de la Formation, de l’Enseignement et de la Recherche / CARIF-OREF.

Après une introduction présentant les objectifs, le périmètre, la méthodologie mise en œuvre et une analyse du contexte économique régional (section 1), la deuxième section de ce document est consacrée à la présentation de 12 fiches telles qu’elles ont été établies à ce jour.

Une troisième section synthétise les dynamiques de développement économique et d’emploi et de développement des ressources humaines des secteurs étudiés.

La quatrième section présente un état de lieux synthétique des besoins d’investissement d’une part, des besoins en compétences et formation d’autre part, dans une logique sectorielle.

La cinquième section analyse la situation des sources documentaires et bases de données concernant les entreprises à Mayotte, notamment à la lumière d’observations effectuées lors d’une mission en région Centre, en vue de proposer un système pérenne d’observation des entreprises, de leurs besoins et du marché du travail.

La sixième section émet un ensemble de conclusions et de propositions.

# 1. INTRODUCTION

## 1.1 OBJECTIFS ET PERIMETRE DE L'ETUDE

Les études sectorielles s'inscrivent dans la continuité du **Schéma Régional de Développement de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation de Mayotte (SRDEEF)** approuvé à l'unanimité en séance plénière du Conseil général en 2010 et valant à la fois Programme Régional de Formation (PRDF) et Schéma Régional de développement Economique (SRDE). Elles s'articulent en particulier avec la **Stratégie Régionale d'Innovation et de Spécialisation Intelligente (SRI-SI)** approuvée en 2014 et les objectifs retenus dans le Programme Opérationnel (PO) FEDER-FSE<sup>1</sup> Mayotte 2014-2020 – Cf. Encadré 2.

Ces études sectorielles visent à évaluer les projets d'investissement des employeurs publics et privés et les besoins en formation des secteurs fléchés par le SRDEEF à Mayotte.

Plus précisément, il s'agit d'atteindre les deux objectifs suivants :

- appuyer le Conseil Général dans la redéfinition de son offre d'aide aux entreprises et de son programme régional de formation, notamment dans la perspective de l'arrivée des fonds européens à Mayotte pour la période 2014-2020 (FEDER et FSE) , en articulation avec la définition du C-PRDFOP prévue par les nouveaux dispositifs législatifs;
- préfigurer la mise en place d'un observatoire économie-emploi-formation à Mayotte.

Les dernières études réalisées sur les besoins des entreprises en matière de développement, d'emploi et de ressources humaines datent de 2009 (enquête sur les besoins en compétences des entreprises par e-mail auprès de 174 entreprises et une vingtaine d'entretiens) et de 2010 (cartographie de l'offre de formation).

Dix secteurs d'activité avaient été identifiés dans le cadre du SRDEEF - cf. Encadré 1.

**Encadré 1** Le Schéma Régional de Développement de l'économie, de l'emploi et de la formation de Mayotte (SRDEEF)

Il détermine une stratégie explicite de développement qui recherche une cohérence profonde entre le développement de l'activité et de l'emploi d'une part, et le développement des compétences et des qualifications dont les employeurs ont besoin d'autre part.

La liste des secteurs identifiés par le SRDEEF en 2010 est la suivante :

1. le commerce et la distribution ;
2. les services aux entreprises ;
3. l'agroalimentaire ;
4. le bâtiment et les travaux publics ;
5. le tourisme ;
6. les activités portuaires et aéroportuaires ;
7. la santé et l'action sociale ;
8. les transports et la logistique ;
9. l'environnement (en particulier le recyclage des déchets) ;
10. l'économie numérique.

Cette liste est plus large que les domaines d'innovation stratégique identifiés dans le cadre de la SRI-SI –cf.

<sup>1</sup> Fonds Européens de Développement Economique Régional et Fonds Social Européen

Encadré 2.

### Encadré 2 La stratégie régionale d'innovation et de spécialisation intelligente

La Stratégie Régionale d'Innovation et de Spécialisation Intelligente vise à mettre en cohérence l'ensemble des interventions sur les domaines porteurs de développement à Mayotte. A cet effet, elle cherche à prioriser et concentrer les ressources sur un nombre limité de domaines d'activités en identifiant les domaines et thèmes sur lesquels les fonds mobilisables présentent la valeur ajoutée maximale par rapport à d'autres sources de financement. Plus spécifiquement, la SRI-SI définit des priorités thématiques et domaines d'innovation stratégiques dans lesquels Mayotte présente un avantage comparatif en vue de répondre à des besoins des entreprises et des défis du territoire.

Deux types de domaines ont finalement été retenus suivant l'approche de « smart spécialisation » des domaines d'Innovation Stratégique (DIS) et des Domaines Transversaux venant en support du développement des Domaines d'Innovation stratégiques :

- **Six Domaines d'Innovation Stratégique (DIS) concernant la « Connaissance, valorisation et exploitation durable du patrimoine naturel et culturel mahorais » ont été identifiés:**
  1. exploitation durable de la mer et développement des activités maritimes ;
  2. agriculture et agro transformation ;
  3. valorisation des ressources primaires (forêt, eau « terrestre ») ;
  4. valorisation économique du patrimoine naturel et culturel (notamment tourisme durable) ;
  5. production et efficacité énergétique (solaire...) y compris dans la construction et les transports ;
  6. économie sociale et solidaire (ESS) et aide à la personne,
- **Trois Domaines Transversaux (DT) ont été identifiés les domaines:**
  1. l'innovation sociale (par exemple les groupements d'entreprises : mutualisation des ressources humaines, formation, achat, commercialisation...)
  2. les technologies de l'information et des télécommunications et les industries créatives et culturelles ;
  3. la mobilité et les services logistiques liés aux enjeux du transport maritime, terrestre et aérien.

Si on note un large recoupement entre la logique de la SRI-SI et le SRDEEF, dont l'approche est plus sectorielle que transversale, la présente étude privilégie l'approche sectorielle du SRDEEF en intégrant toutefois les perspectives induites par la SRI-SI.

Les 10 secteurs couverts dans le cadre du SRDEEF ont été repris dans le cadre de la présente étude. Deux d'entre eux ont été fusionnés (transport-logistique et activités portuaires et aéroportuaire), trois nouveaux secteurs ont été ajoutés, et trois autres ont vu leur périmètre élargi.

Au total l'étude couvre les 12 secteurs suivants (en italique les secteurs n'ayant pas fait l'objet d'une analyse dans le SRDEEF)

- activités liées à l'environnement, déchets et énergie ;
- agriculture, industries agroalimentaires ;
- bâtiment et travaux publics ;
- commerce, artisanat d'art, petites et moyennes industries (PMI) ;
- économie numérique et TIC ;
- *économie sociale et solidaire et services à la personne ;*
- *éducation et formation professionnelle ;*
- pêche et aquaculture ;
- santé et action sociale ;
- services aux entreprises (activités financières, sécurité, conseil...)

- tourisme-hôtellerie-restauration ;
- transports et logistique, activités portuaires et aéroportuaires.

## 1.2 METHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE

Pour réaliser ce document, le consortium AMNYOS-TECHNOPOLIS a suivi une méthode comprenant la réalisation des investigations suivantes :

- analyse statistique et documentaire des travaux et études existants ;
- constitution d'une base de données des entreprises locales agréant les différentes bases de contacts existantes (CCI, CMA, Pôle Emploi, mission locale, MEDEF)
- conduite d'une large enquête de terrain auprès des entreprises locales auprès de 175 entreprises ou acteurs relevant des 12 secteurs étudiés sur la base d'un questionnaire unique semi-directif articulé autour de sept principaux « blocs » :
  - présentation générale de l'entreprise;
  - métier(s) et offre de l'entreprise;
  - principales données économiques ;
  - ressources humaines et compétences ;
  - objectifs stratégiques au niveau de l'entreprise ;
  - principaux besoins de l'entreprise pour son développement ;
  - synthèse.

Tableau 1 Tableau de bilan des entretiens réalisés

Secteurs	Entretiens réalisés
Activités liées à l'environnement, déchets et énergie	12
Agriculture, Industries agroalimentaire	13
Bâtiment et travaux publics	10
Commerce et artisanat d'art, PMI	17
Economie numérique, informatique	18
Economie Sociale et Solidaire et services à la personne	12
Education et formation professionnelle	14
Pêche et aquaculture	8
Santé et action sociale	14
Services aux entreprises (activité financière, sécurité, conseil)	15
Tourisme-hôtellerie-restauration	10
Transports et logistique, activités portuaires et aéroportuaires	30
Autres (transversal)	2
<b>Total</b>	<b>175</b>

## 1.3 CONTEXTE ECONOMIQUE REGIONAL

### 1.3.1 Eléments de cadrage

Située dans la zone Sud-Ouest de l’Océan indien, à l’entrée nord du Canal du Mozambique et à la croisée des routes entre les Comores, Madagascar et La Réunion, Mayotte est constituée de deux îles principales, Grande-Terre (364 km<sup>2</sup>) et Petite-Terre (10 km<sup>2</sup>) et d’une quarantaine de petits îlots parsemés dans le lagon (plus de 100 km<sup>2</sup>).

**En 2012, Mayotte compte 212 600 habitants<sup>2</sup>** (+14 % par rapport à 2007) et présente une densité de population très forte, qui s’élève à 570 personnes/km<sup>2</sup> (contre 511 en 2007 et 117 habitants/km<sup>2</sup> au sein de l’UE-28 en 2012). Le nombre d’habitants a triplé entre 1985 et 2012 et la part de la population de nationalité étrangère s’élève en moyenne officiellement à 40 %. Mayotte est aujourd’hui la région la plus jeune<sup>3</sup> de l’UE-28 et sa jeunesse constitue l’une de ses principales forces.

**Le produit intérieur brut (PIB) de Mayotte est estimé à 1,396 milliard d’€ pour l’année 2009** (912 millions d’€ en 2005) et le PIB par habitant est estimé à 6 600€/habitant<sup>4</sup> soit un niveau équivalent à 25 % de la moyenne de l’UE-28. Mayotte souffre d’un niveau de pauvreté important, d’inégalités de revenu croissantes et d’importants problèmes d’intégration, notamment liés à l’immigration massive en provenance des Comores.

Tableau 2 Principaux indicateurs socioéconomiques de Mayotte

	2002	2008	2013	Métropole 2013
Population (estimation)	160 265	186 452*	212 645	65 800 000
Taux de croissance annuel moyen de la population	4,10 %	3,1 %*	2,7 %	0,6 %
Densité (habitants par km <sup>2</sup> )	439	511	577	113
PIB (en milliards d’€)	0,6 (2001)	0,6 (2001)	1,4 (2009)	2 060
PIB par habitant (€)	3 960 € (2001)	3 960 € (2001)	6 575 (2009)	27 730 (2013)
Nombre d’établissements immatriculés <sup>5</sup>	5 373 <sup>6</sup>	7 450	9 370	-
Taux de chômage (BIT)	30 %	17,6 % (2009)	19,5	10,2
Taux de couverture <sup>7</sup>	2,4 %	1,4 %	1,1 %	95 %
Exportations d’essence d’ylang-ylang (en tonnes)	13,4	6,7	0,0	-
Exportations de poissons d’aquaculture (en tonnes)	129	95	62,8*	-
Nombre de passagers civils à l’aéroport (hors transit)	133 686	247 623	292 000	-

Source : Rapport d’activité de l’IEDOM 2008 et 2013 – traitement Amnyos

Haut lieu de biodiversité marine et forestière européenne, **Mayotte dispose d’un environnement exceptionnel et de richesses naturelles importantes**. Le lagon constitue un élément fondamental de cette richesse naturelle (le lagon abrite 25 % de la biodiversité marine mondiale) et constitue l’un des principaux atouts de Mayotte.

<sup>2</sup> INSEE, RP 2012,

<sup>3</sup> En 2012, 44 % des mahorais ont moins de 15 ans (contre 15,6 % de la population de l’UE-28)

<sup>4</sup> INSEE, « Produit intérieur brut à Mayotte en 2009 : Une croissance dynamique mais un retard à rattraper », 2011

<sup>5</sup> Nombre obtenu après consolidation des bases entreprises de Pôle Emploi, de la CCI Mayotte, CMA, et Opcalia et suppression des doublons, les 2 558 agriculteurs inscrits au Centre de formalités des entreprises (CFE) ne sont pas inclus ici

<sup>6</sup> DOCUP 9e FED, [http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/print\\_may\\_spd\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/print_may_spd_fr.pdf),

<sup>7</sup> Rapport entre valeur des importations et valeur des exportations

Toutefois, conjugué à la forte croissance démographique, le déficit de structures d'assainissement engendre des phénomènes de pollution préoccupants (rejets croissants des eaux usées dans le lagon) et des pressions sur la gestion et le partage de l'eau (notamment potable). Aujourd'hui, 43 % de la flore indigène de Mayotte est menacée<sup>8</sup>. L'accroissement des flux de déchets ménagers et assimilés induit également des risques sanitaires croissants et plus largement, entrave le développement touristique de l'île.

### 1.3.2 L'économie mahoraise : une dynamique de rattrapage importante mais une situation contrastée dans la période récente

Depuis 2000, l'économie mahoraise a été marquée par une croissance économique soutenue, en grande partie imputable à :

- un phénomène structurel de convergence économique ;
- l'intensité des investissements physiques – notamment publics – liés à la politique de rattrapage dans laquelle Mayotte est engagée.

Le PIB de Mayotte s'est accru de 53% entre 2009 et 2012, soit un taux de croissance annuel moyen de 11,2 %, largement supérieur à celui de la Martinique, de la Guadeloupe, de La Réunion et de la Guyane (dont les taux de croissance annuels moyens se sont respectivement élevés, sur la même période, à 1,6 %, 2,7 %, 4,7 % et 6,1 %).

Bien que l'on ne dispose pas d'étude récente relative au PIB de Mayotte<sup>9</sup>, il importe de noter que l'activité économique du territoire, atone en 2010, s'est dégradée en 2011 et 2012 sous l'effet cumulé de la baisse relative de la commande publique et de la crise sociale de septembre 2011 qui a notamment fortement touché l'économie générale et le secteur du commerce notamment.

### 1.3.3 Un territoire soumis à des handicaps structurels forts dont la combinaison et la permanence nuisent à son développement

Si Mayotte a connu une croissance forte au cours des 20 années qui ont précédé la crise de 2009, son niveau de développement demeure très inférieur à la moyenne nationale et au niveau des autres Départements des Outre-mer. Ces disparités s'expliquent par l'existence de handicaps structurels forts rappelés par l'Article 349 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne<sup>10</sup> :

- **insularité et éloignement de la métropole** (8 000 kms séparent Mayotte de la métropole et 1 500 kms de la Réunion) ;
- **faible superficie** (375 km<sup>2</sup>)<sup>11</sup> et surfaces utiles limitées, qui constituent des freins à l'occupation de l'espace pour la population ;
- **relief et climat difficiles**, (climat tropical de type maritime avec des températures moyennes oscillant entre 23 et 30°C et un taux d'hygrométrie dépassant souvent 85 %) ; exposition importantes aux risques naturels entraînant des surcoûts dans la conception et la réalisation d'ouvrages publics ;
- **étroitesse du marché local** et forte dépendance économique vis-à-vis d'un petit nombre de produits ;

Ces handicaps constituent un frein à l'occupation de l'espace pour la population dans son ensemble et engendrent des surcoûts importants pour le développement des activités. Les contraintes que ces handicaps génèrent sont notamment les suivantes :

- **des coûts de production** (notamment le coût du travail) élevé, liés plus importants que dans les pays voisins présentant le même type de production mais n'étant pas soumis à la même réglementation. La transposition progressive du droit commun et par la suite du droit communautaire crée des distorsions de concurrence par rapport aux pays voisins (notamment par l'application de normes techniques

<sup>8</sup> Analyse menée par le Comité français de l'UICN, le Conservatoire botanique national de Mascarin de la Réunion, la Fédération des conservatoires botaniques nationaux et le Muséum national d'Histoire naturelle de Paris, juin 2014

<sup>9</sup> La dernière étude INSEE date de 2009

<sup>10</sup> Cf. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:fr:PDF>

<sup>11</sup> On rappelle que Mayotte est constituée de deux îles principales, Grande-Terre (364 km<sup>2</sup>) et Petite-Terre (10 km<sup>2</sup>) et d'une quarantaine de petits îlots parsemés dans le lagon (plus de 1 100 km<sup>2</sup>).

communautaires coûteuses), pénalisantes pour la compétitivité de Mayotte au sein de sa zone régionale.

- **des coûts de transport** à l'entrée rendant les biens de consommations plus chers qu'en métropole, alors que les coûts à la sortie conduisent à une perte de compétitivité des produits mahorais sur le marché communautaire ;
- **un foncier rare et cher, et un coût de l'immobilier élevé** : environ 40% de la surface de l'île est théoriquement constructible<sup>12</sup> mais 13% de la superficie du territoire le serait réellement pour la construction, compte tenu des contraintes liées aux aléas naturels ;
- **une difficulté à réaliser des économies d'échelle en raison de l'étroitesse des marchés locaux** qui ne permet pas aux entreprises de réduire le coût des produits et constitue un frein au développement des exportations.
- **une difficulté à faire émerger des secteurs à plus forte valeur ajoutée** en dehors des secteurs traditionnels d'activités (commerce, construction, agriculture).

### 1.3.3.1 Une économie récemment tertiarisée, marquée par le poids du secteur informel, portée par la croissance du secteur public et le dynamisme de la consommation des ménages

Si jusque dans les années 1980, l'économie mahoraise reposait principalement sur les activités agricoles avec près de 65 % des emplois en 1978, Mayotte a depuis les années 1970 connu un processus de tertiarisation très rapide : en 2012 les services concentraient 83,3 % des emplois et l'emploi agricole ne représentait plus que 1,4 % de l'emploi total.

Il s'agit d'une économie en rattrapage, qui se caractérise globalement de la manière suivante :

- **la prédominance du secteur tertiaire** qui représente 67,7 % de la valeur ajoutée totale selon l'étude INSEE 2005<sup>13</sup> et 83,3 % de l'emploi salarié total (contre respectivement 79,7% et 78% en France métropolitaine). Les secteurs secondaires et primaires représentent respectivement 31,9 % et 0,4 % de la valeur ajoutée totale et 85 % des 846 créations d'entreprises recensées en 2013 relèvent du tertiaire<sup>14</sup> ;
- **le poids du secteur public** qui représente 50,5 % du PIB en 2009 (42,3% en 2001) contre 18 % au niveau national et constitue le plus grand employeur à Mayotte. Le secteur privé connaît toutefois depuis quelques années une croissance forte :
  - la sphère publique capte 54%<sup>15</sup> de l'emploi total en 2012 – contre 30,1% en France métropolitaine - et 50,4 % des offres d'emploi en 2013 ;
  - le nombre de salariés de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et l'action sociale a augmenté de 79% entre 2007 et 2012,
- **le différentiel de coût de la vie avec la métropole**, alimenté par les coûts d'acheminement et les problèmes d'approvisionnement, la mise en place progressive des normes européennes dans la collectivité, ainsi que par l'application du nouveau code de la consommation début 2008. La question du coût de la vie a entraîné la mise en place de mesures spécifiques, la Loi « contre la vie chère » de 2012.
- **une dépendance aux projets structurants** : les grands projets de l'Etat et/ou de la Collectivité ont un impact direct sur l'économie locale et en particulier sur tout le secteur du bâtiment et des travaux publics. Ainsi, les grands projets de l'Etat et/ou de la Collectivité ont un impact direct sur l'économie

<sup>12</sup> Source : DEAL Mayotte

<sup>13</sup> L'INSEE réalisée en 2005 sur les grandes entreprises mahoraises. Elles correspondent à la valeur ajoutée des entreprises dont le Chiffre d'affaires (CA) dépasse ou a dépassé au moins une fois 150 000 euros depuis 1995. Le CA de ce panel représente 96,0 % du CA des entreprises mahoraises.

<sup>14</sup> Insee, REE (Sirene).

<sup>15</sup> Administrations publiques, éducation, santé, action sociale

locale. Les outils tels que le Contrat de Projet Etat Mayotte 2008-2014, le 9e et futur 10e FED, le Plan d'Aménagement et de Développement Durable, le Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion de l'Eau (SDAGE), le Schéma Directeur Territoriaux d'Aménagement Numérique (SDTAN) ou encore les projets par exemple du Parc Marin, du Centre universitaire, du Port de Mayotte, ou à propos des énergies renouvelables permettent d'envisager que soient financés des projets structurants pour le territoire ;

- **l'importance et le dynamisme de la consommation intérieure** liés à la hausse du SMIG<sup>16</sup> (passé de 400 à 1 114 € nets par mois entre 2000 et 2012), à la revalorisation du Revenu de Solidarité Active (RSA), et à un recours accru aux crédits à la consommation. La consommation des ménages progresse un peu plus que celle des administrations (+48,8 % contre +48,0 % entre 2005 et 2009) ;
- **le caractère structurellement déficitaire de sa balance commerciale** et la faible intégration dans son espace régional (en raison notamment des différentiels de réglementations et de coûts de production importants). Le taux de couverture de Mayotte s'élève à environ 1,0 % en 2013 (contre 95 % en France métropolitaine) et l'autosuffisance alimentaire ne concerne que certains produits de base (œufs, banane, manioc, coco)<sup>17</sup>.
- **le poids important que représente l'économie informelle**. Bien qu'il soit par définition difficile de quantifier son importance, une étude de l'ADIE<sup>18</sup> évaluait, en 2008, qu'entre 20 à 60 % des activités relevaient de l'économie informelle. Les secteurs les plus concernés par l'emploi informel sont les suivants<sup>19</sup> :
  - les services à la personne : garde d'enfants, gardiennage et ménages. La hausse de l'insécurité incite de plus les Mahorais à faire appel à des services de gardiennage, trop onéreux dans le secteur formel ;
  - le BTP : le développement de l'emploi informel dans le secteur de la construction a été une conséquence directe de l'absence de finalisation du cadastre à Mayotte ;
  - l'agriculture : de nombreux travailleurs non déclarés occupent une activité dans le secteur agricole (tomate, oignon, banane, manioc,...) tant dans les petites parcelles que dans les cultures de taille plus importantes.

### 1.3.3.2 A l'échelle sectorielle, une économie dominée par les secteurs des services non marchands, du commerce et du BTP, et structurée autour d'activités traditionnelles et peu industrielles

**A l'échelle sectorielle, l'économie mahoraise est peu diversifiée** et repose sur l'exploitation d'un nombre limité d'activités. Les secteurs du commerce, des services aux entreprises et aux particuliers, et des activités financières concentrent à eux seuls 59,5 % de la valeur ajoutée des grandes entreprises. La sphère publique<sup>20</sup> à Mayotte est le premier secteur pourvoyeur d'emplois, suivi par les secteurs du commerce et du BTP.

Les deux graphiques suivants illustrent la répartition sectorielle de la population active à Mayotte (en la comparant avec celle de la France métropolitaine) et l'évolution de cette répartition depuis 2002.

<sup>16</sup> Le SMIG brut mahorais représente désormais 83,1 % du SMIC national et le SMIG net mahorais 98,7% du niveau national, (1 114,07 euros contre 1 128,69 euros au niveau national)

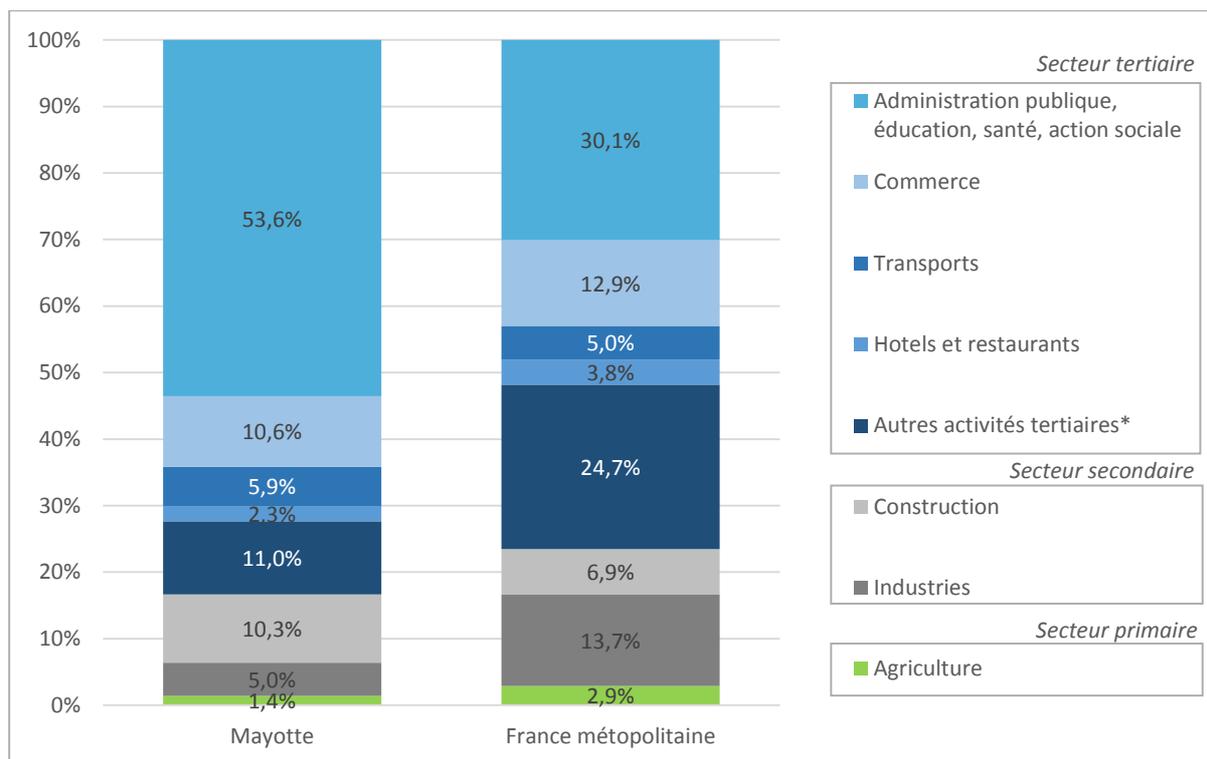
<sup>17</sup> IEDOM, rapport d'activité 2013, p. 77

<sup>18</sup> Source : ADIE, Le travail indépendant informel à Mayotte, 2008

<sup>19</sup> Cf. Note de travail confidentielle sur les effets de la politique de rattrapage de Mayotte, B. Savoye, OEE, IEDOM, octobre 2008.

<sup>20</sup> Le secteur de l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale n'est pas directement créateur de valeur ajoutée et n'est donc pas intégré dans l'étude INSEE de 2007 sur la répartition de la valeur ajoutée à Mayotte.

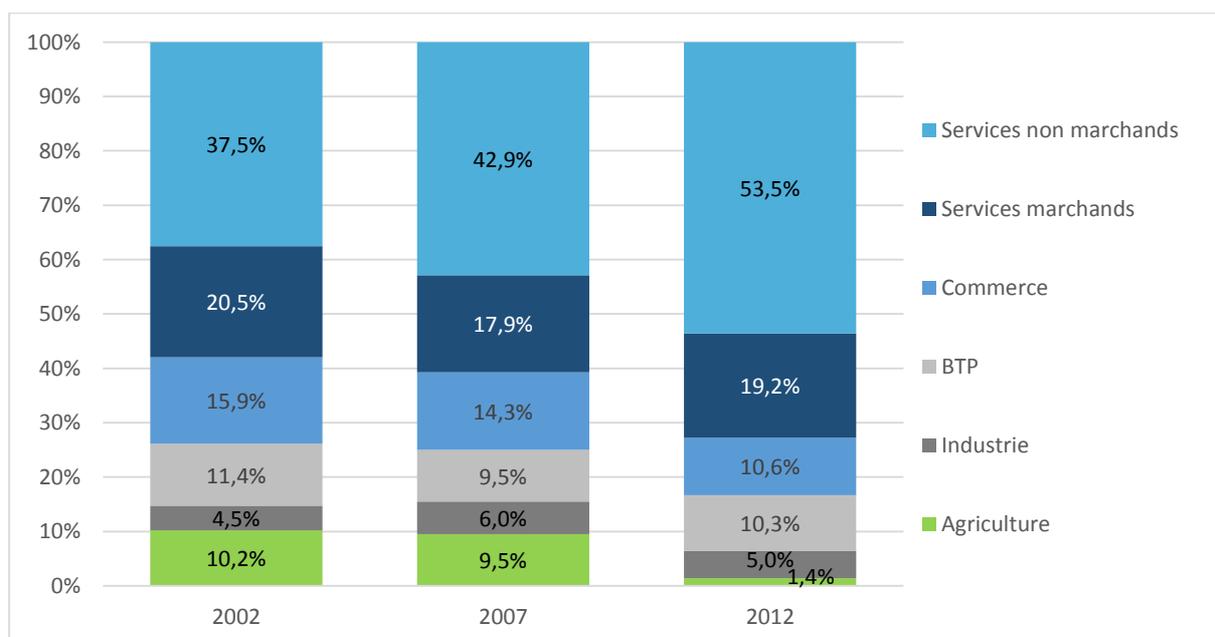
Graphique 3 Répartition de la population en emploi de 15 ans ou plus selon le secteur d'activité



Source : Insee, recensement de la population 2012; enquête Emploi France 2012

\* Information et communication ; Activités financières et d'assurance ; Activités immobilières ; Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien

Graphique 4 Evolution de la répartition sectorielle de l'emploi salarié entre 2002 et 2012 : Un marché du travail marqué par la transition vers une économie de services



Source : Insee, recensement de la population 2002, 2007, 2012.

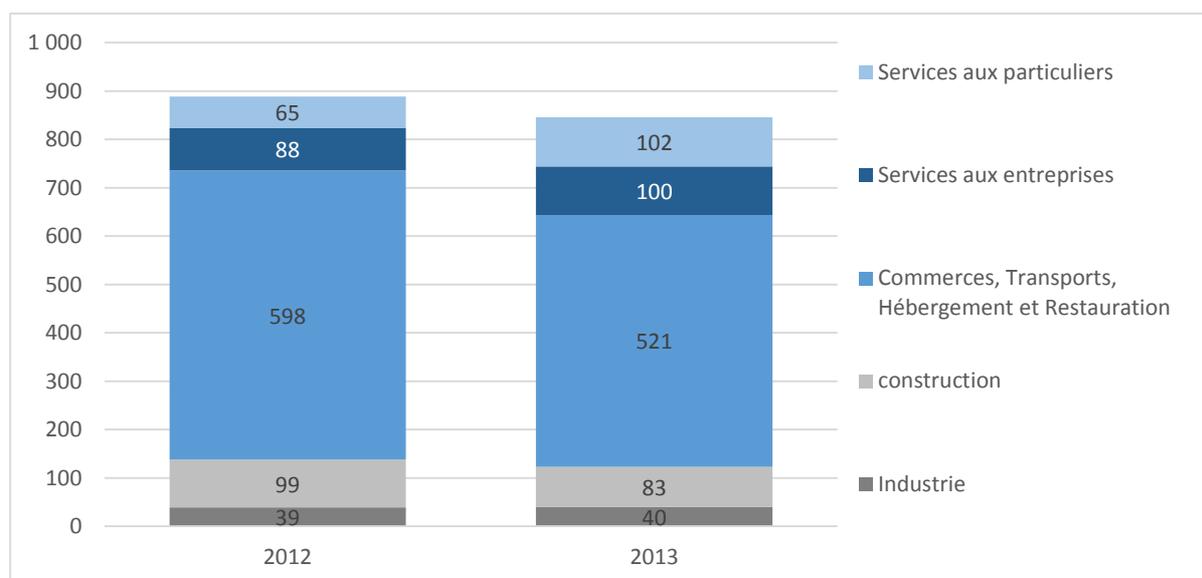
L'emploi et la valeur ajoutée des grandes entreprises à Mayotte se répartissent de la manière suivante :

- le secteur de de l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale concentre à lui seul

54 % de la population en emploi (contre 30,1% au niveau national, et environ 40% dans les autres DOM<sup>21</sup>).

- **Le secteur du commerce et de la distribution** contribue à hauteur de 26,1 % à la valeur ajoutée des grandes entreprises et 11% du commerce et se situe ainsi en termes d'emplois salariés avant le secteur Services aux entreprises et activités immobilières (19,7 %).
- **Le secteur du bâtiment et travaux publics** contribue à hauteur de 15,7 % de la valeur ajoutée des grandes entreprises et 10,3% de l'emploi (contre 6,9% en France métropolitaine).
- **L'industrie** a participé à hauteur de 16,2 % à la valeur ajoutée totale des plus grandes entreprises mahoraises mais ne concentre que 5% de l'emploi total (contre 14% au niveau national).
- **L'agriculture, la pêche, l'aquaculture et les activités maritimes**, constituent des secteurs traditionnels d'activité culturellement importants et dont les prolongements sont sources de création de valeur ajoutée et d'innovation. Ces secteurs demeurent peu structurés et connaissent actuellement d'importantes difficultés à l'export (après une baisse de 60,4 % en 2012, aucune exportation d'essence d'ylang par exemple n'a été observée en 2013). Le secteur agricole a perdu 80 % de ses salariés entre 2007 et 2012 (-1 500 emplois), une tendance qui confirme la tertiarisation de Mayotte.
- Plus récemment, le secteur des TIC s'est structuré et offre de nouvelles perspectives de développement, propres au secteur et de croisement avec des secteurs plus traditionnels.

Graphique 5 Répartition sectorielle des créations d'entreprises dans le secteur marchand (hors agriculture)



Champ : activités marchandes non agricoles ; Source : Insee, REE (Sirene)

### 1.3.3.3 Un tissu économique peu structuré, constitué d'unités de petite taille faisant face à des difficultés de financement importantes, toutefois marqué par une création d'entreprises très dynamique

Avec 39 300 actifs occupés<sup>22</sup> répartis dans près de 9 300 établissements immatriculés auprès des chambres consulaires fin 2013, l'éclatement du tissu entrepreneurial mahorais autour de très petites structures ne facilite pas leur intégration et leur développement. Le tissu économique est composé à 90 % d'entreprises de moins de 5 salariés - dont une forte part d'entreprises unipersonnelles - qui disposent dans la majorité des cas de très peu de personnels d'encadrement intermédiaire.

En termes de structuration, le développement des filières se caractérise par le manque de démarches collectives et de réseaux de coopération entre entreprises et entre ces dernières et les acteurs de la recherche, tant au

<sup>21</sup> A l'exception de la Guyane où cette part atteint 50%

<sup>22</sup> INSEE, Enquête Emploi Mayotte 2013, juillet 2014

niveau local qu'à l'international. La faible structuration des principaux secteurs d'activité économique ne facilite donc pas la coopération inter-entreprises, ni la concurrence entre les opérateurs économiques.

### **Le développement des entreprises mahoraises est freiné par différentes difficultés de financement auxquelles elles font face**

Les principaux freins au développement des entreprises à Mayotte sont les suivants :

- la faiblesse du capital initial et plus spécifiquement du niveau de fonds propres des entreprises en phase de démarrage et de développement ;
- **la difficulté d'accès aux services bancaires** (notamment les crédits), en particulier pour les plus petites entreprises. Les crises économiques et sociales de 2008 et 2011 ont sensiblement durci les conditions d'octroi de crédits :
  - en effet, après avoir atteint un pic de 63 M€ en 2008, l'encours des crédits d'exploitation accordés aux entreprises a été divisé par 2 entre 2009 et 2011, et s'est stabilisé ces 5 dernières années autour de 35M€ ;
  - toutefois, le volume des crédits d'investissement aux entreprises continue de s'accroître (+17 % en 2013 par rapport à 2012) ;
- ces difficultés d'accès aux services bancaires sont renforcées par l'absence ou le manque de fiabilité des titres de propriété que les clients doivent justifier ;
- la grande majorité des entreprises sont des TPE, voire des entreprises unipersonnelles, avec de faibles capacités de trésorerie, et des dirigeants qui rencontrent des difficultés pour lire et écrire, ce qui rend difficile l'accès au crédit bancaire (les banques ont la responsabilité légale de ne pas délivrer de chèque aux personnes ne sachant manifestement pas lire ou écrire) ;
- **la faible capacité d'accès aux marchés publics des entreprises**, faute de structuration des entreprises, d'une insuffisance de formation et d'information des entrepreneurs, et de capacité de préfinancement des marchés publics ;
- le faible nombre d'acteurs à Mayotte disposant de compétences en matière d'ingénierie financière, et particulièrement ceux mobilisant des fonds européens.

### **Une création d'entreprises particulièrement active, mais significativement entravée en 2013-2014 en raison de la fermeture du Greffe du tribunal de commerce**

L'entrepreneuriat individuel ou en petit collectif et la création d'entreprises sont particulièrement dynamiques à Mayotte (846 entreprises créées en 2013<sup>23</sup>) car les entreprises bénéficient de la présence de réseaux d'accompagnement des créateurs, mais l'entrepreneuriat s'exerce encore souvent dans un cadre informel :

- cette création passe souvent par défaut, par des personnes ne trouvant pas d'emploi sur le marché local et étant obligées pour faire vivre leur famille d'organiser leur propre activité. Il s'agit souvent, mais non uniquement, de régularisation d'activités autrefois informelles ou tout simplement non enregistrées ;
- des réseaux d'accompagnement des créateurs d'entreprise (chambres consulaires, ADIE, BGE, Réseau Entreprendre, etc.) sont en effet présents sur le territoire. Leurs moyens ne sont cependant pas suffisants pour répondre à la demande d'appui et d'accompagnement, notamment en post-crédation. Ainsi, le nombre de projets ne se concrétisent pas ou ne trouvent pas d'issue pérenne faute de moyens d'accompagnement.

En 2013, une baisse du nombre d'entreprises créées est observée par rapport à 2012 (-5 %). Cette baisse devrait être confirmée en 2014 en raison **de la fermeture administrative du Greffe du tribunal de Commerce survenue en octobre 2013** :

- la fermeture du registre du commerce et des sociétés en 2013 a paralysé tout enregistrement des sociétés en bloquant l'octroi des Kbis sur le territoire. Ce document étant obligatoire pour obtenir un

---

<sup>23</sup> INSEE, REE (Sirene), 2014

crédit ou ouvrir un compte ;

- les extraits K-bis, délivrés jusqu'à présent, n'étaient qu'un relevé d'informations fournies par les entreprises que le RCS n'était pas en mesure de vérifier. Les documents délivrés ne présentant donc pas de garanties, raison pour laquelle il a été fermé.

La réouverture du Greffe est prévue le 3 novembre 2014<sup>24</sup> dans les locaux de l'Espace Coralium.

### 1.3.4 La situation de l'emploi à Mayotte : un tiers seulement de la population en âge de travailler est en emploi

#### 1.3.4.1 Un marché du travail dont la situation tend à se dégrader par rapport à 2009 pour les plus jeunes, et qui se caractérise par un taux d'emploi deux fois inférieur au niveau métropolitain et un halo du chômage hypertrophié

A Mayotte en 2013, 39 300 personnes sont en emploi (soit un tiers de la population mahoraise de 15 ans ou plus) contre 35 600 en 2009 et 35 910 en 2007. **Le nombre d'actifs occupés a crû de 4 % par rapport à 2007 quand dans le même temps la population a augmenté de 14 %.**

La notion d'actif est assez difficile à appréhender à Mayotte, dans la mesure où il subsiste une activité traditionnelle essentiellement vivrière et que, selon les cas, une femme peut se déclarer « agricultrice » donc actif occupé, « chômeuse » donc actif à la recherche d'un emploi ou « femme au foyer » donc inactif. En outre, l'activité non enregistrée est importante et la notion même de demande d'emploi est relative dans les esprits ce qui explique la difficulté de l'INSEE à définir par enquête un taux de chômage qui corresponde à la réalité effective.

Alors qu'elle représentait à peine 30 % de la population active occupée en 1978, la proportion de salariés a fortement progressé, atteignant 66 % en 2007, 75 % en 2009<sup>25</sup>.

**Ainsi le taux de chômage à Mayotte au sens du BIT<sup>26</sup> est estimé à 19,5 %<sup>27</sup> en 2013** (contre 17,6 % lors de la précédente enquête emploi en 2009). Si Mayotte affiche le plus faible taux de chômage de l'outre-mer, ce dernier doit être relativisé dans la mesure où il ne reflète qu'une partie de la réalité de l'emploi sur le territoire. Il suffit d'examiner les taux d'activité pour comprendre que la détermination du taux de chômage est obtenue sur des bases à réexaminer.

Tableau 1 - Situation sur le marché de l'emploi mahorais selon les tranches d'âge et le sexe<sup>28</sup>

		Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
Ensemble de la population	15 ans ou plus	40,1 %	<b>32,3 %</b>	19,5 %
	15-29 ans	19,9 %	12,4 %	37,4 %
	50-64 ans	50,7 %	46,2 %	8,9 %
Hommes	15 ans ou plus	<b>50,9 %</b>	43,6 %	14,2 %
	15-29 ans	24,1 %	16,0 %	33,9 %
	50-64 ans	65,8 %	61,8 %	<b>6,0 %</b>
Femmes	15 ans ou plus	<b>30,7 %</b>	22,4 %	27,1 %
	15-29 ans	16,5 %	9,6 %	41,6 %

<sup>24</sup> <http://mayotte.orange.fr/news/mayotte/philippe-ballu-reprend-l-affaire-roukia,44163.html>

<sup>25</sup> INSEE, Enquête Emploi 2009

<sup>26</sup> personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;

- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

<sup>27</sup> INSEE, Enquête Emploi Mayotte 2013, juillet 2014

<sup>28</sup> ibid



Source : INSEE, Enquête Emploi Mayotte 2009 et 2013, juillet 2014

Globalement, de facto, la situation du marché du travail mahorais est préoccupante et a tendu à se dégrader consécutivement à la crise économique de 2009 et aux mouvements sociaux de 2011 :

- Mayotte reste le territoire français où les taux d'activité et d'emploi des personnes en âge de travailler (15-64 ans) sont les plus bas (respectivement 40 % et 33,5 % en 2013 – niveaux stables par rapport à 2009 - contre un taux d'emploi de 47,2% en moyenne dans les autres DOM et de 64 % dans l'hexagone) ;
- l'hypertrophie du halo du chômage<sup>29</sup> constitue à Mayotte un phénomène tout à fait atypique comparativement aux autres régions françaises : les inactifs souhaitant travailler sont trois fois plus nombreux que les chômeurs (ils étaient près de 4 fois plus nombreux en 2009) alors que partout ailleurs en France les chômeurs sont toujours plus nombreux que les inactifs ;
- **le chômage de longue durée augmente** : en 2013, 83 % des chômeurs effectuent des recherches d'emploi depuis plus d'un an, alors qu'ils n'étaient que 66 % en 2009 ;
- d'importantes disparités sur le marché du travail sont observées, entre les fonctionnaires métropolitains et locaux, entre les femmes et les hommes et entre les différentes tranches d'âges de population ;
  - à l'instar des autres DOM, Mayotte se caractérise par **un marché du travail dual**, entre les fonctionnaires métropolitains d'une part - dont les rémunérations se révèlent sensiblement supérieures à la moyenne locale en raison notamment de l'existence d'une prime d'éloignement et d'une majoration de traitement<sup>30</sup> - et les locaux ;
  - **l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes est particulièrement important et tend à se creuser** (le taux d'activité des hommes est supérieur de 21 points à celui des femmes contre 19 points en 2009 et 8 points en métropole). En outre 72,9 % des demandeurs d'emploi de catégorie A recensés par Pôle Emploi fin 2013<sup>31</sup> sont des femmes ;
  - le chômage des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes ;
  - les mahorais les plus âgés (50-64 ans) sont proportionnellement plus actifs que par le passé (leur taux d'activité et d'emploi augmentent de 12 points par rapport à 2009) ;
  - **à l'inverse la situation des plus jeunes se dégrade** : le taux d'activité des 15-29 ans tombe à 20 % (- 2 points par rapport à 2009) - un niveau deux fois plus faible que la moyenne des autres DOM - et cette baisse touche l'ensemble des niveaux de diplôme.

#### 1.3.4.2 Des phénomènes de chômage et d'inactivité qui trouvent leurs sources dans la relative faiblesse des débouchés locaux et l'inadéquation entre les qualifications professionnelles et les besoins du secteur productif

**Le manque de débouchés sur le marché local, conjugué au dynamisme démographique et à la faible mobilité géographique de la population, ne permet pas à l'ensemble des nouveaux entrants de s'insérer professionnellement.**

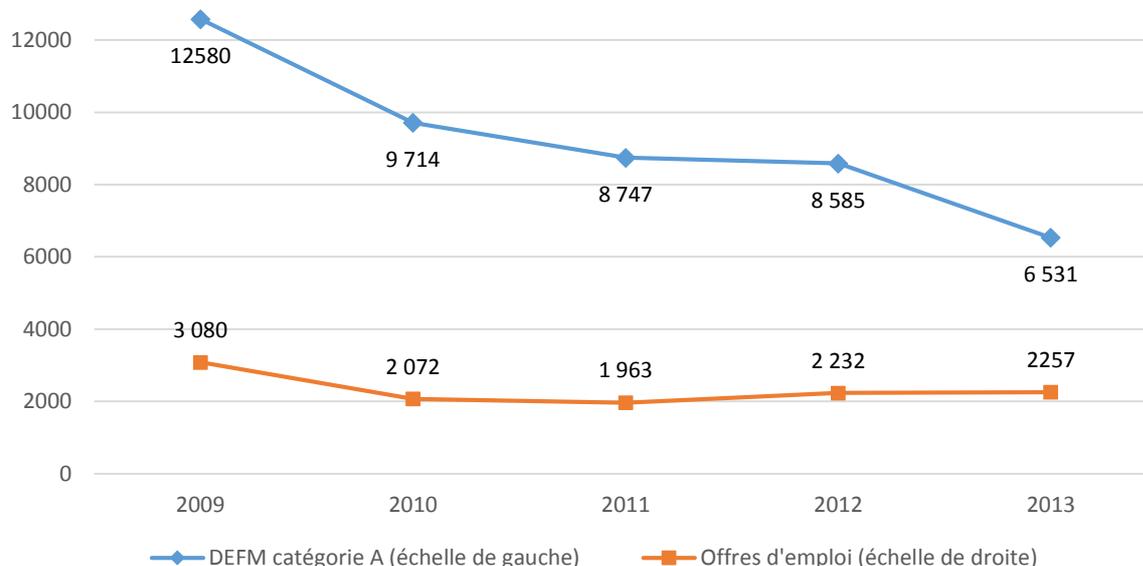
En 2013, Pôle emploi dénombre 7 648 demandeurs d'emploi (-19,7 % par rapport à 2012) pour 2 257 offres d'emploi (+5 % par rapport à 2012, niveau stable depuis 2010). La baisse de demandeurs d'emplois observée en 2013 s'expliquerait toutefois avant tout par les nombreux défauts d'actualisation des dossiers et non par une hausse de l'accès à l'emploi.

<sup>29</sup> Personnes souhaitent travailler mais ne sont pas comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT

<sup>30</sup> A l'instar des autres DOM, la prime d'éloignement est équivalente à 20 mois de traitement et la majoration de traitement, créée en 2013, sera progressivement portée à 40 %

<sup>31</sup> IEDOM, rapport d'activité 2013

Graphique 2 – Evolution de la demande et de l’offre d’emploi à Mayotte depuis 2010<sup>32</sup>



Les niveaux observés de taux d’emploi et de chômage sont notamment liés aux différents facteurs suivants :

- **l’insuffisance des débouchés locaux et régionaux** par rapport au flux de nouveaux entrants qui induit une création nette d’emplois très inférieure aux besoins des classes d’âge qui se portent sur le marché du travail chaque année. On estime que 4000 jeunes environ arrivent sur le marché du travail chaque année, alors que 500 à 1500 nouveaux postes (nets des destructions de postes) sont créés annuellement ;
- le faible niveau de qualification de la population et à l’inadéquation des qualifications professionnelles avec les besoins du secteur productif :
  - 44 % des jeunes de 16 à 24 ans en situation d’illettrisme ;
  - 58 % des habitants en âge de travailler ne maîtrisent pas les compétences de base à l’écrit en langue française ;
  - 71 % de la population n’a aucun diplôme qualifiant, un habitant sur trois n’a jamais été scolarisé<sup>33</sup>,
- **la très forte proportion de jeunes dans la population mahoraise** – 44 % des mahorais ont moins de 15 ans contre 15,6% de la population de l’UE-28 - tranche de population plus rarement en emploi;
- la relative faiblesse de la mobilité géographique des mahorais ;
- le développement encore limité du secteur privé ;
- **les faibles capacités des équipes du Service Public de l’Emploi** dont le développement effectif, encore insuffisant, même s’il est important, n’est que récent ;
- **l’ampleur du travail clandestin** (notamment dans l’agriculture, le BTP, ou les services aux particuliers (employés de maison notamment) qui constitue un frein à l’enregistrement des offres d’emplois ainsi qu’à la constitution des dossiers de demandes d’emploi auprès de Pôle emploi.
  - Parmi les 29 900 inactifs souhaitant travailler, la moitié déclare ne pas faire de démarche active de recherche d’emploi par découragement et un quart d’entre eux invoque une situation administrative irrégulière.

**Il importe de noter que le diplôme joue à Mayotte, plus nettement qu’ailleurs, un rôle significatif dans l’accès à l’emploi** : en 2013 le taux d’emploi des 15-29 ans diplômés du supérieur et ne poursuivant plus d’études

<sup>32</sup> Données Pôle Emploi, traitement Amnyos-Technopolis

<sup>33</sup> INSEE, RP 2012, Mayotte, département le plus jeune de France, 2014

scolaires ou universitaires s'élève à 82 % quand celui des non diplômés n'est que 12 %.

### 1.3.5 Des évolutions fiscales et statutaires fortes, sources de développement économique et d'incertitudes fortes d'ici 2020

#### 1.3.5.1 La « Rupésisation » de Mayotte : des enjeux forts en matière d'emploi et de soutien aux entreprises

L'année 2014 constitue une année charnière pour le développement du Mayotte. En effet, c'est l'année de lancement de la programmation 2014-2020 **des fonds européens structurels d'investissement** (FEDER, FSE, FEADER et FEDER CTE<sup>34</sup>), et du **Contrat de Plan 2014-2020 Etat-Département de Mayotte**.

**Concernant le Contrat de Plan Mayotte 2014-2020**, les discussions sont encore en cours, mais l'enveloppe devrait être au moins équivalente<sup>35</sup> à celle des Programmes Opérationnels européens, et s'articuler soit en cofinancement soit en complémentarité avec les éléments des programmes opérationnels européens. Six thématiques structureront le CPER de Mayotte : mobilité multimodale ; transition écologique et énergétique ; numérique ; innovation, filières d'avenir et usines du futur ; enseignement supérieur, recherche et innovation.

**Dans le cadre de la politique de cohésion**, l'enveloppe totale des fonds européens auxquels a désormais accès Mayotte est d'environ 300 M€<sup>36</sup> sur 7 ans - soit 15 fois plus que l'enveloppe du 9e Fonds européen pour le développement (FED) – dont :

- près de 150 M€ pour le FEDER et le FEDER RUP (au titre de l'éloignement géographique de Mayotte par rapport à l'Europe) ;
- autour de 65 M€ pour le FSE ;
- 12 M€ pour le FEDER CTE Transfrontalier; plus une participation au FEDER CTE transnational (4M€) ;
- environ 60 M€ pour le FEADER et le FEAMP.

Une clause de revoyure pour une augmentation possible de l'enveloppe est prévue à mi-parcours.

**La mise en œuvre de ces programmes devrait contribuer à redynamiser le développement économique et social de Mayotte à partir de 2015**, à la fois par des commandes considérables de travaux et services aux entreprises mahoraises et leurs effets multiplicateurs dans l'ensemble de l'économie, que par des appuis à l'investissement et à la formation des acteurs publics et privés mahorais.

#### Sur la programmation 2014-2020, le FEDER et le FEADER prévoient d'accompagner et de soutenir les PME à hauteur de 10 millions d'euros

Le PO FEDER-FSE Mayotte 2014-2020 prévoit de mobiliser le FEDER sur des investissements relatifs à l'eau-assainissement, les déchets, les TIC, l'énergie, la santé (construction d'un second hôpital et de centres médico-sociaux), le développement urbain (dans la zone Kaweni). Ces nombreux investissements se traduiront par des commandes fortes auprès du secteur de la construction, de ses sous-traitants et des services associés.

Par ailleurs, tant le FEADER que le FEDER prévoient de soutenir et développer des dispositifs d'aide à l'investissement des entreprises, qui seront notamment mais non exclusivement fléchés sur les secteurs considérés comme porteurs pour l'avenir du développement de Mayotte (prioritairement ceux identifiés dans la Stratégie Régionale d'Innovation et de Spécialisation Intelligente (SRI-SI) de Mayotte).

Plus spécifiquement, le FEDER financera à hauteur de 10 millions d'€ sur 2014-2020 **l'amélioration de la capacité individuelle des PME à financer et développer de nouveaux produits et services**, notamment dans les domaines de la Stratégie Régionale d'Innovation et de Spécialisation Intelligente. Les actions soutenues viseront à :

- favoriser les investissements individuels des entreprises pour leur expansion en couplant un

<sup>34</sup> FEDER Coopération Territoriale Européenne

<sup>35</sup> Le 13e Contrat de projet État-Région (CPR) s'est élevé à 444,4 millions d'euros dont 288,7 millions d'euros (65,0 %) sont financés par l'État et 155,7 millions d'euros (35,0 %) par la Collectivité.

<sup>36</sup> Une clause de revoyure pour une augmentation à mi-parcours est prévue

accompagnement individuel des projets d'entreprise (études, investissements productifs, conseil, actions collectives, accueil) ;

- et des outils d'ingénierie financière renforcés permettant la maturation et la croissance des entreprises accompagnées.

#### **42 millions d'euros de FSE directement dédiés à la formation des demandeurs d'emploi, des inactifs et des actifs occupés (salariés et dirigeants d'entreprise)**

Parallèlement au FEDER, le FSE est appelé à favoriser l'accompagnement vers l'emploi et la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi et des inactifs (notamment des jeunes), à développer la formation des demandeurs d'emploi et inactifs - un accent particulier sera mis sur l'acquisition des savoirs de base -, à renforcer l'accompagnement et le soutien aux créateurs d'activité s'orientant vers les potentiels d'avenir et encourager l'adaptation et l'augmentation du niveau de qualification des actifs occupés.

Les actions soutenues en matière de formation professionnelle viseront plus spécifiquement à :

- améliorer qualitativement l'offre de formation préqualifiante et qualifiante (démarches et labels qualité, actions collectives, mise en place de démarches collectives en matière d'ingénierie de formation, formation des formateurs etc.) ;
- promouvoir les formations permettant l'acquisition des savoirs de base ou la mise à niveau notamment pour les actifs jeunes demandeurs d'emploi et jeunes femmes illettrées ;
- développer les démarches de GPEC/GTEC et les actions de formation transverses notamment GRH et GPEC pour les dirigeants d'entreprise ;
- structurer et professionnaliser le secteur de la formation professionnelle.

#### **1.3.5.2 Une nouvelle fiscalité locale et douanière (octroi de mer)**

L'année 2014 est aussi marquée par la **mise en œuvre effective de la fiscalité de droit commun, de la TVA et de l'octroi de mer** :

- **les impôts locaux** (taxes d'habitation, foncières, etc.) seront levés afin d'abonder le budget du Département. Les impôts, aujourd'hui collectés au profit du Conseil général (impôts sur le revenu et sur les sociétés), le seront pour le compte de l'État ;
- **l'application récente de l'octroi de Mer** interne et externe à Mayotte, qui remplace la précédente taxe à l'importation, devrait constituer un vecteur de dynamisation pour l'industrie locale :
  - en instituant un différentiel de taxation entre les marchandises fabriquées localement (octroi de mer régional) et les produits similaires issus de l'importation (octroi de mer externe), cette taxe est destinée à favoriser l'activité industrielle locale ;
  - toutefois, les ajustements en cours sur les taux d'octroi mer relatifs à certaines catégories de produits constituent pour une part importante des entreprises interrogées une source d'incertitude pour l'année à venir. En effet, les hausses significatives de taxation appliquées sur certains produits importés, indispensables à leur processus de production risquent de peser fortement sur leurs coûts.

## 2. FICHES SECTORIELLES

Les 10 secteurs couverts dans le cadre du SRDEFF ont été repris dans le cadre de cette étude. Deux d'entre eux ont été fusionnés (transport-logistique et activités portuaires et aéroportuaires), trois nouveaux secteurs ont été ajoutés, et trois autres ont vu leur périmètre élargi.

Au total 12 secteurs font ici l'objet d'une analyse :

- activités liées à l'environnement, déchets et énergie ;
- agriculture, industries agroalimentaires;
- bâtiment et travaux publics ;
- commerce, artisanat d'art, petites et moyennes industries (PMI) ;
- économie numérique et TIC ;
- économie sociale et solidaire et services à la personne ;
- éducation et formation professionnelle ;
- pêche et aquaculture ;
- santé et action sociale ;
- services aux entreprises (activités financières, sécurité, conseil, ...)
- tourisme-hôtellerie-restauration ;
- transports et logistique, activités portuaires et aéroportuaires.

## 2.1 AGRICULTURE, INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES

### 2.1.1 La filière Agriculture-Industries agro-alimentaires constitue une source importante d'activité professionnelle et de moyens de subsistance pour la société mahoraise

Dans le cadre de cette étude, le secteur « agriculture et industries agro-alimentaires » fait référence à trois catégories d'activités : les activités de production agricole au sens strict, qu'elles soient animales ou végétales<sup>37</sup>; les activités de transformation des productions agricoles ou la production des aliments pour les animaux et autres intrants agricoles<sup>38</sup>; et les activités de conseil, appui et prestation de services aux exploitants agricoles. Cette fiche ne couvre pas les activités et production liées à la pêche et à l'aquaculture<sup>39</sup>. Par ailleurs, Mayotte ne possède pas une filière de production/exploitation de ressources forestières à vocation commerciale.

A Mayotte, on dénombre, en 2013<sup>40</sup>, environ 8 870 exploitations agricoles<sup>41</sup> et 3 200 entreprises enregistrées au Centre de Formalité des Entreprises (CFE) de la Chambre de l'agriculture, de la pêche et de l'aquaculture à Mayotte (CAPAM). Mayotte compte également trois Organismes Professionnels (OP) agricoles (CoopADEM, COMAVI, AMMEFLOHRC), et deux coopératives agricoles (Coopac et APAPAMAY) spécialisées dans la transformation et la distribution des fruits et légumes et des plantes aromatiques. Ces acteurs représentent les principaux employeurs et sources d'activité professionnelle agro-alimentaire de l'île.

#### Encadré 3 – Chiffres clés du secteur

- ▶ La part du secteur primaire dans le total des offres d'emploi enregistrées en 2013 demeure faible (6,0 %), mais enregistre une hausse exceptionnelle (+91,0 %) <sup>42</sup>
- ▶ En 2012, l'agriculture concentrait 1,4 % de l'ensemble des emplois salariés à Mayotte<sup>43</sup> contre 9,5% en 2007.
- ▶ La part du nombre d'emplois liés à l'agriculture a chuté de 79 % entre 2007 et 2012, comparée à une hausse de 5,9 % pour l'ensemble des secteurs sur la même période.
- ▶ Toutefois, le nombre d'agriculteurs inscrits au Centre de formalités des entreprises de la CAPAM est à la hausse (+2 % entre 2011 et 2012).
- ▶ La valeur ajoutée brute du secteur agricole est évaluée à 65,53 millions d'euros (hors subventions), soit environ 0,47% du PIB du département.
- ▶ En 2010, le niveau de vie moyen des agriculteurs était de 8 090 €, près de 3,5 fois moins que le revenu des autres régions françaises.
- ▶ Les importations de produits alimentaires ont augmenté de 26,2% en 2013 par rapport à 2012
- ▶ La production locale couvre 46 % de la consommation alimentaire totale de l'île en volume (comparé à environ 60 % pour La Réunion)

#### Un secteur à forte valeur sociale, mais peu valorisé sur le plan économique

La place de l'agriculture est très importante au sein de la société mahoraise. Il est estimé qu'environ 15 550 ménages sur l'île pratiquent des activités agricoles comme principal moyen de subsistance, soit environ 36 % du

<sup>37</sup> Pour une définition précise des activités agricoles, consultez l'article L311-1 du Code Rural disponible sur :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=F58AFFAB22940C35DF48E6E4E77D1115.tpdjo07v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006152225&cidTexte=LEGITEXT000022197698&dateTexte=20140905](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=F58AFFAB22940C35DF48E6E4E77D1115.tpdjo07v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006152225&cidTexte=LEGITEXT000022197698&dateTexte=20140905)

<sup>38</sup> Cette catégorie d'activités est traditionnellement associée à la notion 'industrie agro-industrielle', définie par l'INSEE les activités appartenant au code EB de la NES (industrie des viandes ; industrie du lait ; industrie des boissons ; travail du grain, fabrication d'aliments pour animaux ; industries alimentaires diverses ; industrie du tabac)

<sup>39</sup> Celles-ci sont abordées dans le cadre de la fiche sectorielle Pêche et Aquaculture.

<sup>40</sup> Selon la définition Agreste de l'exploitation agricole

<sup>41</sup> DAF Mayotte, 2014, Programme de Développement Rural de Mayotte 2014-2020

<sup>42</sup> Ibid, source Pôle Emploi

<sup>43</sup> Données Pole emploi, enquête BMO – Traitements Amnyos - Technopolis

total des ménages mahorais<sup>44</sup>. Toutefois, l'agriculture représente plus fréquemment un moyen d'autosuffisance alimentaire ou un complément de revenu pour ceux qui l'exercent, qu'une activité professionnelle à temps plein.

- Environ 6 860 agriculteurs mahorais exerçant une activité agricole auto-consomment la totalité de leur production.
- Parmi ces agriculteurs, environ 80 % exercent l'agriculture à titre secondaire : ils ont une rémunération régulière issue d'emplois au sein d'autres secteurs de l'économie.

L'agriculture traditionnelle de subsistance représente près de 80 % de la production agricole globale à Mayotte. Cette agriculture est pour la plupart une agriculture de polyculture associant des productions vivrières et des arbres fruitiers, sur des surfaces très petites de l'ordre d'un demi-hectare en moyenne. Ce mode de culture, appelé « jardin mahorais », permet aux agriculteurs d'assurer un couvert végétal permanent et une production diversifiée tout au long de l'année. Les agriculteurs mahorais sont par ailleurs peu mécanisés, ils emploient peu d'intrants, et sont généralement soumis à une problématique d'insécurité foncière. Le manque d'infrastructures permettant l'accès aux exploitations, ainsi que la carence de voiries permettant de développer les travaux mécanisés, limitent fortement le développement d'une agriculture professionnelle et le développement de circuits formels de commercialisation<sup>45</sup>.

**La valeur ajoutée brute du secteur agricole est évaluée à 65,53 millions d'euros (hors subventions), soit environ 4,7% du PIB du département.** Avec 72 000 tonnes produites par an, la production locale couvre 46 % de la consommation alimentaire totale de l'île en volume (comparé à environ 60 % pour La Réunion).

- La valeur totale des produits animaux atteint 10 millions d'euros, dont 67 % de la valeur est issue de la filière bovine (lait et viande). Il est estimé que la production locale de viande (boucherie) couvre entre 5 et 10 % des besoins en consommation, tandis que, pour la chair de volaille, ce chiffre ne représente qu'environ 1 %.
  - L'absence d'un abattoir sur le territoire limite fortement le développement de la filière viande. En contraste, la filière œufs avec 860 tonnes produites par an est autosuffisante.
- En ce qui concerne les fruits et légumes, la production locale est estimée à 25 000 tonnes par an. Le taux de couverture des besoins en consommation par la production locale est estimé à environ 33 %.
- Mayotte exporte très peu de produits issus de l'agriculture. Les productions agricoles à vocation d'exportation historique, la vanille et l'ylang sont de moins en moins commercialisées hors du territoire. Par exemple, les exportations d'essence d'ylang-ylang ont cessé en 2013, et le nombre de vanilliers est aujourd'hui en recul de 25 % par rapport à 2010.

Globalement, l'agriculture mahoraise fournit une part très importante de l'alimentation de base des mahorais (banane plantain, manioc, ambrevade, et œufs). Elle a réussi à quadrupler sa production et à tripler les surfaces cultivées en 30 ans. Les emplois qu'elle fournit (déclarés ou non) et son système de répartition non marchand de produits alimentaires de base contribuent grandement à la paix sociale en assurant à chacun un minimum de ressources et de quoi manger, malgré un taux de chômage élevé et des conditions de vie précaires par rapport aux autres DOM et à la métropole. Toutefois, le modèle agricole mahorais peut rapidement être remis en cause par la pression démographique et l'évolution du niveau de vie de la société. Aujourd'hui donc, l'agriculture mahoraise est dans une période charnière, elle doit répondre sans tarder à des défis alimentaires, environnementaux, économiques et sociaux majeurs pour le développement du territoire<sup>46</sup>.

### Des sous-filières agro-alimentaires faiblement structurées et peu professionnalisées

La filière agro-alimentaire mahoraise est très peu structurée et assez morcelée, malgré l'existence d'une organisation professionnelle (OP) pour chacune des grandes sous-filières et productions. Ces organisations sont relativement jeunes et présentent une fragilité financière liée à des difficultés de gestion, une faible trésorerie, et une forte dépendance aux subventions. Elles assurent essentiellement de l'approvisionnement en intrants, en

<sup>44</sup> Conseil Général de l'Alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, 2010, Développer les Productions Agricoles de Diversification dans les DOM-Mayotte : Avec quelle recherche-formation-développement ?, Ministère de l'agriculture, de l'aménagement, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

<sup>45</sup> INSEE, 2005, Activité des plus grandes entreprises mahoraises en 2005

<sup>46</sup> DAF Mayotte - Service Formation et Développement, 2010, Projet Régional de l'Enseignement Agricole, 2010-2015, Ministère de l'alimentation, de l'agriculture, et de la pêche,

matériels et en équipements, ainsi que de l'appui technique à leurs adhérents.

- En 2013, seule la COOPAC, coopérative maraîchère de 12 agriculteurs, et l'APAPAMAY, association de producteurs d'Ylang et de vanille, ont assuré la commercialisation d'une partie de la production de leurs adhérents.
- La Chambre de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Aquaculture de Mayotte (CAPAM), créée en 2006, se positionne en tant que fédérateur des structures responsables de l'appui technique. Outre l'appui technique aux producteurs, elle assure les fonctions régaliennes d'inscription des agriculteurs et d'identification des animaux. Il n'existe pas pour l'instant, une structure interprofessionnelle agricole à Mayotte.

Le taux d'adhésion à chacune des OP évoquées précédemment varie considérablement: la filière bovine atteint presque 80 % de production organisée (CoopADEM), alors que le maraîchage et la production fruitières se situent à environ 10 % (AMMEFHRC). Le tableau suivant présente un aperçu du nombre de producteurs dans chaque filière agricole, ainsi que du pourcentage de la production organisée.

Tableau 3 – Répartition du nombre de producteurs selon les différentes filières agricoles à Mayotte

Filière ou production	Nombre de producteurs	Pourcentage de la production organisée
<b>Volailles</b>	50	20 %
<b>Bovins</b>	650 identifiées à la CoopADEM + beaucoup de très petits éleveurs (2 animaux)	80 %
<b>Petits herbivores</b>	100	10 %
<b>Porcins</b>	1 ou 2	0 %
<b>Maraichers</b>	20 connus + X clandestins (illégaux dans les sous-bois)	10 % (très approximatif)
<b>Fruitiers</b>	Production dispersée et non spécialisée - donc non connue	5 % (approximatif, à travers la commercialisation de jus et confitures)
<b>Ylang et plantes aromatiques (Vanille, ...)</b>	147 en Ylang et une centaine en Vanille (mais très petits producteurs)	50 % grâce à l'association APPAPAMAY
<b>Agriculture vivrière</b>	15 000 familles agricoles (dont beaucoup de pluriactifs) - 0,5 ha par famille	Environ 5 % au travers les GVA (groupements de vulgarisation) et l'association AMMEFHRC

Source : DAAF Mayotte

### Des chaînes de valeur fragilisées par l'absence d'acteurs intermédiaires et des fournisseurs locaux

Le tissu agricole mahorais se caractérise par l'existence d'un grand nombre d'exploitations de faible dimension.

Dans le domaine animal, les éleveurs bovins ont en moyenne 2 têtes par exploitation, malgré l'existence d'environ 10 à 15 éleveurs professionnels avec des troupeaux plus importants (plus de 10 têtes environ), et environ 300 éleveurs en voie de professionnalisation (sur un total d'environ 650 éleveurs). La production d'œufs destinée à la commercialisation se concentre autour d'environ cinq éleveurs moyens (entre 100 et 300 poules) et un grand éleveur à caractère industriel, la Société Majwayi. Cette société compte par ailleurs un centre de conditionnement pour la commercialisation d'œufs. La filière de viande de volaille, au sens formel du terme, est inexistante à Mayotte.

- **La filière animale (viande bovine/petits ruminants et œufs)** et les chaînes de valeur associées sont affaiblies par l'absence d'un abattoir à dimension suffisante, les prix élevés des aliments pour les animaux, et la concurrence avec les importations de viande (notamment de volailles) de pays tiers. En absence d'abattoir et de laiterie, les bovins sont abattus et les produits transformés hors d'un circuit officiel de commercialisation et majoritairement consommés dans le cadre cérémoniel. L'alimentation

animale de ces élevages (bovin et volaille) est par ailleurs exclusivement issue de matières premières importées, et il n'existe qu'un seul producteur d'aliments sur l'île. Les éleveurs sont souvent confrontés à des problèmes de rupture de stock ou de faible qualité des aliments disponibles. Finalement, les éleveurs des poules pondeuses mahorais sont contraints d'importer la totalité des poussins, en raison de l'absence d'un couvoir local<sup>47</sup>.

- **Dans le domaine du végétal**, la taille moyenne des exploitations agricoles est également très faible: 0,53 hectares en moyenne. 44% des exploitations cultivent moins de 0,3 ha, alors qu'elles ne sont que 3,2 % à cultiver 2 ha et plus. Il n'y a que très peu d'exploitations professionnelles et spécialisées. Parmi les principales productions maraîchères et fruitières figurent : banane, cocotier, manguier, manioc, oignon, salade, tomate. La production maraîchère est très saisonnière (concentrée essentiellement sur la période d'avril à octobre). Son développement est fortement limité par – outre les problématiques liées à la formation et niveau de technicité des agriculteurs – le manque de superficies adaptées, l'absence d'infrastructures et des moyens techniques (des serres par exemple) et un très faible niveau d'équipement en moyens d'irrigation des exploitations<sup>48</sup>.

La filière végétale et la chaîne de valeur associée sont affaiblies par l'absence de fermes semencières locales et de pépiniéristes facilitant la production et distribution du matériel végétal de qualité, l'absence de circuits de commercialisation organisés facilitant l'écoulement et la gestion de la production, et l'absence d'un tissu d'équipements local pour la transformation des productions en fruits et légumes.

- **La filière transformation alimentaire** est structurée autour de 5 petites structures privées menant des activités de transformation alimentaire, et un grand conglomérat à caractère industriel (SOMADEV/SOMCO/PANIMA)<sup>49</sup>. Peu nombreuses dans l'île, les entreprises agro-alimentaires utilisent exclusivement des matières premières (bouteilles, emballages, conservateurs...) importées. La majorité des petites entreprises agro-alimentaires effectue leurs activités de transformation au sein l'atelier relais géré par l'Etablissement Public National (EPN) de Coconi. L'atelier est composé d'une petite unité d'abattage de volailles et de lapins et d'une unité de transformation des végétaux. Aujourd'hui, la mise en place d'un plus grand nombre de structures de transformation de capacité suffisante est un préalable indispensable à la structuration de l'ensemble des filières agricoles, et particulièrement la filière transformation.
- **La filière de commercialisation de produits agricoles à Mayotte est très faible**, en dehors des activités du groupe SOMADEV/SOMCO/PANIMA. Le secteur de la grande distribution (voir fiche sectorielle 'Commerce') a tendance à favoriser l'importation de produits dans le but de contourner les éventuels problèmes d'approvisionnement réguliers et afin de s'assurer que les produits vendus respectent les normes sanitaires nationales et européennes (à l'exception des œufs). Il existe cependant un nombre d'entreprises (quatre environ) et structures qui font de la vente directe au public, ou à des organismes publics (armée, CHM, cantines scolaires...) comme la Coopac par exemple. Le marché de Mamoudzou permet d'écouler une partie de la production locale de fruits et légumes.

## L'arrivée des Fonds Structurels européens : une opportunité pour le développement de l'agriculture mahoraise

Des moyens considérables ont été mobilisés dans la période récente par les pouvoirs publics afin de développer et moderniser l'agriculture mahoraise. En 2010, un plan de rattrapage pour la production locale et le développement endogène de Mayotte, intitulé Plan Mayotte 2015, a été élaboré suite aux États Généraux de l'Outre-mer (EGOM) de 2009. Plusieurs fiches d'actions ont été définies, et notamment l'élaboration en 2011 d'un **Schéma directeur de l'aménagement agricole et rural de Mayotte (SDAARM)** qui définit les zones autorisées pour l'agriculture.

<sup>47</sup> Institut d'Emission de Départements d'Outre-Mer (IEDOM), 2014, Rapport Annuel Mayotte 2013

<sup>48</sup> Conseil Général de l'Alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, 2010, Développer les Productions Agricoles de Diversification dans les DOM-Mayotte : Avec quelle recherche-formation-développement ?, Ministère de l'agriculture, de l'aménagement, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

<sup>49</sup> Le conglomérat agro-alimentaire mahorais regroupe trois entreprises (environ 200 salariés) : SOMADEV (production d'aliments d'animaux et import de matières premières), SOMCO (Import/Export Farine, Ail, Oignon...), PANIMA (Boulangerie, restauration collective).

L'arrivée de fonds structurels européens à Mayotte depuis janvier 2014, ainsi que des nouvelles aides aux filières agricoles pourraient dynamiser certains secteurs et modifier les équilibres actuels. Le territoire devrait connaître un nombre important d'investissements en faveur du développement agricole et rural pendant la période de programmation 2014-2020.

- Le programme POSEI par exemple – bénéficiant d'une enveloppe de 6M€ - mettra en place des aides à la production, à la fabrication et à la commercialisation de certaines filières et productions locales.
- Le programme de Développement Rural financé en partie par le Fonds Européen agricole pour le développement rural (FEADER bénéficiant d'une enveloppe de 60M€) vise également à favoriser le taux de couverture alimentaire par la production locale, l'emploi et les activités en milieu rural et accompagner l'émergence d'une filière bois. Le Programme de Développement Rural envisage la mise en œuvre d'un bouquet de mesures, dont les mesures en faveur des investissements physiques (modernisation des exploitations agricoles et groupements d'agriculteurs, investissements en faveur de la transformation et la commercialisation de produits agricoles, accessibilité et gestion durable de l'eau agricole) occupent une place prioritaire.

### 2.1.2 Le développement du secteur agro-alimentaire passera par la professionnalisation graduelle du tissu local agricole et la réalisation de projets d'investissement clés

#### Un nombre important de projets d'investissement liés à l'arrivée de fonds structurels européens et la croissance d'un nombre de structures locales

Outre les investissements liés à l'arrivée des Fonds européens, un nombre d'acteurs issus du monde agricole (privés et associatifs) prévoient la réalisation d'investissements à court et moyen terme. Il s'agit notamment de projets d'expansion ou de modernisation des exploitations/infrastructures agricoles. Parmi ces investissements figurent des pépites à fort potentiel pour le développement de certaines filières locales, telle que la construction d'une unité de transformation des produits laitiers par la CoopADEM<sup>50</sup>. On recense également les projets d'intérêt suivants :

- la société Majwayi compte rénover une partie de ses poulaillers et acheter de cages d'élevages aux normes européennes ;
- l'expansion et rénovation de l'atelier relais afin d'accroître sa capacité d'accueil et de production ;
- plusieurs utilisateurs (transformation agro-alimentaire) de l'atelier ont l'intention de monter leurs propres sites et unités de production ;
- la Coopac compte ouvrir un ou deux magasins de vente directe au public en détail. La Coopérative prévoit également de mettre en place un projet de 'Pôle de Compétences' pour mener des activités de transformation de 3e et 4e gamme : chambre froide, bâtiment logistique, rucherie de banane... ;
- la COMAVI compte ouvrir un centre de conditionnement d'œufs et élargir son entrepôt de stockage de matériaux et aliments en vente aux éleveurs.

#### Des facteurs structurels limitant la mise en œuvre des projets d'investissement et le développement du secteur

La réalisation de ces investissements dépendra en grande partie de la disponibilité de terrains adaptés aux usages prévus. En effet, l'existence de réserves foncières agricoles est une condition *sine qua non* à la mise en place de tout projet d'investissement favorisant le développement de la filière (projets d'infrastructures, projets d'extension de sites, projet d'établissement de nouveaux agriculteurs). Or, Mayotte est aujourd'hui confrontée à un problème de maîtrise et gestion des réserves foncières, lié notamment à l'occupation irrégulière des sols. Des nombreux sites pouvant être potentiellement investis par des acteurs agricoles sont aujourd'hui immobilisés

---

<sup>50</sup> Déjà construite en partie

pour des raisons juridiques (propriété et maîtrise foncière)<sup>51</sup>.

La réalisation des investissements, et plus généralement, le développement de la filière agricole, seront également assujettis au développement d'une offre locale de main d'œuvre formée, et à la mise à niveau des compétences du tissu local d'agriculteurs. Or, aujourd'hui, à l'image de la population mahoraise, la population agricole est marquée par un très faible niveau de qualification et par un fort taux d'illettrisme et d'analphabétisme. Malgré l'existence d'un nombre d'outils de formation initiale et professionnelle (EPN de Coconi, Centre de Formation Professionnelle et de promotion agricole CFPPA), peu de formations à destination des agriculteurs sont réalisées, et le niveau de formations des agriculteurs est très insuffisant. Ceci limite également la capacité du territoire de se doter de techniciens et conseillers techniques capables d'accompagner les agriculteurs engagés vers une démarche de professionnalisation<sup>52</sup>.

### 2.1.3 Des ressources humaines agricoles faiblement qualifiées et loin des standards métropolitains

#### Des emplois nécessitant pour la plupart un faible niveau de formation

Les emplois liés au secteur agro-alimentaire mahorais peuvent être regroupés au sein des trois grandes catégories suivantes :

- les emplois liés aux métiers gestion d'élevages et à l'exploitation des terres agricoles ;
- les emplois liés au métier de la transformation des produits alimentaires ;
- les emplois de support transversaux.

Dans la grande majorité de cas, ces emplois nécessitent d'avoir un niveau de formation relativement faible : niveau post bac (BTS, BTSA, DUT, BM) ou inférieur. Toutefois, dans certains cas, ces emplois exigent des formations de niveau Bac+2 ingénieur agricole, notamment dans le domaine de la recherche et le développement. On identifie très peu de postes de cadres supérieurs en raison du faible nombre de structures/exploitations de grande taille sur le territoire. Le tableau suivant présente les principaux types des métiers et les qualifications correspondantes.

Tableau 4 – principaux types de métiers et qualification requises dans la filière agricole

Principaux types de métiers	Qualification/certification requise
Chefs d'exploitation ou chef de culture	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Brevets professionnels agricoles (BPA): transformation du lait, travaux de production animale spécialité élevage de ruminants...</li> <li>▶ Bac pro ou bac techno : Bac pro conduite et gestion de l'exploitation agricole par exemple</li> <li>▶ Brevet Technique et Scientifique (BTS) ou BTS Agricole (BTSA) : qualité dans les industries alimentaires, BTSA productions animales ou végétales, BTSA développement de l'agriculture des régions chaudes...</li> </ul>
Ouvrier agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Il est possible de devenir ouvrier agricole sans diplôme. Mais il est recommandé d'obtenir un CAPA (certificat d'aptitude professionnelle agricole) qui se prépare en 2 ans après la classe de 3e.</li> <li>▶ Exemples de CAPA : agriculture des régions chaudes ; production agricole, utilisation des matériels, spécialités productions végétales ; animales ; productions horticoles, spécialités productions fruitières...</li> <li>▶ Brevet professionnel agricole : travaux de conduite et entretien des engins agricoles ; travaux de production animale...</li> <li>▶ Formations du CFPPA (voir infra)</li> </ul>

<sup>51</sup> DAF Mayotte, 2014, Programme de Développement Rural de Mayotte 2014-2020

<sup>52</sup> Institut d'Emission de Départements d'Outre-Mer (IEDOM), 2014, Rapport Annuel Mayotte 2013

Responsable/opérateur de production ou conditionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bac Professionnel : Bio-Industries de Transformation, Industries des procédés, Métiers de l'alimentation...</li> <li>▶ Bac Technologique - STAV (Sciences et Techniques de l'Agronomie et du Vivant)</li> <li>▶ BPA - Brevet Professionnel Agricole - Agroalimentaire</li> <li>▶ CAP - Certificat d'Aptitudes Professionnelles : Conduite de systèmes industriels option agroalimentaire, Industries Agroalimentaires spécialité Ouvrier Polyvalent de Fabrication de Produits Alimentaires</li> <li>▶ CQP – Certification de Qualification Professionnelle - Opérateur de production dans l'industrie laitière par exemple, Responsable d'atelier</li> </ul>
Ingénieur en production animale / végétale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les ingénieurs de production animale/végétale sont formés en école spécialisée en agronomie et biologie animale (Écoles nationales supérieures d'agronomie par exemple).</li> <li>▶ Niveau Bac+5</li> </ul>

Les emplois supports sont généralement liés aux activités de gestion, administration, comptabilité, informatique, et ressources humaines. Les fonctions transversales sont généralement assurées par une seule personne au sein des entreprises mahoraises, plutôt que par des équipes.

### Des besoins de recrutements en croissance, concentrés principalement sur le métier d'ouvrier agricole saisonnier

En 2014, Pôle Emploi recensait 61 % d'établissements recruteurs au sein du secteur agricole, ce qui représente la plus forte proportion tous secteurs confondus (la moyenne à Mayotte se situe à 50 %). Ce chiffre a connu une augmentation considérable par rapport à 2013, année où l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre n'a identifié que 28 % d'établissements recruteurs au sein du secteur. Toutefois, le secteur affiche une très faible part de projets de recrutement (5 % en 2014)<sup>53</sup>.

Tableau 5 – principaux métiers recherchés dans la filière agricole (enquête BMO 2014)

Libellé Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles (dont étude de l'environnement)	19	0%
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers (dont élagueurs)	17	69.6 %
Jardiniers salariés (dont paysagistes, agents d'aménagement et d'entretien des espaces verts)	9	0%
Éleveurs salariés (dont soigneurs)	8	0%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	3	0%

Globalement, les besoins en main-d'œuvre pour le secteur agro-alimentaire se concentrent sur des postes d'ouvrier agriculteur ou chef d'exploitation<sup>54</sup>. Un grand nombre de ces emplois sont à caractère saisonnier. En effet, le secteur concentre la grande majorité des besoins en main d'œuvre saisonnière à Mayotte (environ 7,7 % du total d'emplois recherchés par les établissements en 2013).

Parmi les entreprises interrogées dans le cadre de cette étude, des besoins de main d'œuvre portent notamment sur des chefs d'exploitations et ouvriers agricoles, chauffeurs, vendeurs, techniciens agricoles<sup>55</sup>.

En vue de la professionnalisation et la structuration progressive des filières agricoles, il faut prévoir une augmentation progressive et continue du nombre de projets d'embauche dans les années à venir. Ces besoins se concentreront dans un premier temps dans les métiers liés à l'exploitation des élevages et des terrains agricoles (ouvrier agricole, chef d'exploitation...), et dans un deuxième temps dans les métiers de la

<sup>53</sup> Pôle Emploi, 2014, Enquête Besoins en Main d'œuvre Mayotte

<sup>54</sup> L'enquête BMO identifie 19 projets de recrutement pour des postes de techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles en 2013

<sup>55</sup> Loin d'être exhaustive, cette liste cherche à illustrer les métiers sur lesquelles un échantillon d'entreprises dans le secteur aura des besoins de main d'œuvre à court terme

transformation alimentaire (opérateur de production, opérateur centre de conditionnement...).

### Des modalités de recrutement majoritairement informelles

A l'heure actuelle, la grande majorité de recrutements au sein du secteur s'effectue par le biais des moyens informels, notamment le « bouche à oreille ». Ces procédures de recrutement se caractérisent par ailleurs par leur caractère « familial », lié au fait que les exploitants agricoles emploient souvent des membres de leurs entourages proches. Le faible niveau de formation nécessaire pour occuper ces postes limite le besoin de mobiliser des mécanismes plus formels (Pôle Emploi) pour identifier des candidats adaptés.

Un certain nombre d'acteurs interrogés dans le cadre de cette étude affirment avoir fait appel à l'antenne locale de Pôle Emploi afin d'identifier des candidats potentiels pour leurs projets de recrutement. En règle générale, ces démarches n'ont pas conduit à des recrutements, faute de candidatures pertinentes. Dans un nombre très limité des cas, des employeurs font appel au Pôle Emploi national ou à d'autres réseaux de recrutement nationaux afin d'identifier de candidats pour des postes de cadre supérieurs, enseignants, conseillers techniques, directeurs de structures professionnelles.

### Des difficultés à recruter et maintenir durablement en poste des profils intermédiaires

**Les employeurs interrogés n'évoquent que peu de difficultés pour recruter des ouvriers agricoles avec un faible niveau de formation.** Ceci est lié notamment à l'existence d'une offre en main d'œuvre peu qualifiée suffisante à Mayotte, issue souvent de l'immigration des territoires voisins (les îles Comores par exemple). Toutefois, ces employeurs rencontrent beaucoup de difficultés quand il s'agit de recruter des profils nécessitant un niveau de formation intermédiaire, voire supérieur (les opérateurs ou responsables de production/conditionnement, des chefs d'exploitation, des techniciens agricoles et conseillers techniques). Ce constat s'explique en grande partie par l'absence d'une offre locale de formations diplômantes axées sur les métiers agricoles, particulièrement du niveau post bac ou bac+2. Par ailleurs, certains employeurs évoquent des difficultés à garder en poste des élèves issus du lycée agricole de Coconi, notamment en raison d'un manque d'intérêt pour les métiers proposés.

### Des besoins de formation liés à la mise à niveau du tissu d'agriculteurs en techniques et compétences élémentaires

Les principaux besoins en formation au sein du secteur agro-alimentaire peuvent être regroupés en quatre grandes catégories, présentées ci-dessus par ordre d'importance décroissante :

- **le principal besoin en formation est lié à l'acquisition et développement de compétences et techniques de base liées aux métiers agricoles.** Ceci concerne principalement des formations en techniques modernes et adaptées de conduite d'élevage et de gestion des exploitations, aussi bien du point de vue technique, que sanitaire et économique. Ce besoin est étroitement lié à l'enjeu de modernisation, professionnalisation et de mise à niveau du tissu agricole mahorais existant. Il concerne principalement les ouvriers, exploitants et propriétaires des exploitations agricoles existantes, et particulièrement les petites exploitations vivrières et non-professionnalisées ;
- **Il existe également un besoin en formation de personnel encadrant à l'échelle des exploitations agricoles, des structures de recherche, ou des unités de transformation alimentaire.** Ceci concerne le développement d'une offre en main d'œuvre locale qualifiée, capable d'occuper de fonctions de chef d'exploitation de moyenne/grande taille, conseiller technique agricole, responsable d'atelier/ligne de production/conditionnement, ou responsable d'activités de recherche expérimentale ;
- **il existe un besoin en formation à la gestion et montage de projets d'unités de production/transformation alimentaire (lié au besoin précédent).** Ceci concerne notamment un petit nombre d'individus travaillant au sein des structures de transformation alimentaire existantes (la Coopac par exemple, ou les utilisateurs individuels de l'atelier relais) qui souhaitent créer leurs propres unités de transformation. Ces entrepreneurs ont besoin d'acquérir des compétences afin de mieux dimensionner leur projet, identifier les équipements nécessaires et définir les investissements en fonction de cela, ainsi que de définir/mettre en œuvre des business plans. Ce besoin en formation est plus transversal que les deux précédents dans la mesure où il ne porte que marginalement sur des thématiques agricoles ;

- **il existe enfin un besoin de formations complémentaires aux métiers agro-alimentaires, notamment dans les domaines de la qualité, hygiène, sécurité et environnement.** Ceci concerne l'ensemble des activités de liées à la mise en œuvre et au contrôle d'application des réglementations et normes externes, la définition et le contrôle de l'application des normes internes concernant la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement, et la maîtrise et la traçabilité et la sécurité sanitaire des aliments produits. Ce besoin se renforcera avec l'arrivée de normes européennes et l'obligation des producteurs mahorais de produire et commercialiser en observant ces normes.

### Une offre de formation locale insuffisante et trop générique

Il existe trois catégories de formations pouvant répondre aux deux premiers besoins identifié ci-dessus mais elles ne répondent que marginalement aux besoins en formation prioritaires identifiés:

- la **formation-action**<sup>56</sup> délivrée par le biais de l'accompagnement et le suivi technique (individuel ou collectif), les formations sur le terrain (formation en bord de champs organisées par les OP par exemple), les formations techniques ponctuelles (sur les méthodes de greffage par exemple) ;
  - la **formation diplômante initiale** du niveau après troisième et post bac principalement ;
  - la **formation continue et formation pour les adultes** (diplômante ou pas).
- **La formation-action est très faiblement développée**, en raison principalement d'une carence de moyens de conseil et d'encadrement technique sur le territoire aussi bien au sein des OP que de la Chambre d'Agriculture (voir supra). A titre d'exemple, Mayotte compte environ 10 conseillers techniques dans la filière animale, pour environ 800 éleveurs (un conseiller pour 80 éleveurs en moyenne). Le ratio conseiller/agriculteurs est à diviser par 5 dans la filière végétale. Les ressources des OP et de la Chambre d'Agriculture alloués à l'organisation des formations pour les agriculteurs sont extrêmement limitées.

Par conséquent, le suivi technique et économique a concerné moins de 10 % des exploitations agricoles sur la période 2005-2010, dans leur grande majorité des exploitations déjà professionnalisées ou en cours de professionnalisation. Les « petits agriculteurs » et les agriculteurs pluriactifs ne sont pas, ou très peu, accompagnés. Très peu de références technico-économiques sont disponibles, ce qui limite fortement les possibilités d'appréciation de la pertinence des projets d'installation ou de modernisation, ainsi que la capacité des structures à fournir un conseil adapté aux agriculteurs.<sup>57</sup>

- **Il existe une offre intéressante de formation agricole initiale et continue**, même si elle est confrontée à des problématiques structurelles et des défis de modernisation importants<sup>58</sup>. Cette offre est principalement assurée par le lycée agricole de Coconi, composé d'un Etablissement Public National et d'une structure privée, l'AFICAM, relevant tous deux du Ministère de l'agriculture. D'autres structures dispensent des formations en lien avec l'agriculture pour une part de leurs activités, essentiellement pour des publics en insertion, comme Association de gestion de l'enseignement privé agricole catholique (AGEPAC) et le Bataillon de Service Militaire Adapté (BSMA).

Environ 250 élèves suivent une formation initiale à Coconi, en cycle collège (5e à 3e) et en cycle lycée (CAPA PAUM, BEPA ARC, Bac pro SMR). Malgré des chiffres en progression, cette orientation se fait par défaut (dans un contexte démographique où le système éducatif a du mal à accueillir tous les collégiens en lycée, il n'y a pas de difficultés à disposer des effectifs suffisants à chaque rentrée scolaire) et peu d'élèves ayant suivi les formations s'engagent finalement dans ce secteur d'activité.

La formation continue à Coconi est assurée par le CFPPA, avec 100 000 heures stagiaires par an. Des formations longue durée diplômantes (CAPA-BEPA), certifiantes (installation) ou d'insertion sont proposées, ainsi que des formations techniques courtes de perfectionnement. Afin de répondre aux besoins en main d'œuvre du territoire, le CFPPA a mis en place une formation CAPA PAUM par

<sup>56</sup> La notion de 'formation-action' est informelle. Elle est souvent employée par les acteurs du milieu de la formation et accompagnement des agriculteurs pour désigner l'apprentissage qui a lieu comme conséquence directe de l'accompagnement et conseil technique donnée aux agriculteurs.

<sup>57</sup> PDR Mayotte

<sup>58</sup> DAF Mayotte - Service Formation et Développement, 2010, Projet Régional de l'Enseignement Agricole, 2010-2015, Ministère de l'alimentation, de l'agriculture, et de la pêche,

apprentissage, ainsi qu'une pépinière d'entreprise, tremplin entre la formation et l'installation en agriculture. Malgré tous ses efforts et la qualité du travail accompli, et malgré une situation financière saine, le CFPPA intervient dans un contexte qui pourrait le rendre vulnérable<sup>59</sup>:

- le Conseil Général (DARTM et DFPI) est son prescripteur de formation continue quasi unique (85 % de ses ressources). Or, le Conseil Général connaît de sérieuses difficultés financières ;
- même si les relations avec les établissements d'enseignement agricole implantés à la Réunion ou en métropole sont bonnes, le CFPPA reste en dehors de tout réseau formalisé d'établissements ;
- on voit émerger sur le territoire des nouveaux prestataires de formation continue, qui se positionnent dans le cadre des réponses à la commande publique (exemple en 2009 : un CFPPA métropolitain est venu à Mayotte dispenser une action de formation continue auprès d'agents communaux du territoire).

**L'enseignement agricole souffre en effet d'un déficit d'image auprès des jeunes.** De nombreux décrochages sont constatés entre les deux années d'un même cycle de formation, particulièrement en BEPA. En effet, l'enseignement agricole manque d'attractivité auprès des collégiens de Mayotte et l'orientation s'y fait par défaut. Elle est trop souvent vue comme un tremplin pour une poursuite d'études hors territoire (Réunion ou métropole). Peu d'élèves qui ont suivi des études hors territoire reviennent ensuite à Mayotte vers le secteur professionnel agricole. Face à ce constat, les agriculteurs considèrent que l'enseignement agricole à Mayotte ne constitue pas un vivier pour le recrutement de la main d'œuvre qualifiée qu'ils réclament.

**Plus globalement, l'offre de formation initiale et continue souffre d'un manque d'adaptation au contexte socio-économique local.** Ce constat est lié à l'absence d'une stratégie formelle de développement de l'appareil de formation agricole, construite à partir d'un diagnostic précis des besoins exprimés par les employeurs du secteur.

Afin de faire face aux lacunes dans l'offre de formation agricole continue locale, les employeurs mahorais ont recours à des formations délivrées par les organismes en métropole ou à la Réunion (les Instituts Techniques métropolitains par exemple).

En ce qui concerne le troisième et le quatrième besoin identifiés (formations transversales), il existe une offre de formation à Mayotte adaptée et relativement visible. Parmi les formations locales évoquées lors des entretiens individuels figurent : la formation HACCP délivré par OPCALIA à Mayotte (formation sur trois jours), les formations commerciales d'OPCALIA (vente, secrétariat, base de données Access).

---

<sup>59</sup> DAF Mayotte - Service Formation et Développement, 2010, Projet Régional de l'Enseignement Agricole, 2010-2015, Ministère de l'alimentation, de l'agriculture, et de la pêche,

## 2.1.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une agriculture jouant un rôle social et culturel fort. La production locale couvre plus de 40 % de la consommation alimentaire totale de l'île en volume. Cet approvisionnement alimentaire, essentiellement en produits végétaux, est permis grâce à des systèmes de production diversifiés, qui assurent l'alimentation de base d'un grand nombre de ménages.</li> <li>▶ Des emplois dans secteur agricole et un système de répartition non-marchand de produits alimentaires de base permettant d'assurer aux ménages un minimum de ressources et de nourriture malgré un taux de pauvreté élevé.</li> <li>▶ Un modèle d'agriculture durable et qui répond à la plupart des objectifs poursuivis actuellement en métropole et en Europe : multifonctionnalité, peu d'intrants consommés, et respect de l'environnement en règle générale.</li> <li>▶ Un appareil de formation agricole bien implanté, bien qu'encore limité et peu adaptée aux réalités du contexte mahorais.</li> <li>▶ Des filières agricoles en voie de structuration et professionnalisation (domaine de l'animal...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un faible niveau de formation du tissu local des producteurs agricoles.</li> <li>▶ Des problèmes de maîtrise du foncier, liés à l'occupation irrégulière des sols, limitant le développement du secteur et la mise en œuvre des projets structurants.</li> <li>▶ L'absence d'équipements et infrastructures agricoles modernes et à dimension suffisante, notamment un abattoir et des unités de transformation alimentaire.</li> <li>▶ L'absence d'acteurs intermédiaires et des fournisseurs locaux en matières premières (fermes semencières, producteurs d'aliments pour animaux, producteurs d'emballages pour les aliments transformés).</li> <li>▶ Des organisations professionnelles peu autonomes sur le plan financier, avec une carence généralisée des moyens de conseil et encadrement technique.</li> <li>▶ Des cycles de consommation extrêmes rendant difficile la gestion et l'écoulement de la production locale.</li> <li>▶ Une offre de formation agricole initiale et continue limitée, et peu adaptée aux besoins des filières agro-alimentaires.</li> <li>▶ Un déficit d'image de la formation agricole auprès des jeunes, lié en partie au faible revenu agricole et manque d'attractivité du métier d'agriculteur.</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une population d'agriculteurs vieillissante, du fait du faible nombre d'installations agricoles.</li> <li>▶ Une croissance démographique accrue, accompagnée par une demande renforcée de ressources alimentaires.</li> <li>▶ La fragilité financière du Conseil Général, l'un des principaux bailleurs du secteur agro-alimentaire (particulièrement de la formation initiale et continue).</li> <li>▶ Des flux d'immigration soutenus, exerçant une pression sur le prix de la main d'œuvre agricole.</li> <li>▶ L'adoption des modèles agricoles intensifs en intrants et peu respectueux de l'environnement, sur la base de modèles agricoles développées en métropole depuis 50 ans.</li> <li>▶ Le départ de la main d'œuvre qualifiée ou à haut potentiel en métropole ou dans des régions voisines (Madagascar par exemple).</li> <li>▶ L'arrivée des maladies animales ou végétales en provenance de territoires voisins.</li> <li>▶ L'augmentation des prix à la consommation locale.</li> <li>▶ La perte de compétitivité des filières ylang et vanille par rapport aux voisins régionaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un secteur avec des potentialités de création d'activités, pour l'instant limitées par l'absence d'abattoirs et ateliers de transformation privés (bouchers, transformation agro-alimentaire), mais qui répondraient à l'évolution des modes de consommation des ménages.</li> <li>▶ L'augmentation de la population et l'évolution des modes de consommation des ménages conduisant à une augmentation de la consommation en produits alimentaires sur les marchés formels.</li> <li>▶ L'arrivée des Fonds Structuraux Européens et des aides destinées au secteur.</li> <li>▶ Le développement de la restauration collective pouvant entraîner le développement d'une offre de produits transformés de 3e et 4e gamme.</li> <li>▶ Le développement des circuits courts et la promotion des produits locaux offrant un fort potentiel dans la valorisation des productions locales, le maintien ou la création d'emplois, et le renforcement de la coopération entre les producteurs.</li> <li>▶ La démarche collective d'excellence autour des PAPAM et la création du pôle d'excellence rural « ylang et plantes à parfum ».</li> <li>▶ La mise en place de la deuxième génération du Réseau pour l'Innovation et le Transfert Agricole (RITA 2) visant à favoriser la production et le transfert de connaissances en faveur d'une agriculture diversifiée, durable et productive</li> </ul>

## 2.2 ACTIVITES LIEES A L'ENVIRONNEMENT, DECHETS ET ENERGIE

---

### 2.2.1 Les filières vertes, un secteur à fort contenu en emploi pour Mayotte

L'environnement est une notion polysémique<sup>60</sup> qui recouvre potentiellement un grand nombre d'activités économiques, particulièrement en lien avec la production, la distribution, le recyclage de l'énergie, et la gestion des déchets<sup>61</sup>.

Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie a récemment identifié les filières industrielles stratégiques dites de l'« économie verte » segmentées de la manière suivante<sup>62</sup> :

- la **production d'énergie** à partir de sources renouvelables<sup>63</sup> : biocarburants, biomasse énergie, énergies marines, éolien, géothermie, solaire ;
- les filières d'**optimisation des consommations** de ressources naturelles : bâtiment à faible impact environnemental, chimie verte, hydrogène et piles à combustibles, logistique et gestion de flux, matériaux biosourcés, optimisation des procédés industriels, réseaux énergétiques intelligents, stockage de l'énergie et batteries, véhicule décarboné ;
- la gestion du cycle de vie des ressources naturelles : **recyclage et valorisation des déchets**, captage, stockage et valorisation du CO<sub>2</sub>, eau, assainissement et génie écologique, métrologie et instrumentation.

Pour ces domaines, **le contexte mahorais est particulièrement marqué par les éléments suivants** :

- la **présence d'un environnement exceptionnel**, de richesses naturelles importantes et d'un fort taux d'endémisme à préserver ;
- la **forte dépendance aux énergies fossiles** qui engendrent d'importantes émissions de Gaz à Effet de Serre ;
- la **faiblesse des sources d'énergies renouvelables** exploitables autres que l'énergie photovoltaïque dans un avenir immédiat ;
- la **forte pression démographique** ;
- l'exposition à des **climats difficiles**, des **risques naturels** (inondations) et la sensibilité accrue au changement climatique.

En matière de déchets et d'énergie, dans un contexte de croissance démographique et économique soutenue, il importe également de noter que les **besoins d'énergie et la production de déchets progressent fortement à Mayotte**.

---

<sup>60</sup> Une définition du dictionnaire Larousse est la suivante : il s'agit de « l'ensemble des éléments objectifs (qualité de l'eau, de l'air, des sols, bruit, etc.) et subjectifs (beauté d'un paysage, qualité d'un site, etc.) constituant le cadre de vie d'un individu ».

<sup>61</sup> Le domaine de l'eau n'est pas pris en compte dans le périmètre de cette étude.

<sup>62</sup> Cf. Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, Les filières industrielles stratégiques de l'économie verte : enjeux et perspectives, 2013, [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Ref\\_-\\_Filiere.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Ref_-_Filiere.pdf) Ces filières ont été identifiées sur la base des classifications de l'OCDE et des travaux conduits par la Commission européenne

<sup>63</sup> « Les énergies renouvelables (ENR) constituent une des clés de la transition énergétique, en apportant une des réponses au défi climatique et de la sécurité d'approvisionnement. Elles entraînent une transformation du système énergétique qui peut se décentraliser en permettant à chaque citoyen, à chaque entreprise et à chaque territoire de devenir un acteur de la production d'énergie sans CO<sub>2</sub> » Grenelle de l'environnement Comité de filière (2009) : Énergies Renouvelables - rapport du comité de filière énergies renouvelables, Comité national de pilotage du plan de mobilisation des territoires et des filières sur le développement des métiers de la croissance verte 2009 Rapport à Valérie Létard, Secrétaire d'État auprès du Ministre d'État, Ministre de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat.

#### Encadré 4 – Chiffres clés du secteur

- ▶ Part du secteur « Industrie » dans l'emploi total en 2012 : <5 % (source : INSEE, Répartition des actifs occupés par sexe et secteur d'activité à Mayotte – données pour l'ensemble de l'industrie)
- ▶ Part du secteur « Industrie, Energie » dans la valeur ajoutée des 555 grandes entreprises mahoraises<sup>64</sup> en 2005 : <16 % (source : INSEE, Direction des services fiscaux – données pour Industrie, Energie)
- ▶ Un nombre d'emplois estimé à 800 en 2014 dans les domaines de la gestion des déchets et de l'énergie

Le développement à Mayotte des filières traditionnelles liées à l'environnement (eau, déchets, énergie) et celui des filières vertes constituent dans ce contexte **un enjeu économique et social important**, y compris au regard du potentiel de création d'emplois de ces filières<sup>65</sup>.

Face à ces constats, le SRDEEF de Mayotte s'était déjà intéressé en 2010 à l'environnement, en particulier au secteur du recyclage des déchets. Compte tenu des évolutions des contextes international et mahorais, le choix a été fait de se concentrer dans le cas de la présente fiche consacrée à l'Environnement sur les activités liées spécifiquement à l'énergie et à la gestion des déchets.

Il faut aussi souligner en première approche que les données chiffrées sur les entreprises et les emplois à Mayotte de la filière Energie (dont les Energies Nouvelles Renouvelables – ENR - et celles liées à la Maitrise de l'Energie - MDE), et celles portant sur la gestion des déchets, sont difficilement accessibles ou sont relativement anciennes<sup>66</sup>. Il y a aussi peu d'informations disponibles sur les chiffres d'affaires dégagés par le secteur de l'Environnement.

**Les principales perspectives en matière d'énergie et de gestion des déchets sont marquées par le rattrapage structurel dans la construction des infrastructures de base en matière de déchets, le passage au nouveau paradigme de la transition énergétique, et l'intégration de l'ensemble des secteurs économiques et de la population dans la démarche optimisée d'utilisation de l'énergie et de gestion des déchets**

Les principaux enjeux en matière d'environnement dans les domaines de l'énergie et la gestion des déchets peuvent être décrits de la manière suivante :

- le passage au nouveau paradigme de la transition énergétique, ou, autrement dit, la réduction de la dépendance énergétique de l'île et la satisfaction de la demande et la limitation des impacts environnementaux (climat, air) par la diminution de la part d'énergie fossile utilisée sur le territoire<sup>67</sup>. Comme la stratégie établie en matière d'énergie l'indique<sup>68</sup>, cela nécessitera de penser l'énergie non pas individuellement, mais collectivement et socialement, en mettant en exergue les bénéfices de la transition énergétique, notamment en termes de création d'emplois ou encore de réduction des impacts environnementaux ;
- l'importance de combler le retard structurel dans la construction des infrastructures de base en matière de déchets<sup>69</sup>, et de renforcer l'efficacité des systèmes de collecte, traitement et stockage des déchets en vue d'endiguer la pollution croissante liée aux flux de déchets et de garantir la préservation du

<sup>64</sup> L'étude ne porte que 555 entreprises.

<sup>65</sup> Malgré un contexte de forte crise économique, il faut en effet savoir que les investissements dans les domaines couverts par les filières vertes ont fortement progressé au niveau mondial au cours des dernières années, aussi bien dans les secteurs traditionnels de l'eau et des déchets que dans des secteurs plus récents, en forte croissance, tels que les énergies renouvelables ou l'efficacité énergétique. Cela s'est traduit en termes d'emplois. A l'échelle de l'Union Européenne, une étude visant à évaluer les emplois liés à l'environnement et à l'optimisation des ressources a récemment été conduite. Ces travaux mettent en avant une croissance continue de l'emploi de près de 3 % par an sur la période 2000-2008 pour l'ensemble des filières, lesquelles ont atteint 3,1 millions d'emplois en 2010 en Europe.

<sup>66</sup> Cf. par exemple, les données de l'INSEE de 2006. Par ailleurs, la nomenclature INSEE ou Eurostat des activités économiques n'identifie pas les énergies renouvelables comme secteur ou sous-secteur, de sorte que la classification des emplois et des formations qui leur sont liés souffrent d'imprécisions.

<sup>67</sup> Le mix énergétique est aujourd'hui composé à 95 % de ressources fossiles (fioul) et à seulement 5 % de ressources renouvelables surtout solaire photovoltaïque.

<sup>68</sup> Cf. [http://oi.sdd.re/download.php?file=.%2FMayotte%2FEnergie%2FCommunication-Sensibilisation%2FEbaucheStrategieTransition\\_14juin2013.pdf](http://oi.sdd.re/download.php?file=.%2FMayotte%2FEnergie%2FCommunication-Sensibilisation%2FEbaucheStrategieTransition_14juin2013.pdf)

<sup>69</sup> Ainsi que dans l'eau potable et l'assainissement des eaux usées.

patrimoine naturel de l'île ;

- l'intégration de l'ensemble des secteurs économiques dans la démarche d'une meilleure gestion des déchets et de réduction de la dépendance énergétique, notamment sur le volet Maitrise des Dépenses d'Énergie (MDE) ;
- la poursuite de la mise en place d'un accompagnement de la population et des entreprises (chefs d'entreprise et salariés) à l'utilisation optimale de l'énergie et à une meilleure gestion des déchets, de manière massive pour que cette appropriation soit rapide. Cela passe notamment à travers la formation aux savoirs fondamentaux et la formation continue des salariés ;
- il faut enfin mentionner que le secteur est l'un des rares à réaliser des activités de Recherche et Développement (cf. par exemple le projet Opéra porté par l'ADEME, EDM SUNZIL pour un montant de 10 M€ et dont les études 2011-2015 et 14 actions visent à supprimer le caractère intermittent de l'énergie photovoltaïque à travers des tests de toutes les possibilités de stockage d'énergie (batterie, énergie hydraulique, etc.), et une amélioration des prévisions météorologiques à 1 jour).

### Des projets de développement particulièrement marqués par le programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020 et le futur Contrat de Projet État-Mayotte, Contrat dont les grandes lignes ne sont cependant pas encore connues.

Le **PO FEDER-FSE** prévoit d'intervenir sur les actions suivantes pour un montant total d'environ 20 millions d'euros :

- le cofinancement d'études concernant : - le potentiel de la biomasse ; - la détermination des bilans carbone des entreprises et des collectivités (Observatoire Carbone de Mayotte) ; les études, l'assistance à maîtrise d'ouvrage et les investissements pour la collecte des déchets ménagers et assimilés de tous les usagers, notamment la mise en place opérationnelle de quais de transfert et la mise en œuvre de l'ISDND ;
- le co-financement d'investissements en soutien à des projets de développement d'infrastructures dans le domaine des énergies renouvelables, en particulier des projet dans le domaine du stockage de l'énergie, notamment lié à l'énergie photovoltaïque permettant de réduire la réserve d'énergie primaire carbonée (par exemple via l'achat de batteries) ; des projets dans le domaine hydraulique et dans le domaine du solaire photovoltaïque (par exemple le projet de développement de chauffe-eau solaires individuels, ou plus généralement les projets d'autoconsommation individuelle) ; des projets d'ensemble visant le traitement et la valorisation des déchets ;
- le co-financement d'études et investissements pour la mise en œuvre de mesures de prévention pour la réduction des déchets à la source, notamment portées par les filières à responsabilité élargie du producteur (REP) (écoconception, production, traitement, etc.) ;
- la mise en place d'une aide au fret concernant le transport de déchets dangereux ne pouvant pas être valorisés sur le territoire compte tenu de l'absence de critique d'un tel marché à Mayotte.

Le **PDEDMA** préconise d'un autre côté un certain nombre d'investissement, dont la mise en place d'un réseau de 8 déchèteries réparties sur le territoire, pour un investissement estimé entre 2,4 et 4,8 M€ (base 2009, haut de la fourchette des coûts métropole).

Pour leur part, les projets financés dans le cadre du **futur Contrat de Projet Etat-Mayotte** ne sont pas connus à ce jour. Ils devraient néanmoins s'inscrire *a minima* en cohérence avec les projets soutenus dans le cadre du PO FEDER-FSE et une partie des projets identifiés dans le PDEDMA.

On notera enfin que le **Plan de gestion des déchets du BTP** vient d'être approuvé ; il devrait permettre d'enrichir le PDEDMA et d'accomplir plusieurs progrès face au constat de l'importance des volumes en question, de l'insuffisance des filières d'élimination, et de la forte contribution des déchets de chantier à la constitution de dépôts sauvages.

## 2.2.2 Un écosystème très hétérogène constitué de poids lourds du tissu économique mahorais, et de petites entreprises

**Le nombre total d'emplois dans le domaine de l'énergie est aujourd'hui estimé à environ 450 emplois, sachant que la réalité des métiers sous-jacente est très hétérogène<sup>70</sup>**

Plusieurs entreprises dans les domaines de l'énergie et la gestion des déchets apparaissent parmi les plus grandes de Mayotte.

- En matière d'énergie, les principaux acteurs présents à Mayotte sont en effet les suivants : Électricité de Mayotte<sup>71</sup>, Total Mayotte et la Société mahoraise de gaz (SOMAGAZ), et, concernant les entreprises avec de plus petits effectifs : Sunzil Mayotte, Mayotte Développement Eco'solution (chauffe-eau), Batterie Plus Mayotte... Électricité de Mayotte (EDM) est l'opérateur unique du réseau électrique de Mayotte (production, transport et distribution d'électricité). Société d'économie mixte créée en mai 1997, EDM emploie 197 personnes<sup>72</sup>.
- Le marché du gaz à Mayotte est organisé pour sa part autour de deux opérateurs, Total Mayotte et la Société mahoraise de gaz (SOMAGAZ) qui importent et distribuent le Gaz de pétrole liquéfié (GPL). Depuis novembre 2003, la compagnie privée Total Mayotte, qui emploie 188 salariés<sup>73</sup>, assure la distribution exclusive des carburants à Mayotte.
- Concernant le photovoltaïque, le nombre d'entreprises et d'emplois a considérablement souffert des évolutions de la fiscalité<sup>74</sup>. La situation de la filière solaire/Photo Voltaïque a en effet connu une phase critique après la révision du tarif de rachat de l'électricité solaire par le Gouvernement en 2010-2011. Le secteur avait connu une véritable bulle avec la mise en place de tarifs avantageux de rachat (40 à 60 ct € du KWh) et une fiscalité incitative pour les particuliers (déduction de 50 % des impôts). La révision de ce cadre incitatif aurait détruit de nombreux emplois et provoqué la fermeture de nombreuses d'entreprises. Les entreprises qui ont survécu à la crise sont aujourd'hui essentiellement positionnées sur de la maintenance, et tentent de développer davantage de valeur ajoutée sur des niches au croisement avec d'autres filières, bâtiment à faible impact énergétique, éclairage public reposant sur l'utilisation de batteries, notamment.

**Le nombre total d'emploi dans le domaine de la gestion des déchets est aujourd'hui estimé à environ 350, mais les gisements sont relativement significatifs compte tenu des investissements prévus dans ce domaine**

Les difficultés statistiques concernent également le domaine des déchets. On notera cependant que trois entreprises interviennent à Mayotte en terme de gestion des déchets et du recyclage et mobilisent une cinquantaine d'employé (estimation) : STAR Mayotte, Enzo Technic Recyclage et TETRAMA.

- La société STAR (Société de Transport et d'Assainissement de la Réunion) est une société Réunionnaise, filiale de SITA FRANCE, spécialisée dans les prestations de collecte, de valorisation et de traitement des déchets. Créée en 1984 et implantée initialement à la Réunion, elle s'est progressivement développée sur l'ensemble de la zone Océan Indien, plus particulièrement sur l'île de Mayotte avec la création de STAR URAHAFU<sup>75</sup>, filiale de STAR. Elle mobilise une quinzaine de collaborateurs pour l'exploitation, et

<sup>70</sup> (installation, exploitation, maintenance, ingénieur technique, construction, maîtrise d'œuvre, études d'opportunités, etc.).

<sup>71</sup> Créée en 1997, la société Electricité De Mayotte a la concession du service public de production, distribution et commercialisation de l'électricité sur le territoire de Mayotte. EDM est une SAEM (Société Anonyme d'Economie Mixte) détenue à 50,01 % pour le Conseil général de Mayotte, à 24,99 % par EDF, à 24,99 % par SAUR International et à 0,01% par l'Etat français.

<sup>72</sup> Rapport IEDOM Mayotte, 2013. [http://www.iedom.fr/IMG/pdf/ra2013\\_mayotte\\_avec\\_liens\\_sommaire.pdf](http://www.iedom.fr/IMG/pdf/ra2013_mayotte_avec_liens_sommaire.pdf)

<sup>73</sup> 171 pour Total et 17 pour sa filiale, la Société mahoraise de stockage des produits pétroliers (SMSPP).

<sup>74</sup> Et d'une manière générale, le solaire a connu de fortes restructuration d'entreprises, des prises de participation et l'émergence de nouveaux acteurs sur le solaire CPV.

<sup>75</sup> L'entreprise a récemment été retenue par le SIDEVAM et le Conseil Général de Mayotte, dans le cadre d'une délégation de service public pour 9 ans, pour l'exploitation des nouvelles installations de gestion et de valorisation prévues par PDEDMA du territoire : une installation de stockage des déchets non dangereux à Dzoumogné ; 4 plates-formes de transfert, un centre de valorisation des déchets verts à Dzoumogné (d'une superficie de 5 000 m<sup>2</sup>, il s'agit de développer la valorisation biologique du compost et la valorisation énergétique du charbon de bois produit à partir des ressources les plus ligneuses à destination des professionnels locaux).

près d'une vingtaine de personnes supplémentaires devraient prochainement être formées.

- ENZO TECHNIC RECYCLAGE a été créé en 2006 et est spécialisée dans les métiers de recyclage et de la valorisation des matériaux (collecte, tri, conditionnement et export de Déchets Industriels en vue de leur valorisation) L'entreprise travaille avec les 100 plus grosses entreprises pour le traitement et le recyclage de leurs déchets industriels banals et spéciaux.
- Pour sa part, TETRAMA intervient sur les déchets inertes.

Par ailleurs, on recense plus de 250 agents territoriaux en charge de la gestion des déchets avec un budget de fonctionnement de près de 10 millions d'euros par an (Données ADEME, 2008).

Parmi les autres acteurs clés que les entreprises dans le domaine de la gestion des déchets, on mentionnera le Préfet, le Conseil général et les communes.

- **Le Préfet** a la responsabilité de l'application et du respect de la législation relative aux déchets dans l'île. A cet effet, il est responsable en **particulier du suivi des installations classées pour la protection de l'environnement**. Les descriptifs d'organisation et de fonctionnement des installations de traitement des déchets seront détaillés dans le plan d'élimination des déchets ménagers et assimilés (PDEDMA) et mis à disposition des communes et de l'ensemble de acteurs concernés. Par courrier en date du 04 mai 2005, le Conseil général par l'intermédiaire de son président a demandé le transfert de compétence du PDEDMA.
- **De par la loi, le Conseil Général de Mayotte a donc aujourd'hui la compétence pour élaborer et suivre le PDEDMA qui a été approuvé en 2010.** Ce Plan doit permettre de répondre aux objectifs réglementaires relatifs à la prévention de la production et de la nocivité des déchets, à la limitation des transports, à la valorisation et à l'information du public. Dans la mesure où il doit coordonner l'ensemble des actions à entreprendre pendant une période de 10 ans, le Plan constitue un outil important pour l'ensemble des acteurs publics et privés. Le Conseil général s'inscrit par ailleurs dans une logique d'intervention concertée à travers sa volonté d'associer l'ensemble des acteurs : collectivités, services de l'État, acteurs privés du traitement des déchets, éco-organismes, chambres consulaires, associations agréées de consommateurs et de protection de l'environnement, ADEME...
- **Les communes ou leurs regroupements** sont responsables de la collecte et de l'élimination des déchets ménagers. Ils ont en outre la possibilité de gérer les déchets assimilés aux ordures ménagères, c'est-à-dire collectes en même temps. Sont en outre de la responsabilité du maire les domaines suivants : - la résorption et la réhabilitation des déchargés brutes communales ; - l'interdiction de tout dépôt de déchets sur son territoire, le ramassage et l'élimination de ces dépôts, ainsi que le contrôle de l'interdiction des brulages ; - la réglementation des dépôts de déchets inertes sur un terrain non communal, de plus de 100 m<sup>2</sup> et plus de 2 m de hauteur. Ces dépôts, soumis au code de l'urbanisme (déclaration "Installation et travaux divers"), doivent faire l'objet d'un arrêté municipal ; - l'information des particuliers sur les modes d'élimination de leurs déchets. Le maire doit en outre s'assurer de la réalisation effective des contrôles nécessaires relatifs à la nature des déchets régis par les installations dont il a délivré l'autorisation, en particulier des déchargés d'inertes créées en application du code de l'urbanisme, étant précisé qu'il est le garant de la bonne exécution des décisions qu'il prend.

Les deux tableaux suivant illustrent les différentes filières actuellement présentes à Mayotte en matière de gestion des déchets.

Tableaux 6a et b – Présentation des filières existantes pour la gestion des déchets non dangereux (tableau a) et dangereux (tableau b) à Mayotte

Catégorie	Acteurs	Quantités récupérées	Destination	Type de valorisation	Tarif
Papiers / Cartons	ENZO	Non représentatif (déchets de professionnels)	Export	Matière	95 €/t (tri sur DIB)
	STAR (1)				Location presse + 30 €/balle
Plastiques	ENZO	Non représentatif (déchets de professionnels majoritaires)	Export	Matière	95 €/t (tri sur DIB et borne AV)
	STAR (1)				Location presse + 30 €/balle
Verre	ENZO		Export	Matière	95 €/t (vrac) 150 €/t (pare brise)
Métaux	ENZO	20 – 30 t/mois	Export	Matière	Métaux ferreux : 95 €/t (tri sur DIB) Métaux non ferreux : selon marché
Déchets verts / Bois	REC 101	Très variable	Local	Charbonnage	Reprise gratuite in-situ
Inertes	TETRAMA	Non représentatif (déchets de chantiers)	Local	Stockage / Matière selon matériaux	15 €/m3 (matériaux recyclable ou en stockage) à 60 €/m3 (béton)
DEEE	Ecosystème / ENZO	Total 2011 : 36,1 t Total 2012 : 61,6 t	Export	Matière	Prise en charge par Ecosystème (apport volontaire)
Lampes	RECYLUM / ENZO	16,3 m3 en 2 ans (soit 0,7 m3 / mois)	Export	Matière	Prise en charge par Recylum (apport volontaire)
Huiles minérales usagées (HMU)	ADEME / STAR	Non représentatif (déchets de professionnels)	Export (Réunion)	Energétique (centrale thermique de Bois-Rouge)	Gratuit (prise en charge 100% ADEME)
Huiles alimentaires usagées (HAU)	STAR / SIEAM	Non représentatif (déchets de professionnels)	Export (cf. HMU) / Local selon nature	Valo. énergétique (export) / Traitement biologique en STEP (local)	30 €/m3
Chiffons souillés	ENZO	Non représentatif (déchets de professionnels)	Export	Elimination	1 250 €/m3
	STAR				0,7 € à 2,5 €/kg
Piles et accumulateurs	ENZO	NC	Export	Matière	4,20 €/kg
	STAR			Elimination	1 € à 2,5 € / kg
Batteries usagées	ENZO	2012 : 40 t Stock : 400 t sur 5 ans	Export	Matière	0,62 €/kg
	STAR	Non représentatif (déchets de professionnels)	Export	Elimination	0,5 € à 1 €/kg
	Batterie Plus		Local	Réutilisation	Selon diagnostic de chaque batterie
Pneus usagés	ENZO	1 000 pneus / mois	Export	Energétique	1 € / pneu de scooter 2,50 € / pneu de VL 15 € / pneu de PL

Source : Etude de faisabilité de mise en place d'un réseau de déchèteries, Rapport Final de l'étude Girus commandée par l'ADEME, Juillet 2013.

Dans le domaine de l'énergie, Mayotte n'étant soumis à la réalisation de plans stratégiques en la matière que depuis peu de temps, il n'existe pas de schéma stratégique d'ensemble sur ce sujet à Mayotte, tels qu'un Schéma Régional du Climat de l'Air et de l'Energie (SRCAE), un Plan Climat Energie Territorial (PCET)<sup>76</sup>, ou un Plan énergétique Régional pluriannuel de prospection et d'exploitation des Energies Renouvelables et d'Utilisation Rationnelle de l'Energie (PRERURE). Cependant le territoire dispose de plusieurs éléments préalables à la rédaction du futur PCET prévu fin 2015-début 2016 : une feuille de route ADEME - EDM partagée avec la DEAL et le Conseil général<sup>77</sup>, plusieurs bilans carbone (dernier bilan établi en 2012), un rapport sur l'Empreinte écologique et un Schéma « énergie ».

Pour sa part, la compétence communale sur l'énergie se déploie au travers de sa participation à l'Autorité de distribution d'électricité et de gaz.

### 2.2.3 L'environnement renvoie à une très grande diversité de métiers

**Les domaines « énergie » (y compris les ENR) et « déchets » recouvrent de nombreux métiers sur les différentes chaînes de valeurs concernées.**

Parmi les métiers cités au cours des entretiens dans les domaines de l'énergie et des déchets, on retiendra les éléments suivants :

- **les fabricants de matériaux et infrastructure pour la production d'énergie qui conçoivent et construisent les installations** (ex : réseaux d'électricité, centrale thermique, fabricant de panneaux solaires, fabricant de turbines pour les éoliennes, etc.), et la gestion des déchets (machines de tri...) ;
- **les installateurs et assembleurs qui produisent et fournissent - distributeurs l'énergie** tels que EDM, Total, etc. (par exemple les entreprises d'installation de centrales Charbon-Fuel, de panneaux photovoltaïques, de chauffe-eau solaires...) ; les métiers d'exploitation - maintenance de ces équipements mobilisent des techniciens, ingénieurs d'exploitation qui pilotent les *process*, surveillent et réparent des équipements ou des réseaux... ;
- **les métiers de la collecte et du transport des déchets** : conducteurs de camions, nettoyeurs, ripeurs ou éboueurs, agents de déchetterie disposant d'un CAP en gestion des déchets et propreté urbaine, etc. ;
- **les métiers du tri, du traitement, de la valorisation des déchets et les métiers du stockage ultime** (agent technique, responsable du site disposant souvent d'un BTS, techniciens et ingénieurs recherche ou précédés ayant des compétences scientifiques...) ;
- **les bureaux d'études et entreprises d'ingénierie** : par exemple sur la conception de nouveaux systèmes ou nouvelles installations, tels les bureaux d'études thermiques pour du diagnostic, ou intervenant en appui des collectivités ou industriels ( responsable commercial environnement) ;

Les métiers plus périphériques à ces domaines sont les suivants :

- **le conseil technique et les services non marchands**, exercés notamment au sein des collectivités locales, par exemple dans le cadre de l'élaboration d'un plan climat-énergie territorial ;
- les métiers en lien avec l'aide au financement ;
- les métiers de services, au niveau ouvrier et technicien administratifs, gardiens, agent d'entretien, etc. (avec une forte représentation de ces métiers à Mayotte).

**Les métiers-types de postes principalement représentés à Mayotte concernent les CAP et Bac/Bac pro, avec des niveaux de qualification relativement plus élevés dans le domaine de l'énergie**

<sup>76</sup> En termes d'énergie, le département a un rôle à jouer depuis le Grenelle de l'environnement car il doit dresser et adopter un Plan Climat-Énergie Territoriaux (PCET). Ces documents sont des plans d'action à l'échelle du département. Ils partent d'un bilan relatif aux émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) et visent à les réduire.

<sup>77</sup> Document établi à l'issue du Plan énergétique.

A Mayotte, les métiers dans le domaine de l'énergie pour l'exploitation de centrales, les réseaux, les équipements **font la part belle aux techniciens**, dont le niveau est généralement celui du bac + 2, BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplômes universitaires de technologie) et licences pro. **Les métiers à responsabilité sont plutôt recrutés au niveau bac + 5** (diplômes d'ingénieur et masters en génie civil, mécanique, électrotechnique, informatique industrielle...).

Ces filières mobilisent également de plus en plus de **commerciaux, juristes et informaticiens**. Concernant le cas spécifique des ENR, il ne faut pas attendre de révolution en termes de création de nouveaux métiers, si ce n'est le métier de développeur de projet ou de contrôleur/coordonnateur qualité. Pour le reste, les énergies renouvelables offriront davantage d'emplois sur des métiers traditionnels avec des nouvelles compétences, mais pas de nouveaux métiers. Les métiers seront sans doute très diversifiés et exploiteront des ressources non délocalisables.

Dans le domaine de la gestion des déchets, les activités manuelles de tri des déchets, certaines collectes sélectives, ainsi que la récupération des métaux nécessitent généralement en France le plus de main d'œuvre, de même que les activités liées à l'enfouissement et au compostage. Sur cette question, la situation à Mayotte est assez comparable de celle rencontrée en France métropolitaine.

La filière se compose à 80 % de postes nécessitant peu de diplômes :

- les trois quarts des emplois concernent des métiers de niveau CAP (certificat d'aptitude professionnelle, 2 ans après la 3e), bac pro ou bac.
- Les emplois de niveau BTS (brevets de technicien supérieur, à bac + 2) et au-delà commencent à se développer (postes d'agents de maîtrise et de techniciens qualifiés).
- Pour des postes d'encadrement (bac + 5), les personnes concernées sont généralement issues d'écoles d'ingénieurs généralistes (options en environnement) ou spécialisée en génie de l'environnement, génie industriel...

Tableau 7 – principaux types de métiers et qualification requises dans les filières vertes

Principaux types de métiers	Qualification/certification requise
<p>Fabrication, Installation, Exploitation, Maintenance de centrales, réseaux, équipements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvriers et techniciens ;</li> <li>- agents de maîtrise et techniciens qualifiés</li> <li>- cadres (dont une montée en puissance des commerciaux, juristes et informaticiens)</li> </ul> <p>Peu de nouveaux métiers : développeur de projet ou de contrôleur/coordonnateur qualité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bac + 2, BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplômes universitaires de technologie) et licences pro</li> <li>▶ Diplômes d'ingénieur et masters en génie civil, mécanique, électrotechnique, informatique industrielle</li> <li>▶ Diplômes d'ingénieur, master (bac+2)</li> </ul>
<p>Collecte, Transport, Tri, Traitement – Valorisation, Stockage final :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvriers et techniciens (conducteurs de camions, nettoyage, ripeurs ou éboueurs, agents de déchetterie...)</li> <li>- agents de maîtrise et techniciens qualifiés</li> <li>- cadres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les trois quarts des emplois concernent des métiers de niveau CAP (ex : CAP en gestion des déchets et propreté urbaine), bac pro ou bac <ul style="list-style-type: none"> <li>- Titres/certification de niveau 4 du Ministère du travail</li> </ul> </li> <li>▶ Le quart restant est composé de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- BTS (bac+2) ;</li> <li>- diplômes d'ingénieurs généralistes (options en environnement) ou spécialisée en génie de l'environnement, génie industriel (bac+5)</li> </ul> </li> </ul>

Nouveaux métiers : développement de nouveaux métiers (1/ diagnostiqueur immobilier, 2/ expert bilan carbone, consultant green IT, 4/éco-concepteur...)

- ▶ 1/ Certification ou re-certification en Diagnostic de Performance Energétique (DPE)
- ▶ 2/ Ecoles d'ingénieurs ; Masters en environnement, génie thermique, énergétique, développement durable ; BTS fluides, énergies, environnement, option génie climatique ; DUT génie thermique et énergie ; Licence professionnelle énergie et génie climatique
- ▶ 3/ compétences en développement durable dans le cadre d'un cursus de niveau bac +5 en école de commerce ou à l'université avec un master pro en Sciences et technologies de l'information et de la communication, spécialisation Informatique
- ▶ 4/ licence pro, master pro ou écoles d'ingénieurs

Dans tous les cas, la plupart des entreprises comptent un faible nombre de salariés et seules quelques entreprises en France ont plus de 50 à 100 salariés ; elles sont généralement toutes des filiales de groupes. On notera enfin que ce domaine devrait à terme connaître le développement de nouveaux métiers (diagnostiqueur immobilier, expert bilan carbone, consultant green IT, éco-concepteur...).

Comme dans le domaine des transports et de la logistique, les recrutements s'opèrent dans les domaines « énergies » et « gestion des déchets » à travers le « bouche à oreille » et les difficultés à recruter localement concernent surtout les postes de cadres/managers. Lorsque les postes à occuper relèvent d'un niveau de qualification supérieur, elles recrutent en-dehors de Mayotte, en mobilisant différentes voies et en particulier grâce à des annonces publiées sur Internet.

Un faible nombre de projets de recrutements (hors remplacement de personnes quittant Mayotte) dans le domaine de l'énergie *stricto sensu*, mais un besoin plus important dans le domaine des déchets, en lien avec le montant des investissements à réaliser.

L'enquête Besoin en Main d'Œuvre à Mayotte (Enquête BMO) en 2013 réalisée par Pôle Emploi<sup>78</sup>, ne propose pas directement d'analyses pour les domaines « Énergie » et « déchets ». Après lecture des noms d'entreprises consultées dans le cadre de cette étude, on recense néanmoins plus de 34 projets (sur les 1670 recensés au total) ayant *a priori* un lien direct avec ces domaines au cours des années 2013 et 2014.

Quelques métiers concernent les projets de recrutement jugés les plus difficiles par métier, en particulier celui de conducteurs de poids lourds.

Le retraitement des données de l'enquête BMO permet ainsi d'estimer à 2 % la part de ces domaines dans le total des projets de recrutements envisagés en 2013 (0 % en 2014, ce qui est sans doute largement sous-estimé compte tenu de notre connaissance des montants des investissements prévus dans le cadre du PO FEDER-FSE et du Contrat de Projet État-Mayotte).

On note enfin que les opportunités d'emploi nécessitant des compétences relevant des domaines « énergie » et « déchets » sont bien évidemment plus larges que celles précédemment mentionnées, compte tenu du type de métiers concernés : ouvriers non qualifiés, électriciens, plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés), ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, secrétaires bureautiques et assimilés, etc.

### **Une offre de formation initiale quasi inexistante dans les domaines « énergies » et « déchets », mais un enjeu global de prise en compte dans les formations des suites du Grenelle de l'environnement et de la nécessité d'une transition énergétique.**

Concernant l'offre de formation, il n'existe pas à ce jour de formations initiales spécifiques à Mayotte concernant les plus hauts niveaux de qualification des domaines « énergies » et « déchets ». Comme dans le cas des TIC, lorsque les compétences ne sont pas présentes sur place (formations spécifiques, formations de haut niveau), les entreprises recourent soit à l'invitation de formateurs sur place, soit à l'envoi en formation en dehors de Mayotte de leur salarié. Compte tenu de l'éloignement de Mayotte par rapport à la métropole, cela engendre

<sup>78</sup> Enquête réalisée fin 2010 auprès d'un échantillon de 680 établissements avec un taux de retour de 30 % (205) établissements. Cf. [http://www.pole-emploi.fr/front/common/tools/download\\_file.jspz?mediaid=166921](http://www.pole-emploi.fr/front/common/tools/download_file.jspz?mediaid=166921)

dans tous les cas des surcoûts pour l'entreprise.

Il importe cependant de noter qu'en formation initiale, notamment au niveau des lycées et au CUFR, il est nécessaire de poursuivre l'introduction en transversal des notions nouvelles issues du Grenelle de l'environnement dans les cursus. Il conviendra aussi de veiller à ce que chaque programme de formation contienne une partie droit et réglementation, bonnes pratiques de sécurité et tout autre moyen d'enseignement des règles de qualité.

Pour les formateurs intervenant en centres de formation continue, il s'agira d'autre part d'anticiper sur le développement de l'offre de formation que va générer le Grenelle de l'environnement, par la disponibilité d'intervenants compétents et en nombre suffisant.

On notera plus spécifiquement, comme pour l'ensemble du dispositif de formation français, que le dispositif à Mayotte paraît en retard dans le domaine des énergies renouvelables. Il existe peu de formations dédiées explicitement aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique, quel que soit le domaine, y compris au niveau de la formation initiale. Cela oblige par exemple le secteur photovoltaïque à prendre à sa charge les formations nécessaires. Dans ce cas précis, afin d'éviter que la vente d'installations photovoltaïques ne connaisse des malfaçons en nombre significatif et comme ces installations sont techniquement complexes (compétences électrotechniques, couvreur...), il pourrait être utile de renforcer les qualifications ou agréments accordés aux entreprises en développant la qualification des personnes physiques qui exercent concrètement l'activité d'installation et l'entretien sur la base de titres professionnels.

## 2.2.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS		FAIBLESSES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fort taux d'ensoleillement (1800T)</li> <li>▶ Des acteurs engagés (publics et privés) dans l'ensemble des domaines concernées (énergie, déchets) et un poids significatifs des domaines énergies et déchets dans l'ensemble de l'emploi à Mayotte</li> <li>▶ Un territoire d'une dimension favorable aux expérimentations dans le domaine de l'énergie</li> <li>▶ Débuts de mesures incitatives : aides d'EDM sur l'isolation thermique</li> <li>▶ L'existence d'un nouveau centre de stockage de déchets non dangereux (ISDND à Dzoumogné)</li> <li>▶ Un engagement du territoire en matière de prévention quantitative, notamment au niveau de la matière organique déjà contenue dans les déchets ménagers, et les emballages.</li> <li>▶ Une insuffisance des outils de connaissance concernant les flux de déchets malgré l'existence de l'observatoire des filières à responsabilité élargie.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une forte proportion d'emplois peu ou qualifiés dans les domaines concernés</li> <li>▶ Une offre de formation initiale inexistante à Mayotte dans les deux domaines</li> <li>▶ Un retard structurel en infrastructure dans le domaine de la gestion des déchets : présence de dispositifs de collecte très hétérogènes et insuffisants (fermeture récente de 5 décharges à ciel ouvert et de nombreuses décharges sauvages à mettre aux normes)</li> <li>▶ Isolement du territoire pour son alimentation en ressources énergétiques exogènes et seuil des 30 % d'énergie intermittente déjà atteint (frein réglementaire et technique)</li> <li>▶ Manque de panel d'énergies renouvelables exploitables pour réaliser le mix énergétique (en dehors du solaire). Des études récentes sur d'autres énergies renouvelables sont peu concluantes pour le moment (courants, différences de température marine, éolien, géothermie, etc.)</li> <li>▶ L'absence de taxes d'enlèvement des ordures ménagères et un faible niveau d'acceptabilité de la prise en charge par la population d'une partie des coûts de fonctionnement des équipements mis ou à mettre en place.</li> <li>▶ Une structuration en cours mais insuffisante des filières de tri sélectif et à responsabilité élargie.</li> <li>▶ Un trop faible gisement pour permettre un traitement local des déchets non valorisables, en particulier les déchets dangereux.</li> </ul>	
MENACES		OPPORTUNITES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Amplification du retard de développement des métiers des filières vertes par rapport aux autres DROM</li> <li>▶ Garantie non assurée de la préservation du patrimoine naturel de l'île</li> <li>▶ Pollution liée à la consommation d'énergies fossiles pour la production électrique et aux flux de déchets</li> <li>▶</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Développement des métiers des filières vertes qui constituent un réel gisement d'emploi en Europe</li> <li>▶ Objectif du Grenelle de l'environnement : 30 % d'énergies renouvelables d'ici 2020 et de grandes marges de développement sur les activités liées aux enjeux de l'efficacité énergétique (cf. par exemple les performances énergétique des bâtiments).</li> <li>▶ Existence de projets innovants et/ou nouveaux pour le territoire : fermes solaires avec stockage ; projet OPERA ; Mobilité électrique d'origine renouvelable (scooters électriques, batteries voitures...)</li> <li>▶ Prévision d'opérations pilotes de bâtiments performants pour aller au-delà de la réglementation (ADEME, DEAL, EDM)</li> <li>▶ Mise en œuvre de différentes stratégies en matière de déchets (déchets verts, déchets du bâtiment, etc.) et projet d'investissements dans le domaine des déchets (création de déchetteries, etc.)</li> <li>▶ Projet de création d'une technopole notamment tournée vers l'ingénierie dans le domaine des énergies renouvelables</li> </ul>	

## 2.3 BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

### 2.3.1 Un secteur moteur pour l'économie mahoraise, qui présente toutefois des signes d'essoufflement et de fragilité depuis 2008

Le secteur du BTP regroupe les activités de conception et de construction des bâtiments et infrastructures publiques et privées.

#### Encadré 5 – Chiffres clefs du secteur

##### Poids économique

- ▶ Le nombre d'actifs occupés dans le secteur BTP représente 10,3% de l'emploi total à Mayotte<sup>79</sup> en 2012 (contre 6,9 % en métropole) et le nombre de salariés dans ce secteur s'est accru de 52,7% entre 2007 et 2012<sup>80</sup>
- ▶ Les offres d'emplois dans le secteur du BTP représentent 10% du total des offres en 2013<sup>81</sup>
- ▶ Le secteur de la construction concentre la plus forte de projets de recrutement en 2014<sup>82</sup>, (28% contre 35% en 2013 et seulement 6% en France)
- ▶ 11% des entreprises créées en 2013 sur le territoire relèvent du secteur de la construction, contre 10% en 2012<sup>83</sup>
- ▶ En 2005, la part du secteur du BTP s'élevait à 15,7% de la valeur ajoutée des 555 plus grandes entreprises de Mayotte<sup>84</sup>

##### Le logement à Mayotte

- ▶ Le nombre de logements sur le territoire a été multiplié par 3,2 entre 1985 et 2012
- ▶ Entre 2007 et 2012, le taux de croissance annuel moyen des logements s'élève à 2,3 % (4,5 % entre 2002 et 2007) contre 2,7 % pour la population
- ▶ Le logement en dur représentait à peine 6,0 % du parc en 1978 contre 63,0 % du parc aujourd'hui
- ▶ les besoins en logement sont estimés à 2 300 logements nouveaux à construire et à 600 logements à réhabiliter chaque année<sup>85</sup>
- ▶ L'encours des crédits à l'habitat a été multiplié par 6 entre 2003 et 2013 (mais diminue en 2013 pour la première fois depuis 10 ans).

### Un secteur économique majeur, dont le niveau d'activité est fortement conditionné par la commande publique et le développement du parc de logements privés et sociaux

Le secteur du BTP représente 10,3% de l'emploi total à Mayotte en 2012<sup>86</sup> (contre 6,9 en métropole et 10% en 2007) une part équivalente au secteur du commerce. Le secteur concentrait en 2005, 18% des 555 plus grandes entreprises à Mayotte, 15,7% de leur valeur ajoutée (quatrième secteur) mais 20% de l'ensemble des charges salariales.

La croissance du secteur BTP à Mayotte est fortement corrélée au dynamisme de la commande publique et à la production de logements. Le dynamisme observé dans le secteur du BTP depuis le début des années 2000 s'explique plus spécifiquement par :

<sup>79</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>80</sup> Ibid

<sup>81</sup> Ibid

<sup>82</sup> Enquête BMO, Pôle Emploi, 2014

<sup>83</sup> Source INSEE, Sirene, 2014

<sup>84</sup> Activité des plus grandes entreprises mahoraises en 2005, Mayotte Résultats N°6 – Mars 2007,

<sup>85</sup> Source : PADD, Plan d'aménagement et de développement durable

<sup>86</sup> INSEE, RP 2012

- **l'intensité des investissements physiques publics associés à la politique de rattrapage conduite à Mayotte** (équipements sanitaires, éducatifs, sportifs, logement social et politique de résorption de l'habitat insalubre, infrastructures routières).
- le processus de régularisation foncière<sup>87</sup> confié à l'ASP en 1996 en liaison avec le Conseil général et qui a permis de délivrer des titres de propriété à une large partie de la population, contribuant ainsi à favoriser l'aménagement de l'espace à Mayotte.
- plus précisément les grands chantiers<sup>88</sup> réalisés récemment ont contribué à la dynamisation du secteur et au maintien du bon niveau d'activité observé à partir du second semestre 2012.
- **le développement et la modernisation du parc de logements privés et sociaux** (+ 20% de logements supplémentaires entre 2002 et 2007, +16 % entre 2007 et 2012 ; le logement en dur représentait à peine 6,0 % du parc en 1978 et prédomine aujourd'hui avec 63,0 % du parc), lui-même lié :
  - au dynamisme de la croissance démographique (+14% entre 2007 et 2012),
  - à l'élévation du niveau de vie (SMIG multiplié par 3 entre 2002 et 2007),
  - aux dispositifs de défiscalisation, (loi Paul » du 1er janvier 2001, à laquelle a succédé la « loi Girardin » (21 juillet 2003) puis en 2009, le dispositif d'investissement immobilier « Scellier »)
  - développement des crédits à l'habitat (leurs encours ont été multipliés par 6 entre 2003 et 2013<sup>89</sup>)
  - au processus croissant de décohabitation observé sur le territoire.
  - et au recours aux financements intermédiés, notamment un fonds de garantie géré par l'AFD et l'interface sociale et financière de « Mayotte habitat », qui a facilité l'accession au logement.

### Un secteur dominé par deux principaux acteurs, autour desquels gravite une myriade de petites entreprises sous-traitantes peu structurées

Le secteur du BTP est dominé par deux très grosses entreprises, la Colas/ETPC (construction notamment d'ouvrages d'art et de bâtiments publics, vente de matériaux), et la S.M.T.P.C (Sté Mahoraise Travaux Publics et Construction du groupe VINCI). Quelques entreprises moyennes comme Plac OI, MAMI, GTA, EMCA, EBE, restent ( parfois difficilement) indépendantes tandis que gravite autour des grandes et moyennes entreprises un ensemble de petites entreprises largement sous-traitantes<sup>90</sup> (artisans du BTP pour une large part) ou titulaires de marchés de moindre importance, souffrant aujourd'hui doublement de la crise et des retards de paiement des donneurs d'ordre. Sur les 2 845 entreprises actives que compte la CMA, 47,3 % relèvent du Bâtiment et travaux publics (BTP).

Les principaux maîtres d'ouvrage dans le secteur sont les collectivités (communes principalement) et la SIM (Société Immobilière de Mayotte), créée en 1977, qui intervient dans la construction et la gestion de logements locatifs intermédiaires et sociaux, dans l'aménagement et dans la construction de logements en accession sociale à la propriété. Les administrations (justice récemment, vice-rectorat) sont aussi d'importants donneurs d'ordre.

**Les performances économiques des entreprises** du secteur sont inférieures à la moyenne des autres secteurs. Ainsi la valeur ajoutée médiane des entreprises du secteur s'élevait en 2005 à 109 000€ par entreprise contre 126 000€ tout secteur confondus et le taux de marge moyen figurait parmi les plus faibles des 8 secteurs étudiés par l'IEDOM.

**A l'instar du commerce et de l'agriculture, le secteur est fortement marqué par le poids du travail informel.** L'étude l'ADIE sur le travail indépendant informel<sup>91</sup> à Mayotte estimait en 2008, que le secteur du BTP représentait 7% du total des travailleurs informels, pour une large part des immigrés clandestins comoriens. Le

<sup>87</sup> Action visant à permettre à toute personne de nationalité française, exerçant un droit réel sur une parcelle, d'en devenir propriétaire de droit

<sup>88</sup> Dont notamment la modernisation du centre hospitalier de Mayotte, la construction de logements locatifs de gamme intermédiaire, le pont de Kwale.

<sup>89</sup> IEDOM, rapport d'activité, 2014

<sup>90</sup> Par exemple, la Colas dispose d'un fichier de 600 entreprises sous-traitantes référencées, mais il y aurait plus de fournisseurs qui disparaissent que de nouveaux qui apparaissent

<sup>91</sup> [http://www.adie.org/sites/default/files/links/SectInf\\_Mayotte\\_10.08.pdf](http://www.adie.org/sites/default/files/links/SectInf_Mayotte_10.08.pdf)

développement de l'emploi informel dans le secteur de la construction a été une conséquence directe de l'absence de finalisation du cadastre à Mayotte. De nombreux Mahorais se sont trouvés propriétaires d'un terrain de manière « informelle », c'est-à-dire sans titre de propriété. Or, jusqu'en octobre 2007, ce dernier était une condition incontournable pour l'obtention d'un permis de construire, lui-même nécessaire à l'appel aux services d'une entreprise de BTP du secteur formel.

Il est à noter que les ventes de matériel d'ETPC et notamment de sable et de ciment aux particuliers représente 50% des ventes de cette entreprise soit plus de 12 M€ annuels, ce qui témoigne du dynamisme de l'autoconstruction.

### **Une situation financière des entreprises du secteur dégradée par l'allongement des délais de paiement des donneurs d'ordre et les coûts induits par le poids croissant de la réglementation**

Le secteur du BTP est le premier frappé par l'allongement des délais de paiement des collectivités (6 à 8 mois en moyenne, voire plus d'un an ces dernières années) qui dégrade fortement la trésorerie et les marges des entreprises (en raison notamment des agios bancaires). Les entreprises du secteur tendent ainsi à se tourner vers d'autres maîtres d'ouvrage, comme la SIM, qui jusqu'à une période récente en moyenne paye plus rapidement les entreprises du secteur et considère ainsi « *servir de banque aux autres maîtres d'ouvrage* ». Les grandes entreprises compensent en partie les délais en payant plus vite les sous-traitants, mais cette avance de trésorerie a un coût.

Globalement, les évolutions institutionnelles et statutaires récentes - départementalisation et rupésisation du territoire - ont entraîné une hausse du coût de la construction notamment liée :

- aux revalorisations annuelles successives du SMIG ;
- à la hausse des prix des matériaux de construction ;
- aux effets induits par les dispositifs de défiscalisation ;
- au renforcement du poids des normes environnementales, techniques, juridiques, et de sécurité (risques chimiques, travail en hauteur, bruits, application de la garantie décennale à Mayotte depuis 2008 etc.) qui s'imposent désormais aux professionnels du bâtiment.

L'indice de coût de fabrication des ouvrages relevant des travaux publics (indice qui intègre les salaires et charges, matériel, transport, énergie, frais divers, ciment, etc.) a ainsi connu une progression significative depuis sa création en 2008 (+22,0 %) <sup>92</sup>.

### **Des signes d'essoufflement dans la période récente, notamment liés à la relative atonie de la commande publique, à la baisse de la demande privée en logement, aux difficultés d'approvisionnement en ciment, et à la raréfaction du foncier disponible**

Malgré une activité soutenue depuis le début des années 2000, la croissance du secteur du BTP s'essouffle depuis 2008 et la crise sociale de septembre 2011 contre la vie chère.

Les 44 jours de blocage <sup>93</sup> ont sensiblement fragilisé les capacités financières des acteurs du secteur, allant jusqu'à entraîner de nombreuses fermetures d'entreprises, en particulier chez les artisans du BTP et les TPE. Cette crise est survenue à un moment où l'activité du BTP était déjà ralentie par la raréfaction de la commande publique - qui représente 80% de l'activité du secteur - et par l'allongement des délais de paiement des administrations et collectivités.

Une conjonction de facteurs structurels et conjoncturels explique l'essoufflement observé de la croissance du secteur depuis 2008:

- **Les difficultés financières que rencontrent les principaux donneurs d'ordre publics**, dont les

<sup>92</sup> IEDOM, rapport d'activité 2013, 2014, p.106

<sup>93</sup> Manifestations, des barrages routiers dans tous les points névralgiques de l'île, la fermeture forcée des écoles, des commerces, des banques

collectivités et la SIM

- La SIM principal annonçait ainsi en juillet 2014<sup>94</sup> que des prêts demandés à l'AFD et à la CDC étaient bloqués alors que plusieurs opérations de logements avaient été mises en chantiers par anticipation vis-à-vis de la longueur des délais d'instruction. Une solution serait toutefois en passe d'être trouvée.
- **la raréfaction du foncier disponible viabilisé voire à viabiliser et les carences en matière de gestion foncière (délais de régularisation notamment) ;**
- **le déficit de compétences de certaines entreprises** pour répondre aux nouvelles réglementations et mener à bien les opérations d'aménagement et de construction ;
- **la baisse des opérations immobilières en défiscalisation**, pénalisées par une moindre mobilisation des investisseurs dans un contexte de resserrement des crédits
- **le ralentissement observé du rythme de croissance annuel moyen du parc de logements** privés et sociaux (+ 2,3% entre 2007 et 2012, contre +4,5 % entre 2002 et 2007).
- **la diminution des opérations de RHI** (-14% du budget en 2013)
- **le manque de visibilité des chefs d'entreprises vis-à-vis des modalités futures de financement de la commande publique** (manque de communication des maitres d'ouvrage sur les projets à venir) ;
- **les difficultés d'approvisionnement de ciment en sac** - les importations de ciment en sac ont chuté de 56,3 %<sup>95</sup> en 2013 –liées la saisie en décembre 2013 de 6 000 tonnes de ciment non conforme<sup>96</sup> aux normes européennes ;

Si le secteur a retrouvé un bon niveau d'activité au premier semestre 2013, notamment grâce à la hausse des investissements publics locaux (+30% en 2013 par rapport à 2012 pour le département) et quelques grands chantiers ( maison d'arrêt, collège), un nouveau ralentissement est observé au dernier trimestre semestre 2013 et au premier semestre 2014.

### Des perspectives de développement importantes dans la période à venir, notamment liés à l'arrivée des fonds européens à Mayotte

Malgré ces difficultés, le potentiel de développement du secteur du BTP à Mayotte demeure important. La poursuite de la croissance démographique<sup>97</sup>, les politiques du logement à venir (opérations de résorption de l'habitat insalubre<sup>98</sup>, modernisation du parc de logements existants<sup>99</sup>), l'achèvement du processus de régularisation foncière devraient constituer des facteurs de soutien importants à l'activité du secteur. Il existe encore d'importants besoins de construction et de nombreux projets sont à l'étude ou en phase de lancement, tels que :

- la construction d'un nouvel hôpital sur Petite-Terre,
- d'importants travaux sur l'assainissement et les réserves en eau,
- de nouvelles infrastructures du réseau routier notamment sur la commune chef-lieu,
- la construction et la rénovation d'établissements scolaires.

Malgré une détérioration de l'indicateur du climat des affaires à Mayotte au début de l'année 2014, les professionnels du secteur du BTP anticipent une reprise de l'activité dans les mois à venir, en grande partie liée à l'arrivée concomitante des fonds européens et des financements relatifs au prochain Contrat de plan, mais

<sup>94</sup> Mayotte 1<sup>ère</sup>, 2014, <http://mayotte.la1ere.fr/2014/07/24/sonnette-d-alarme-sur-la-crise-financiere-la-societe-immobiliere-de-mayotte-sim-171777.html>

<sup>95</sup> IEDOM, note expresse, juillet 2014

<sup>96</sup> Teneur en chrome VI supérieure à (2mg/kilo)

<sup>97</sup> Selon l'INSEE, la population Mahoraise a triplé depuis 1985, atteignant 212 645 habitants en 2012. (Enquête panorama de Mayotte 2012)

<sup>98</sup> En 2013, l'État a accordé plus de 4,2 millions d'euros pour des opérations et des études pré-opérationnelles de RHI.

<sup>99</sup> deux résidences principales sur trois sont encore dépourvues de confort de base contre seulement 1,5 % des résidences en France métropolitaine.

sans que celle-ci soit nécessairement rapide compte-tenu du temps nécessaire de déclenchement des opérations sans compter les délais des études techniques préalable.

### 2.3.2 Caractéristiques des ressources humaines : une gestion complexe face aux à-coups de la commande, une recherche de stabilisation d'une main d'œuvre qualifiée

#### Un secteur pourvoyeur en emplois de statuts diversifiés

Le secteur emploie traditionnellement des travailleurs en CDI et d'autres en CDD, avec un appoint de « contrats de chantier » liés à des opérations spécifiques.

Les entreprises et notamment les grandes entreprises s'efforcent de garder et de former un noyau de travailleurs qualifiés indispensable au fonctionnement de l'entreprise (cadres, chef de chantier, métiers spécialisés) qui sont le plus souvent en CDI et qui bénéficient de formations régulières.

Les autres employés sont largement en contrats plus précaires et se déplacent d'un chantier à un autre en fonction des besoins. Une forme de flexibilité est recherchée, tout en la combinant avec une logique de réseau, chaque chef de chantier agitant ses réseaux personnels et professionnels informels avant le démarrage des opérations. D'où une forte mobilité de cette main d'œuvre, qui n'est pas seulement composée de manœuvres, mais comprend aussi un éventail de spécialités assez large. Mais malgré ce processus, les entreprises du BTP (notamment les moyennes) estiment qu'il existe de grandes difficultés à trouver une main d'œuvre qualifiée et expérimentée dans certaines spécialités.

De ce fait le marché du travail est peu transparent, ce qui explique que les offres d'emplois déposées soient relativement moins importantes que le poids du secteur dans l'économie.

Les données de l'enquête BMO de Pôle Emploi donnent cependant une idée intéressante et complémentaire des projets de recrutement pour des emplois qualifiés ou non qualifiés du secteur.

Tableau 8 – principaux métiers recherchés dans le secteur du BTP (enquête BMO 2014)

	Projets de recrutement	% de projets jugés difficiles
Électriciens du bâtiment (ouvriers qualifiés)	77	0%
Maçons (dont plâtriers, carreleurs)	67	6.2 %
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	56	30%
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	56	50%
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment (dont peintres, moquettistes)	36	46.9 %
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	29	80.4 %
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics (dont engins de levage et de damage)	25	0%
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	22	0%
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	20	0%
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	19	89.3 %
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	18	68%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	17	0%
Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation	6	0%

Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	4	100%
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4	0%
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (dont câbleurs, bobiniers, plateformes)	4	0%
Dessinateurs et projeteurs en électricité et en électronique	4	100%

L'enquête « Besoin en Main d'œuvre 2014 » révèle que La construction arrive au premier rang des besoins avec plus d'un quart des besoins. Le secteur de la construction concentre 28% des projets de recrutement en 2014 (contre 6% en France et 35% en 2012).

Parmi les 10 métiers les plus recherchés à Mayotte en 2013, 4 concernent le secteur de la construction.

### Des besoins en compétences liés à l'encadrement intermédiaire et aux évolutions réglementaires

Les évolutions techniques et technologiques et les évolutions réglementaires concernent la plupart des métiers de la construction. Ainsi, un éventail de compétences de plus en plus large est demandé à l'encadrement (gestion moderne et informatisée de projets, suivi des chantiers, mais aussi gestion des ressources, méthodes de conduite de groupes et interventions en milieu réactif, De façon plus spécialisée, une dimension juridique s'affirme dans le secteur (gestion des réponses aux appels d'offre, contractualisation; mais aussi veille réglementaire et respect des obligations légales (code du travail, sécurité, mise aux normes, dont certification ISO 9001, etc.). Les préoccupations environnementales sont aussi plus présentes. En parallèle on note une montée en puissance de la labellisation qualité. Un nœud central est la capacité du chef de projet et du chef de chantier à articuler des dimensions techniques, économiques, humaines et de relation aux clients.

### Une offre de formation étoffée sur le territoire.

L'offre de formation dans le domaine du BTP est importante. On décompte dans la base du CARIF OREF 95 actions/modules de formation initiale/continue (soit 15% du total de l'ensemble des actions recensées à Mayotte en 2014<sup>100</sup>).

Tableau 8 – répartition des formations disponibles dans le secteur du BTP selon les organismes

Organismes	Nombre d'actions totales
Lycée Professionnel de Dzoumogné (LP)	32
Lycée Polyvalent de Chirongui (LPO)	26
Bataillon du Service Militaire Adapté de Mayotte (BSMA)	18
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	6
OIDF (Organisation Ingénierie Développement Formation) (OIDF SAS)	6
Lycée polyvalent de Dombéni (LPO de Dombéni)	3
Lycée polyvalent de Kahani (LPO)	3
Lycée polyvalent de Sada (LPO Sada)	1
Total général	95

Pour les personnels en place, les besoins de formation des ouvriers et techniciens du BTP diffèrent selon l'âge

<sup>100</sup> Source : portail des formations, Carif-Oref traitement Amnyos

et la durée d'ancienneté dans l'entreprise. En effet, nombre d'entre eux sont entrés dans l'entreprise sans avoir une maîtrise des savoirs de base, et celle-ci est un préalable à l'amélioration de leur trajectoire professionnelle, ne serait-ce que pour l'obtention de certificats désormais obligatoires pour certaines tâches (ex. CACES, brevet de secouriste). Mais cette situation est en train d'évoluer, les jeunes entrant dans les entreprises de BTP aujourd'hui possédant un niveau de qualification plus important que leurs aînés.

Les besoins semblent importants sur les métiers suivants : électricien, carrelage, plomberie, soudeurs, mécaniciens, maçons, conducteurs d'engins, plaquistes.

Du côté de l'encadrement, les besoins mis en avant concernent des formations au management et aux différentes dimensions de conduite d'équipes et d'opérations mentionnées plus haut.

A noter que dans les critères de recrutement l'idée d'une flexibilité acceptée du temps de travail se fait jour. La notion de savoir être et savoir travailler en équipe est aussi bien présente.

### 2.3.3 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS		FAIBLESSES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un secteur moteur pour l'économie mahoraise et traditionnellement moins exposé à la concurrence que la plupart des autres secteurs</li> <li>▶ Taux d'intérêt historiquement bas</li> <li>▶ Premier secteur en matière de projets de recrutement pour 2014<sup>101</sup> (4 des 10 principaux métiers recherchés relèvent du secteur du BTP)</li> <li>▶ Développement croissant bien qu'encore limité du logement social</li> <li>▶ Extension à Mayotte du code de la construction, de l'urbanisme et de l'habitation depuis avril 2012</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une activité fortement dépendante de la commande publique et donc contrainte par les tensions budgétaires des collectivités</li> <li>▶ Essoufflement observé du niveau d'activité du BTP depuis 2008</li> <li>▶ Délais de construction importants en raison d'une chaîne de l'approvisionnement difficile et d'un déficit de compétences et de ressources humaines sur le territoire en termes de maîtrise d'œuvre,</li> <li>▶ Absence d'outils de planification et de structures d'aménagement capables d'accompagner les communes</li> <li>▶ Poids du travail informel</li> <li>▶ Raréfaction du foncier disponible à Mayotte et occupation irrégulière des sols qui vient freiner l'aménagement de l'espace et problème des 50 pas géométriques</li> <li>▶ Faible structuration et professionnalisation des entreprises sous-traitantes (notamment les artisans du BTP et les TPE)</li> <li>▶ Manque de lisibilité de la commande publique, qui ne permet pas aux acteurs d'anticiper les besoins en ressources humaine</li> </ul>		
MENACES		OPPORTUNITES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dégradation de la situation financière des entreprises du secteur elle-même liée aux difficultés que rencontrent les principaux donneurs d'ordre (collectivités et SIM)</li> <li>▶ Poursuite de la hausse des coûts de construction (hausse du SMIG, renforcement du poids des normes techniques, juridique et de sécurité, hausse des prix matériaux de construction)</li> <li>▶ Complexité croissante de certains chantiers</li> <li>▶ Ralentissement du rythme de construction de logements et poursuite de la baisse des encours de crédits à l'habitat des ménages diminuent pour la première fois depuis dix ans.</li> <li>▶ Arrêt de la défiscalisation sur le logement locatif privé</li> <li>▶ Poursuite du ralentissement de la commande publique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Potentiel de développement important en lien avec la croissance démographique, le processus de décohabitation, les projets d'infrastructures à venir et les besoins de modernisation du parc du logement</li> <li>▶ Préoccupations liées à la maîtrise de l'énergie créant des opportunités pour ceux qui sauront se mettre à niveau</li> <li>▶ Lancement de la programmation 2014-2020 des fonds européens à Mayotte et du Contrat de Plan Mayotte 2014-2020, vecteur de dynamisation du secteur</li> <li>▶ Réactivation d'ici octobre 2014 de l'ancienne cellule mahoraise du bâtiment et travaux publics (CEMBTP) pour recenser précisément les projets lancés</li> <li>▶ Achèvement du processus de régularisation foncière (il reste des parcelles non régularisées)</li> <li>▶ 95 millions d'euros de crédits d'Etat pour la construction resteraient à dépenser d'ici la fin 2014</li> <li>▶ Mise en œuvre du Plan de relance du logement 2014</li> <li>▶ Fluidification du marché foncier suite à l'application de la fiscalité locale</li> <li>▶ Fin de la pénurie de ciment sur le territoire (achèvement à venir de la construction d'un quatrième silot par Lafarge, qui doublera la capacité de stockage, et permettra de produire localement plusieurs gammes de ciments)</li> </ul>		

<sup>101</sup> Enquête BMO

## 2.4 COMMERCE-DISTRIBUTION, ARTISANAT D'ART, PETITES ET MOYENNES INDUSTRIES (PMI)

### 2.4.1 Le commerce et la distribution, premier secteur économique à Mayotte

**Le commerce et la distribution** forment un secteur qui regroupe les activités des entreprises spécialisées dans l'échange de biens d'équipements et de biens de consommation entre les fournisseurs, et ceux qui les achètent, les clients (professionnels ou particuliers). On distingue au sein de ce secteur le commerce de détail du commerce de gros.

#### Encadré 6 – Chiffres clefs du secteur

- ▶ En 2012, le nombre d'actifs occupés dans le secteur du « commerce et de la distribution » représente 10,6 % de l'emploi total à Mayotte<sup>102</sup>, (contre 12,9% en France métropolitaine) ;
- ▶ Le nombre de salariés dans ce secteur s'est accru de 5% entre 2007 et 2012 ;
- ▶ En 2005, le secteur du « commerce » représentait 26,1 % de la valeur ajoutée des 555 plus grandes entreprises de Mayotte<sup>103</sup> (premier secteur contributeur) et 47% de leur chiffre d'affaires total ;
- ▶ En 2005, 11 des 20 premières entreprises à Mayotte relèvent du secteur du commerce ;
- ▶ Les importations de produits alimentaires et de textiles ont respectivement augmenté de 26,2 % et 8 % en 2013 par rapport à 2012 ;
- ▶ Le secteur concentre près de 60% des entreprises immatriculés sur le territoire en 2014 (contre 28% en France);
- ▶ 181 projets de recrutement<sup>104</sup> sont recensés dans ce secteur pour 2014 (soit 11% du total des projets de recrutement) ;

#### Pilier de l'économie mahoraise, le secteur se caractérise par une polarisation croissante entre le commerce traditionnel et les grandes et moyennes surfaces

Le secteur du commerce occupe une place centrale dans l'économie et la culture mahoraises. **S'il ne représente que 11% de l'emploi total en 2012** (un peu moins qu'à l'échelle métropolitaine), **il concentrait en 2005 26% de la valeur ajoutée des 555 plus grandes entreprises et 47% de leur chiffre d'affaires total**<sup>105</sup>. Parmi les 20 premières entreprises à Mayotte, 11 relèvent du secteur du commerce<sup>106</sup>.

**Le secteur fait aujourd'hui face à une polarisation croissante entre le commerce traditionnel de proximité**, (composé notamment des Doukas) **et les acteurs de la grande et moyenne distribution**.

Ce dernier est aujourd'hui structuré autour de quatre types de structures, présentant des caractéristiques et des logiques d'organisation très hétérogènes.

- **Les Grandes et moyennes surfaces à dominante alimentaire (GMS)**

Les GMS se concentrent au Nord de l'île et plus précisément sur l'agglomération de Mamoudzou. Le secteur observe un niveau de concentration très élevé. La quasi-totalité des enseignes des GMS sont détenues et gérées par trois groupes, qui figurent parmi les plus grandes entreprises du territoire (chiffre d'affaires compris entre 30 et 50 millions d'€):

- **Bourdon Distribution Mayotte** (affiliée à la centrale d'achat Casino) qui possède deux hypermarchés (Jumbo Score et Score) et les supérettes SNIE ;

<sup>102</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>103</sup> Activité des plus grandes entreprises mahoraises en 2005, Mayotte Résultats N°6 – Mars 2007,

<sup>104</sup> Enquête Besoins en main-d'œuvre en 2014, Pôle emploi.

<sup>105</sup> Activité des plus grandes entreprises mahoraises en 2005, Mayotte Résultats N°6 – Mars 2007,

<sup>106</sup> Tableau économique de Mayotte, INSEE 2008

- **Sodifram** (partenaire de Carrefour et Dia depuis 2013) qui possède deux hypermarchés HD (3000 et 2500 m<sup>2</sup>) et des supermarchés/supérettes (Shopi, Sodifram supermarché pour le commerce de détail, et Sodicash pour le commerce semi gros) ;
- **Somaco** qui exploite plus d'une vingtaine de supérettes de petite taille (300m<sup>2</sup> environ). Encore centré sur le commerce de proximité, le groupe envisage d'ouvrir de nouveaux points de vente plus proche du format supermarché.

Ces groupes font face à d'importants problèmes d'approvisionnement et de stockage, qui pèsent fortement sur leurs coûts et entravent leur capacité d'investissement. Ils s'approvisionnent principalement auprès de centrales d'achat implantées en métropole, et dans une moindre mesure auprès de pays étrangers (asiatiques, sud-américains, ou - pour la Somaco - Moyen Orient). La proportion de produits alimentaires (fruits et légumes) importés depuis Madagascar reste relativement marginale mais est appelée à s'accroître dans les années à venir. Les grandes et moyennes surfaces commercialisent très peu de produits transformés ou produits localement (lait, œufs, et pain principalement).

#### ■ **Les magasins spécialisés**

Ces structures commercialisent principalement des biens de consommation durable (meubles, matériel électroménager, téléphones et informatique), mais également des vêtements, de la quincaillerie, des outils, jouets, papeterie etc... Le commerce spécialisé est composé de magasins indépendants de petite et moyenne taille, ainsi que de grandes surfaces appartenant aux principaux groupes de la distribution à Mayotte (par exemple les enseignes HD meubles, Fashion, Musada, Topmod, Intersport détenues par le groupe Sodifram, Mr. Bricolage et Mega (fermé en 2013) pour le groupe Cananga).

#### ■ **Les Doukas**

Petits commerces traditionnels de proximité très diversifiés (supérettes, épicerie, droguerie, bazar, boutique de vêtements) et très nombreux, les Doukas maillent l'ensemble du territoire. Ils présentent généralement un unique propriétaire et employé et pour une part importante ne sont pas déclarés. Ils s'approvisionnent directement chez les producteurs ou les grandes surfaces (les Doukas sont les premiers clients de Distrimax du groupe Cananga par exemple) et revendent au détail. Ces magasins présentent des marges et un chiffre d'affaires moyen très faible (35 000€).

#### ■ **Les commerçants ambulants**

Présents dans les villages, sur les bords de la route ou sur les marchés, les vendeurs ambulants occupent, avec les Doukas, une place centrale dans le commerce mahorais local. Composés pour une très large part de travailleurs informels, ils commercialisent des produits agroalimentaires (ex : les « mama brochettes » proposent sur le bord des routes des repas à base de brochettes, de manioc et de bananes) et artisanaux locaux, mais également des articles à faibles prix (prêt à porter) en provenance notamment des marchés asiatiques, africains et moyen-orientaux. L'ouverture du marché couvert de Mamoudzou en 2009 a permis de fournir à certains de ces commerçants un emplacement réservé et de meilleures conditions de confort et d'hygiène.

### **Un secteur ayant connu une forte croissance depuis le début des années 2000 et de profondes mutations liées notamment à l'essor de la grande distribution et aux évolutions institutionnelles survenues ces dernières années**

La forte croissance du secteur du commerce-distribution observée depuis le début des années 2000, s'explique en grande partie par **le dynamisme de la consommation intérieure et l'évolution des modes de consommation**, eux-mêmes liés :

- A la hausse du niveau de vie moyen de la population (évolution du SMIG et application du RSA)<sup>107</sup>
- Au développement du crédit bancaire (les crédits à la consommation ont été multipliés par 4 entre 2003 et 2009).

<sup>107</sup> Le SMIG est passé de 400€ mensuels en 2000 à 1 114€ nets en 2013, le RSA est appliqué depuis 2012

**A l'instar des autres DROM dans les années 1980, le développement des grandes et moyennes surfaces dans les années 1990 à Mayotte a profondément bouleversé le paysage marchand.** L'essor des grandes et moyennes enseignes s'est traduit par la multiplication des points de ventes sur le territoire (bien qu'encore aujourd'hui concentrés au Nord) et l'augmentation de la surface moyenne des enseignes. Si la concurrence est « stable » entre les acteurs de la grande distribution, ces derniers ont toutefois eu tendance à « cannibaliser » le petit commerce.

Globalement, le secteur du commerce a eu tendance à se spécialiser et l'offre des entreprises à se diversifier (ouverture d'enseignes spécialisées, hausse du nombre de références produits dans les GMS alimentaires (encore toutefois nettement inférieur à la moyenne métropolitaine<sup>108</sup>)).

**Les évolutions institutionnelles et juridiques qu'a connues Mayotte – et notamment l'application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 du Code de la consommation sur le territoire – ont contraint les entreprises du secteur à faire évoluer leurs pratiques notamment en leur imposant le respect d'un certain nombre de normes en matière de transparence, de traçabilité (étiquetage, affichage des prix), d'hygiène et de sécurité.** Si les acteurs de la grande distribution ont pu relativement aisément s'aligner sur ces nouvelles normes, aujourd'hui encore une part importante des petites et moyennes structures – en particulier les Doukas - peinent à réunir les critères de conformité (prix pas systématiquement affichés et normes d'hygiène pas toujours respectées). Pour les propriétaires de Doukas, des efforts de structuration autour d'associations villageoises<sup>109</sup> (23 en 2012), elles-mêmes regroupées autour d'une « fédération des petits commerçants de Mayotte » ont été observés ces dernières années.

**La croissance du secteur a fortement été perturbée par la crise économique de 2008 et les événements sociaux de 2011.** La crise sociale a durablement détérioré la situation de trésorerie des entreprises du secteur (qui ont pour certaines été contraintes de fermer) ainsi que leur capacité à investir et à se constituer des stocks.

### **Un ralentissement anticipé de la croissance du secteur du commerce dans les années à venir, combiné à des enjeux majeurs de mise aux normes et d'adaptation à l'évolution des modes de vie et des pratiques d'achats des consommateurs**

Malgré une nette reprise de l'activité du secteur au deuxième semestre 2013, les anticipations des commerçants demeurent pessimistes pour 2014. De façon générale, bien que le secteur présente encore des marges de développement importantes (renforcement du maillage territorial des grandes enseignes, ouverture de nouveaux magasins spécialisés (Somaco et Sodifram notamment<sup>110</sup>), extension des structures existantes), **son rythme de croissance est appelé à se ralentir dans les années à venir**, sous les effets conjugués de :

- **la raréfaction du foncier disponible sur le territoire** et l'augmentation des prix de l'immobilier (notamment sur l'agglomération de Mamoudzou) ;
- **la stabilisation voire la baisse des crédits à la consommation** (après avoir été multiplié par 4 entre 2003 et 2009, l'encours total de ces crédits s'est stabilisé autour de 120M€ ces 5 dernières années)
- **l'anticipation d'une hausse limitée du pouvoir d'achat des ménages** (liée à la fin du processus de rattrapage du SMIG sur le niveau métropolitain (100% à horizon 2015)) qui devrait notamment inciter les GMS alimentaires à trouver de nouveaux moyens de limiter la hausse des prix (sur les produits frais en particulier).
  - A ce titre, des changements dans les circuits et chaînes d'approvisionnement des GMS alimentaires (intensification des échanges de fruits et légumes avec Madagascar, « grenier de l'Océan Indien », voire de produits animaliers, amélioration de la logistique) permettraient de limiter les coûts d'approvisionnement de ces produits, à condition toutefois que soient garanties la qualité et la traçabilité de ces produits.

<sup>108</sup> à titre d'illustration un acteur de la grande distribution à Mayotte recense 6000 références contre 18 000 en moyenne en métropole

<sup>109</sup> CCI Mayotte, [http://www.mayotte.cci.fr/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=101:commerce&Itemid=483](http://www.mayotte.cci.fr/index.php?option=com_k2&view=item&id=101:commerce&Itemid=483)

<sup>110</sup> Les entretiens réalisés dans le cadre de l'étude ont permis d'identifier différents projets d'ouverture de nouveaux supermarchés : magasin de surgelés et hypermarché standardisé pour la Sodifram qui pourraient représenter un potentiel de plus de 80 emplois supplémentaires, supermarchés supplémentaires pour la Somaco, plus grands que leurs magasins actuels

Malgré la hausse limitée du pouvoir d'achat des ménages, les magasins spécialisés devraient néanmoins voir leur développement tiré **par la poursuite de la hausse du taux d'équipement des ménages mahorais en biens durables**. Si ce taux s'est considérablement accru entre 2002 et 2007<sup>111</sup> (notamment pour les télévisions, mobiles et réfrigérateurs qui s'élèvent respectivement à 82%, 79%, 56%) il présente encore des marges de croissance importantes s'agissant des lave-linges, ordinateurs et climatiseurs. **Ces commerces doivent cependant désormais composer avec la concurrence croissante des grandes entreprises du e-commerce** (Amazon en première ligne) ainsi que des enseignes dont l'activité se concentrait en métropole et qui – suite à la crise – se sont tournées vers les marchés ultramarins.

En outre, **l'évolution des modes de vie et des pratiques d'achats des consommateurs** (hausse de l'achat en ligne en lien avec l'accroissement du taux d'équipement de la population en mobiles et ordinateurs) nécessitera pour les entreprises du secteur d'adapter et de diversifier de leur offre en :

- mobilisant plus largement les TIC dans leur développement commercial (vente en ligne, livraison)
- répondant plus finement aux attentes des consommateurs (ex pour les GMS alimentaires : développement des métiers de bouche, rayons traiteurs, surgelés<sup>112</sup>).

Outre la concurrence croissante qu'exercent la grande distribution et l'arrivée du e-commerce sur le petit commerce local (Doukas, les vendeurs ambulants, petits magasins spécialisés), les nouvelles exigences réglementaires (respect des normes d'hygiène, de qualité, de traçabilité) rendent nécessaire l'adaptation de l'organisation et de l'offre des entreprises. L'accompagnement et l'appui aux petites structures - notamment les Doukas – constitue ainsi un enjeu majeur au regard des coûts induits par le renforcement du poids de normes.

## 2.4.2 Le Commerce-distribution, un potentiel de recrutements important sur des postes d'exécution et d'encadrement intermédiaire, et des besoins en formation directement liés aux évolutions réglementaires récentes et à venir

L'emploi dans le secteur du commerce et de la distribution se caractérise par une forte saisonnalité des emplois, une proportion importante de CDD et de femmes, un niveau de diplôme relativement faible (CAP-BEP), un recours important au temps partiel, et un turn-over élevé (sur les postes peu qualifiés mais également aussi sur les postes d'encadrement).

Les principaux métiers du secteur du commerce et de la distribution sont ceux de caissiers, vendeurs, et employés de libre-service.

### Principaux métiers identifiés dans le secteur

Principaux types de métiers		Certification - Diplôme souhaité
Caissiers		CAP (Employé de commerce multi spécialités, employé de vente option produits alimentaires)
Vendeurs / employés libre de services		
Vendeurs spécialisés (alimentaires)		
Vendeurs techniques		Bac Professionnel - commerce
Chef de rayon / attaché commercial		DUT (technique de commercialisation, BTS (Management des Unité commerciales), Licence professionnelle (Distech)
Acheteurs / responsable de magasin		Licence professionnelle – diplôme Bac + 5 en management gestion
Directeur de magasin		Diplôme Bac + 5 en management / gestion
Métiers de la	Réceptionnaire	DUT Gestion logistique et transport
	Préparateur de commandes	

<sup>111</sup> Les données relatives au taux d'équipement ne sont pas disponibles pour le recensement 2012

<sup>112</sup> Un projet d'ouverture de magasin de surgelés sur le modèle Picard est prévu en 2015

logistique dans les grandes surfaces	Cariste - manutentionnaire
	Chef d'équipe
	Responsable d'exploitation

## Un nombre de projets de recrutement stable pour 2014, mais qui tend à se concentrer sur les gros acteurs, principalement sur des postes de caissiers et d'employés de libre-service

L'enquête « Besoin en Main d'œuvre 2014 » révèle que **le secteur du commerce et de la distribution concentre 11% du total de projets de recrutement identifiés** (12% en 2013), une part strictement identique au niveau national et à la proportion d'actifs occupés relevant de ce secteur.

Toutefois le secteur du commerce affiche la plus faible part d'établissements recruteurs (36% contre 50% tous secteurs confondus). Les projets d'embauche concernent principalement les gros établissements (plus de 100 salariés).

Globalement les besoins en main d'œuvre pour le secteur du commerce et de la distribution se concentrent des postes d'exécution et de management de proximité, et plus précisément sur ces métiers :

- vendeurs spécialisés ou techniques (31 projets de recrutement recensés<sup>113</sup> projets de recrutement recensés<sup>114</sup>) ;
- caissiers (27) ;
- employés de libre-service (19) ;
- responsables de magasin et chefs de rayon (7);

**Dans le secteur de la grande distribution** des besoins en main d'œuvre sont également anticipés sur :

- la vente spécialisée ((charcuterie, boucherie, poissonnerie, rayon traiteur/plat préparé...), la hausse progressive du niveau de vie de la population générant une demande croissante sur ce type de produits alimentaires;
- les métiers périphériques au secteur dont notamment :
  - Les ouvriers non qualifiés et qualifiés de l'emballage, du magasinage et de la manutention (43 projets de recrutement identifiés)
  - Les agents de sécurité, surveillance (bien que les acteurs de la grande distribution tendent à externaliser les activités liées au gardiennage et à la surveillance)
  - Les responsables qualité;
  - les informaticiens (Gestion des flux d'informations, traçage des produits, et de la logistique)
- Bien que le secteur ait vu son rythme de croissance ralentir ces dernières années, **la poursuite de l'essor de la consommation des ménages et la création prévue de nouvelles enseignes sur le territoire** (notamment de magasins spécialisés, enseignes hard discount) **laissent présager pour les années à venir un volume de recrutements relativement soutenu**. Les embauches prévues sont principalement liées à des projets d'agrandissement ou d'implantations de nouvelles enseignes. A ce titre, l'ouverture envisagée d'un hypermarché standardisé d'ici deux ans ainsi que d'un magasin de surgelés pourraient représenter un potentiel de plus de 80 emplois supplémentaires.

## Des modalités de recrutement différenciées selon les profils de postes et la taille des entreprises

Les modalités de recrutement varient en fonction des profils de poste :

- **Sur les postes peu qualifiés**, les entreprises recrutent localement et le bouche à oreille et Pôle Emploi constituent les deux principaux vecteurs de recrutement ; les petits commerces ou les vendeurs

<sup>113</sup> Enquête BMO Mayotte 2014

<sup>114</sup> Enquête BMO Mayotte 2014

spécialisés tendent à privilégier le bouche à oreille à Pôle Emploi.

- **Sur les postes de manager ou de directeur**, les entreprises se tournent plutôt vers l'extérieur (offres publiées sur leur sites ou des sites de recrutement classiques), bien qu'elles tendent à privilégier le recrutement de candidats originaires de Mayotte (notamment sur les postes de directeur/responsables de magasin), afin de limiter le turn-over d'encadrement propre au contexte insulaire et les problèmes d'intégration auxquels peuvent se heurter les nouveaux arrivants en provenance de l'extérieur (difficultés d'adaptation à la culture et au contexte locaux).

### Des difficultés croissantes à recruter et à maintenir durablement en poste les profils de cadres supérieurs

Les entreprises du secteur de la grande distribution connaissent des difficultés croissantes à attirer des profils de cadre expérimentés (de niveau bac+5) en provenance généralement de métropole. Les postes de cadres vacants tendent à le rester plus longtemps qu'auparavant. Ce constat s'explique en grande partie par la relative détérioration des conditions de vie à Mayotte (aggravation du phénomène d'insécurité, congestion croissante des réseaux routiers sur l'agglomération de Mamoudzou).

**Certains employeurs compensent ainsi le déficit d'attractivité de l'île en proposant dans leurs offres d'emplois des conditions de rémunérations plus avantageuses.** Ils tendent dans l'ensemble à recruter des candidats moins expérimentés, ce qui constitue pour les jeunes diplômés des opportunités de début carrière intéressantes, dans la mesure où il leur est possible d'accéder à des postes à responsabilité auxquels ils n'auraient pas pu prétendre en métropole. Toutefois, quel que soit le type de profil recruté, le turn-over demeure élevé sur ces postes.

### Pour les postes de cadres intermédiaires ou de responsables de magasin, des besoins de formation en management et en gestion sont identifiés, auxquels l'offre de formation locale ne répond que partiellement

**Sur les postes de cadres intermédiaires** (chef de rayon, attaché commercial) **ou de responsables de magasin, des besoins importants sont identifiés en matière de management.** Les personnes en postes sur ces métiers-là jouent un rôle d'interface essentiel entre la hiérarchie et les employés opérationnels mais l'exercice de leur fonction se heurte à des dimensions culturelles propres au territoire. La perception supérieur-subordonné étant culturellement difficilement acceptée dans l'organisation du travail à Mayotte (difficulté à donner des ordres), les entreprises manifestent un besoin de renforcement et d'adaptation des compétences sur la gestion des ressources humaines (gestion des conflits) et la gestion d'entreprise (établir, gérer et suivre un budget).

En outre, les évolutions actuelles que connaît le secteur (gestion des flux, traçage des produits, environnement, Internet, l'e-commerce, TIC...) du secteur génèrent des besoins rapide d'adaptation du personnel, directement liés à l'usage des TIC.

Si des formations sont disponibles localement<sup>115</sup>, **les entreprises interrogées soulignent le caractère encore trop théorique ou généraliste de ces formations**, et l'absence de suivi des stagiaires (actions « one shot », les personnes formées ne mettent pas suffisamment en application ce qu'elles ont appris durant leur stage). Le renforcement des qualifications des personnes en poste sur l'encadrement intermédiaire (agents de maîtrise, chef de rayon...) et supérieur (directeur/responsables de magasin) constitue pourtant un enjeu majeur pour le développement du secteur.

### Un besoin d'adaptation des qualifications des commerçants (notamment des propriétaires de Doukas) et des salariés peu qualifiés, lié aux évolutions réglementaires récentes et à venir (renforcement du poids des normes sanitaires, d'hygiène et de sécurité)...

Bien que le vivier de candidats potentiels soit important sur les postes à bas niveau de qualification (caissiers, employés commerciaux), **les employeurs reconnaissent rencontrer des difficultés de recrutement au niveau local.** Ces difficultés sont liées aux caractéristiques de la population locale et notamment à :

<sup>115</sup> « prévenir et gérer les conflits internes », « déléguer et responsabiliser pour mieux développer » ; l'approche managériale et ses techniques de management »

- La faible maîtrise des compétences de base :
  - 58 % <sup>116</sup>des habitants en âge de travailler ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en langue française ;
  - le taux d'illettrisme des jeunes primo-scolarisés à Mayotte s'élève 39 % à Mayotte en 2012, contre 4 % en France métropolitaine;
  - 29 % des 25 à 44 ans n'ont jamais été à l'école ;
- La culture et la vision du travail (savoir-être, motivation).

Sur ce type de poste, les entreprises exigent aujourd'hui très souvent a minima la maîtrise du français, et un niveau bac, mais adaptent leurs exigences au contexte local en accordant plus d'importance aux qualités comportementales des personnes (motivation, relationnel, volonté à s'intégrer dans un environnement de travail spécifique). Une fois le recrutement effectué, l'écart entre les besoins du poste et les compétences peut être important. L'ensemble des entreprises rencontrées déclarent donc systématiquement former en interne les nouveaux arrivants à leur prise de fonction, sous des modalités et des temps variables selon la taille des entreprises.

**Concernant l'accès à la formation professionnelle continue, comme en métropole, les moyennes et grandes entreprises (plus de 10 salariés) y recourent beaucoup plus fréquemment que les petites structures.** Pour les formations « généralistes » et réglementaires (relatives à la qualité, la sécurité et la prévention), les entreprises orientent leurs salariés sur des modules dispensés par les organismes de formation locaux, parfois dans le cadre d'actions conjointes avec d'autres entreprises. A titre d'illustration, les formations les plus souvent citées par les entreprises interrogées sont les suivantes :

- SST (sauveteurs secouriste du travail) ;
- PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ;
- Hygiène alimentaire (notamment pour les entreprises de la grande distribution);
- La vente (accueil et conseil des clients);
- Le CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité) (pour les entreprises ayant à gérer des stocks importants de marchandises)

Par ailleurs sont également citées les formations liées à la maîtrise de l'outil informatique, à la qualité, à la gestion des conflits et au management.

Pour les petits commerces (les Doukas) ou les revendeurs des marchés, le respect du code de consommation en application depuis 2008 apparaît délicat dans la mesure où les contraintes qu'il impose en matière de transparence, de traçabilité (étiquetage, affichage des prix) et de sécurité se révèlent inadaptées à ce type de structure.

### ...qui renforce les enjeux de la lutte contre l'illettrisme et du renforcement de la maîtrise des savoirs de base

Si les entreprises rencontrées se disent satisfaites du contenu des formations généralistes proposées sur le territoire, elles rappellent que ces formations nécessitent pour les stagiaires qui les suivent de maîtriser les fondamentaux de la lecture et de l'écriture. Or une proportion relativement importante de salariés en poste ne maîtrise pas les compétences de base à l'écrit, en particulier les salariés plus âgés justifiant d'une ancienneté plus longue dans l'entreprise<sup>117</sup> et pour lesquels la maîtrise du français n'était pas – au moment de leur embauche – indispensable à l'exercice de leur fonction.

Bien que des actions d'alphabétisation et de remise à niveau existent sur le territoire (1001 lettres, L'école des Parents<sup>118</sup>), elles se révèlent relativement lourdes en temps pour les employeurs, et parfois inadaptées au niveau de qualification des individus (le dispositif 1001 lettres nécessite par exemple des prérequis en matière de

<sup>116</sup> INSEE ; Enquête IVQ Mayotte 2012

<sup>117</sup> Formé sur le tas, la maîtrise du français

<sup>118</sup> dispositif créé en 2004 à Mayotte en partenariat avec le GRETA, permet aux adultes les plus démunis d'accéder à un premier niveau d'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Ce dispositif est devenu depuis 2008 une opération territoriale de lutte contre l'analphabétisme et l'illettrisme

lecture, et se révèle parfois d'un niveau trop élevé pour les salariés analphabètes ou éprouvant de fortes difficultés à l'écrit).

Enjeu prioritaire pour le développement du territoire, **la lutte contre l'illettrisme est ainsi devenue d'autant plus urgente que les nouvelles exigences réglementaires commandent aux salariés de suivre des actions de développement ou d'adaptation de compétences nécessitant très souvent de savoir lire et écrire.**

### 2.4.3 L'artisanat local, un secteur peu structuré, en perte de vitesse, et dont le développement dépend en partie de celui du tourisme

Le secteur de l'artisanat renvoie ici aux entreprises fabriquant et commercialisant des produits ou services (hors contexte industriel) qui mobilisent savoir-faire particulier manuel, souvent traditionnel.

En 2014, 2900 entreprises artisanales sont immatriculées auprès de la CMA (au sens INSEE<sup>119</sup>). Parmi elles, seules 347 (11%) exercent une activité de fabrication. L'artisanat - tel que défini en introduction - se compose principalement de : couturiers, bijoutiers, menuisiers, fabricants de vêtements ou d'objets d'art en partie destinés au tourisme (souvenirs etc.).

- **Ce secteur joue un rôle important dans l'économie locale, notamment dans les villages et les zones rurales du Sud de l'île.** L'artisanat traditionnel se caractérise par l'importance du travail informel<sup>120</sup> et le caractère atomisé des structures qui le compose (très forte majorité d'entreprises sans salarié). Le manque d'intérêt que portent les jeunes à ce secteur entraîne une perte des savoirs traditionnels - qui ne font plus l'objet d'une transmission intergénérationnelle – et fragilise son développement.
- Parallèlement, la difficulté à trouver un local (prix, disponibilité) constitue l'un des principaux problèmes rencontré par les entreprises artisanales. Toutefois, depuis 2009, la chambre de métiers et de l'artisanat a mis en place une cellule spécialisée destinée à accueillir les artisans en difficulté, les accompagner ou les représenter dans leurs démarches. Suite à cela, en 2010, la chambre de métiers et d'artisanat a créé un centre d'affaires artisanal offrant la possibilité de disposer d'un local administratif.
- **L'artisanat local est également confronté à la concurrence croissante des produits importés des pays voisins.** Ainsi, une part importante des produits artisanaux vendus à Mayotte sont importés de Madagascar et destinés au tourisme ; les savoirs faire artisanaux locaux demeurent insuffisamment valorisés et l'artisanat d'art à Mayotte consiste parfois en une simple activité de revente.

**Le développement de l'artisanat local (notamment l'artisanat d'art) étant fortement lié à celui du tourisme,** l'intensification des croisements entre ces deux secteurs, conjuguée à la croissance de la fréquentation touristique dans les années à venir, pourrait constituer pour l'artisanat traditionnel un facteur de développement important, à condition toutefois que les savoir faire mahorais locaux soient mieux valorisés.

### 2.4.4 L'artisanat, un secteur peu pourvoyeur d'emplois, faisant face à d'importants besoins de professionnalisation

L'analyse de la base des entreprises enregistrées au registre des métiers révèle que les principaux métiers identifiés dans le secteur de l'artisanat tel que défini en introduction sont ceux de :

- Couturiers, bijoutiers, coiffeurs, menuisiers, fabricants de vêtements ou d'objets artisanaux principalement destinés au tourisme (souvenirs, artisanat d'art local etc.)

Le déficit d'image dont souffre l'artisanat à Mayotte auprès des jeunes a entraîné un vieillissement des effectifs.

La grande majorité des entreprises relevant de ces domaines ne dispose d'aucun salarié **et le travail informel est particulièrement présent dans ce secteur.** Le niveau de qualification des artisans est souvent très faible et

<sup>119</sup> L'Artisanat au sens INSEE renvoie aux entreprises « salariés ou moins et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'État [...]».

<sup>120</sup> L'application future à Mayotte du statut d'auto-entrepreneur devrait inciter sans doute plus de travailleurs informels à déclarer leur activité et leur revenu

l'activité pratiquée ne correspond que rarement à la formation initiale suivie (transmission intergénérationnelle des savoir-faire) .

### **Pour l'artisanat local, des besoins de professionnalisation en matière de gestion d'entreprise auxquels les structures d'accompagnement présentes ne répondent que partiellement**

Outre les problèmes d'accès au financement auxquels font face les entreprises du secteur - et que le microcrédit local permet en partie de pallier- les réseaux d'accompagnement présents sur le territoire (ADIE et BGE) identifient d'importants besoins de professionnalisation en matière de gestion d'entreprises.

Les évolutions en cours et à venir du cadre juridique des entreprises artisanales (généralisation de l'assurance, renforcement du poids des normes et des contrôles) font de la question de la professionnalisation des artisans un enjeu majeur pour le développement de ce secteur. Il s'agit plus précisément pour les chefs d'entreprise de :

- monter en compétence sur la gestion et le suivi de leur activité (élaboration d'un budget prévisionnel, analyse documents comptables et financiers),
- renforcer leur maîtrise de l'outil informatique (informatique de gestion, webmarketing) et de leur environnement juridique (normes d'hygiène et de sécurité, droit du travail) etc.

Les réseaux d'accompagnement jouent aujourd'hui un rôle majeur en matière d'appui à la création d'entreprise sur le territoire. **Toutefois, leurs efforts tendent à se concentrer sur la phase amont du processus de création et moins sur l'appui au développement et à la professionnalisation d'entreprises existantes.** De plus, leurs moyens financiers ont fortement décru durant les trois dernières années, limitant leur rayonnement d'action.

Depuis 2009, la chambre de métiers et de l'artisanat a mis en place une cellule spécialisée destinée à accueillir les artisans en difficulté, les accompagner ou les représenter dans leurs démarches. Suite à ça, en 2010, la chambre de métiers et d'artisanat a créé un centre d'affaires artisanal offrant la possibilité de disposer d'un local administratif.

### **Des compétences spécifiques nécessaires pour répondre à l'évolution anticipée des métiers et à la hausse des liens avec le secteur touristique**

**Le développement de l'artisanat local (notamment l'artisanat d'art) étant très fortement lié à celui du tourisme,** l'intensification des croisements entre ces deux secteurs constitue un enjeu important dans les années à venir et qui implique pour les artisans, parallèlement au besoin de professionnalisation en matière de gestion, l'acquisition de compétences et de savoir-être connexes à leur activité. Ainsi la connaissance des fondamentaux du patrimoine naturel et culturel mahorais, la sensibilité à l'interculturalité ainsi qu'aux questions environnementales, la pratique de l'anglais et l'amélioration de la qualité d'accueil des touristes constituent autant de facteurs de valorisation et de développement de l'artisanat local.

## 2.4.5 Les petites et moyennes industries, un secteur faiblement développé mais que l'application récente de l'octroi de mer est amenée à dynamiser

Les petites et moyennes industries (PMI) regroupent les entreprises produisant des biens par la transformation et la combinaison de matières premières.

**En 2012, l'industrie<sup>121</sup> ne représente que 5% de l'emploi total (contre 6% en 2007 et 13% en France métropolitaine) et 4% des créations d'entreprises<sup>122</sup>.** A Mayotte, les industries de transformation sont pour l'heure peu nombreuses. Outre les industries agroalimentaires (traitées dans la fiche « agriculture et IAA »), le secteur est composé de petites et moyennes structures dont l'activité renvoie principalement aux petites industries de transformation : l'impression et la reproduction, l'extraction de minerai, la métallurgie, le travail du bois et du plastique (fabrication de mobilier urbain), la fabrication de savon.

- La taille réduite du marché et l'enclavement de l'île limitent les économies d'échelle et le développement des entreprises dans ce secteur. La très forte majorité des matériaux utilisés par ces entreprises est importée et transformée ou réassemblée sur place.
- Parmi les 20 premières entreprises à Mayotte, aucune ne relève de l'industrie. Les deux principaux acteurs sont Lafarge Ciment et l'Usine de traitement de viandes.
- **L'application récente de l'octroi de mer à Mayotte**, qui se substitue à la précédente taxe à l'importation et institue un différentiel de taxation entre les marchandises fabriquées localement (octroi de mer régional) et les produits similaires issus de l'importation (octroi de mer externe), devrait favoriser l'activité industrielle locale.

---

<sup>121</sup> Hors BTP et ntégrant l'industrie agroalimentaire

<sup>122</sup> Insee, REE (Sirene), 2014

## 2.4.6 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<p>Commerce - distribution:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Poids économique et culturel majeur (rôle social du petit commerce)</li> <li>▶ Présence de gros acteurs sur le territoire et forte croissance du secteur de la grande distribution</li> <li>▶ Potentiel important d'emplois locaux</li> <li>▶ Dynamisme de la consommation intérieure</li> </ul> <p>Artisanat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ existence de savoir-faire locaux diversifiés et reconnus</li> </ul>	<p>Commerce distribution:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Délais d'acheminement importants et faiblesse des stocks liés à l'éloignement des sources d'approvisionnement</li> <li>▶ Coûts d'acheminement et de stockage élevés, importance des taxes à l'importation (désormais Octroi de mer)</li> <li>▶ Pour la grande distribution : segmentation de l'approvisionnement entre différents opérateurs et intermédiaires qui empêche la réalisation d'économies d'échelle tout en accroissant le cumul des marges à chaque stade de la chaîne d'approvisionnement.</li> </ul> <p>Petit commerce et artisanat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Forte atomisation des structures, manque de structuration, faiblesse des marges et difficulté à répondre aux normes de la consommation en vigueur</li> <li>▶ Difficultés de trésorerie liées à l'allongement des délais de paiement et au fait que les entreprises soient contraintes de régler au moment de la commande</li> <li>▶ Distorsion de concurrence entre les commerçants vendant des produits conformes aux normes CE et les autres</li> <li>▶ Faible compétitivité à l'export</li> <li>▶ Absence de structure d'hébergement pour les artisans (type pépinière) et déficit d'image auprès des jeunes</li> <li>▶ PMI : économies d'échelle limitées en raison de la taille limitée du marché et de l'enclavement du territoire</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tensions sociales et aggravation du phénomène d'insécurité sur le territoire qui viennent obérer l'attractivité du territoire et la propension des entreprises à investir</li> <li>▶ Raréfaction du foncier disponible et hausse de son coût =&gt; frein à développement d'activités et à l'ouverture de nouveaux points de vente et de stockage</li> <li>▶ Incertitudes générées par les ajustements récents et à venir des taux d'octroi de mer</li> <li>▶ Stagnation anticipée du pouvoir d'achat des ménages</li> </ul> <p>Pour le petit commerce et les magasins spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Renforcement de la concentration des acteurs de la grande distribution et concurrence des acteurs l'e-commerce (métropolitains ou internationaux)</li> <li>▶ Dégradation de la situation de trésorerie notamment liées à la réduction des délais de paiement imposés par les fournisseurs</li> <li>▶ Hausse des coûts générés par le renforcement du poids des normes sanitaires, d'hygiène et de sécurité</li> </ul>	<p>Commerce distribution:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Apparition de nouvelles formes de vente en lien avec le poids croissant des TIC au sein des entreprises et des ménages et avec l'évolution des pratiques d'achat des consommateurs (développement de l'achat en ligne, apparition de nouvelles formes de vente) et des goûts de la population (notamment pour le commerce spécialisé)</li> <li>▶ Poursuite de la hausse du taux d'équipements des ménages</li> <li>▶ Modification des filières d'approvisionnement (intensification des échanges de produits alimentaires au niveau régional (notamment avec Madagascar)</li> </ul> <p>Artisanat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Poursuite de la hausse du tourisme à Mayotte, en lien notamment avec la montée en puissance des compagnies aériennes régionales</li> </ul> <p><u>PMI</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Application récente de l'octroi de mer, destiné à favoriser d'activité industrielle locale</li> </ul>

## 2.5 ECONOMIE NUMERIQUE ET TIC

### 2.5.1 Une filière en recherche de développement et présentant une base locale utile pour l'accès à la société de la connaissance, enjeu majeur face aux mutations qui s'annoncent dans le secteur multimédia

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) comportent plusieurs dimensions : l'informatique, l'audiovisuel, les multimédias, Internet et les télécommunications. Le secteur économique des TIC<sup>123</sup>, et plus largement l'économie numérique, recouvrent les secteurs suivants :

- les **secteurs producteurs de TIC** (fabrication et réparation d'ordinateurs et de matériel informatique, télévisions, radios, téléphones...);
- les **secteurs distributeurs de TIC** (commerce de gros de matériel informatique...);
- les **secteurs des services de TIC** (télécommunications, services informatiques, services audiovisuels et de contenus...), de loin le secteur le plus représenté à Mayotte.

La filière revêt un caractère stratégique en ce qu'elle entraîne en même temps le développement et la croissance des autres secteurs d'activités (cf. encadré suivant). Le développement des TIC constitue aussi un facteur de cohésion territoriale et d'ouverture pour la population, permettant un accès facilité à des services et à la connaissance.

Cette filière représente le secteur le plus dynamique de l'économie mondiale, mais la France connaît un retard d'investissement dans ce domaine par rapport aux pays d'Europe du Nord et des Etats-Unis. Cette filière est cruciale pour le développement économique de Mayotte, et l'accès régional à la société de la connaissance. Longtemps attendu, le haut début est arrivé sur l'île en avril 2012. Depuis cette date, le marché des communications et plus généralement ceux liés à l'usage des TIC connaît une forte croissance même si des investissements en matière d'infrastructures sont encore nécessaires, et sachant qu'un montant significatif pour le cofinancement de ces infrastructures est prévu dans le cadre de la mise en place des fonds européens 2014-2020 à Mayotte.

#### Encadré 7 – Chiffres clés du secteur

- ▶ Le chiffre d'affaires du secteur est évalué à 80 millions d'euros (soit 4,5 % du PIB en 2009), pour 1500 emplois. 80 % de ce chiffre d'affaire est réalisé par les 3 opérateurs de téléphonie mobile<sup>124</sup>
- ▶ Ces 1500 emplois représentent 2,9 % des 52300 actifs recensés par l'Insee pour l'année 2012 et 4,5 % des personnes en activité
- ▶ Part d'entreprises relevant du secteur dans le nombre d'entreprises total : 2 % des entreprises en 2012

L'enjeu principal pour cette filière déjà identifié en 2010 dans le cadre du SRDEEF demeure : si le haut débit constitue aujourd'hui un facteur d'accélération du développement de Mayotte, il est en effet primordial d'éviter que sa mise en place soit, d'une part, vecteur d'une fracture sociale au sein de la population et d'autre part, vecteur d'inégalité entre les entreprises locales.

- Autrement dit, poursuivre la mise en place du haut et très haut débit, ainsi que la préparation de l'ensemble de la population, quel que soit le statut et l'âge des personnes, à l'utilisation d'Internet, et par extension de l'informatique constituent un enjeu majeur pour le territoire. Le risque est que le haut débit génère en effet le développement d'un certain nombre de services par Internet (dématérialisation des démarches administratives, de réponse à appels d'offre, etc.), mais crée une inégalité entre les personnes maîtrisant les outils informatiques et d'Internet, et celles ne les maîtrisant pas.
- Par ailleurs, la diffusion et l'utilisation des produits et services TIC, y compris de l'e-commerce dans les entreprises se heurte aujourd'hui à la difficulté des professionnels à concevoir et formaliser de façon

<sup>123</sup> Cf. Définition INSEE/OCDE - <http://insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/technologie-inform-communic.htm>

<sup>124</sup> Les NTIC pour Mayotte : un monde d'opportunités à inventer – GEMTIC, 2013

transverse de nouvelles organisations au regard des possibilités offertes par les systèmes d'information et l'usage des TIC ; à des compétences techniques globalement insuffisantes pour permettre le saut vers le numérique à grande échelle ; et malgré les progrès réalisés avec la création de GEMTIC à un défaut de structuration de la filière numérique permettant d'irriguer l'ensemble des secteurs d'activité.

- Il importe donc de poursuivre la mise en place d'un accompagnement de la population et des entreprises (chefs d'entreprise et salariés) à l'utilisation de l'informatique et d'Internet, de manière massive pour que cette appropriation soit rapide. Cela passe en particulier par la réalisation d'efforts particuliers pour que les TIC soient largement mobilisés pour la formation aux savoirs fondamentaux et de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

### Un secteur hétérogène constitué de petites entreprises comme poids lourds économique, en voie de structuration

Les entreprises du secteur des TIC à Mayotte sont majoritairement des personnes physiques (46 %) et des SARL (41 %). Seules 17 % des entreprises de TIC emploient du personnel, les autres sont des personnes physiques ou des entreprises individuelles. Les entreprises ne sont pas réparties de manière homogène sur le territoire, leur implantation suit l'activité économique et se positionne dans le triangle Mamoudzou-Koungou-Petite Terre qui regroupe 75 % de l'activité du secteur. Ainsi 58 % de ces entreprises sont situées sur la commune de Mamoudzou. La commune suivante la plus importante pour la localisation des entreprises de TIC sur l'île est Pamandzi avec 8 % des entreprises, les chiffres par zone sont ensuite en-dessous de 5 %.

**Les entreprises des TIC sont relativement jeunes.** Si près des deux tiers des entreprises du secteur ont plus de 3 ans d'existence, on compte 15 % de créations dans l'année parmi celles de moins de 3 ans. La demande est tirée par le grand public, et les professionnels suivent, avec un début d'externalisation des services de maintenance / dépannage / sécurité informatique.

#### Les besoins à court terme de ces entreprises sont les suivants :

- les besoins en termes de matériel (prix, qualité), des besoins d'accès à un réseau de qualité (débit, éligibilité au haut débit, pannes...),
- des besoins en compétences du personnel.
- selon les auteurs d'une étude réalisée par le Groupement des entreprises mahoraises dans les TIC (GEMTIC), les entreprises du territoire souffrent d'un manque général d'informations et de connaissances sur les prestations disponibles à Mayotte.

L'étude a analysé 11 activités liées aux TIC, lesquelles ont été classées d'une part selon la capacité des entreprises mahoraises à répondre aux besoins des clients, et d'autre part la maturité des clients potentiels. Sept de ces 11 activités sont à la fois prisées par les entreprises et les collectivités, et maîtrisées par des entreprises des TIC. Dans deux cas, la modernisation des collectivités et la dématérialisation des données, les entreprises disposent de solutions disponibles mais ne rencontrent pas de réelle demande solvable. La maîtrise des outils de communication et le domaine « e-santé » semblent quant à eux n'être une priorité ni pour les entreprises qui n'ont pas une offre correspondante, ni pour leurs clients potentiels qui n'en font pas la demande.

De par sa structure, le secteur réalise peu d'activités de Recherche et Développement. Les PME/TPE ne sont pas en mesure de le faire, et les grands groupes le font faire ailleurs, notamment en métropole. Au-delà de la croissance tirée par l'augmentation des usages grand public, le développement d'applications qui auraient des retombées pour d'autres filières (transport, logistique, éducation, santé, etc.) présentent un important potentiel du secteur, qui reste à développer.

Il y a peu d'informations disponibles sur le chiffre d'affaires dégagé par le secteur. Toutefois, on peut noter que 2 entreprises télécoms apparaissent parmi les 5 plus grandes du secteur services aux entreprises et activités immobilières (INSEE Étude entreprises 2005) : France Télécom et SRR Télécom Mayotte (filiale réunionnaise de SFR). Cette dernière est fait d'ailleurs partie des 5 plus importantes entreprises mahoraises (à la fois pour le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée dégagée).<sup>125</sup>

<sup>125</sup> Etude INSEE TEM 2010

## Un secteur qui connaît depuis peu un très fort développement...

L'ouverture des services via le du câble sous-marin raccordant Mayotte au haut et très haut début s'est faite en avril 2012. Dénommé LION 2 (Lower Indian Ocean Network), ce câble est le prolongement de celui reliant Madagascar à la Réunion. L'investissement nécessaire à la réalisation de l'infrastructure s'est élevé à 57 M€, dont plus de la moitié a été consenti par France Télécom et ses filiales. Les principales activités du secteur sont la téléphonie et les télécommunications.

- **Téléphonie** mobile et fixe : 77 % des personnes de 12 ans et plus disposent d'au moins un téléphone à titre personnel (contre 88 % dans la Métropole). Il y a dans certains cas un double voire triple équipement pour posséder des cartes SIM de différents opérateurs et adapter ses communications aux meilleures offres de chacun. En moyenne, les Mahorais possèdent 1,2 ligne par personne. Le nombre de cartes SIM en service a augmenté de 4,1 % entre 2012 et 2013.
  - Le groupe SFR, implanté en 2001 avec sa filiale Société mahoraise du radiotéléphone (SMR), est le premier opérateur mobile à Mayotte et capte autour de 50 % des lignes personnelles. Son réseau couvre 99,9 % du territoire. Only (Outre-mer Télécom), présent depuis décembre 2006, détient 46 % de parts de marché et Orange, filiale de France Télécom et implanté depuis avril 2007, capte seulement 4 % des lignes personnelles. Tous les opérateurs proposent des offres 3G depuis 2012.
  - Concernant la qualité du service des opérateurs mobiles, 62,0 % des utilisateurs déclarent être satisfaits de la couverture réseau en agglomération. Le taux de satisfaction tombe à 42,0 % hors agglomération.
- **Internet** : depuis l'arrivée du haut-débit en avril 2012, six opérateurs se partagent le marché des internautes mahorais à travers une gamme d'offres commerciales étendues et concurrentielles. Orange détient 70,0 % des parts de marché, devant Only (15,0 %), SFR (7,0 %), STOI (2,0 %), MEDIASERV (1,0 %) et IDOM (1,0 %).
- Si la téléphonie et Internet ont tiré le développement du secteur depuis 2012, l'autre marché crucial pour les TIC à Mayotte se dessine dans un deuxième temps : **il s'agit de l'équipement informatique des particuliers comme des entreprises, et des services qui en découlent**. Il y a encore quelques années, les administrations travaillaient encore sur papier, et les entreprises s'envoyaient par courrier des données stockées sur des clés USB ou autre support. Cet équipement croissant s'accompagne du développement de services informatiques : entretien et maintenance, visioconférence, installation et création de logiciels, etc. C'est aujourd'hui un marché très prometteur qui s'ouvre aux entreprises du secteur, même s'il est encore émergent.

Même si les prestataires de ces services regrettent que la demande augmente encore peu, notamment en raison d'une méconnaissance des stratégies de communication de la part des entreprises mahoraises, certains indicateurs dans le domaine du « e-commerce » sont encourageants : les développements de sites Internet d'entreprises ou de pages Internet d'enseignes commerciales sur Facebook sont par exemple en croissance<sup>126</sup>.

## ... qui risque d'être ralenti par l'adoption d'un octroi de mer élevé

Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, Mayotte est devenue la 9<sup>e</sup> Région Ultrapériphérique européenne : les taxes à la consommation sont devenues des octrois de mer (imposition spécifique sur les produits arrivant sur le territoire). Les taux de ces taxes sont fixés par le Conseil Général, et varient grandement d'un produit à l'autre. Le Conseil général de Mayotte a publié les nouveaux taux en mai 2014, et plus de 1 000 produits ont vu leur taxation évoluer par rapport aux anciennes taxes à la consommation. En ce qui concerne les TIC, les entreprises déplorent les évolutions de ces taux. En mai 2014, ces taux étaient passés par exemple de 17 à 55 % pour les terminaux, les équipements (smartphones, réseaux) et les dispositifs de transmission vidéo. Cela met en cause le développement des entreprises des TIC, et les poids lourds du secteur tentent depuis cette augmentation des taux de négocier avec le Conseil général pour qu'il les revoie à la baisse.

## Le défi du très haut débit

<sup>126</sup> Les NTIC pour Mayotte un monde d'opportunités à inventer – GEMTIC 2013

L'avancée considérable qu'a constitué l'accès au Haut Débit et l'arrivée de la 3G en 2012 appelle de nouvelles évolutions rapides des infrastructures numériques. Les connexions sont aujourd'hui parfois dégradées, et la croissance démographique ainsi que l'augmentation du taux d'équipement vont faire de l'accès au très haut débit une nécessité. En effet, les besoins en numérique des foyers devraient s'accroître dans la prochaine décennie : la croissance attendue de la population est de 43 % en 10 ans. Aujourd'hui seuls 29 % de la population bénéficient d'une ligne téléphonique permettant l'accès à l'offre ADSL, avec d'importantes disparités territoriales (50 % des foyers à Pamandzi, 20 % à Dombéni). L'équipement des entreprises et le développement attendu du secteur des TIC impliquent donc une forte augmentation à venir des matériels utilisés. L'enrichissement des contenus de la navigation internet, qui va démultiplier les usages, appelle également le développement des infrastructures actuelles.

C'est un des objectifs du Schéma Directeur territorial d'aménagement numérique (SDTAN) du département de Mayotte. Il prévoit qu'à l'horizon 2030, compte tenu du développement démographique et de l'augmentation du trafic internet, la consommation moyenne de Mayotte pourrait être de l'ordre de 2 à 6 Gbit/s, soit une multiplication par au moins 6 par rapport aux niveaux actuels. Amorcer la dynamique du très haut débit est donc l'un des axes du SDTAN. L'enjeu pour les années à venir est d'équiper en fibre optique les points hauts qui servent à la couverture en haut débit d'un territoire: ce sont des installations situées au sommet de bâtiments : équipements radio telles que paraboles et antennes relais. Grâce aux points hauts existants, la 3G est déjà accessible sur Petite Terre et à Mamoudzou (via 21 points hauts). L'objectif du SDTAN est de développer la 3G via les 122 autres points hauts de l'île, et de tous les équiper à terme en fibre optique pour permettre l'accès à la 4G.

## 2.5.2 Un écosystème en cours d'organisation, mais dépendant d'importants investissements à réaliser en matière d'infrastructures et de formation

### Un écosystème d'acteurs très hétérogène, récemment structuré en partie autour du GEMTIC, et avec une forte attente pour que l'État encadre le développement du secteur

Comme dans la plupart des autres secteurs, le secteur des TIC et plus largement la filière numérique à Mayotte sont constituées d'un très grand nombre de petites ou très petites entreprises, intervenant notamment dans le commerce et la maintenance et d'un petit nombre d'acteurs de très grande taille : les opérateurs des réseaux téléphoniques et internet. On estime à ce jour que le secteur compte **333 entreprises** à Mayotte, réparties par secteurs d'activité comme suit : 65 % dans les services (entreprises d'information et communication), 22 % dans la production (édition, journaux, production de films ou musique), 11 % dans le commerce et 2 % dans les infrastructures (soit 6 entreprises au code APE « Installation d'équipements électriques, de matériels électroniques et optiques ou d'autres matériels » et « Construction de réseaux électriques et de télécommunications »).

Ce secteur très hétérogène s'est regroupé au sein du GEMTIC pour accompagner le développement des entreprises de TIC implantées à Mayotte. Créé en 2012, il vise à proposer des informations sur les TIC, accompagner les jeunes entreprises au sein d'une pépinière et propose une formation en master 2 en partenariat avec HEC. Le GEMTIC est composé d'une trentaine de membres (opérateurs télécoms, prestataires informatiques, conseil, formation...).

Pour sa part, le Conseil Général, porteur du Schéma Directeur Territorial et d'Aménagement Numérique (SDTAN) est un acteur clé du développement des TIC sur l'île. Les entreprises sont en attente d'un fort développement des infrastructures pour assurer l'avenir du secteur. Ils reconnaissent que le Conseil Général appuie toutes les actions de développement des TIC, accompagne les projets et coordonne les initiatives pour éviter les doublons. En tant qu'aménageur de son territoire et promoteur de réseaux neutres et ouverts de communication électroniques légitimée par l'article 1425- 2 du CGCT, le Conseil Général assure la maîtrise d'ouvrage des investissements et de l'animation de la stratégie départementale.

Du côté des pouvoirs publics, l'Etat est également très attendu pour l'encadrement du développement du secteur<sup>127</sup>, et notamment pour :

<sup>127</sup> Cf. étude GEMTIC p. 57

- Agir sur les infrastructures ;
- Investir dans l'aide aux entreprises ;
- Agir sur la formation :
- Soutenir les projets portés par des opérateurs privés du type ;
- Participer au financement d'une filière universitaire en lien avec les entreprises, voire même envisager la création d'un pôle d'excellence: les liens entre la recherche scientifique et l'application pratique d'approches innovantes pourront y être développés, notamment en matière de développement rural et de gestion des territoires maritimes et côtiers.
- La promotion de l'innovation sous toutes ses formes (innovation de produits, de processus, organisationnelle et commerciale, territoriale, sociale et sociétale) doit être recherchée, aussi bien au niveau local que régional.

Analyse des besoins concernant le développement des usages et des services numériques :

E-Santé	E-éducation	E-administration	Développement économique
Besoin d'un suivi des grossesses à distance, notamment au sein des 27 PMI de Mayotte.	Mise à disposition d'outils partagés de formation/orientation en ligne à destination des jeunes mahorais (les moins de 20 ans représentent plus de la moitié de la population)	Traitement de demandes administratives par visioconférence HD en complément des canaux existants (web, téléphone, physique). Des outils numériques pourraient être développés au sein d'une cinquantaine de sites du Conseil Général.	Formation professionnelle continue à distance (exercices avec séquence vidéo, visioconférence HD, réalité virtuelle pour certains métiers)
Le CHM souhaite augmenter sa bande passante dans le cadre de ses échanges avec le GIE Télémedecine Océan Indien : transmission numérique de radiologies	Autres besoins prospectifs : Compléments éducatifs en ligne (encyclopédies, manuels d'exercices, ...) enrichis de vidéos, équipement en tablettes numériques au sein des 28 collèges/lycées	Besoin de numérisation et stockage des données pour les services des archives	Mise à disposition d'outils partagés de mise en réseau auprès des entrepreneurs de la pépinière d'entreprise afin de favoriser leurs échanges à l'intérieur et à l'extérieur du territoire
Autres besoins prospectifs : Téléconsultation et télédiagnostic par visio HD au sein des dispensaires et Hôpital	Rediffusion de cours en vidéo HD sur Internet aux élèves présents au cours et points parents-professeurs en visio	Les télé-procédures représentent un gain de temps pour le particulier et un gain de productivité pour l'administration.	Informatique distribuée sur le réseau, à destination des entreprises des 5 pôles prioritaires de Mayotte

Source : SDTAN Mayotte, p 62.

Si la diffusion des TIC conditionne la compétitivité des entreprises, et leur capacité à développer de nouveaux produits et services, voire à conquérir de nouveaux marchés et à exporter leur savoir-faire, particulièrement dans le domaine de la logistique et du transport, des industries créatives et culturelles et du tourisme, leur diffusion se heurte cependant aujourd'hui à Mayotte à l'étroitesse du tissu entrepreneurial, au manque de capacités techniques dans les entreprises pour initier le passage au numérique et à un sous-investissement des entreprises en matière de formation dans ce domaine.

A ce jour, les principaux projets phares identifiés sont les suivants :

- **la mise en place du 2<sup>e</sup> câble marin ;**
- **la mise en place des fonds européens :**
  - ils permettent de participer à la couverture en haut débit du territoire à travers une intervention ciblée autour d'une centaine de sites prioritaires et au déploiement du très haut débit en lien avec la stratégie numérique pour l'Europe promouvant le très haut débit (Réseaux de Nouvelle

Génération délivrant des vitesses descendantes à 30 Mbps ou davantage), et le plan France Très Haut Débit de 2013 (successeur au programme national très haut débit lancé en 2010) - une dizaine de millions d'euros est prévue dans cette perspective ;

- ils permettent également de contribuer au développement et à l'adaptation des compétences des actifs occupés et des entreprises, notamment en améliorant la maîtrise des savoirs de base par les actifs occupés et l'usage des TIC (quelques millions d'euros sont prévus dans cette perspective) ;

- **la mise en œuvre du SDTAN :**

- le schéma a identifié 7 axes s'inscrivant dans une perspective longue, avec notamment une attention portée dans les 5 ans sur un réseau d'initiative publique qui complétera le réseau d'initiative privée existant dans le Nord et un raccordement au THD ciblés privilégiant les sites administratifs, de santé et les entreprises ;
- le schéma a également identifié plusieurs besoins à couvrir dans quatre domaines dont l'e-santé, et l'e-éducation ;

- le projet d'ouverture par le Centre Universitaire d'ouvrir une Licences professionnelle dans le domaine de l'informatique et la création d'un pôle de formation aux métiers de l'informatique et du web à Mayotte (TICAM) porté par ACE en partenariat avec GEMTIC ;

- **le développement d'une démarche technopolitaine intégrant les TIC.**

Encadré 8 – Des investissements prévus dans le cadre du SDTAN s'établissant dans une fourchette située entre 20 et 30 millions d'euros

Le scénario de référence du SDTAN est décliné en sept axes stratégiques pour un plan d'investissement compris entre 20,0 et 28,0 millions d'euros :

- axe 1 : renforcer la connectivité territoriale numérique avec le reste du monde ;
- axe 2 : moderniser, compléter, rééquilibrer le réseau de collecte à l'échelle du territoire ;
- axe 3 : assurer une remontée en débits efficace sur le territoire ;
- axe 4 : amorcer la dynamique du très haut débit sur des zones pertinentes ;
- axe 5 : favoriser le déploiement des réseaux mobiles ;
- axe 6 : développer les usages et services numériques ;
- axe 7 : mettre en place une politique de gestion du patrimoine public.

Les axes 3 et 4 sont fermes, les axes 2, 5 et 3 (en partie) font l'objet d'un volet conditionnel. Pour les axes 1, 6 et 7, les investissements sont encore à déterminer dans le cadre d'études de faisabilité.

Les investissements d'avenir (FSN), pourraient être mobilisés pour près de 5M€. La participation des investissements d'avenir pourrait également être mobilisée sur les études d'ingénierie. Le solde de 15 M€ d'investissements serait assuré par le Conseil Général de Mayotte et les financements européens selon une clé de répartition restant à définir.

Ces investissements reposent toutefois sur une bonne collaboration avec les acteurs-clés que sont notamment les opérateurs et fournisseurs d'accès, et les acteurs intervenant dans le domaine de la formation

### 2.5.3 Le territoire se caractérise par la présence de nombreux métiers liés à la filière, mais celle-ci présente un important besoin de montée en compétences et de nouvelles formations

**De nombreux emplois aux niveaux bac à bac+ 3, surtout centrés dans la communication, l'informatique, la téléphonie, les techniciens en infrastructures**

D'une manière générale, les métiers concernés par la filière des TIC et du numérique sont les suivants : communication 45 %, informatique 30 %, téléphonie 12 %, technique infrastructures 0,3 % et divers 13 %.

Le territoire présente un important besoin de montée en compétences et de nouvelles formations pour la filière<sup>128</sup>, ce qui se traduit à la fois sur les besoins d'évolution de l'offre de formation initiale et continue, y compris au niveau des compétences non-technologiques.

Il n'existe pas encore de formations liées au TIC au CUFR, mais la possibilité de recourir à un financement partiel de ces formations par les entreprises de la filière paraît tout à fait envisageable.

Tableau 9 – principaux types de métiers et qualification requises dans les TIC

Principaux types de métiers	Qualification/certification requise
Communication : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maintenance des parcs informatiques</li> <li>- correspondant informatique</li> <li>- correspondant numérique</li> <li>- utilisateurs qualifiés</li> </ul>	Certification passeport de compétences informatique Européen (PCIE) Titres de niveau 4 du Ministère du travail BTS Licence professionnelle
Informatique : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maintenance des parcs informatiques</li> <li>- correspondant informatique</li> <li>- correspondant numérique</li> </ul>	Titres de niveau 4 du Ministère du travail BTS Licence professionnelle Ingénieur
Téléphonie : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maintenance</li> <li>- utilisateurs qualifiés</li> </ul>	Titres de niveau 4 du Ministère du travail BTS Licence professionnelle
Technique infrastructures <ul style="list-style-type: none"> <li>- maintenance</li> <li>- utilisateurs qualifiés</li> </ul>	Titres de niveau 4 du Ministère du travail BTS Licence professionnelle

### Un faible nombre de projets de recrutement dans le secteur TIC stricto sensu mais des besoins portant sur la grande partie du tissu économique

L'enquête Besoin en Main d'Œuvre à Mayotte (Enquête BMO) en 2013 réalisés par Pôle Emploi<sup>129</sup>, ne propose pas directement d'analyse pour la filière TIC et économie numérique. On note cependant sans surprise que les principales fonctions des profils recherchés et requérant des compétences en matière de TIC représentent près de 50 % des profils recherchés : fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (17 %), les fonctions sociales et médico-sociales (13 %), et les fonctions d'encadrement (10 %), les fonctions administratives (6 %).

D'autre part, les principaux métiers du secteur des TIC ne concernent pas les projets de recrutement jugés les plus difficiles par métier (ces projets concernent les conducteurs de transport en commun sur route, les pêcheurs/aquaculteur salariés, médecins...).

Le retraitement des données de l'enquête BMO permet cependant d'estimer à 2 % la part de la seule filière TIC dans le total des projets de recrutements envisagés en 2013 (0 % en 2014). Les opportunités d'emploi nécessitant des compétences relevant des TIC et de l'économie numérique sont bien évidemment plus larges compte tenu de la dimension transversale des TIC qui irriguent aujourd'hui l'ensemble des économies.

### Une offre de formation initiale quasi inexistante, mais une formation continue/professionnelle déjà en place et de réelles perspectives pour le développement des compétences

Concernant l'offre de formation, il n'existe pas à ce jour de formations initiales spécifiques au TIC et au numérique, même si le CUFR projette d'ouvrir une Licence professionnelle dans ce domaine. D'une manière générale, de nombreux dysfonctionnements sont mis en avant par les stagiaires de la filière TIC et économie numérique durant les phases de stage des différents parcours de formation ou professionnels en entreprise.

<sup>128</sup> Cf. par exemple l'étude GEMTIC p.22-24.

<sup>129</sup> Enquête réalisée fin 2010 auprès d'un échantillon de 680 établissements avec un taux de retour de 30 % (205 établissements). Cf. [http://www.pole-emploi.fr/front/common/tools/download\\_file.jspz?mediaid=166921](http://www.pole-emploi.fr/front/common/tools/download_file.jspz?mediaid=166921)

Certains employeurs n'encadrent en effet pas suffisamment les stagiaires et la fonction de tuteur n'est pas suffisamment développée au sein des entreprises concernées. En réponse, le GEMTIC a identifié que les efforts d'amélioration dans ce domaine devraient porter en première approche sur l'emploi dans les secteurs et filières prioritaires suivants pour Mayotte : maintenance des parcs informatique, correspondant informatique, correspondant numérique, utilisateurs qualifiés. Les secteurs les plus concernés sont les suivants : tourisme, filières maritimes, agro-alimentaire et santé. Ces efforts devraient également porter vers des formations qualifiantes de niveau supérieur : certifications, titres professionnels, mobilité et Web@Academy.

Par ailleurs, le GEMTIC s'est fixé plusieurs objectifs en matière de formation pour développer les compétences dans la filière TIC et économie numérique :

- collaborer à la mise place d'un parcours de formation adaptée "adossé" au CUFR (socle de base, formation tout au long de la vie) ;
- faire valoir les initiatives privées de formation de haut niveau telles que la création d'un HEC Océan Indien ;
- mettre en place des formations en alternance accessibles à des publics de niveau 4 et infra 4 débouchant sur des titres professionnels ou des parcours du type Web@académie ;
- renforcer l'offre de formation continue sur Mayotte, notamment par la mise en place de titres professionnels du ministère du travail<sup>130</sup> (par exemple le titre de Conseiller et assistant en technologies de l'information et de la communication – CATIC inscrit au RNCP – Niveau IV (Bac)<sup>131</sup> ou le titre installateur(trice) dépanneur(neuse) en informatique, Agent(s) d'installation et de maintenance des équipements numériques et/ou Web@académie.

Du côté de l'offre de formation professionnelle continue, l'offre est relativement fournie. Elle est notamment couverte par des opérateurs financiers tels qu'Opcalia qui propose en 2014 en relation avec plusieurs intervenants de la formation à Mayotte (ALOA Mayotte compétences, ACE, GRETA, HELPDESK, DAESA) les formations bureautique et informatique suivantes :

- le passeport de compétences informatique Européen (PCIE) ;
- une initiation informatique et des formations pour niveau intermédiaires ;
- une prise en main Windows 8 et une initiation à Photoshop, à la base de données Access, Open Office ;
- un perfectionnement à Excel, Access ;
- une formation permettant de comprendre la création de site Internet ;
- des formations pour administrateurs Windows server 2012 et pour AutoCAD.

Lorsque les compétences ne sont pas présentes sur place (formations spécifiques, formations de haut niveau, les entreprises recourent soit à l'invitation de formateurs sur place, soit à l'envoi en formation en dehors de Mayotte de leur salarié. Compte tenu de l'éloignement de Mayotte par rapport à la métropole, cela engendre dans tous les cas des surcoûts pour l'entreprise.

---

<sup>130</sup> Les titres professionnels concernent : - les personnes sorties du système scolaire sans diplôme et souhaitant acquérir une qualification dans un secteur déterminé, et notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ; - les personnes expérimentées souhaitant faire valider les compétences acquises en vue d'une promotion sociale par l'obtention d'une qualification reconnue ; - les personnes confrontées à un licenciement et souhaitant se reconvertir. Cf. <http://www.emploi.gouv.fr/titres-professionnels>

<sup>131</sup> <http://www.lavoixletudiant.com/wp-content/uploads/2014/06/Plaque-CATIC-2014.pdf>

## 2.5.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une croissance presque garantie</li> <li>▶ Le territoire de Mayotte bénéficie depuis avril 2012 de la mise en place du haut débit</li> <li>▶ Le territoire dispose d'un Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique (SDTAN) adopté en avril 2013 par le Conseil général de Mayotte qui définit 7 axes d'action</li> <li>▶ Agilité des structures privées en place et présence d'une association d'entreprises (GEMTIC)</li> <li>▶ Filière profitant d'avantages fiscaux pour son développement</li> <li>▶ Originalité et potentiel exportable de certaines technologies (Wifi)</li> <li>▶ Conditions favorables à une sécurisation locale/régionale des données (Cloud mahorais)</li> <li>▶ Position géographique stratégique au sein de l'océan indien et du canal du Mozambique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le taux de couverture en haut débit de la population reste en décalage par rapport à la Métropole et isolement du Sud de Grande Terre)</li> <li>▶ Une adéquation entre l'offre et la demande, notamment lié à une faiblesse d'ensemble de la formation de base aux outils informatiques et d'Internet et à une demande des entreprises de services TIC relativement peu connue ou lisible</li> <li>▶ Une faible activité de R&amp;D locale, qui permettrait un développement du secteur vers les nombreuses applications transversales des TIC.</li> <li>▶ Les services de télécommunications sont plus chers que dans l'hexagone et offrent une moins bonne qualité de service, en raison d'un surcoût structurel lié aux recours aux câbles sous-marins (le prix d'utilisation de la bande passante est relativement élevé compte tenu de l'étroitesse du marché, et d'une concentration plus forte du secteur)</li> <li>▶ Illettrisme et difficultés du système éducatif à faire face à la pression démographique</li> <li>▶ Manque de structuration des structures d'accompagnement</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dépendance de l'accès Internet au seul câble LION 2</li> <li>▶ Insuffisance des débits par rapport aux besoins : la consommation totale de bande passante de Mayotte est actuellement comprise entre 0,5 et 1 Gbit/s. Or à l'horizon 2030, le SDTAN met en lumière que les besoins cumulés en débits des particuliers, du secteur public et du secteur privé devraient totaliser entre 7 et 14 Gbits/s.</li> <li>▶ Concurrence des pays à bas coûts de main d'œuvre pour le développement des TIC</li> <li>▶ Concurrence des systèmes éducatifs et maturité supérieure des grandes îles (Réunion, Maurice) en matière d'offre de formation et de services dans la filière TIC et économie numérique</li> <li>▶ Contraintes règlementaires, fiscales et normatives nouvelles avec la départementalisation et la Rupésisation (octroi de mer...) engendrant notamment un surcoût pour l'accès aux réseaux de télécommunication et informatiques</li> <li>▶ Renforcement de la fracture numérique, notamment en raison d'un défaut d'accompagnement de la formation aux usages des TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Importance des impacts attendus sur l'ensemble de la société sont nombreux (ouverture, connaissance, tourisme, aussi formation, santé, etc.), et démultiplication de ces impacts à travers la poursuite d'un fort accompagnement aux usages des TIC</li> <li>▶ Finaliser la couverture du Haut Débit et amorcer la dynamique du THD (raccordement au haut débit d'un nombre de sites stratégiques), sachant que les fonds européens constituent une opportunité à saisir en la matière</li> <li>▶ Développement d'une offre de services publics de qualité aux entreprises</li> <li>▶ Développement d'une offre de services publics de qualité à la population en matière de santé et d'éducation</li> <li>▶ Potentiel économique du canal du Mozambique (forte croissance du PIB) et coopération régionale</li> <li>▶ Economie du savoir (éducation, ingénierie technologique, <i>supply chain</i>)</li> <li>▶ Mise en place du 2ème câble sous-marin permettant de sécuriser les accès, voire augmenter les débits</li> <li>▶ Montée en puissance des accès satellitaires haut débit (type O3B)</li> <li>▶ Engagement d'une démarche technopolitaine mobilisant les entreprises des TIC et autres filières d'avenir</li> </ul>

## 2.6 ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET SERVICES A LA PERSONNE

### 2.6.1 Un secteur en pleine croissance pour répondre aux enjeux auxquels sont confrontées l'économie et la société mahoraises

Le concept d'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale. Ces entreprises adoptent des modes de gestion démocratiques et participatifs. Elles encadrent strictement l'utilisation des bénéfices qu'elles réalisent : le profit individuel est proscrit et les résultats sont réinvestis. Leurs ressources financières sont généralement en partie publiques.<sup>132</sup>

L'économie sociale et solidaire mahoraise préexistait à son appellation, par le biais de solidarités locales (tontines, constructions collectives...), d'associations locales et de l'installation de réseaux associatifs d'envergure nationale et internationale dans les années 1990 et 2000. Son poids dans l'économie et l'emploi local peut être appréhendé par l'analyse de ses champs d'intervention (économie tertiaire : services aux particuliers, santé, éducation, action sociale principalement).

#### Encadré 9 – Chiffres clefs du secteur

##### Poids économique

- ▶ En 2005, le secteur des services aux particuliers, santé, éducation, action sociale représentait 6,2% de la valeur ajoutée totale à Mayotte à cette date (INSEE)<sup>133</sup>.
- ▶ Néanmoins, l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale concentre près de 54% du total des actifs occupés à Mayotte en 2012 (INSEE).
- ▶ En 2014, le nombre d'établissements des secteurs santé et action sociale s'élève à 176 sur un total de 7262 dans la base consolidée<sup>134</sup> par Amnyos (soit 2,4%).
- ▶ Cette même année, 60% des établissements proposant des services aux particuliers (santé humaine et action sociale, activités associatives et administration publique) de Mayotte sont recruteurs. Ils déclarent au total 251 projets<sup>135</sup> de recrutement.

##### Equipement social

- ▶ En 2011, Mayotte ne disposait pas d'établissement d'aide sociale à l'enfance. 49 places étaient destinés aux adultes et familles en difficulté (CHRS et centre provisoire d'hébergement).<sup>136</sup>
- ▶ Pour les enfants en âge préscolaire, l'île disposait à la même date de 200 places en crèches collectives associatives et 171 places en accueil familial.<sup>137</sup>

### L'ESS mahoraise : une diversité de structures et de domaines d'intervention en réponse à des problématiques sociétales majeures à Mayotte

L'île a vu se mettre en place des activités et services dont la variété témoigne du dynamisme de sa société civile. Les acteurs de l'ESS, dont le statut est majoritairement celui des associations loi 1901, interviennent principalement sur les domaines suivants :

<sup>132</sup> <http://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire>

<sup>133</sup> Il convient d'adopter des précautions méthodologiques pour l'analyse de ces données, dans la mesure où l'enquête fût réalisée sur l'activité des plus grandes entreprises mahoraises entre 2004 et 2005, soit un panel d'étude constitué des entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse ou a dépassé au moins une fois 150 000 euros depuis 1995 (555 entités en 2005).

<sup>134</sup> 9370 entreprises distinctes sont dénombrées après compilation des bases CMA, CCI, Pole Emploi, Opcalia, et Mission Locale. La répartition sectorielle du tableau ne porte que sur 7262 unités, dans la mesure où la base CMA ne précise pas les codes NAF des entreprises listées.

<sup>135</sup> Enquête Besoins en main-d'œuvre en 2014, Pôle emploi.

<sup>136</sup> Source : DJSCS – FINISS

<sup>137</sup> Source : DREES - Statistiques départementales des conseils généraux - IRCM

- **La jeunesse**
- **L'insertion socioprofessionnelle**
- **L'action sociale**
- **Les services à la personne.**

On dénombre aussi plus d'une centaine d'associations locales ou adhérentes à un réseau national ou international, tentant d'apporter des réponses à des problématiques sociétales de premier plan. Leur objectif est de mailler le territoire et d'intervenir plus particulièrement en zone rurale ou dans les quartiers les plus précaires.

Les actions portant sur le champ de la jeunesse et du lien social sont menées dans un contexte d'inactivité des jeunes et d'augmentation des actes de délinquance sur le territoire. En effet, avec 44% de sa population en dessous de 15 ans (contre 15,6% de la population de l'UE-28), et un taux de chômage de 37,4% pour les 15-29 ans<sup>138</sup>, Mayotte fait face à la problématique majeure de l'insertion sociale et professionnelle de ses jeunes. En outre, la jeunesse mahoraise se trouve pour partie en situation de déscolarisation et/ou de carences éducatives, réduisant ses chances d'insertion. A ceci s'ajoute des mutations rapides de la société mahoraise, impactant particulièrement la sphère familiale et ses dimensions culturelles. Afin de répondre à ces enjeux, les structures de l'ESS mahoraise mettent en place une diversité d'activités permettant de construire du lien social et d'impliquer les jeunes habitants de leur territoire d'implantation :

- Accueil collectif de mineurs et mise en place d'animations socio-culturelles, activités artistiques et sportives
- Actions environnementales (nettoyage, réemploi et valorisation des déchets, en partenariat avec Eco-Emballages)
- Programmes de réussite éducative et de lutte contre l'illettrisme
- Actions de prévention et santé (IST, diabète, grossesses précoces...)

Concernant l'insertion socio-professionnelle de la population, plusieurs associations ont été créées en réponse au **contexte économique** et à **l'évolution des modes de vie** (augmentation du taux d'activité, public très éloigné de l'emploi –illettrisme, absence d'expérience et de qualifications...). Aussi, l'insertion par l'activité économique s'est progressivement développée sur l'île (voir ci-dessous).

- Trois **associations de type intermédiaire**<sup>139</sup> interviennent sur différentes zones géographiques. Elles proposent un parcours d'insertion de deux ans, associant formations de base et professionnelles, préparation préalable à l'emploi et mise à disposition des salariés auprès de particuliers ou d'entreprises (entretien, manutention, bâtiment, second œuvre, aide administrative,...).
- La **Mission locale de Mamoudzou** réalise un travail important sur la situation sociale de chaque jeune, pour qu'il soit dans de bonnes conditions pour entrer en formation et accéder à un emploi. Elle met en place des relais sur les territoires pour assurer cet accompagnement social (médecins, psychologues...) Néanmoins, elle dispose de moyens limités pour son intervention, ne comptant que 17 conseillers c'est-à-dire 1 conseiller pour 600 jeunes.
- De plus, des activités de type **chantiers d'insertion** sont portées par les associations TAMA et AGE PAC.
- D'autre part, il existe des **associations locales d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes**, proposant des permanences des services de proximité en zone rurale (réactualisation Pôle Emploi, Mission locale, Bataillon Militaire de Service Adapté, médiation familiale de TAMA...), à l'instar de l'association AISPM sur la commune de M'stangamuji.
- Enfin, l'association TAMA organise un service de prévention de la récidive en milieu carcéral, au travers

<sup>138</sup> Source : INSEE, Enquête Emploi Mayotte 2009 et 2013, juillet 2014

<sup>139</sup> Les **Associations intermédiaires** sont des associations qui emploient des personnes en insertion pour effectuer des services de proximité auprès de particuliers, de collectivités et d'entreprises, sur un territoire défini par la convention signée avec l'État et pour des activités qui ne doivent pas être déjà assurées dans les conditions économiques locales par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques. Elles disposent du statut de Structure d'Insertion par l'Activité Economique reconnu par la loi. A Mayotte, ce statut n'existant pas, les associations positionnées sur ce type d'activité ont le statut d'association loi 1901.

de la formation.

Plusieurs associations proposent des services **d'action sociale**<sup>140</sup> sur l'île de Mayotte. Leurs interventions se situent sur différents plans (santé, protection de l'enfance, protection des personnes vulnérables et accompagnement à l'accès aux droits, accompagnement du lien familial,...), pour faire face au **contexte social et sanitaire préoccupant de l'île**<sup>141</sup>. La population mahoraise souffre encore à ce jour d'une **forte précarité** reflétée par l'habitat : deux résidences principales sur trois sont encore **dépourvues de confort de base**. On estime à près de **3000 les enfants exposés aux risques sanitaires d'une vie dans la rue**, sans domicile fixe. Plus globalement, une population étrangère de 60 000 à 80 000 personnes ne bénéficie pas de couverture sociale. En outre, le **risque sanitaire** de propagation d'épidémie ou de maladie est devenu majeur, aggravé par les **conditions de vie précaires et le manque de ressources nécessaires**. Les associations en présence ont donc mis en place les services suivants :

- service en milieu ouvert à destination des mineurs isolés<sup>142</sup>
- soutien aux victimes
- espaces d'accueil et de soin pour familles
- alternative à l'incarcération (établissement conventionné)
- centre de réinsertion sociale et professionnelle pour adultes en situation de grande exclusion
- institut thérapeutique éducatif et pédagogique
- aide alimentaire (bons d'achats, ateliers nutrition, accès aux droits...)
- équipe mobile d'accompagnement à l'accès aux droits (accès à la sécurité sociale, école, santé...)
- service intégré de l'accueil et de l'orientation des sans-abris (en l'absence d'un SAMU Social)
- vestiaire solidaire...

Enfin, le renforcement de l'emploi féminin dans le contexte actuel de **l'évolution de la famille mahoraise**, et la **reconnaissance de droits aux personnes dépendantes**<sup>143</sup> impliquent le **recours croissant aux services à la personne**<sup>144</sup> (garde d'enfants, mais aussi aides à domicile pour les personnes dépendantes dont la famille travaille...).

- Cependant, il existe encore à ce jour un **nombre limité de structures agréées et déclarées au regard du besoin**, notamment en ce qui concerne les crèches, gardes d'enfants et services aux personnes dépendantes. Par exemple, pour les enfants en âge préscolaire, l'île disposait en 2011 de 200 places en crèches collectives associatives et 171 places en accueil familial.<sup>145</sup>
- Par ailleurs, les associations locales notent que près de deux tiers des services à la vie quotidienne sont des activités non déclarées. En 2008, on estimait à 5000<sup>146</sup> le nombre de personnes exerçant une activité de services domestiques<sup>147</sup>. L'étude réalisée en 2013 par le cabinet Pollen<sup>148</sup> estime que « *la*

<sup>140</sup> « L'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets ». (Article L. 116-1 du Code de l'action sociale et des familles)

<sup>141</sup> Rapport "La Santé dans les Outre-mer, une responsabilité de la République – Cour des Comptes, juin 2014

<sup>142</sup> Les associations TAMA, Croix-Rouge française, Solidarité Mayotte, Secours catholique, et AGE PAC sont membres de l'observatoire des mineurs isolés, créé en 2010 et placé sous la double présidence du Préfet et du Président du Conseil général.

<sup>143</sup> Principales évolutions statutaires et obligations afférentes au secteur médico-social :

2010 : Introduction de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et de l'allocation pour adulte handicapé (décret n° 2010-1400), et adaptation des dispositions réglementaires du code de la santé publique (décrets n° 2010-765 et n° 2010-345)

2012 : extension du Code de l'action sociale et des familles à Mayotte depuis l'ordonnance 2012-785 du 31 mai 2012.

<sup>144</sup> La loi de 2005, modifiée par la loi du 23 juillet 2010, a défini comme "services à la personne" 21 activités regroupées en 3 familles : services à la famille, services de la vie quotidienne, services aux personnes dépendantes

<sup>145</sup> Source : DREES - Statistiques départementales des conseils généraux - IRCEM

<sup>146</sup> Le travail indépendant informel à Mayotte, Ministère du travail des relations sociales, de la famille et de la solidarité issu de Travailleurs immigrés - 2006, Rapport du cabinet d'étude ISM.

<sup>147</sup> La définition de Pôle emploi décrit les services domestiques comme : l'entretien ménager du domicile, les travaux de grand nettoyage, services et accompagnement auprès de publics (enfants, personnes âgées,...)

<sup>148</sup> Secteur Social et Médico-social à Mayotte, cabinet Pollen, 2013.

*réglementation concernant les services à la personne à Mayotte est attendue. [...] La transposition du dispositif des services à la personne dans le code du travail local permettra de créer des structures de services à la personne et de permettre à leurs clients de bénéficier des avantages fiscaux, ce qui n'est pas actuellement possible. La mise en place des CESU est en cours de discussion, comme pour les autres DOM ».<sup>149</sup>*

## Un secteur en pleine croissance à Mayotte, mais fortement dépendant de la puissance publique

- La dernière décennie est marquée par une **forte croissance des structures de l'ESS, tant en nombre, qu'en budget et en effectifs**. En ce qui concerne l'action sociale, la normalisation des services et l'habilitation des structures depuis 2010 permettent une croissance moyenne des effectifs proche de 30% par an. Un autre exemple est celui de l'IAE et plus spécifiquement des associations de type intermédiaire. Ces dernières ont vu leur nombre d'heures de mise à disposition de salariés et leur budget augmenter considérablement, grâce à la mise en place d'activités génératrices de ressources propres et au développement de projets sur différents sites. Ainsi, Tifaki Hazi a mis à disposition 87 000 heures de travail en 2013, contre 40 000 cinq ans plus tôt. De même, M'sikano a multiplié son budget par 2,5 en quatre ans.
- Si le secteur est porteur en termes de créations d'emploi et de services offerts à la population mahoraise, celui-ci est fortement tiré par les fonds publics et principalement organisé autour d'activités par nature non lucratives. Les contrats aidés (emplois d'avenir, CUI-CAE) sont un appui crucial aux créations de postes. En outre, la grande majorité des associations bénéficie d'un soutien financier de l'Etat (Préfecture, agences telles que l'ADEME) lié à sa thématique d'intervention.
- Néanmoins, la croissance des structures et la portée de leurs actions sont fragilisées par la baisse des financements publics**, notamment sur le champ de l'action sociale ou socio-culturelle. La faible capacité d'investissement du Conseil Général, la réduction des enveloppes de l'Etat et l'absence de budget associatif au sein des communes<sup>150</sup> ne favorisent pas le développement des petites structures implantées localement sur l'ensemble de l'île. Enfin, les associations rencontrent de manière générale des freins liés à la transposition du droit commun (droit et financement de l'IAE, absence du régime intermittent...).

## L'ESS mahoraise, un secteur amorçant sa structuration

- La loi « relative à l'économie sociale et solidaire (ESS) » adoptée le 21 juillet 2014 structure le réseau des chambres régionales de l'ESS (CRESS) afin d'en assurer la coordination territoriale, sous la direction du Conseil national des Chambres régionales de l'ESS (CNCRESS)<sup>151</sup>. 26 CRESS couvrent la quasi-totalité du territoire de la métropole et de l'outre-mer. Composées de dirigeants de structures de l'ESS, elles assurent la formation des salariés, l'appui à la création et au développement des entreprises, et la mise en commun des ressources et la centralisation des données.
- A Mayotte, la CRESS a été créée au printemps 2014, et se structurera d'ici l'année 2015**. Impulsée par des leaders associatifs et politiques du territoire, elle a vocation à devenir un outil de représentation auprès des collectivités et de l'Etat, au service du développement du secteur. Toutefois, **ses premières missions ne sont pas encore connues à ce jour et certaines associations souhaiteraient qu'elle prenne une dimension plus collégiale**. Elles insistent sur leur volonté d'en faire un vecteur de promotion des initiatives locales.
- A ce jour, les structures de l'ESS mahoraise peuvent s'appuyer sur le Centre de Ressources et d'Observation de la cohésion sociale (CDR) de Mayotte, rattachée à la préfecture. La principale mission du CDR est l'accompagnement et la qualification des professionnels concernés par la politique de la ville et plus largement des acteurs du développement territorial : élus, agents des services de l'Etat et des

<sup>149</sup> Ibid, page 7.

<sup>150</sup>La transposition de la fiscalité de droit commun est possible depuis le 1er janvier 2014. Les communes ne disposaient pas jusqu'à cette date de fiscalité locale permettant d'alimenter un budget dédié aux associations.

<sup>151</sup> [http://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/20140722\\_loi\\_ess.PDF](http://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/20140722_loi_ess.PDF)

collectivités territoriales, intervenants sanitaires et sociaux, acteurs associatifs, bailleurs sociaux, opérateurs économiques, culturels.<sup>152</sup>

- **Cependant, un faible nombre d'associations y a recours**, notamment du fait d'une méconnaissance de ce centre, mais aussi d'un service plutôt centré sur l'appui à la création de structures qu'à leur développement. Ainsi, si certaines associations locales adhèrent à des fédérations et groupes nationaux (groupe SOS, CEMEA, Ligue de l'Enseignement, Apprentis d'Auteuil, Croix-Rouge Française, COORACE...), **de nombreuses autres entités ne sont affiliées à aucun réseau et ne bénéficient pas d'un accompagnement local**. Enfin, il est à noter que la création d'une fédération des associations intermédiaires de Mayotte<sup>153</sup> ne leur a pas encore permis d'apporter une dimension collégiale à leurs activités.
- Contrairement au territoire métropolitain, **Mayotte ne dispose pas d'autres services d'accompagnement à la structuration de l'ESS** tels que le Dispositif d'accompagnement au développement et à la consolidation des structures d'utilité sociale (DLA) ou encore France Active, qui propose un accompagnement financier et des solutions de financement aux entreprises solidaires et associations. Certains interlocuteurs déplorent ce manque d'appui et de ressources.
- La **collaboration entre associations locales est néanmoins ancrée dans les pratiques**, à l'instar de la compagnie Ariart Théâtre, proposant des ateliers de théâtre et spectacles à différentes associations locales ainsi qu'à l'IREPS. Plusieurs structures rencontrées font écho de leurs actions menées en partenariat avec les institutions et acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle tels que la mission locale, Pôle Emploi, le bataillon du Service Militaire Adapté ou la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

#### L'application de la réforme de l'IAE à Mayotte : de nombreuses incertitudes persistent

Du fait de la non-transposition de la réglementation métropolitaine, **le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) à Mayotte se limite jusqu'ici à la forme juridique des associations loi 1901**. Aussi, les associations de type intermédiaires rencontrées ont intégré les activités d'IAE dans leur objet social, face à l'absence d'autres formes juridiques possibles. De ce fait, les structures de l'IAE mahoraise **ne disposent pas des mêmes avantages qu'en métropole** en termes de réduction des charges pour les salariés mis à disposition (sécurité sociale, médecine du travail à taux plein et non proportionnel à l'ETP), mais aussi de financement (absence d'aide au poste, au développement via un Fonds départemental de l'insertion ou encore de convention pluriannuelle de financement).

**La réforme nationale de l'IAE**, mise en œuvre en 2014, a vocation à harmoniser les modalités de financement des structures par l'intermédiaire d'une aide au poste permettant de recruter des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion. Cette aide est composée d'un montant socle, liée à la performance économique et sociale de chaque structure (c'est-à-dire à son volume d'activité) et d'une partie modulable liée au taux de sortie dynamique. **Toutefois, sa transposition à Mayotte est encore floue à ce jour.**

L'entrée en vigueur des dispositifs de l'insertion par l'activité économique (pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion, Associations Intermédiaires, Entreprises d'insertion – et non Entreprises de travail temporaire d'insertion) était prévue dans le code mahorais au cours de l'année 2014, sans précision de date et de modalités. D'après la note DGEFP n°2014-01 du 13 janvier 2014, elle implique néanmoins le maintien des conditions antérieures de prescription des CUI-CAE, en particulier pour les ACI, avant la mise en œuvre des nouvelles modalités de financement.<sup>154</sup>

L'arrivée des fonds européens et en particulier du **FSE** à Mayotte interroge la possibilité de mobiliser ces financements sur des axes spécifiques différents de l'aide au poste (actions d'accompagnement socio-professionnel, encadrement technique, actions de formation...), impliquant le cofinancement de l'Etat et du Conseil Général. A ce titre, **l'Etat a programmé une enveloppe régionale dédiée au financement des SIAE** à

<sup>152</sup> [http://www.cdr-mayotte.fr/?page\\_id=163](http://www.cdr-mayotte.fr/?page_id=163)

<sup>153</sup> Celle-ci a vocation à mutualiser leurs ressources, coordonner leurs actions, représenter les AI devant les collectivités territoriales, travailler à la mise en place d'une convention collective pour les collaborateurs permanents.

<sup>154</sup> [http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20140228/TRE\\_20140002\\_0110\\_0001.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20140228/TRE_20140002_0110_0001.pdf)

### Mayotte à hauteur de 842 980€<sup>155</sup> en 2014.

Pour faire face aux enjeux socioéconomiques de l'île, les associations impliquées dans ce secteur expriment une forte attente quant à une mise en œuvre volontariste de cette réforme par l'Etat (tant du point de vue législatif que financier), ainsi qu'un soutien des collectivités locales via des subventions ou appels à projet.

## 2.6.2 Un développement du secteur à courte échéance

Les structures de l'ESS rencontrées évoquent des projets de développement et d'investissement à courte échéance, avec le double objectif de doter l'île de services complémentaires et de mailler le territoire (notamment dans les zones rurales, où la mobilité de la population est réduite, et l'accessibilité aux droits est problématique). Les projets phares identifiés au cours de notre étude témoignent de la diversité et de la vitalité du tissu associatif mahorais. Ceux-ci impliquent principalement des besoins en ressources humaines qualifiées.

Du côté des actions dédiées à la jeunesse et au développement d'activités socio-culturelles ou sportives, nous pouvons noter **une volonté des associations locales de proposer des animations permanentes à l'échelle de leur territoire d'implantation**, afin de mobiliser les jeunes y résidant sur le temps extra-scolaire (par exemple, le projet de réactivation de la MJC de Longoni, porté par l'association Nya Moja).

- La réforme des rythmes scolaires présente une réelle opportunité pour les associations socio-culturelles d'être actrices du développement social de leurs villages. Celles-ci se mobilisent donc pour former de jeunes animateurs (par exemple par l'intermédiaire des CEMEA et de la Ligue de l'enseignement, proposant des formations de BAFA). Elles rencontrent néanmoins des freins à la croissance de leurs activités, dû au faible soutien politique et financier des communes. Par ailleurs, la compagnie Ariart Théâtre projette la mise en place d'un festival de théâtre, permettant de structurer la scène culturelle locale et de fédérer les villages autour d'un projet commun.
- L'association M'Sikano est aussi porteuse d'un projet de groupement d'employeurs dans le secteur du sport pour professionnaliser les associations sportives et proposer des débouchés pour les jeunes mahorais. Ce projet est soutenu par la DIECTE, et la Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale de la préfecture. Il s'agit d'une expérimentation de mise à disposition de personnel qualifié pour le secteur associatif.

**Au sein du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, les projets sont aussi nombreux et portent sur différents champs d'activité:**

- démarchage des élus par les associations intermédiaires pour favoriser la mise en place de clauses sociales aux marchés publics dans la construction et l'entretien des bâtiments publics,
- projet de développement de leurs activités vers l'hôtellerie/restauration suite à un accord entre l'Union des Métiers et Industries de l'Hôtellerie et la fédération Coorace à l'échelle nationale, ou encore vers les services à la personne (crèches)
- projet de création d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) sur des services tels que le réemploi de matériel informatique ou une épicerie solidaire
- projet de création d'une entreprise d'insertion d'utilité sociale et économique pour le développement touristique de la commune de Sada et l'animation de la jeunesse mahoraise. (Ce projet porté par TAMA a vocation à créer 35 à 50 postes en insertion mobilisés sur la base de loisirs et cuisine collective avec portage de repas dans les écoles)
- Projet de développement d'une coopérative de production de poulets sur l'île (TAMA)

**Sur la dimension action sociale, les associations bénéficient de l'application des textes législatifs sur ce secteur** (notamment sur la protection de l'enfance). La mise en place d'un cadre légal a permis d'assurer une reconnaissance de leurs services et établissements, à l'instar de l'association TAMA et son foyer de mineurs délinquants en cours d'habilitation. Celle-ci signifiera à terme le **doublement des effectifs salariés** et de sa capacité de prise en charge. De même, un projet d'Accompagnement Educatif en Milieu Ouvert (ACEMO) témoigne du besoin de quadrupler les équipes d'intervention pour prendre en charge les enfants avec le même

<sup>155</sup> <http://www.meef-tdl.org/upload/pdf/notificationIAEpr%C3%A9fetsdiffusionle27juin.pdf>

ratio d'encadrement. La mise en place d'une prévention spécialisée en 2014-2015 à destination des mineurs en errance, avec la création d'un lieu d'accueil de jours (médiation, enseignement des savoirs de base...) est aussi envisagée. De fait, les associations témoignent de la **nécessité d'augmenter les capacités des hébergements et lieux d'accueil des mineurs isolés**, mais aussi plus généralement des personnes sans-abris.

Enfin, le secteur des services à la personne est identifié par les acteurs de l'ESS comme ayant un réel potentiel de développement pour l'avenir. Pour mettre en place de tels services, les associations identifient des besoins de profils formés à l'accompagnement des personnes handicapées et âgées, ou de la petite enfance.

### **Les structures du secteur émettent néanmoins des conditions essentielles au bon développement de leurs activités.**

Un **contexte réglementaire et politique favorable à la mise en place de leurs projets** (à l'instar d'une transposition rapide du droit commun sur l'IAE, ou d'une politique volontariste de soutien aux initiatives culturelles) et un appui du secteur public à leur structuration.

- La Crèche des Beaux Enfants suggère de mettre en place des réunions collectives inter-structures de la petite enfance, avec l'Etat et le Conseil général pour faciliter l'application du droit commun et transmettre des bonnes pratiques de gestion.

**La mise en place de services d'appui au développement de l'ESS** (structuration rapide de la CRESS et d'un DLA pour permettre la montée en compétences de gestion des fonds européens et de pilotage de projets, création d'outils de financement de l'ESS tels que France Active, pour l'appui à la constitution d'un fonds de roulement et de fonds propres), conditions pour assumer la mise en place de cofinancements publics et un développement équilibré des structures.

Un **soutien politique et financier des mairies pour les associations** œuvrant sur leur territoire afin de mener à bien leurs projets (campagne de lutte contre la violence/ d'informations, ou encore mise en place de clauses sociales des marchés publics, très porteuses en termes d'activités pour les salariés en insertion)

Un travail de communication via la CRESS pour **valoriser les métiers de l'ESS**, méconnus de la population mahoraise et en particulier des jeunes.

## 2.6.3 L'exigence de former et d'attirer du personnel qualifié pour apporter des réponses efficaces à la situation socioéconomique mahoraise

### Les acteurs de l'ESS mahoraise rencontrent d'importantes difficultés de recrutement et de formation, nuisant à la mise en place de services de qualité

Tableau 6 Principaux métiers et besoins en main d'œuvre exprimés<sup>156</sup>

Principaux types de métiers exercés	Qualification/certification requise	Besoins importants en main d'œuvre <sup>157</sup>	Difficulté à recruter <sup>158</sup>	
Personnels de l'IAE	Chefs de projets ou responsable de structure d'IAE	Master	X	
	Conseillers en insertion professionnelle	Bac +3	X	
	Encadrants techniques	Aucune (expérience)	X	
Personnels des services à la personne	Auxiliaire de puériculture	Diplôme d'Etat	X	
	Personnel d'accueil pour enfants	CAP petite enfance		
	Auxiliaires de vie sociale	Diplôme d'Etat	X	
Personnels de l'action sociale	Psychologues	Master universitaire	X	
	Aides médico-psychologiques	Diplôme d'Etat	X	
	Educateurs spécialisés	Diplôme d'Etat	X	
	Techniciens de l'intervention sociale et familiale	Diplôme d'Etat	X	
	Assistants de service social	Diplôme d'Etat	X	
	Cadres, responsable d'unité d'intervention sociale	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	X	X
Personnels de l'action socio-culturelle et sportive	Accompagnants scolaires et animateurs	BAFA	X	X
	Animateurs sportifs polyvalents	BPJEPS Activités Physiques pour Tous (niveau IV)	X	X
	Administrateurs associatifs, d'établissements socio-culturels	Master universitaire		X
	Techniciens du spectacle		X	X
	Artistes, Comédiens		X	X

Actuellement, le **recrutement** au sein des structures rencontrées se fait par le biais de contrats aidés (via la mission locale, et Pôle Emploi) mais aussi de **candidatures spontanées**, de **publications d'annonces sur les sites nationaux spécialisés** (santé, action sociale), réseaux associatifs.

- Des besoins en recrutement difficiles à soutenir financièrement :

<sup>156</sup> Sur la base des entretiens réalisés

<sup>157</sup> Exprimés sur la base des entretiens réalisés et de l'enquête BMO de Pôle Emploi en 2014 : <http://bmo.pole-emploi.org/>

<sup>158</sup> Ibid

- A l'instar d'autres associations du secteur, l'association ACFAV, apportant un service d'aide aux victimes sur l'ensemble du territoire mahorais grâce à différents lieux de permanence, fait état de besoins importants en termes de ressources humaines pour faire face à la hausse des besoins sociaux, et cela dans le cadre du service d'hébergement d'urgence et temporaire (2 à 3 travailleurs sociaux supplémentaires seraient nécessaires sur des compétences d'assistantes sociales), et du service d'aide juridique aux victimes (les 3 juristes et conseillers juridiques sont débordés, 2 conseillers juridiques seraient nécessaires). Par ailleurs, l'association aurait besoin de psychologues afin de prendre en charge de manière complète les victimes aidées.
- Toutefois, l'association ne dispose pas des ressources financières pour recruter et mener à bien son projet. De nombreuses actions ne peuvent se mettre en place : campagnes de sensibilisation, prévention (violences conjugales, harcèlement, dans les collèges : égalité femmes/hommes, grossesses précoces, etc.), information sur le droit des victimes...

### Des problématiques de recrutement et de formation de personnels qualifiés pouvant accompagner le développement et la structuration de l'ESS mahoraise :

**Le recrutement de personnels encadrants locaux est un enjeu pour le secteur**, en particulier dans le domaine de l'action sociale. Il s'agit d'une problématique prégnante pour les associations, qui vise une meilleure prise en charge des publics du fait de la proximité culturelle et linguistique. **La tâche s'avère toutefois complexe, tenu du faible niveau scolaire des jeunes actifs compliquant leur accès aux filières de qualification, et de l'absence de certaines formations sur l'île.** Pôle Emploi estime qu'en 2014, 55% des employeurs déclarent avoir des difficultés à recruter les professionnels de leur secteur dans les métiers de la santé humaine et de l'action sociale<sup>159</sup>.

- Certains postes restent de fait vacants ou souffrent d'un important *turn over* de personnel métropolitain, du fait d'une faible attractivité des cadres en termes de conditions salariales (absence de caisse de retraite complémentaire par exemple).
- Quelques associations travaillant sur le champ de l'action sociale prennent en main la formation de cadres locaux, en s'appuyant sur les centres de formation métropolitains et à défaut d'une formation existante sur l'île. Par exemple, en 2013, l'IFTS de Toulon -Ollioules a accueilli 11 stagiaires mahorais issus de 5 associations, dans le cadre de la formation au Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsabilité d'Unité d'Intervention Sociale (C.A.F.E.R.U.I.S). La formation a été conçue sur mesure dans le cadre d'un appel à projets d'OPCALIA Mayotte.

Concernant les postes de chefs de projet ou d'administrateur d'associations, le contexte de la mise en place des fonds européens interroge les associations locales sur la **possibilité de mutualiser des ressources capables d'assurer une bonne gestion de ces fonds et mise en œuvre des projets**. Il s'agit d'un réel enjeu pour démultiplier les associations porteuses de projet sur le territoire, et **rendre le FSE accessible aux plus petites structures**. Cependant, celles-ci expriment un fort besoin d'appui méthodologique pour mutualiser ces postes clés. Le rôle de la CRESS est attendu sur ce champ.

- De manière générale, les grands réseaux associatifs présents sur l'île insistent sur l'enjeu de renforcer les capacités de gestion des dirigeants associatifs (gestion associative, représentation politique, conception du projet associatif) et ainsi de professionnaliser le secteur. Ceci apparaît comme une condition pour trouver des porteurs capables de mener à bien des projets dans le cadre des fonds européens et pour « *que ce ne soit pas toujours les mêmes associations qui portent des projets d'envergure* ».

### Des besoins de formation de base non couverts par la formation locale, compensés en partie par les associations elles-mêmes

- La Mission locale observe **des décalages entre les besoins des employeurs rencontrés et l'offre de formation existante à Mayotte**. Les services à la personne et l'action socio-culturelle sont deux des secteurs où les postes sont difficiles à pourvoir car les candidats suivis par les services de la Mission

<sup>159</sup> <http://www.bmo.pole-emploi.org/?nav=secteur&gdSecteur=6&choixSousSecteur=QZ>

Locale n'ont pas les qualifications nécessaires (ex : éducateur spécialisé, animateur qualifié, BPJEPS, assistant médico-psychologique). Une majorité de structures rencontrées estime nécessaire la mise en place d'un Institut régional du Travail Social à Mayotte pour faire face à leurs projets d'embauche croissants. Le soutien à la formation des travailleurs sociaux s'inscrit d'ailleurs dans les axes de financement du FSE (axe prioritaire 8, OT 9 du PO FSE-FEDER 2014-2020).

- De nombreux acteurs de l'ESS, dont la Mission locale font le **constat d'importantes lacunes concernant les formations de base (lire/écrire) auprès des candidats**. La Mission Locale accueille des jeunes ayant un niveau de formation très bas (niveau 7, jeunes ayant arrêté l'école en CM2) et regrette le **manque de formations en direction d'un public à très bas niveau de qualification**. Actuellement, les dispositifs de formation de savoirs de base ne correspondent pas à la majorité du public accueilli car ils nécessitent un niveau V bis. Seulement 1600 jeunes suivis par la Mission Locale entrent en formation par an.
- **Pour faire face à ces manques, les associations locales développent leurs propres modules de formation**. Aussi, la Mission Locale a développé un module « savoir de base » visant à faire progresser les jeunes d'un niveau 7 à un niveau 5. 104 jeunes ont suivi ce module en 2013, mais la Mission locale estime à environ 400 le nombre de jeunes qui pourraient être concernés par ce module de formation. De plus, la Croix Rouge projette la construction d'un bâtiment à Koungou réservé à la formation des intervenants sociaux, et personnes prises en charge par leurs services. On note enfin les formations proposées par la Ligue de l'Enseignement, CEMEA ou encore le CROSS Mayotte concernant l'animation socio-culturelle (BAFA, BJEPS notamment). Cependant, ces brevets d'aptitude sont des diplômes d'encadrement en accueils collectifs de mineurs à titre non professionnels. Les associations rencontrées sont favorables à la montée en compétences des animateurs vers des formations qualifiantes et professionnalisantes, pour favoriser l'emploi des jeunes dans l'animation et le sport.
- Enfin, les associations d'insertion socioprofessionnelle jouent un rôle dans l'accessibilité de leurs salariés en insertion aux formations courtes (ex : nettoyage, initiation ou renforcement de la langue française, CACES, CQP Agents de prévention et sécurité). **Elles mettent cependant en lumière une réelle problématique d'indemnisation adéquate des demandeurs d'emploi ou salariés en insertion en formation** (perte de revenu le temps de la formation).

## 2.6.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un tissu associatif dense couvrant les différentes zones de l'île et une diversité de champs d'intervention</li> <li>▶ De nombreux projets portés par ces structures, en réponse aux besoins de la population et dans un contexte d'habilitation de certaines activités (notamment aide à l'enfance et IAE)</li> <li>▶ Une connaissance fine des problématiques de santé, d'insertion, et d'accès aux droits de la population en difficulté</li> <li>▶ Une capacité des associations à travailler ensemble et à mutualiser leurs moyens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Faible capacité d'accueil de différents publics : petite enfance, des personnes âgées, mineurs isolés, personnes en difficulté</li> <li>▶ Absence de centre de formation local pour les travailleurs sociaux (IRTS)</li> <li>▶ Faible niveau scolaire des demandeurs d'emploi mahorais, limitant leur possibilité d'intégrer des formations à minima de niveau V et de répondre aux besoins de recrutement de l'ESS</li> <li>▶ Faibles moyens pour les acteurs de l'insertion professionnelle tels que la Mission Locale, limitant leur capacité d'intervention</li> <li>▶ Absence de services d'accompagnement au développement des projets associatifs jusqu'en 2014</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Détérioration de la situation sanitaire et sociale sur l'île dans les deux dernières années</li> <li>▶ Concentration des financements et projets sur quelques structures associatives d'envergure, au détriment d'un maillage local</li> <li>▶ Freins politiques et législatifs à la diversification des structures d'insertion par l'activité économique</li> <li>▶ Manque de portage politique d'actions de soutien à l'ESS, reconnaissant ses bénéfices envers la population (ex : mise en place de clauses d'insertion sur les marchés publics, soutien aux associations locales...)</li> <li>▶ Baisse des financements publics, notamment sur le champ de l'action sociale ou socio-culturelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Application du droit commun sur le champ médico-social et de l'IAE</li> <li>▶ Mise en place de la fiscalité de droit commun au sein des communes permettant de dégager des fonds de soutien à la vie associative locale</li> <li>▶ Investissements des fonds européens sur les champs suivants : médico-social, mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi et inactifs, promotion de l'inclusion sociale et combat de la pauvreté</li> <li>▶ Création de la CRESS en 2014, pouvant structurer à terme l'accompagnement au développement du secteur de l'ESS à Mayotte</li> </ul>

## 2.7 EDUCATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

### 2.7.1 Un secteur en fort développement lié à l'importance des besoins d'éducation et de formation sur le territoire

Le secteur de l'éducation- formation est un des secteurs, en termes d'emploi, les plus importants et dynamiques, sur la durée, de l'économie mahoraise, en fonction de l'importance croissante des besoins. Sa contribution à la valeur ajoutée locale est plus délicate à déterminer, du fait du caractère public de la plus large partie des activités, qui sont des activités à caractère scolaire gérées par le Vice-rectorat et ses établissements, dont on peut mesurer le coût budgétaire plutôt que la valeur ajoutée économique. Pour une vision du secteur complète du secteur il est nécessaire de prendre en compte deux autres composantes, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle.

Le secteur recouvre donc trois sous-secteurs à dynamiques différenciées :

- Le sous-secteur de l'éducation proprement dit, qui recouvre les activités scolaires publiques et privées du 1<sup>er</sup> degré, du 2<sup>nd</sup> degré et l'enseignement technique agricole.
- Le sous-secteur de l'enseignement supérieur, marqué par la création récent du Centre Universitaire de formation et de recherche de Mayotte, qui en parallèle et partiellement en substitution de la mobilité des étudiants a permis de développer une offre universitaire locale. En complément, un projet de CNAM est en développement,
- Le sous-secteur de la formation professionnelle, où coexistent des établissements à caractère public (GRETA, CFFPA, BSMA, CNFPT, ..) et des établissements à caractère privé ou associatif (une trentaine d'établissements actifs environ en 2014)<sup>160</sup>

#### Encadré 10 – Chiffres clé du secteur

##### Poids économique et dans l'emploi

- ▶ En 2005, le secteur des services aux particuliers, santé, éducation, action sociale représentait 6,2% de la valeur ajoutée totale à Mayotte à cette date (INSEE)<sup>161</sup>. Cependant, la formation professionnelle relevant du secteur des services aux entreprises sa valeur ajoutée n'est pas statistiquement disponible.
- ▶ L'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale concentre près de 54% du total des actifs occupés à Mayotte en 2012 (INSEE).
- ▶ En termes d'emplois occupés, le secteur emploie plus de 6500 personnes soit plus de 19% de l'emploi occupé à Mayotte. Un emploi sur cinq relève donc du secteur éducation-formation.
- ▶ En septembre 2014, 51 organismes ou établissements de formation et d'éducation étaient recensés dans la base du CARIF OREF Mayotte (y compris les lycées)<sup>162</sup>

#### L'éducation, une dynamique obligatoire et soutenue de couverture des besoins

En 40 ans, les effectifs scolarisés aux premier et second degrés ont été multipliés par 40 pendant que la population de l'île quadruplait seulement. La population scolarisée est de 40,2% en 2013<sup>163</sup>. La population scolaire selon le Vice-rectorat va continuer d'augmenter, notamment du fait de la progression d'enfants scolarisés à 3 ans, de l'amélioration du taux de passage entre le CM2 et la 6<sup>ème</sup>. et de la baisse du décrochage après la 3<sup>ème</sup>.

<sup>160</sup> Nous incluons dans ce dernier sous-secteur les activités d'accueil, d'information et d'orientation hors celles qui sont pratiquées par l'Education nationale (exemple de la Cité des métiers)

<sup>161</sup> Il convient d'adopter des précautions méthodologiques pour l'analyse de ces données, dans la mesure où l'enquête fût réalisée sur l'activité des plus grandes entreprises mahoraises entre 2004 et 2005, soit un panel d'étude constitué des entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse ou a dépassé au moins une fois 150 000 euros depuis 1995 (555 entités en 2005).

<sup>162</sup> Lequel avertit que sa base n'est peut-être pas exhaustive, la répartition de l'ensemble de l'offre de formation par organisme ou établissement est détaillée en annexe 5.2

<sup>163</sup> IEDOM, Rapport 2013, page 138.

Ces besoins quantitatifs liés à la démographie se doublent de moyens nécessaires pour améliorer le niveau en fin de CM2 et le taux de réussite aux examens (brevet, baccalauréat) compte tenu du faible niveau actuel. Le vice-rectorat prévoit une amélioration du taux d'accès au baccalauréat à horizon 2015 à 57 % contre 47,2% en 2011.

L'enseignement privé est peu développé et couvre essentiellement les écoles maternelles et primaires, bien que des projets de collège privés soient en discussion.

L'île dénombrait à la rentrée 2013-2014 190 établissements du premier degré et 28 établissements du second degré, dont 18 collèges, 10 lycées dont 4 d'enseignement général et technologique et 6 d'enseignement professionnel. Ces derniers développent un enseignement en alternance (apprentissage sous statut scolaire). De nouvelles sections sont ouvertes chaque année, mais on note une grande difficulté à placer les jeunes en stage pendant la scolarité.

Un besoin très important de constructions scolaires accompagne cette montée en puissance des besoins et ces constructions (notamment collège et extensions de collèges) et rénovations (notamment écoles primaires) ont partiellement compensé la baisse générale de l'activité du secteur Construction dans les deux dernières années. Le vice-rectorat prévoit pour les collèges des dépenses de 10 M€ par an jusqu'en 2019-2020.

Le Secrétariat général du Vice-rectorat fait état d'un effectif de 6014 personnes en poste, dont 5248 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, dont 4102 fonctionnaires enseignants, 977 contractuels enseignants, 135 assistants d'éducation, 18 maîtres auxiliaires et 16 surveillants d'externat; 693 personnels techniques dont 269 ouvriers, 183 adjoints administratifs, 36 personnels sociaux ou de santé et 14 techniciens de formation ou de recherche; 73 administrateurs, inspecteurs, personnels de direction.

Le point le plus délicat semble d'assurer un effectif enseignant suffisant et de niveau suffisant: le niveau des enseignants, même s'il progresse, serait encore insuffisant; et il manque, selon le Vice-rectorat, de façon récurrente environ 1000 enseignants pour faire face aux besoins avec une couverture et un taux d'encadrement suffisant. Cette situation résulterait du caractère peu attractif de Mayotte en ce qui concerne les mouvements nationaux pour les titulaires, la limitation des affectations à 2 ans renouvelables une fois, et la difficulté de trouver sur le marché local des contractuels dotés de compétences pédagogiques. Un effort est fait désormais pour contrer les départs en proposant des affectations sans limitation de durée. Des aides au logement sont également mobilisées. L'effort de formation des enseignants doit être aussi poursuivi. Les principaux besoins concernent l'enseignement du français, des mathématiques, de l'histoire et de la géographie. Mais les conditions de travail des enseignants sont jugées comme plutôt dures notamment à cause de l'alternance des classes dans la journée suite au manque de locaux. A horizon 2017, les besoins seraient de 7000 à 7500 postes.

Une autre difficulté serait liée à l'orientation, les meilleurs élèves plutôt que de se diriger vers des filières longues générales rechercheraient des filières courtes et professionnalisantes, d'où un déficit de niveau dans l'enseignement général préjudiciable au succès au baccalauréat et à l'entrée à l'université dans de bonnes conditions.

### **L'enseignement supérieur universitaire: un démarrage récent prometteur**

Si 4 Sections de Techniciens supérieurs existent en 2023 à Mayotte, pour 276 élèves, la majeure innovation concernant l'offre de formation supérieure est l'offre universitaire, mise en place en 2011, à travers le Centre universitaire de formation et de recherche de Mayotte. Ce centre n'est pas encore une université de plein droit mais travaille avec plusieurs universités métropolitaines selon les disciplines : l'Université de Nîmes, chargée de la mise en place administrative de l'établissement, pour le Droit-AES l'Université d'Aix-Marseille, pour les Lettres-Sciences Humaines l'Université de Rouen, pour les Sciences-Technologies l'Université de Montpellier 2. Le nombre d'étudiants en 2013 est passé à 745 étudiants. Ces filières sont actuellement générales et le centre devrait prochainement développer des licences professionnelles et parallèlement ses effectifs enseignants et étudiants. Le Centre a aussi une mission globale de recherche, notamment sur la biologie marine (études sur la mangrove, projet de développement de l'aquaculture) et la littérature francophone contemporaine du sud-ouest de l'océan Indien (intertextualité, interculturalité). Le Centre universitaire a repris les locaux et une partie de l'activité de l'Institut de formation des maîtres conformément à la législation en vigueur.

Il est ici nécessaire de mentionner que les études générales ou supérieures se poursuivent également pour un grand nombre de lycéens (245 en 2012) ou d'étudiants (888 en 2012) grâce à la mobilité dans les lycées et universités métropolitaines. Cette mobilité est appuyée par le Conseil général et LADOM. Dans son principe il

s'agit de suivre des formations qui n'existent pas sur Mayotte, ou pour lesquels les effectifs saturent l'offre. Dans la mesure où l'offre universitaire locale et les débouchés sur le marché du travail ne permettent pas de construire localement et dans l'immédiat une trajectoire qualifiante ou professionnelle pour un grand nombre de mahorais notamment jeunes se portant sur le marché du travail, la mobilité demeure une perspective très importante voire incontournable.

Il est à noter que le CNAM s'installe de nouveau à Mayotte après une interruption de 5 ans,

### **L'offre de formation professionnelle : le défi de la structuration et de la professionnalisation**

Nous désignons ici l'offre dédiée hors éducation nationale d'accueil, information et orientation (AIO), aux savoirs de base, préqualifiante et qualifiante dédiée aux actifs, occupés ou demandeurs d'emploi, ou encore jeunes à la sortie des études et désirant rechercher par la formation une amélioration de leur trajectoire professionnelle.

Concernant l'AIO, on doit noter que le secteur est dispersé, avec une fonction d'orientation remplie à des degrés divers par les établissements d'enseignement, les organismes de formation ou de réalisation de bilan de compétences, voire les financeurs et LADOM. La situation devrait évoluer prochainement avec le rôle plus affirmé des OPCA dans l'orientation professionnelle, l'action du CARIF-OREF et la mise en place récente de la Cité des métiers. L'amélioration de l'orientation, qui fait l'objet d'une attention nationale, devrait être un des sujets majeurs dans les prochaines années pour l'amélioration des trajectoires professionnelles des jeunes mahorais comme au demeurant des moins jeunes, demandeurs d'emploi et même salariés (notamment pour ces derniers l'orientation en matière de formation professionnelle).

L'offre de formation professionnelle comprend différents segments : une offre institutionnelle en direction des agents de collectivités locales (CNFPT); en direction d'agents du secteur médical ( IFSI, voir monographie sur la santé ) ; une offre qui s'adresse aux jeunes majeurs (voire aux mineurs isolés dans certains cas, à la frontière de l'action sociale), aux demandeurs d'emploi et salariés adultes, qui est la plus importante en nombre d'organismes et en chiffres d'affaires; et une offre d'apprentissage spécialisée et articulée avec la formation continue ( École d'apprentissage maritime, CFPPA). Enfin, le dispositif spécial du service militaire adapté pour la préqualification des jeunes est présent à Mayotte avec le BSMA.

Concernant l'offre privée et associative de formation professionnelle, elle se structure autour de la commande des principaux financeurs, le Conseil général OPCALIA, la DIECCTE, Pôle Emploi, et de façon plus marginale les mairies, ce qui représente bon an mal an marché de l'ordre de 8 à 10 M€. Tous les organismes rencontrés au titre de la présente étude ont fait état de réalités ou souhaits de diversification des donneurs d'ordre vers le secteur privé, jugé plus régulier dans les paiements et moins contraignant dans les commandes.

Une large partie du chiffres d'affaire annuel à ce titre est capté et réalisé par un petit nombre d'organismes de formation ( OF ) , qui se retrouvent au bureau de l'association représentative « Association des organismes de formation de Mayotte » ( AOFM), laquelle a récemment considérablement élargi sa base avec 26 adhérents dont certains sont plutôt généralistes ou spécialisés à la fois (les plus importants : OI DF-ACE, AGE PAC-Apprentis d'Auteuil, DAESA, HODINA, mais chacun avec des créneaux particuliers), et d'autres font de la formation spécialisée ou ciblée ( ex. Boutique de gestion, TAMA ) . Alo-alo, organisme de formation important à Mayotte, ne fait cependant pas partie de l'AOFM. A noter que le GRETA Mayotte, qui comptait il y a 4 ans parmi les plus importants offreurs de formation professionnelle de Mayotte, est actuellement mis en sommeil.

L'école d'apprentissage maritime fait partie de l'AOFM mais occupe une place particulière, puisqu'elle est en réalité la seule à intervenir sur les métiers de la mer, en formation initiale professionnelle et en formation continue et stages (avec la niche de la revalidation des brevets des marins tous les cinq ans). Elle est active dans la zone régionale.

Le Bataillon du service militaire adapté (BSMA) créé en 1988 à Mayotte mène une action particulière pour des jeunes en difficulté qui sont mis en situation de remobilisation dans un cadre organisé, afin de réviser leur projet personnel et de définir un projet professionnel, puis de le démarrer en préqualification. 21 filières de formation sont visées par le BSMA et couvrent un large éventail de besoins (TP, métiers de la terre et de la mer, tertiaire, transport routier, mécanique, sécurité, restauration). En 2014, le BSMA accueillait 485 apprenants, mais aussi 115 volontaires techniciens pour l'encadrement des volontaires stagiaires, qui sont des jeunes sous contrat pour 4 ans maximum, sous la supervision de 106 cadres militaires.

Compte tenu d'un consensus sur le besoin essentiel de formation aux savoirs de base, plusieurs de ces organismes de formation ont décidé de se positionner sur ce marché, conduit par OPCALIA et la DIECCTE. Plusieurs actions de concertation menées sous l'égide des financeurs, de façon à mettre les efforts en commun et les articuler ont été menées, avec une participation réelle des OF mais une adhésion variable, certains jugeant le poids des financeurs trop important dans la structuration de l'offre. Les financeurs quant à eux maintiennent leur position à savoir la nécessité de structurer l'offre et d'assurer sa qualité et sa réactivité, et ont contribué à faire inscrire cet objectif dans le PO FEDER FSE, notamment en termes de concertation/structuration de l'offre et d'outils communs. Les besoins sont immenses et transversaux à tous les publics.

En ce qui concerne les formations qualifiantes, on note à la fois une couverture des besoins exprimés par les employeurs mahorais et parfois avec une vision complémentaire liée à la mobilité vers d'autres marchés du travail, mais, selon les organismes, sélective et partielle en fonction de leurs compétences pédagogiques, leurs plateaux techniques, leur disponibilité; et une très grande flexibilité pour se porter offreurs de formations par diversification de leurs activités, causant parfois des surprises dans leur propre environnement de proximité lors de la publication des titulaires des appels à projets.

Pour autant, la couverture des besoins par l'offre locale est partielle et des alliances avec des organismes de formation réunionnais ou métropolitains sont à l'ordre du jour, et certaines existent déjà. Des créneaux restent à occuper mais ne le sont pas encore.

Il est souhaitable à cet égard que la « conférence des financeurs » se mette en en situation de définition et promotion d'une politique d'offre.

Un point difficile est le constat effectué par plusieurs organismes d'un déficit de présence des stagiaires dans les formations proposées. Pour l'AOFM, la raison en vient que les indemnités des stagiaires ne sont pas suffisantes. D'autres mettent en avant, dans le contexte de chômage important, des perspectives d'emploi insuffisantes face aux débouchés possibles des formations, d'où un manque de motivation. D'autres enfin considèrent que l'attractivité pédagogique des formations est insuffisante pour les retenir. Sans doute faut-il agir sur ces 3 leviers à la fois : la rémunération, la motivation, la qualité.

Un autre point difficile évoqué par tous est celui de la trésorerie, notamment compte tenu des délais de paiement des commanditaires publics.

Quoi qu'il en soit, pour faire face aux défis des prochaines années l'offre mahoraise de formation se déploiera dans un contexte de marché à fortes contraintes, mais fortement croissant, notamment vu l'apport du FSE, et risque d'être fortement concurrencée par de nouveaux entrants sur ce marché.

Pour l'anticiper et déployer les alliances nécessaires, une structuration de l'observation de la demande solvable en amont, et une structuration collective des réponses en liaison avec les financeurs qui seront d'après la loi coordonnés par le Département – Région, sera nécessaire. Et la question de la professionnalisation de l'offre dans un contexte concurrencé se posera naturellement : formation des formateurs, utilisation des nouvelles technologies, qualité dans le suivi individualisé de parcours, rendu compte et gestion.

Ceci n'a pas échappé à plusieurs des OF rencontrés, pour autant la question est peut-être autant collective qu'au niveau de chaque organisme.

## 2.7.2 Les projets de développement : d'importants investissements à prévoir, une croissance organisée de l'offre à assurer

Les projets de développement concernant l'éducation nationale sont directement liés à la réponse qu'entend apporter aux besoins de scolarisation le Vice-rectorat. Sont visés notamment l'augmentation des taux de préscolarisation des élèves de moins de 3 ans, l'augmentation du taux d'entrée en 6<sup>ème</sup>, l'accès au baccalauréat. Le constat est aussi fait de la trop grande importance des rotations dans le premier degré, de la surpopulation des collèges et du manque d'installations sportives.

Le vice-rectorat souhaite aussi investir les temps périscolaires (projets éducatifs territoriaux) et développer l'éducation prioritaire (REP, REP+), l'accueil des nouvellement arrivés en France, les actions pour les élèves en grande difficulté et les élèves en situation de handicap. Il souhaite également développer de façon significative l'usage du numérique, avec l'aide du FEDER si possible. Il veut également « soutenir les familles dans l'exercice de l'autorité ».

Le Vice-rectorat mobilise pour ce faire et pour la gestion générale hors salaires des personnels un budget de l'ordre de 31 M€ par an.

Un programme de constructions claires est associé à ces projets. Les communes ont la charge de la rénovation des écoles (estimation du besoin : 500 réhabilitations). Le vice-rectorat prévoit 4 extensions (1 lycée, 3 collèges) + 2 ouvertures provisoires de collèges ont eu lieu à la rentrée 2014. Le programme 2015-2018 prévoit 2 nouveaux lycées (Mamoudzou Nord et Mamoudzou Sud), 2 extensions (Dzoumogné, Chirongui), un internat à Dombéni et des aménagements aux collèges de Ouagani et de Bouéni.

La question du développement d'une offre d'orientation sous l'égide du futur CREFOP est à l'ordre du jour, avec un rôle important à jouer du CARIF OREF et de la Cité des métiers.

En ce qui concerne la formation professionnelle, les financeurs ont clairement identifié des enjeux stratégiques de qualité et de professionnalisation, avec une impulsion réelle, mais ceci a été diversement accueilli par les OF, qui demandent un dialogue plus approfondi, à installer. Par ailleurs, il faut noter les éléments suivants :

- Le développement de l'offre de formation professionnelle fait l'objet de nombreux projets individuels et collectifs, qui vont bénéficier de l'effet multiplicateur du PO FEDER FSE 2014-2020 et du PO IEJ de 2014 à 2017 (fin de la dépense qui aura été engagée avant le 31 décembre 2015) :
- La coordination et le développement de l'offre en matière de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme est voulu et soutenu par le SGAR, la DIECCTE, OPCALIA, le Conseil général et Pôle Emploi et devrait trouver un appui significatif dans le cadre du PO FSE. Pour autant, la question de l'avenir des APP est posée, avec de solutions possibles
- Les chambres consulaires pourraient développer des projets de formation, à commencer par les projets initialisés en 2013-2014 d'Université régionale des métiers de l'artisanat, sous l'égide de la CMA
- Dans un contexte d'augmentation des financements des formations préqualifiantes et qualifiantes à caractère professionnel, les projets du BSMA (FEDER et FSE), et de structuration/diversification/développement des formations préqualifiantes et qualifiantes portées par le Conseil général et d'OPCALIA pourraient être facilités, ainsi que des actions de professionnalisation et de formation des formateurs. Le BSMA va augmenter le nombre de volontaires stagiaires à 525 à partir de 2016.
- Les projets des OF ne manquent pas et se situent dans des directions différentes : élargir la gamme des titres FPA, à mobiliser notamment en VAE, travailler avec des secteurs jusqu'ici peu engagés (ex. taxis, transports), avancer sur la formation des formateurs, développer de nouveaux plateaux techniques ; un projet de collège privé ; des projets d'extension géographique sur l'île, la poursuite de diversification hors l'île ( La Réunion, Nouvelle Calédonie ) ; et un sentiment assez fort est exprimé pour des partenariats globaux ou sélectifs pour partager des coûts d'investissement.
- En fonction du développement actuel et futur des chantiers d'insertion, des transformations de l'offre et des équipes sont en cours, en outre un projet spécifique d'école de la 2<sup>ème</sup> chance porté par OIIF pourrait voir le jour, ce qui confirme l'investissement des OF dans le champ de l'inclusion active.

L'École d'Apprentissage maritime souhaiterait élargir ses locaux et donc bénéficier d'une nouvelle école, et cherche des financements.

Le CUFM a plusieurs projets d'ouverture de formations, notamment de licences professionnelles, et pourrait travailler avec la CCI sur la future technopole de Mayotte si elle voit le jour, tandis que le CNAM ouvre ses portes à la rentrée 2014-2015.

### 2.7.3 Caractéristiques des ressources humaines : des besoins considérables en formateurs qualifiés

#### Un besoin permanent : des formateurs de bon niveau

Les organismes de formation considèrent pour la plupart que la principale question en termes de ressources humaines est de trouver des formateurs compétents et qualifiés. L'expérience pédagogique est recherchée mais aussi la connaissance des TIC et applicatifs liés. Si sur les savoirs de base on recherche plus l'expérience pédagogique et parfois la capacité de travailler en plusieurs langues, il existe aussi une demande pour des

formateurs spécialisés dans certains domaines, comme le médico-social et le social, la qualité en agriculture, les langues, la restauration et l'hôtellerie, la sécurité.

La question de la formation des formateurs est effectivement posée. Par exemple par la recherche d'une certification (titres FPA).

Elle l'est par rapport aux spécialités enseignées, mais aussi la pédagogie, l'orientation, le suivi des publics, le traitement individuel ou collectif des publics « difficiles », et par rapport à la gestion de l'offre de formation.

En particulier, l'anticipation de la gestion du FSE est intériorisée mais n'est pas encore traduite en formations adaptées des personnels.

Principaux types de métiers	Qualification/certification requise
Vice-rectorat : enseignants 1 <sup>er</sup> degré et 2 <sup>ème</sup> degré	Diplômes du supérieur en fonction des besoins, avec une large palette : instituteurs, enseignants qualifiés ou de niveau équivalent
Organismes de formation : formateurs en formation continue, notamment spécialisés (ex. agriculture, action sociale, certaines spécialités BTP, tourisme, restauration et hôtellerie) mais aussi avec utilisation des TIC/de la FOAD	Titre FPA ou équivalent
Gestionnaires (et formateurs)	Amélioration du management, dossiers de subvention notamment FSE

## 2.7.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Education : moyens financiers dédiés, projet éducatif complet, mobilisation des établissements, programmation pluriannuelle</li> <li>▶ Enseignement supérieur : bon démarrage du CUFR et à venir du CNAM, avec maintien des possibilités de LADOM en complément et ouverture, avec spécialités d'avenir ou transversales</li> <li>▶ Formation professionnelle : début de structuration commune avec le renouveau de l'AOFM, démarches de professionnalisation en cours</li> <li>▶ Diversification vers l'insertion et la 2<sup>ème</sup> chance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Difficultés d'organisation de la rénovation et des constructions neuves scolaires</li> <li>▶ Manque quasi-structurel d'enseignants en milieu scolaire, non compensé par des contractuels faute d'un vivier suffisant</li> <li>▶ Résultats insuffisants aux tests et examens et doutes sur le niveau et la qualité</li> <li>▶ Adéquation des spécialités du CUFR au marché du travail à vérifier en temps réel</li> <li>▶ Temps long et moyens insuffisants pour former les formateurs y compris TIC/FOAD</li> <li>▶ Stages non remplis ou annulés</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Manque de résultats sur la durée</li> <li>▶ Temps trop long ou moyens insuffisants pour construire une offre d'orientation efficace</li> <li>▶ Difficultés croissantes au niveau du foncier et de moyens nécessaire pour réhabiliter et construire</li> <li>▶ Désenchantement des jeunes mahorais sur l'espoir lié à l'éducation et spirale de violences et d'absentéisme</li> <li>▶ Professionnalisation non assurée sur la durée</li> <li>▶ Risque de ne pas prendre le virage des nouvelles technologies de l'éducation et de la formation (TIC, multimédia, approches participatives et réseaux sociaux)</li> <li>▶ Poursuite des difficultés pour remplir les formations</li> <li>▶ Individualisme des OF et éclatement du consensus, entrée massive non partenariale d'OF extérieurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Remobilisation sur les projets éducatifs</li> <li>▶ Amélioration de la lutte contre le décrochage, systématisation des rattrapages avec individualisation, classes ouvertes, etc.</li> <li>▶ Dialogue avec la conférence des financeurs, mieux organisée (CREFOP, C-PRDFOP)</li> <li>▶ Inscription dans les facilités du PO FEDER FSE : savoirs de base, création d'activité et entrepreneuriat, formations préqualifiantes et qualifiantes</li> <li>▶ Une meilleure structuration interne mais aussi une meilleure ouverture vers les OF de La Réunion et de la métropole</li> </ul>

## 2.8 PECHE ET AQUACULTURE

### 2.8.1 Des secteurs peu structurés et organisés jusqu'à aujourd'hui, freinant leur développement

L'agrégat pêche et aquaculture renvoie pour Mayotte à l'exploitation des ressources halieutiques en milieu marin. La pêche est la capture d'organismes vivants, à l'état sauvage dans le milieu aquatique ; et l'aquaculture est un processus de production par lequel des organismes aquatiques sont cultivés ou élevés, puis récoltés.

#### Encadré 11 – Chiffres clefs du secteur

- ▶ La pêche industrielle est pratiquée par une vingtaine<sup>164</sup> de thoniers senneurs. Leur chiffre d'affaires est compris entre 4,0 et 6,0 millions d'euros<sup>165</sup>
- ▶ La pêche vivrière est composée d'une flottille de 800 à 1000 pirogues et de 382 barques<sup>166</sup>
- ▶ Le poids de la pêche artisanale s'élèverait environ à 2 000<sup>167</sup> tonnes par an et seulement 10<sup>168</sup> % transiterait par le secteur de commercialisation formel ; alors qu'en 2012, les prises des thoniers senneurs s'établissent à 5 035 tonnes<sup>169</sup>.
- ▶ Mayotte est le 1<sup>er</sup> département d'Outre-Mer en termes de production aquacole, La production aquacole oscille entre 150 et 200 tonnes par an<sup>170</sup> et en 2011, les productions aquacoles mahoraises représentaient 60% de la production totale des départements français d'outre-mer
- ▶ Les produits aquacoles ne représentent que 2% de la consommation des produits de la mer à Mayotte<sup>171</sup>
- ▶ La valeur des produits aquacoles exportés s'élève en moyenne à 500 K€ en 2013 (contre 700 K€ en 2006 et 2007)

#### Une pêche vivrière peu structurée, tournée vers l'autoconsommation, disposant de peu d'infrastructures et de services associés

Deux types de pêches observables à Mayotte : la pêche vivrière, artisanale, principalement tournée vers l'autoconsommation et la pêche thonière, plus industrielle.

- **Concernant la pêche vivrière**, on dénombre 800 à 1000 pirogues et 382 barques<sup>172</sup> à Mayotte. La technique de pêche communément utilisée par ces embarcations est la palangrotte. Cette technique est plébiscitée car elle ne demande que très peu d'investissement matériel. En plus de cette technique, les pêcheurs utilisent également le filet et la traîne. Bien qu'en cours de remplacement ou de mise aux normes pour immatriculation, les embarcations reflètent l'aspect rudimentaire de l'activité. On recense par ailleurs 4 palangriers, qui contrairement à la majorité des barques et pirogues, ciblent le thon et les espadons.

Certaines estimations indiquent que le produit total de la pêche artisanale s'élèverait à environ 2 000 tonnes par an et que seulement 10 % transiterait par le secteur de commercialisation formel. Dans le même temps, la comptabilité effectuée par la Commission des Thons de l'océan Indien fait état de seulement 67 tonnes de poisson pêchés pour l'année 2012.

Afin d'améliorer la comptabilité de la pêche, l'unité territoriale de Mayotte de la Direction de la mer Sud océan Indien a mis en place un système réglementaire de déclaration des captures, se matérialisant par des fiches de pêche. Un arrêté préfectoral a également été d'obliger les pêcheurs, dont la pêche est

<sup>164</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>165</sup> Ibid.

<sup>166</sup> Ibid.

<sup>167</sup> Ibid.

<sup>168</sup> Ibid.

<sup>169</sup> Ibid

<sup>170</sup> La pêche et l'aquaculture en Outre-Mer – Rapport CES 2007

<sup>171</sup> La pêche et l'aquaculture en Outre-Mer – Rapport CES 2007

<sup>172</sup> Ibid.

destinée à la vente, à détenir une carte professionnelle.

- **Les thoniers quant à eux**, présents dans la ZEE de Mayotte capturent en moyenne 4 800 tonnes par an, dont environ 170 tonnes de captures « accessoires » (poissons porte-épée, requins, raies, tortues...), pouvant attendre jusqu'à 10 000 t certaines années. Ces thoniers sont détenus par des capitaux français et espagnols. Ils n'emploient pas particulièrement de mahorais et déchargent leurs prises à Port-Louis (île Maurice) ou à Port Victoria (Seychelles) où ils y trouvent des plates-formes logistiques dédiées aux produits de la mer qui leur permettent de transformer les produits sur place avant de les exporter.

Cette cohabitation de ces deux types de pêcheries engendre des conflits sur certaines ressources : dans la zone des 24 milles et l'utilisation des DCP dans la zone des 100 milles, ce qui est selon les pêcheurs une catastrophe pour les ressources halieutiques.

Tenant de répondre aux inquiétudes des mahorais, les modalités d'application à Mayotte de **la nouvelle politique commune de la pêche** ont fait l'objet d'un règlement du conseil européen le 17 décembre 2013. Certaines dispositions retenues par le conseil européen vont dans le sens des orientations de gestion du Parc et des revendications des pêcheurs<sup>173</sup> :

- Zone de 100 milles réservée aux navires immatriculés dans les ports de Mayotte, ainsi qu'aux navires européens pêchant traditionnellement dans ces eaux sous réserve qu'ils n'augmentent pas leur effort de pêche (droit d'antériorité)
- Interdiction de l'utilisation des sennes tournantes pour la capture des thons et autres grands migrateurs dans la zone de 24 milles nautiques autour de Mayotte
- Possibilité d'adopter des mesures de conservation dans la Zone Européenne Exclusive (ZEE), sous réserve qu'elles ne nuisent pas aux intérêts des navires de pêche des autres Etats membres ou qu'elles soient établies conjointement avec ceux-ci
- Gel de la flotte de thoniers senneurs à leur niveau actuel
- Possibilité d'augmenter la flotte basée à Mayotte sans limitation pour les navires de moins de 10 mètres et jusqu'au niveau préconisé par la Commission des thons de l'océan Indien pour les palangriers de moins de 23 mètres.

Par ailleurs, la Commission thonière de l'océan Indien (CTOI) s'est engagée à mettre en place des missions d'observation embarquées sur 10 % des marées des senneurs afin d'estimer le nombre de rejets et de captures accessoires.

#### **La pêche est structurée autour de plusieurs instances :**

- du Syndicat maritime des pêcheurs professionnels mahorais (SMPPM),
- de la Coopérative des pêcheurs de Mayotte (COPEMAY) : elle a pour vocation la commercialisation du poisson et l'avitaillement des pêcheurs. Les locaux de Mamoudzou contiennent un atelier de réparation de machines marines, un comptoir de vente de matériel (cordages, lignes, hameçons, etc.), et une poissonnerie.
- d'une dizaine de Comités villageois de pêcheurs (COVIPEM) : les pêcheurs ont été encouragés à se regrouper par villages afin d'assurer le développement de la filière et de permettre une assistance technique et administrative à destination des pêcheurs.

Ces différentes instances ont un rôle de représentation des pêcheurs et de coopérative d'achat.

Il est difficile d'estimer combien de personnes vivent de cette activité car la pêche est parfois une activité secondaire destinée à apporter des revenus supplémentaire. Par ailleurs, les immigrés illégaux pratiquent également cette activité pour leurs survie.

La COPEMAY dénombre environ 400 adhérents<sup>174</sup>, tandis que la CAPAM répertorie 225 pêcheurs<sup>175</sup> et aquaculteurs.

<sup>173</sup> <http://www.aire-marines.fr/L-Agence/Organisation/Parcs-naturels-marins/mayotte/Actualites/>

<sup>174</sup> Ibid.

<sup>175</sup> Ibid.

## L'aquaculture : Une production encore bien en-dessous des capacités qu'offre le lagon

**Mayotte est le 1<sup>er</sup> département d'Outre-Mer en termes de production aquacole.** La production s'est orientée sur une espèce principale : l'ombrine, essentiellement destinée à l'export. En 2011, les productions aquacoles mahoraises représentaient 60% de la production totale des départements français d'outre-mer.

Le secteur de l'aquaculture est structuré autour de 3 acteurs principaux :

- **L'Association pour le développement de l'aquaculture à Mayotte (AQUAMAY)** : créée en 1998, cette structure dispose des missions suivantes :
  - l'approvisionnement en alevins des entreprises grâce à son écloserie-nurserie, à prix coûtant pour permettre le démarrage et développement de la filière
  - l'accompagnement des producteurs de la PEA
  - l'importation des aliments pour poisson des producteurs de la PEA
  - la recherche pour diversifier la production.

AQUAMAY reçoit des financements du CG de Mayotte mais également de l'Etat pour soutenir le développement de l'aquaculture. Elle emploie 5 salariés pour mener à bien ses missions.

- **Mayotte Aqua-Mater** : principale entreprise privée de grossissement de poissons en cages en mer. La capacité actuelle de production est de 300 tonnes. C'est la seule entreprise exportatrice. Elle emploie 7 salariés en 2014.
- **La Pépinière d'entreprises aquacoles (PEA)** : les artisans éleveurs de la PEA, dont les sites d'élevage sont concentrés sur la baie d'Hajangua, commercialisent environ 30<sup>176</sup> tonnes de poisson par an, soit un peu plus d'un quart de la production en 2013. Leurs productions sont principalement à destination du marché local. Le poisson produit est vendu directement au consommateur ou dans les hypermarchés locaux et auprès des restaurateurs de l'île (via la COPEMAY).

Le BSMA est aussi un acteur structurant, c'est le principal acteur de la formation dans ce secteur.

**Le Schéma régional de développement de l'aquaculture marine** est en cours de validation par le Conseil Général. Ce document structurant est attendu avec impatience par les acteurs du secteur car il devrait fixer les orientations pour le développement de l'aquaculture pour les prochaines années et proposer des sites aquacoles potentiellement propices pour de nouvelles installations, une première analyse de la capacité de charge devrait être aussi être réalisée.

Le lagon présente encore un important potentiel de développement à exploiter en termes de productions aquacoles et en nombre d'espèce.

## 2.8.2 Des secteurs en mutation, avec l'ambition de construire progressivement de véritables filières économiques

### La pêche : un secteur en voie de modernisation et de professionnalisation

Si l'entrée dans l'Union européenne apporte beaucoup de nouvelles « contraintes » pour le secteur de la pêche : la rupésation de Mayotte implique en effet l'application de la PCP (Politique commune de la pêche) dans les eaux de Mayotte, elle apporte d'un autre côté des opportunités de développement au secteur grâce à des outils financiers comme le FEAMP.

La départementalisation et l'accès de Mayotte au statut de RUP en janvier 2014 ont enclenché une dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur de la pêche :

- **En termes de modernisation et de développement de la flotte :**
  - Depuis 2012, un arrêté préfectoral oblige les pêcheurs, dont la pêche est destinée à la vente, à détenir une carte professionnelle. Selon l'Unité territoriale de Mayotte de la Direction de la mer Sud océan Indien, 233 cartes ont été délivrées ou sont en cours de délivrance.

<sup>176</sup> Ibid.

- Un travail de mise aux normes des barques est actuellement en cours pour permettre l'immatriculation de la flotte mahoraise au fichier de la flotte nationale. Pour renouveler la flottille de pêche, l'achat de nouvelles embarcations conformes à la réglementation est subventionné à 80% dans le cadre du 13e CPER 2008-2013.

▪ **En termes de professionnalisation et de structuration :**

- Un programme de réhabilitation des COVIPEM est actuellement en cours dans l'objectif de renforcer leur action et d'améliorer les conditions de débarquement et de distribution.
- Dans l'effort de structuration constant et pour des raisons d'hygiène, il est prévu que les points de débarquements de pêche soient aménagés. De façon similaire, à l'instar de la nouvelle poissonnerie créée en 2008 et de la halle des pêcheurs ouverte en novembre 2010 (à M'Tsapéré), d'autres infrastructures dédiées à la vente vont probablement être prévues.
- Jusqu'à présent, la CAPAM assure le rôle de représentation de la pêche. Les pêcheurs ont la volonté de créer un Comité Régional de Pêche et d'Aquaculture afin de donner plus de poids à leurs réflexions et projets. Ils souhaitent aussi être représentés au sein de la Commission Océan Indien.

La professionnalisation du secteur est en marche (amélioration des outils de travail, modernisation de la flottille), mais elle demande à être accompagnée et soutenue par :

- **la définition d'une stratégie de développement pour la pêche**, définissant les capacités de développement et les priorités d'investissement (enjeux soulevés par le SRDEFM 2010),
- **le développement de structures intermédiaires susceptibles d'accompagner les porteurs de projets** (par exemple le renforcement des capacités et du rôle des COVIPEM) et la création d'un Comité régional des pêches.

## Une ambition de structurer une véritable filière aquicole et de faire de l'aquaculture un secteur économique créateur d'emplois et de richesses

▪ **Mayotte Aqua-mater projette à long terme atteindre une production de 1500 tonnes/an**

Mayotte Aqua-mater souhaite augmenter de manière progressive dans les prochaines années sa capacité de production pour être en mesure de répondre à une demande grandissante et décrocher de nouveaux marchés identifiés en Europe.

Sa stratégie de développement vise à court terme, l'utilisation de 100% de la capacité de production de l'entreprise, soit la production de 300 tonnes/an et à plus long terme, la société projette la production de 1500 tonnes. Une étude de faisabilité d'une production de 1500 tonnes/an, financée à 80% par l'État a été réalisée en 2012. L'objectif affiché de 1500 tonnes correspond à la « masse critique » à atteindre pour rentabiliser l'export de poisson frais par voie aérienne.

Des travaux d'investissement sont actuellement en cours : achats de nouveaux bateaux, filets de cages, camion, ainsi que l'achat d'un logiciel pour une meilleure efficacité du suivi d'élevage, gage de maîtrise des coûts résultant de la production.

A terme, selon l'entreprise, la production de 1500 tonnes/an pourrait **générer 100 emplois directs**.

La société milite pour la création d'une ligne d'avion cargo, dont sa rentabilité serait atteinte par un chargement de 30 tonnes par semaine, sur au moins un des trajets aller/ retour.

▪ **Un projet de pôle d'excellence marine**

Situé à Hajangoua, le projet de pôle d'excellence marine a pour objectif de doter Mayotte d'un laboratoire d'analyses et de recherche et d'accueillir des agents de l'Ifremer. Le pôle serait composé :

- D'un centre de recherche en zootechnie aquicole pour l'association Aquamay et IFREMER, composé de laboratoires, salles d'élevage et de locaux techniques
- D'une « Maison du Parc » pour le Parc naturel marin de Mayotte, comprenant des locaux administratifs et techniques

- D'installations mutualisées pour les deux structures : laboratoires, ponton équipé d'accès à la mer, etc.

Les aquaculteurs voient en ce pôle d'excellence une opportunité pour l'aquaculture à Mayotte de travailler à la diversification des espèces élevées et/ou de travailler au développement d'une espèce endémique, ce qui représente un enjeu de taille pour le développement de l'aquaculture.

L'investissement dans de telles infrastructures permettrait aussi de sécuriser la filière notamment sur la phase de production d'alevins, technique et à enjeu pour la filière.

Enfin, l'objectif est de maintenir un niveau de ressource halieutique permettant une activité de pêche rentable, en veillant à préserver les écosystèmes où grandissent et se développent les stocks pour le développement d'une pêche durable.

- **Une volonté partagée des aquaculteurs et pêcheurs de développer la filière en allant jusqu'à la transformation et la valorisation des produits de la mer à Mayotte**

Selon le bilan établi pour les EGOM, les systèmes de production traditionnels permettent de couvrir environ **40% des besoins alimentaires globaux de la population**. L'agriculture et la pêche mahoraises ont donc aujourd'hui une double fonction :

- économique : la valeur de cette production locale est estimée à environ 67 millions d'euros par an ;
- sociale : les risques d'insécurité alimentaire liés à la variation des prix à l'import sont fortement atténués et la participation de plus d'un tiers de la population à l'activité agricole et de pêche est un gage de cohésion sociale.

Les aquaculteurs (présents sur la PEA) et les pêcheurs identifient des opportunités de développement liés à la demande du marché local :

- le volume des importations de produits de la mer est élevé, alors que Mayotte aurait la capacité de produire davantage pour satisfaire la population mahoraise : la pêche a un rôle important à jouer pour fournir des ressources alimentaires protéiques à bas prix à la population et garantir la santé du consommateur. L'enjeu est d'autant plus fort que le pouvoir d'achat de la population de l'île est nettement plus faible que dans les autres DOM
- de plus, aucune transformation et valorisation des produits de la mer n'est faite à ce jour.

Aussi, ils attendent d'être soutenus dans le développement de leur activité et leurs projets : notamment l'installation d'une usine composée d'un atelier de découpe, d'un atelier de fumage, de congélateurs, chambres froides, etc. Cela, afin de transformer et valoriser les produits de la mer et d'apporter une valeur ajoutée à la production (proposer du poisson fumé, valorisation des produits parfumés aux épices locales, etc.).

## 2.8.3 Des métiers en manque d'attractivité, pourtant variés et porteurs notamment dans l'aquaculture

### Les métiers de la pêche à Mayotte : des métiers peu attractifs et en évolution, nécessitant des besoins d'accompagnement et de formation

Le métier de pêcheur souffre d'une mauvaise image à Mayotte. Les mahorais ne souhaitent pas occuper ces emplois, en raison du faible salaire d'une part et des conditions de travail difficile d'autre part.

Une grande partie des marins sont d'origine anjouanaise avec ou sans titre de séjour.

Il s'avère que certaines personnes ayant une formation maritime préfèrent s'orienter vers d'autres débouchés que la pêche et les palangriers font part de leurs difficultés à recruter.

Des actions de communication et de valorisation sont menées par certains acteurs du secteur et acteurs de l'emploi pour changer l'image de ce métier et doivent se renforcer (la Mission locale notamment essaie de sensibiliser et informer les jeunes sur les métiers de la mer).

Par ailleurs, la profession doit s'adapter à des évolutions importantes et des besoins de formation émergent, en

lien avec :

- des exigences réglementaires qui se renforcent avec de nouvelles normes concernant l'ensemble de la filière (navires, points de débarquement, conditions de sécurité et d'hygiène...)
- le développement de la filière et des techniques de pêche qui peuvent passer par une formation adaptée au besoin des équipages de chaque flottille.

### **L'aquaculture : un secteur qui nécessite la combinaison de compétences variées, qui va être confronté à des enjeux forts en termes de formation de niveau supérieur pour permettre son développement**

- Des structures aquacoles qui fonctionnent aujourd'hui en grande partie grâce aux formations dispensées par le BSMA et à l'expérience de leurs salariés
- L'aquaculture recouvre différents domaines d'intervention : l'alimentaire, le transport, le milieu sous-marin, le volet administratif, l'hygiène-agroalimentaire.
- Le panel de métiers est assez large, les métiers/compétences nécessaires sont les suivants :
  - Plongeur (classe 1B – équivalence classe 2B)
  - Ouvrier aquacole
  - Conducteur de bateau
  - Conducteur transport routier
  - Maitrise d'hygiène alimentaire
  - Commercial
  - Technicien aquacole
  - Directeur d'exploitation.
- Les salariés de Mayotte Aqua-mater sont tous issus du BSMA. Aussi, l'entreprise ne déclare pas avoir eu d'importants problèmes de recrutement jusqu'à maintenant sur le poste d'ouvrier aquacole, grâce à la présence du BSMA et aux formations dispensées. Les entrepreneurs sont satisfaits de l'offre proposée par le BSMA car ils dispensent des formations « de base », mais nécessaires à l'activité aquacole :
  - Le BSMA présente l'avantage de former sur les différentes facettes du métier d'ouvrier aquacole et d'amener les jeunes à un certain niveau de polyvalence attendu sur une exploitation aquacole.
  - le BSMA est le seul acteur à Mayotte à former sur au métier d'ouvrier aquacole et à donner des qualifications pour la conduite d'engins de transport.

Les employeurs peuvent par ailleurs mobiliser:

- Un organisme formateur agréé INPP pour les diplômes nécessaires aux plongeurs,
- L'École d'apprentissage maritime de Mayotte pour des formations conduite de bateau.
- Par contre, les acteurs de l'aquaculture regrettent l'absence de formation au poste de technicien aquacole.
- Mais, le développement économique de ce secteur ne pourra avoir lieu sans le développement de nouvelles compétences à Mayotte

#### **Le cas de la société Mayotte Aqua-Mater :**

La société Mayotte Aqua-Mater identifie un certain nombre de compétences dont elle aura besoin à court-moyen terme, sur des profils cadres, relatifs à :

- la gestion des ressources humaines,

- les fonctions administratives, comptabilité, juridique,
- au processus et normes qualité,
- la sécurité.

Les besoins seront importants au niveau de l'encadrement du personnel. Actuellement, l'entreprise aurait déjà besoin de deux salariés supplémentaires pour assurer un bon management des équipes et optimiser leurs temps de travail. Le nombre d'ouvriers aquacoles allant augmenter, ce besoin va se renforcer

#### Le cas de l'association Aquamay :

Actuellement, Aquamay est entre autres, en charge de la recherche aquacole à Mayotte, mais l'association déclare ne pas disposer des moyens nécessaires pour assurer de manière satisfaisante cette fonction.

Elle regrette le manque de certaines compétences au sein d'AQUAMAY :

- sur des postes de techniciens avec des capacités à encadrer / manager
- sur la fonction R&D : pour la gestion génétique (profil ingénieur et développement)
- sur la fonction responsable de production.

### Des enjeux forts en termes de formation

#### ■ En amont : renforcer l'attractivité du secteur

Les métiers de la mer souffrent d'une faible attractivité, peu de jeunes s'orientent vers cette activité. Un travail est à faire sur l'image et la perception de ces métiers. Certains aquaculteurs reconnaissent que : « *culturellement, l'aquaculture n'existe pas à Mayotte* », mais que la réussite de certains aquaculteurs pourrait avoir un effet « boule de neige » et susciter des vocations.

#### ■ Permettre l'entrée en formation et la montée en compétences des salariés en poste

Face au besoin de mettre en place des postes d'encadrement, Mayotte Aqua-Mater a souhaité faire évoluer en interne des salariés présents au sein de la structure depuis plus de 10 ans sur des postes d'ouvriers aquacoles. Le recrutement sur des postes d'encadrement étant jugé très difficile voire impossible à Mayotte.

Mais, la société se retrouve confrontée à un réel problème car si les salariés disposent d'un niveau de technicité sur leur métier satisfaisant, il s'agit de salariés qui ne disposent pas de diplôme et qui ne maîtrisent pas forcément les savoirs de base, ce qui représente un obstacle réel à leur mise en formation (face au risque fort d'échec de la formation, demande de formation non acceptée).

L'entreprise s'est rapprochée de Mille et une lettres pour envisager une mise à niveau de ses salariés.

Toutefois, ce problème risque d'être de plus en plus bloquant dans la mesure où les salariés vont être amenés à se former en lien notamment avec les mises aux normes et processus qualité à engager.

Aussi, il paraît important que l'offre de formation à Mayotte soit enrichie d'un module de « remise à niveau », avant l'entrée en formation de salariés disposant de compétences liés à leur expérience (mais non reconnu) mais ne maîtrisant pas les savoirs de base.

## 2.8.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces –Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Richesses naturelles du lagon et de la mer</li> <li>▶ Maillage territorial des COVIPEM</li> <li>▶ Présence de l'école d'apprentissage maritime et du centre de formation BSMA</li> <li>▶ Potentiel de production aquacole du lagon</li> <li>▶ Création d'un Parc Naturel Marin (PNM) disposant d'un plan de gestion (développement raisonné avec système d'information halieutique)</li> <li>▶ Produits issus de l'aquaculture de grande qualité : lié à la qualité de l'environnement (site protégé des vents, température de l'eau élevé et stable) et des conditions d'élevage (aliments de qualité à haute teneur en protéines d'origine marine, faible densité d'élevage)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Absence de document stratégique pour la pêche</li> <li>▶ Faible attractivité des métiers de la mer</li> <li>▶ Faible structuration de l'organisation de la filière pêche : pas de comités régionaux des pêches, faible niveau de professionnalisation des COVIPEM</li> <li>▶ Filière pêche peu structurée et peu contrôlée : peu d'infrastructures dédiées à la pêche</li> <li>▶ Faible formation initiale des pêcheurs et des aquaculteurs</li> <li>▶ Absence de services liés aux activités maritimes (station de carburant, ateliers de réparation)</li> <li>▶ Faible encadrement des entrepreneurs de la pépinière aquacole (bonnes pratiques, gestion des stocks, suivi des élevages, etc.)</li> <li>▶ Pas d'outil de valorisation et de promotion des productions locales</li> <li>▶ Surcoûts dus à l'isolement géographique de Mayotte (aliments pour poisson et coût du fret aérien des exportations, équipements...)</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Surexploitation des stocks/ressources halieutiques (notamment par les pêcheries européennes, des pays tiers ou illicites)</li> <li>▶ Le coût du fret freine la compétitivité des produits exportés de Mayotte face à la concurrence</li> <li>▶ Des entreprises qui doivent investir pour se mettre aux normes et être plus compétitives : système de nourrissage automatique, logiciel de suivi d'élevage, etc. =&gt; risque liés à leur capacité d'investissement et solidité bilancielle.</li> <li>▶ Besoin de sécurisation de la « filière aliment »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Projet de pôle d'excellence marine</li> <li>▶ Projets de planification et de structuration de la filière pêche</li> <li>▶ Projets d'investissement et d'aménagement pour la pêche</li> <li>▶ Potentiel du marché local en aquaculture</li> <li>▶ Potentiel de production aquacole du lagon</li> <li>▶ Démarche de professionnalisation de la filière pêche et aquacole</li> <li>▶ Maillage territorial des COVIPEM</li> <li>▶ Développer l'aquaculture en diversifiant les espèces en travaillant au développement d'une espèce endémique (aujourd'hui aquaculture 100% ombrine)</li> <li>▶ Mise en place progressive des différents maillons de la chaîne : atelier de transformation, IFREMER</li> <li>▶ Création d'un Groupement d'intérêt Économique dans le but d'accompagner les aquaculteurs à développer leur activité et améliorer leurs résultats (besoin fort de professionnalisation).</li> </ul>

## 2.9 SECTEUR SANITAIRE ET MEDICO-SOCIAL

### 2.9.1 Un système de santé encore sous-calibré

Le secteur sanitaire et médico-social englobe toutes les activités de prévention, d'offre de soins et l'accompagnement médico-social<sup>177</sup>.

Différentes prestations sont ainsi mises en œuvre par l'État, les collectivités, les établissements publics, les associations et les institutions médico-sociales dans le cadre de politiques publiques de santé. En outre, le secteur sanitaire regroupe les activités marchandes (pharmacies, opticiens, laboratoires de recherche et pharmaceutiques, construction de matériel médico-chirurgical et orthopédique, l'activité des mutuelles et assurances relatives à la santé...) encore peu présentes sur l'île de Mayotte.

#### Encadré 12 – Chiffres clefs

##### Poids économique

- ▶ En 2005, le secteur des services aux particuliers, santé, éducation, action sociale représentait 6,2% de la valeur ajoutée totale à Mayotte à cette date (INSEE)<sup>178</sup>.
- ▶ De plus, l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale concentre près de 54% du total des actifs occupés à Mayotte en 2012 (INSEE).
- ▶ Cette même année, les acteurs de la santé humaine et de l'action sociale de Mayotte déclarent 251 projets<sup>179</sup> de recrutement.

##### Couverture médicale

- ▶ En terme de couverture médicale, l'ARS comptabilise au 1er janvier 2013 177 médecins (dont 103 médecins généralistes), 639 infirmières et 148 sages-femmes<sup>180</sup>. L'offre de soins repose ainsi sur un ratio de 88 médecins pour 100 000 habitants, en quasi-totalité à l'hôpital, soit quatre fois moins que la moyenne nationale.<sup>181</sup>
- ▶ Par ailleurs, 24 infirmiers, 15 aides-soignants et 2 auxiliaires de puériculture ont été diplômés à l'IFSI Mayotte en 2013.

<sup>177</sup> L'article L. 116-1 du Code de l'action sociale et des familles donne une définition de l'action sociale et médico-sociale : « promouvoir [...] l'autonomie et la protection des personnes », « prévenir les exclusions ».

<sup>178</sup> Il convient d'adopter des précautions méthodologiques pour l'analyse de ces données, dans la mesure où l'enquête fût réalisée sur l'activité des plus grandes entreprises mahoraises entre 2004 et 2005, soit un panel d'étude constitué des entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse ou a dépassé au moins une fois 150 000 euros depuis 1995 (555 entités en 2005).

<sup>179</sup> Enquête Besoins en main-d'œuvre en 2014, Pôle emploi.

<sup>180</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>181</sup> Rapport "La Santé dans les Outre-mer, une responsabilité de la République – Cour des Comptes, juin 2014

## Encadré 2 – Organisation du secteur sanitaire et médico-social à Mayotte

### Le système de santé repose sur quatre entités complémentaires :

- Le Centre Hospitalier de Mayotte (CHM), établissement public situé à Mamoudzou, regroupe l'essentiel du plateau technique et assure les consultations spécialisées, hospitalisations, actes chirurgicaux et accouchements de l'île. Il est le principal employeur de personnels de santé.
- Un réseau de treize dispensaires médico-sociaux assurant des soins primaires de proximité et actions de prévention
- Des hôpitaux intercommunaux de niveau intermédiaire, assurant une permanence médicale pour traiter les premières urgences, fournissant des consultations avancées de médecine générale et spécialisée, disposant d'une « maison de naissances ».
- Le secteur privé libéral, encore très limité concentré sur Mamoudzou et Petite-Terre.

En termes de répartition des compétences, le CHM exerce aujourd'hui la responsabilité de l'activité de soins dans presque tout le secteur public (maternités rurales et dispensaires ruraux). Depuis 2009, il a pris en charge, pour le compte de l'Etat, les actions de prévention en matière de tuberculose, MST/IST, lèpre, ainsi que l'organisation des vaccinations.

Dans le cadre de la séparation des compétences entre l'Etat et la Collectivité, une Direction de la solidarité et du développement social (DSDS) a été créée en avril 2005 au sein du **Conseil général, qui a en charge le service de la protection maternelle et infantile -PMI-** (suivi des grossesses, contraception, consultations IVG, surveillance médicale des enfants de moins de six ans et contrôle des établissements d'accueil d'enfants) **et le Conseil et orientation familiale -COFAMIL-** (éducation sur la planification familiale).

**L'agence régionale de santé (ARS) Océan Indien La Réunion-Mayotte** a été inaugurée à Mamoudzou le 14 avril 2010. Elle intègre la Direction des affaires sanitaires et sociales (DASS) ainsi que plusieurs autres services de l'Etat. L'ARS met en œuvre le projet régional de santé au travers notamment d'un plan stratégique de santé adopté en 2012<sup>182</sup>. Elle organise la prévention (avec l'appui de l'IREPS et des 4 réseaux de santé<sup>183</sup>), les soins et la prise en charge médico-sociale sur le territoire mahorais.

Enfin, le développement des associations a coïncidé avec **l'instauration d'une politique médico-sociale à Mayotte**<sup>184</sup> : application des textes législatifs liés au handicap, mise en place d'un cadre légal et financier permettant d'assurer la reconnaissance et la mise en œuvre de leurs services et établissements.

## Mayotte présente des besoins médicaux et médico-sociaux préoccupants...

### La gravité de la situation sanitaire de Mayotte a été mise en lumière par de nombreux rapports<sup>185</sup>.

- Si des progrès ont été constatés, notamment avec la nette réduction du paludisme et de la lèpre au cours des dernières décennies, l'espérance de vie (74 ans) reste inférieure à celle de la Réunion (77 ans) et de la métropole (81 ans). **Les taux de mortalité maternelle et infantile sont élevés** (respectivement,

<sup>182</sup> Elle a élaboré en 2011 un projet régional de santé qui définit les priorités, les objectifs et les actions de santé qui devront être conduits à La Réunion et à Mayotte pour les cinq prochaines années (2012-2016). Ce projet, validé en juin 2012, se compose d'un Plan stratégique de santé (PSS), de trois schémas d'organisation (prévention, soins et médico-sociale) et de programmes d'actions.

<sup>183</sup> Quatre réseaux de santé créés en 2009 coordonnant les interventions de professionnels de santé sur différentes thématiques :

Dépistage de santé : REDECA

Grossesses précoces, périnatalité : REPEMA

Diabète : REDIABILAN

VIH et IST : réseau Ville-Hôpital (REVIST)

<sup>184</sup> Principales évolutions statutaires et obligations afférentes au secteur :

2010 : Introduction de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et de l'allocation pour adulte handicapé (décret n° 2010-1400), et adaptation des dispositions réglementaires du code de la santé publique (décrets n° 2010-765 et n° 2010-345).

2012 : extension du Code de l'action sociale et des familles à Mayotte depuis l'ordonnance 2012-785 du 31 mai 2012.

<sup>185</sup> Rapport "La Santé dans les Outre-mer, une responsabilité de la République – Cour des Comptes, juin 2014

50,0 et 13,5 ‰ en 2007) et supérieurs à ceux observés en Métropole (respectivement, 7,6 et 3,6 ‰).<sup>186</sup>

- **Les habitants de Mayotte sont exposés à de nombreux risques sanitaires.** Ces risques immanents au territoire et au climat sont aggravés par la sous dotation de l'île en services publics et infrastructures (eau potable, collecte des ordures). A ce jour, la population mahoraise souffre encore d'une forte précarité reflétée par l'habitat : deux résidences principales sur trois sont encore dépourvues de confort de base.
- Du fait de la croissance des flux de population clandestine, on estime à près de 3000 les enfants exposés aux risques sanitaires d'une vie dans la rue, sans domicile fixe. Plus globalement, une population étrangère de 60 000 à 80 000 personnes **ne bénéficie pas d'affiliation à la caisse de sécurité sociale** (basée sur la résidence) et ainsi d'une couverture sociale Mayotte, selon le ministère des outre-mer. Le risque sanitaire de propagation d'épidémie ou de maladie est devenu majeur, aggravé par les conditions de vie précaires et le manque de ressources nécessaires.<sup>187</sup>

#### Les besoins de prise en charge sanitaire et médico-sociale sont croissants à Mayotte.

- Ceci s'explique en partie par la forte immigration en provenance des Comores et le taux de natalité élevé. En 2012, l'indice de fécondité était de 4,1 enfants par femme<sup>188</sup>. Mayotte est le département où la population est la plus jeune.
- De plus, la mutation de la société mahoraise, **l'évolution des modes de vie** (dissolution progressive de certaines solidarités telles que la prise en charge des personnes handicapées et âgées par la famille, évolution des comportements vis-à-vis des soins et de la santé), ainsi que le **renforcement de politiques de santé publique** (création de l'ARS, subvention d'associations œuvrant pour l'autonomie de ces publics) portent à **l'augmentation de la demande de soins et services à la personne**, avec des retombées directes sur le système médico-social mahorais.

#### ...Dans un contexte d'insuffisance de son système de soins et de services médico-sociaux, avec un déficit marqué dans certaines spécialités, non compensée par une offre libérale peu développée<sup>189</sup>.

**Le système de santé mahorais est en proie à une situation financière alarmante.** La prise en charge de patients insolubles pèsent sur les comptes du centre hospitalier de Mamoudzou,<sup>190</sup> subissant un déficit croissant, à hauteur de 2,6M€<sup>191</sup> en 2012, et 1,7 M€ prévus pour 2013.

- Dans ce contexte, bien que l'ARS et le centre hospitalier améliorent patiemment l'offre de soins, celle-ci reste nettement sous-calibrée :
- En termes de lits et de places :
  - Mayotte dispose d'un taux d'équipement en lits et place en médecine de 0,7 pour 1000 habitants, contre 1,7 à la Réunion<sup>192</sup> (359 places en court séjour, dont 146 en gynécologie-obstétrique et 12 places en psychiatrie en 2013). Aucun soin de suite ou de réadaptation n'existe sur l'île.
  - D'après la Cour des comptes, le ministère des affaires sociales et de la santé n'a financé à ce jour que 371 lits, ne permettant pas d'atteindre l'objectif de 500 lits fixés en 2010.
  - En 2012, aucun établissement public ou privé non lucratif ne proposait d'hébergement permanent ou temporaire pour les personnes âgées, et services de soins infirmiers à domicile. Seulement un établissement pouvait héberger des adultes handicapés, et l'île comptait 227 places en

<sup>186</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>187</sup> Rapport "La Santé dans les Outre-mer, une responsabilité de la République – Cour des Comptes, juin 2014

<sup>188</sup> INSEE première – n° 1488 – Février, INSEE

<sup>189</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>190</sup> Sauf altération durable et grave de leur santé ou maladie transmissible, les patients insolubles doivent verser une provision à la caisse de sécurité sociale, sans aide compensatoire de l'Etat depuis 2013. Le centre hospitalier est contraint d'assumer des dépenses dans le cadre de leur prise en charge, pesant alors sur son équilibre financier global. (Rapport "La Santé dans les Outre-mer, une responsabilité de la République – Cour des Comptes, juin 2014)

<sup>191</sup> Ibid.

<sup>192</sup> Source : DREES-ARS-CHM 2010 et 2011

établissements et services dédiés à l'enfance souffrant de handicap (1 IME, 1 ITEP, 1 établissement pour déficients sensoriels, 1 SESSAD).<sup>193</sup>

- **Mais aussi en termes de personnels qualifiés :**
  - En témoignent quelques chiffres significatifs<sup>194</sup> concernant la médecine : un ratio de 88 médecins pour 100 000 habitants, en quasi-totalité à l'hôpital; un ratio de moins de 15 médecins libéraux pour 100 000 habitants, chutant en 2013 et 2014; 17 communes ne disposent pas d'un médecin généraliste. Aussi, Mayotte est très mal dotée en offre de soins libérale. Près de 77,0 %<sup>195</sup> des professionnels de la santé travaillent dans le secteur public et plus de 80,0 %<sup>196</sup> des médecins exercent au CHM.
  - Plus qu'un déficit numérique, c'est la faible offre dans certaines spécialités qui handicape l'île. Par exemple, on recense peu de dentistes, sages-femmes, orthophonistes, orthoptistes, ophtalmologistes et médecins pédiatres...
  - Le territoire souffre d'un fort manque d'attractivité, entraînant un fort déficit (60% des effectifs au CHM d'après le syndicat des praticiens hospitaliers) et un *turn over* des praticiens et travailleurs sociaux venus de métropole. Associé au départ des professions libérales, cette désertification mène à une réponse médicale et médico-sociale d'urgence, sous-calibrée au regard des besoins existants. De plus, les remplaçants métropolitains ne peuvent fournir une offre de prévention et de soins continue, adaptée au contexte local (langue, alimentation, rythme de vie...). La formation de personnels locaux est un enjeu majeur pour l'île de Mayotte.

### **Pour autant, les établissements de santé et médico-sociaux représentent un secteur de poids dans l'économie locale, porteur en termes de développement local et de création d'emplois.**

Avec près de 54% du total des actifs occupés en 2012 (INSEE), l'administration publique, l'éducation, **la santé et l'action sociale sont des secteurs de poids sur le marché du travail local. Leurs perspectives de développement sont importantes, leur permettant d'émettre de nombreux projets de recrutement** (251 en 2014). Ainsi, l'enquête des besoins de main d'œuvre réalisée par Pôle Emploi en 2014 révèle que les services aux particuliers (principalement dans la santé humaine et action sociale) est un des trois principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois de Mayotte (4 projets de recrutement sur 10).

Ces projets sont portés dans **un contexte d'évolution récente des politiques publiques locales, nationales et européennes, favorable à la structuration du secteur sanitaire et médico-social.**

- Le développement des associations a coïncidé avec l'instauration d'une politique médico-sociale à Mayotte : l'application des textes législatifs liés au handicap et la mise en place d'un cadre légal a permis d'assurer une reconnaissance de leurs services et établissements. Le développement des politiques de soutien de l'ARS depuis 2010 en témoigne : les appels à projets pour structurer les établissements médico-sociaux ont favorisé l'agrément de centres d'action médico-sociale, SESSAD, instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques....
- L'adoption du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens le 25 avril 2014 par l'ARS et le CHM<sup>197</sup> prévoit d'élargir l'offre de spécialité -neurologie, pédopsychiatrie, psychiatrie, dermatologie, etc. – et projette également de poursuivre la structuration de la prise en charge des urgences avec la création d'un SAMU et l'accès en moins de 30 minutes à un service d'urgences.
- Enfin, le lancement de la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels d'investissement sera une importante fenêtre d'opportunité pour permettre aux établissements publics et privés du secteur de se développer. Ainsi, le PO FEDER-FSE prévoit de mobiliser le FEDER sur le financement d'un second hôpital et de centres médico-sociaux.

<sup>193</sup> Ibid.

<sup>194</sup> Rapport "La Santé dans les Outre-mer, une responsabilité de la République – Cour des Comptes, juin 2014

<sup>195</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>196</sup> Ibid.

<sup>197</sup> <http://www.ars.ocean-indien.sante.fr/Le-Centre-Hospitalier-de-Mayot.172126.0.html>

**Aussi bien du point de vue des investissements structurels qu'en termes de ressources humaines, le secteur sanitaire et médico-social tend à diversifier son offre de services à moyen terme (SESSAD, SAVS, accueil de jours, soins infirmiers à domicile...), ainsi qu'à mieux prendre en compte les dimensions de prévention et éducation à la santé (formation des éducateurs, agents PMI et de l'hôpital envisagées). De plus, le développement de la formation médicale à travers l'IFSI de Mayotte peut contribuer à améliorer et densifier l'offre de santé.**

**Le secteur est toutefois freiné par des moyens financiers encore insuffisants au vu des besoins de la population** (Cf. § sur la situation financière du système de soins mahorais)

La mise aux normes et la diversification des établissements médico-sociaux **nécessite des besoins matériels, professionnels**, financiers conséquents, ainsi qu'une évolution rapide pour accueillir un nombre croissant de bénéficiaires. A titre d'exemple, l'association TOIOUSSI dénombre 200 personnes en situation de handicap inscrites sur liste d'attente pour être pris en charge.

L'association Les Cocos fait aussi état d'une situation de saturation de l'accueil de personnes âgées sur le territoire de Petite Terre, alors que la demande augmente. Actuellement foyer occupationnel de jour, l'association souhaiterait, afin de répondre à l'évolution des besoins sociaux, se développer en augmentant sa capacité d'accueil de jour et diversifier son activité en ouvrant un accueil de jour et de nuit, mettant en place des chambres de soins palliatifs, et des lits d'accueil d'urgence. Au-delà des moyens financiers, cette association pense qu'il s'agira d'accompagner les structures associatives qui œuvrent dans le champ du sanitaire et médico-social à se professionnaliser pour être en capacité de porter des projets de qualité en lien avec la mise en place du droit commun et l'arrivée des fonds européens.

## 2.9.2 Une structuration et un développement du secteur à courte échéance

Les établissements sanitaires et médico-sociaux rencontrés évoquent des projets de développement et d'investissement à courte échéance, avec le double objectif de doter l'île de services complémentaires et de mailler le territoire (notamment dans les zones rurales, où l'accessibilité aux soins est problématique pour la population).

- Les acteurs publics précités jouent un rôle primordial dans la mise en œuvre de ces projets (soutien à l'investissement et au fonctionnement, expérimentation de dispositifs...). Toutefois, la majorité des services médico-sociaux en devenir sont portés par de nombreux acteurs privés non lucratifs, au fort développement<sup>198</sup>.

Les projets phares identifiés au cours de notre étude concernent :

- **l'élargissement de l'offre de services du CHM à Mamoudzou** (création du SAMU 976, renforcement du service maternité<sup>199</sup>, mais aussi besoin de 50 lits de soins de suite et rééducation fonctionnelle) et sur Petite Terre (projet de construction d'un centre hospitalier d'ici 2018, avec création d'un service de rééducation). A cela s'ajoute la volonté de développer et diversifier les services médicaux (psychiatrie, maternité, pédiatrie, traumatologie...).
- La complémentarité des prises en charges médico-sociales au sein d'associations partenaires sur le territoire (ex : SESSAD, CAM, ESAT, EPHAD, hospitalisation à domicile...)
- Plusieurs associations ont mis en place une **instance de concertation mensuelle** entre professionnels de l'action sociale (réunissant notamment Médecins du monde, Croix Rouge, CARITAS Secours catholique, TAMA, Toioussi, CIMADE, ADSM, Enfance et exclusion, Solidarité Mayotte, ACFAV, CEMEA, village Dewa, ligue de l'enseignement, AGEFAC...) pour mieux se connaître et coordonner leurs actions.
- Les structures impliquées dans des projets de développement de leurs services mettent en avant la **nécessité de disposer de personnel qualifié afin d'être conformes aux exigences des agréments de l'ARS**. Aussi, elles investissent dans la formation de leurs personnels en poste (cadres notamment) et sont favorables à la formation des professionnels localement pour accompagner la mise en place de ces services. La mise en place d'un diplôme d'Etat d'infirmier puériculteur à l'IFSI en 2016 de Mayotte est

<sup>198</sup> L'étude *Secteur Social et Médico-social à Mayotte* réalisée par Pollen en 2013 liste leurs actions.

<sup>199</sup> [http://www.ars.ocean-indien.sante.fr/fileadmin/OceanIndien/Internet/Actualites/visite\\_CHM/Dossier\\_Presse\\_Visite\\_ministre\\_CHM.pdf](http://www.ars.ocean-indien.sante.fr/fileadmin/OceanIndien/Internet/Actualites/visite_CHM/Dossier_Presse_Visite_ministre_CHM.pdf)

un premier pas en ce sens.

Les structures du secteur émettent néanmoins des conditions au bon développement de leurs activités :

- Le besoin de **mutualiser le plateau technique** entre libéraux et praticiens hospitaliers, et d'intensifier leur coopération pour accompagner la construction de nouveaux centres médicaux sur l'île.
- La nécessité de **sécuriser financièrement les expérimentations** de services médico-sociaux par des conventions pluriannuelles.
- L'urgence de proposer un **cadre de travail attractif aux professionnels médico-sociaux** métropolitains pour favoriser leur venue à Mayotte. La mise en place d'une convention collective entre les IME de Mayotte pour les travailleurs sociaux est une des pistes envisagées par les structures rencontrées.

### 2.9.3 L'exigence de former et d'attirer du personnel qualifié pour pallier le déficit actuel

Tableau 7 Principaux métiers et besoins en main d'œuvre exprimés<sup>200</sup>

Principaux types de métiers exercés		Qualification/certification requise	Besoins importants en main d'œuvre <sup>201</sup>	Difficulté à recruter <sup>202</sup>
Personnels soignants et paramédicaux	Médecins généralistes et spécialistes	Doctorat en médecine	X	X
	Sages-femmes	Master	X	X
	Cadres de santé	Diplôme d'Etat	X	X
	Infirmiers	Diplôme d'Etat		
	Aides-soignants	Diplôme d'Etat		
	Agents de services hospitaliers	Aucune		
	Psychologues	Master		
	Diététiciens	BTS ou DUT		X
	Orthophonistes	Certificat de capacité		X
	Ergothérapeutes	Diplôme d'Etat		X
	Psychomotriciens	Diplôme d'Etat		X
Aides médico-psychologiques	Diplôme d'Etat		X	
Personnels médico-sociaux	Educateurs spécialisés	Diplôme d'Etat	X	X
	Techniciens de l'intervention sociale et familiale	Diplôme d'Etat	X	X
	Conseillers en économie sociale et familiale	Diplôme d'Etat		
	Assistants de service social	Diplôme d'Etat	X	X
	Moniteur-éducateur	Diplôme d'Etat	X	X
	Cadre, responsable d'unité d'intervention sociale	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité	X	X

<sup>200</sup> Sur la base des entretiens réalisés

<sup>201</sup> Exprimés sur la base des entretiens réalisés et de l'enquête BMO de Pôle Emploi en 2014 : <http://bmo.pole-emploi.org/>

<sup>202</sup> Ibid.

		d'intervention sociale (CAFERUIS)		
Autres	Animateurs de proximité/ chargés de prévention	Aucune (formation interne)		
	Secrétaires médicaux	Certification niveau IV		X

## Les acteurs du secteur Santé et médico-social mahorais rencontrent d'importantes difficultés de recrutement et de formation, nuisant à la mise en place de services de qualité

Un certain nombre de salariés du secteur privé non lucratif **dispose d'un savoir-faire pour exercer ses fonctions, mais pas de la qualification ou certification requise** dans le cadre d'établissements socio-médicaux agréés. Leur mise à niveau est problématique dans la mesure où la plupart des formations (notamment concernant les travailleurs sociaux) n'est pas disponible sur l'île. Du même fait, les employeurs évoquent globalement **des difficultés notables à recruter des professionnels diplômés localement**, mais aussi en provenance de métropole du fait du manque d'attractivité de Mayotte.

**Le recrutement de professionnels et d'encadrants locaux est un enjeu pour le secteur**, pour une bonne prise en charge des usagers du fait de la proximité culturelle et linguistique. La tâche s'avère toutefois complexe, tenu du faible niveau scolaire des jeunes actifs compliquant leur accès aux filières de qualification, et de l'absence d'un grand nombre de formations sur l'île et plus globalement dans l'océan Indien. Pôle Emploi estime qu'en 2014, 55% des employeurs estiment avoir des difficultés à recruter les professionnels de leur secteur, en particulier dans les métiers de la santé<sup>203</sup>.

Les métiers précités sont essentiels au bon fonctionnement de ces établissements (ex : ergothérapeutes, psychomotriciens, éducateurs spécialisés...). C'est pourquoi les employeurs pallient en partie ce manque de personnel en **mutualisant les emplois** (ex : mise à disposition d'un orthophoniste entre plusieurs associations). Néanmoins, leurs interventions sont actuellement **insuffisantes** pour faire face aux besoins croissants des structures, dont **la masse salariale peut doubler dans les deux prochaines années**. Certains postes sont aujourd'hui vacants ou subissent un important *turn over*.

Le **recrutement** au sein des structures rencontrées se fait principalement par le biais de **candidatures spontanées**, de **publications d'annonces sur les sites nationaux spécialisés** (santé, action sociale), réseaux associatifs ou par le biais de Pôle Emploi.

En termes de formation, l'**IFSI** apporte des réponses au territoire concernant les métiers d'infirmiers, aides-soignants et auxiliaires de puériculture. Toutefois, une majorité de structures estime nécessaire la mise en place d'un **Institut régional du Travail Social à Mayotte**.

- En attendant, les associations travaillant sur le champ médico-social prennent en main la formation de cadres locaux, en s'appuyant sur les centres de formation métropolitains. Par exemple, en 2013, l'IFTS de Toulon -Ollioules a accueilli 11 stagiaires mahorais issus de 5 associations, dans le cadre de la formation au Certificat d' Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsabilité d' Unité d' Intervention Sociale (C.A.F.E.R.U.I.S). La formation a été conçue sur mesure dans le cadre d'un appel à projets d'OPCALIA Mayotte.
- Concernant la formation de médecins locaux, plusieurs structures évoquent la possibilité de mettre en place une classe préparatoire post-bac **pour permettre aux jeunes bacheliers mahorais de réussir la PACES (première année commune des études de santé)**. De fait, elles constatent un **écart de niveau scolaire entre mahorais et métropolitain, réduisant les chances des étudiants mahorais d'accéder aux professions médicales**.

Enfin, les employeurs soulignent l'importance de **former des traducteurs pour mieux accompagner les praticiens et professionnels du secteur sanitaire et médico-social** dans la prise en charge des patients et usagers, en dépassant le simple interprétariat. De plus, les médiateurs pourraient être formés localement sur l'approche entre usagers et professionnels du secteur, dans une logique de meilleure prise en charge.

<sup>203</sup> <http://www.bmo.pole-emploi.org/?nav=secteur&gdSecteur=6&choixSousSecteur=QZ>

## 2.9.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS		FAIBLESSES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le CHM assure une bonne couverture territoriale et la prise en charge des soins par l'assurance maladie est de 100% et projette l'élargissement de son offre de services</li> <li>▶ Un développement d'un réseau de soins de proximité (22 PMI soutenus par le Conseil Général)</li> <li>▶ L'existence d'un Institut de Formation des Soins Infirmiers</li> <li>▶ Le renforcement de politiques de santé publique (création de l'ARS, mise en place de politiques de soutien à l'autonomie de des personnes âgées et handicapés)</li> <li>▶ L'émergence récente d'associations sur le handicap et la dépendance</li> <li>▶ La mise en place une instance de concertation mensuelle entre professionnels de l'action sociale du secteur associatif, pour coordonner leurs actions</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une évolution rapide des modes de vie et une croissance des besoins en inadéquation avec l'offre de services publics et privés</li> <li>▶ Une couverture géographique très inégale de l'offre de soins</li> <li>▶ L'absence de Services de Soins Infirmiers à Domicile et d'Etablissement d'Hébergement pour les Personnes Agées Dépendantes (EHPAD)</li> <li>▶ La faible capacité d'accueil des établissements en charge des adultes et enfants souffrant de handicap</li> <li>▶ 40% de la population n'est pas assurée socialement</li> <li>▶ Un fort manque d'attractivité du territoire entraînant un fort déficit ainsi qu'un turn over des praticiens et travailleurs sociaux venus de métropole</li> <li>▶ Le départ de nombreux libéraux, entraînant une désertification médicale et un système de santé sous-calibré au regard des besoins</li> <li>▶ La difficulté de recruter des personnels de santé mahorais pouvant prendre en compte la culture locale (langue, alimentation, rythme de vie...).</li> <li>▶ Des moyens financiers encore insuffisants pour les établissements médico-sociaux, au vu des besoins de la population.</li> </ul>	
MENACES		OPPORTUNITES	

- ▶ Une aggravation des disparités régionales et sociales et de la situation sanitaire de Mayotte
  - ▶ Un système de santé mahorais est en proie à une situation financière alarmante
  - ▶ Des expérimentations de services médico-sociaux non sécurisés par des conventions de financement pluriannuelles
  - ▶ Une disparition du secteur libéral du fait d'un manque d'attractivité de l'île pour les professionnels de santé
  - ▶ Des équipes insuffisamment qualifiées dans le secteur médico-social pour être conformes aux exigences d'agrèments de l'ARS
  - ▶ Une inégalité des chances d'accès aux études dédiées aux professions de santé pour les jeunes mahorais (taux d'échec important en PACES...)
  - ▶ Une insuffisance de la prise en compte du handicap
  - ▶ Un manque d'accompagnement des structures associatives médico-sociales à se professionnaliser pour être en capacité de porter des projets de qualité en lien avec la mise en place du droit commun et l'arrivée des fonds européens.
- ▶ Des perspectives de développement importantes dans le secteur : lancement de nombreux projets de recrutement
  - ▶ La tarification des services médico-sociaux depuis l'ordonnance du 22 décembre 2011
  - ▶ Un processus d'alignement progressif des prestations sociales avec la France métropolitaine
  - ▶ Une diversification de l'offre de services (Services des Soins Infirmiers à Domicile, Services de Soins à Domicile, Services d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile, Services d'Accompagnement à la Vie Sociale, accueils de jour...)
  - ▶ Une meilleure prévention des risques sanitaires et prise en compte de l'éducation à la santé (formation des éducateurs, agents PMI et de l'hôpital envisagées)
  - ▶ La création d'un IRTS pour renforcer la formation des travailleurs sociaux
  - ▶ Une fenêtre d'opportunités avec le lancement de la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels d'investissement pour permettre aux établissements publics et privés du secteur de se développer
  - ▶ Une coopération régionale pour réponse commune aux flux migratoires (éducation, santé.)
  - ▶ La mise en place des contrats locaux de santé

## 2.10 SERVICES AUX ENTREPRISES - ACTIVITES FINANCIERES ET IMMOBILIERES

Globalement le secteur des services aux entreprises se définit comme l'ensemble des services marchands dont l'utilisateur principal est une entreprise ou une collectivité (principalement une collectivité à Mayotte), même si les ménages peuvent également, et de façon minoritaire, utiliser ces mêmes services. Ce secteur a ici été rapproché de celui des activités financières et immobilières (ces activités concernent aussi bien les particuliers que les entreprises). La présente fiche traite distinctement :

- D'une part, les **activités financières et d'assurance, et les activités immobilières**;
- Et d'autre part le secteur des services aux entreprises stricto sensu, qui se subdivise en deux sous grands groupes : **les activités spécialisées et techniques<sup>204</sup> (conseil et assistance) et les activités administratives et de soutien**, plus directement opérationnelles<sup>205</sup>

Le tableau en annexe 5.3 détaille la répartition des établissements relevant du secteur des services aux entreprises entre les deux sous-secteurs identifiés.

### Encadré 13 – Chiffres clefs du secteur

- ▶ En 2012, le secteur des services marchands (hors transports, commerce, hôtellerie-restauration) concentre 11%<sup>206</sup> de l'emploi total, (contre 24,8% en France métropolitaine) ;
- ▶ En 2005, les « services aux entreprises » représentent 19,7% de la valeur ajoutée<sup>207</sup> des 555 plus grandes entreprises de Mayotte (second secteur contributeur après le commerce), les activités financières 7,6% ;
- ▶ 12 % des 846 créations d'entreprises recensées en 2013<sup>208</sup> relèvent des services aux entreprises (10% en 2012)
- ▶ En 2005, la valeur ajoutée moyenne par entreprises financières atteint 1,5M€ (contre 0,41 M€ pour l'ensemble des huit secteurs)
- ▶ Les services aux entreprises concentrent 19% des projets de recrutement<sup>209</sup> recensés en 2014
- ▶ 28,0 % des résidences principales de Mayotte étaient occupées par des locataires, principalement des ménages métropolitains installés à Mayotte

### 2.10.1 Les activités financières et immobilières, un secteur fortement concentré ayant connu un développement récent et rapide

Les activités financières se composent principalement d'établissements de crédit (7 banques ou institution financières spécialisées à Mayotte), d'assurances (9 entreprises recensées), d'entreprises de crédit-bail, de holdings et de fonds de placement. Ces structures appartiennent pour la quasi-totalité à des groupes, nationaux ou internationaux.

Les établissements de crédit collectent les dépôts des ménages et des entreprises et accordent des crédits. Aujourd'hui Mayotte compte 5 établissements de crédit (trois banques commerciales et 2 mutualistes) listés dans le tableau ci-dessous.

<sup>204</sup> Juridiques et comptables, d'ingénierie et de contrôle, de conseil en management, publicité et études de marché

<sup>205</sup> Location de véhicules et d'équipements, intérim, sécurité, propreté, accueil et courrier, centres d'appels, etc., (es télécommunications sont exclues de l'analyse, elles sont traitées dans la fiche TIC

<sup>206</sup> Les données du recensement INSEE 2012 Mayotte ne détaillent pas la répartition des actifs occupés dans le secteur des services aux entreprises. Le taux affichés inclut, outre le secteur des services aux entreprises, les TIC

<sup>207</sup> Cette part inclut le secteur des télécommunications

<sup>208</sup> Insee, REE (Sirene), 2014

<sup>209</sup> Enquête Besoins en main-d'œuvre en 2014, Pôle emploi.

tableau 14 – Liste des établissements de crédit locaux

Liste des établissements de crédit locaux <sup>210</sup>	Groupe	Date d'installation	Effectifs en 2013	Total Bilan 2011
Banque française commerciale océan Indien (BFCOI) - 1976	Groupe Société Générale	1976	86	1 413 M€
Caisse régionale de crédit agricole mutuel de La Réunion (CRCAMR) -	Crédit Agricole	1995	18	5 507 M€
BRED Banque Populaire (BRED-BP)	Groupe BPCE	2001	13	2 423 M€
Banque de La Réunion (BR) - 1985	Groupe BPCE	2001	10	2 261 M€
La Banque postale (LBP)	La Poste	2002	6	2 314 M€

Par ailleurs, sept établissements de crédit non installés localement (ECNIL) interviennent à Mayotte<sup>211</sup>. Si l'ADIE Mayotte est une association et ne relève ainsi pas directement du secteur des activités financières, elle joue un rôle majeur sur le territoire en matière d'accès aux financements - complémentaire à celui des banques. Fin 2013, l'encours des microcrédits octroyés s'élevait à 4 500 000€ (+54% par rapport à 2012)

Parallèlement aux banques et aux assurances, les activités immobilières (mise en location, transactions immobilières, gestion) se concentrent autour de trois principaux acteurs :

- la Société Immobilière de Mayotte (SIM), créée en 1977, qui intervient dans la construction et la gestion de logements locatifs intermédiaires et sociaux, dans l'aménagement et dans la construction de logements en accession sociale à la propriété;
- deux agences immobilières privées (MPL Immobilier et l'Agence de l'île).

### **Le développement de l'activité des établissements de crédit et des sociétés immobilières a mécaniquement suivi celui de l'économie mahoraise (hausse des besoins de financement, densification et modernisation du parc de logements privés et sociaux)**

La BFC-OI est le premier établissement de crédit à s'être implanté à Mayotte en 1976. Jusqu'en 1995, date d'arrivée de la CRCAMR, il était le seul sur le territoire. Le développement de l'activité des établissements de crédit a accompagné celui de l'économie mahoraise. **La politique de rattrapage dans laquelle Mayotte est engagée depuis le début des années 2000 s'est accompagnée d'une forte hausse du niveau de vie moyen de la population (évolution du SMIG et application du RSA)<sup>212</sup> et d'une densification de l'offre système bancaire liée notamment à la mise en place du cadastre (émission des titres de propriété) et la réforme de l'état civil.**

- L'encours total de crédits consentis par les établissements de crédit (locaux et extérieurs) a presque triplé en 10 ans, passant de 330 millions d'€ en 2003 à 884,2M€ en 2013.
  - Le taux de croissance annuel moyens des crédits accordés aux entreprises entre 2004 et 2008 s'est élevé à 32%
- Le montant des actifs financiers détenus par l'ensemble des acteurs (ménages, entreprises, autres agents) sur le territoire a lui presque doublé sur la même période, passant de 230 millions d'€ en 2003, à 416,6 M€ en 2013. Les ménages en détenaient 57,6% en 2013 contre 50% en 2008
- Le taux de bancarisation est passé de 44% en 2008 à 56% en 2013, le nombre de distributeurs automatiques de 20 en 2003 à 59 fin 2013, et le nombre de carte bancaire a doublé entre 2009 et 2013.

**L'émergence et la structuration du secteur immobilier privé à Mayotte est récente.** Son développement est lié

<sup>210</sup> Source : IEDOM, Rapport d'activité 2013

<sup>211</sup> deux banques (la Banque Fédérale Mutualiste et la Caisse d'aide sociale de l'Education nationale), une société de crédit-bail (Slibail Réunion), trois institutions financières spécialisées (le Crédit Foncier de France, Dexia Crédit local de France et l'Agence française de développement), une institution financière internationale (la Banque européenne d'investissement) et la Caisse des Dépôts et Consignations

<sup>212</sup> le SMIG est passé de 400€ mensuels en 2000 à 1 114€ nets en 2013, le RSA est appliqué depuis 2012

à l'essor des politiques publiques du logement à la fin des années 70, au processus de régularisation foncière et la croissance démographique. Le logement en dur connaît depuis quelques années un développement important : il représentait à peine 6,0 % du parc en 1978 et prédomine aujourd'hui avec 63,0 % du parc.

La hausse du niveau d'activité des agences immobilières à Mayotte a également été favorisée par :

- le développement des crédits à l'habitat (leurs encours a été multiplié par 6 en 10 ans<sup>213</sup>) ;
- la mise en place du cadastre et la réforme de l'état civil ;
- la politique de défiscalisation sur le marché de l'habitat privé (Loi Girardin, Loi Scellier jusqu'en 2013).

En outre, le très fort turn-over de fonctionnaires métropolitains observé sur le territoire (jusqu'en 2013 la durée maximum d'affectation sur le territoire était limitée à 4 ans) multiplie le nombre de transactions immobilières, et représentent une part importante du chiffre d'affaires des sociétés immobilières. Les locataires sont principalement des métropolitains et les propriétaires des mahorais (les prix de l'immobilier à Mayotte – notamment dans l'agglomération de Mamoudzou - permettent très difficilement à une personne au SMIG d'accéder au parc locatif privé<sup>214</sup>).

### **Un secteur caractérisé par une très forte concentration, mais dont la concurrence tend – pour les activités financières – à s'intensifier depuis le milieu des années 2000**

**Les activités de collecte de dépôt et de distribution de crédits à Mayotte sont marquée par une très forte concentration :**

- Les trois banques commerciales (La Banque postale, la BFC-OI et la BR) dominent le marché de la distribution de crédits et de la collecte des dépôts, la BFC-OI concentrant à elle seule plus de 50% des dépôts et des crédits sur l'île, et 65% des effectifs totaux des établissements de crédit (85 salariés en 2013).

La concurrence sur le marché a toutefois tendu à s'accroître dans la première moitié entre 2000 et 2008 suite à l'arrivée de nouveaux établissements de crédit installés localement (banque postale, Banque de La Réunion) :

- Alors que les deux principaux établissements (une banque mutualiste et une banque commerciale) concentraient en 2007 70,7% des crédits et 73,6% de la collecte de dépôt en 2007, ces parts s'élèvent respectivement à 67% et 66% en 2013.

Cette tendance semble se ralentir ces trois dernières années : les parts de marché des banques commerciales installées localement sur les crédits se stabilise autour de 67% et se renforce légèrement sur la collecte de dépôts, au détriment des deux banques mutualistes, la BRED et la CRCAMR.

**Parallèlement, la concentration du secteur des activités immobilières privées (locations, transaction) ont également eu tendance à se concentrer.** Jusqu'en 2012 trois agences se partageaient le marché, suite à un rachat elles ne sont plus que deux à couvrir la quasi-totalité de l'activité du secteur privé.

### **Une activité fortement perturbée par les crises économique et sociale de 2008 et 2011, qui ont notamment eu pour conséquence de réduire de manière significative le volume de crédits d'exploitation octroyés aux entreprises ainsi que le nombre de transactions immobilières**

- **Concernant les établissements de crédit locaux,** l'activité de collecte de dépôts et d'octroi de crédit aux ménages a suivi une croissance linéaire depuis le début des années 2000. Toutefois, la crise économique de 2008 et la crise sociale de 2011 se sont traduites par :
  - une baisse sensible du montant des actifs détenus sur le territoire par les entreprises;
  - une chute du volume de crédits d'exploitation octroyés aux entreprises. En effet, après avoir atteint un pic de 63 M€ en 2008, l'encours des crédits d'exploitation accordés aux entreprises a été divisé par 2 entre 2009 et 2011, et s'est stabilisé ces 5 dernières années autour de 35M€.

<sup>213</sup> IEDOM, rapport d'activité 2013, 2014

<sup>214</sup> Dans la mesure où le locataire doit justifier d'un salaire trois fois supérieur au loyer.

Cette baisse devrait se confirmer en 2014 en raison de la fermeture du registre du commerce et des sociétés fin, qui est venue bloquer l'octroi des Kbis sur le territoire, pièce obligatoire pour obtenir un crédit ou ouvrir un compte.

Le volume des crédits d'investissement aux entreprises à quant à lui significativement augmenté en 2013 (+17% par rapport à 2012).

- **Du côté des entreprises immobilières**, le déficit d'attractivité croissant dont souffre Mayotte depuis quelques années (principalement lié aux événements de 2011 et à la hausse phénoménale d'insécurité sur le territoire) s'est traduit dans les faits par une baisse sensible de leurs niveaux d'activité (chute observée depuis quelques années du nombre de transactions immobilières enregistrées).
  - L'arrêt de la politique de défiscalisation (loi Girardin remplacé par la Loi Duflo) a également eu un impact négatif sur le marché locatif privé et l'activité des agences immobilières.
  - Ces dernières relèvent enfin la hausse des charges auxquelles elles font face, qui s'expliquent notamment par la proportion croissante de locataires qui – lorsqu'ils repartent en métropole – ne s'acquittent pas des derniers mois de loyer.

### Des projets de développement à venir pour établissements de crédit mais des perspectives mitigées pour les activités immobilières

Malgré l'existence de frein persistants – notamment liés à la volatilité des clients, à la question des titres de propriété dont doivent justifier les clients des banques pour ouvrir un compte, ou plus conjoncturellement à la fermeture du greffe du tribunal de commerce fin 2013<sup>215</sup> - l'activité des établissements de crédit devrait continuer à croître dans les années à venir. Une banque prévoit d'ouvrir une nouvelle agence (deux autres à moyen terme) et d'introduire un camion banque dont la mission sera de se déplacer dans l'île, allant à la rencontre des clients mahorais, pour proposer des services.

Les marges de développement des établissements de crédits dans les années à venir résident dans :

- **La hausse du taux de bancarisation** - sa faiblesse actuelle s'explique par la jeunesse de la population mahoraise – et du nombre de cartes bancaires en circulation (qui a doublé ces 4 dernières années)
- **Le développement de la banque par téléphone et de la banque en ligne** en lien avec l'arrivée du haut débit et la hausse du taux d'équipement des ménages en ordinateur et en mobiles
- **La densification du maillage territorial** des distributeurs automatiques (certaines zones rurales, notamment au Sud, demeurent sous-équipées)

**Concernant les activités immobilières**, le renforcement de l'insécurité constitue le principal frein au développement de leur activité. La baisse observée du nombre de transactions immobilières devrait se renforcer consécutivement à l'abrogation en 2013 de la limite du temps d'affectation des fonctionnaires (4 ans). Cette évolution pourrait encourager les fonctionnaires – notamment les enseignants - à rester plus longtemps à Mayotte, ce qui limiterait de fait le roulement.

## 2.10.2 Les services aux entreprises, un secteur en plein essor, caractérisé par une forte diversité d'activités

Le secteur des services aux entreprises se caractérise par la très grande hétérogénéité des activités qu'il regroupe. On distingue deux sous-principaux sous-groupes d'activité :

- **les activités spécialisées et techniques**<sup>216</sup> (conseil et assistance comptables, ingénierie et contrôle, publicité et études de marché)
- **les activités administratives et de soutien plus directement opérationnelles** (location de véhicules et d'équipements, intérim, sécurité, propreté, accueil et courrier, centres d'appels, etc.).

<sup>215</sup> La fermeture du Greffe a entraîné l'arrêt de la sa réouverture est prévue en novembre 2014,

<sup>216</sup> Juridiques et

## Le développement rapide du secteur des services aux entreprises s'inscrit dans le mouvement de tertiarisation et de modernisation de l'économie mahoraise engagé dans les années 1970

Si jusque dans les années 1980, l'économie mahoraise était basée principalement sur les activités agricoles avec près de 65 % des emplois en 1978, Mayotte a depuis les années 1970 connu un processus de tertiarisation très rapide: en 2012 les services concentraient 83,3 % des emplois, et l'emploi agricole ne représentait plus que 1,4% de l'emploi total (le secteur agricole a perdu 80% de salariés entre 2007 et 2012 (-1 500 emplois)).

**Bien que le secteur des services marchands (hors transports, commerce, hôtellerie-restauration) ne représente encore que 11% de l'emploi total à Mayotte en 2012** (contre 24,8% en France métropolitaine en 2012), son niveau d'activité s'est fortement développé depuis le début des années 2000.

Les 541 établissements recensés comme relevant du secteur des services aux entreprises se répartissent équitablement entre ces deux sous-secteurs les activités spécialisées et techniques (52%) et les activités de services administratifs opérationnelles (48 %).

**Concernant les activités spécialisées et techniques**, les entreprises relevant de ce sous-secteur se concentrent sur :

- les métiers périphériques du BTP (ingénierie et études techniques (71 entreprises), architectes et géomètres (35 entreprises) ;
- et de manière plus transversale sur les cabinets juridiques, les bureaux de conseil et d'études (55 structures), de comptabilité (27), ainsi que sur les agences de publicité (32).

Les cabinets de comptabilité travaillent principalement pour les entreprises commerciales, et dans une moindre mesure les acteurs du BTP.

**Concernant les activités de services administratifs et de soutien (services opérationnels)**, les entreprises relevant de ce secteur s'articulent autour :

- de la location location-bail de biens matériels (machines et équipements, véhicules, notamment dans le domaine de construction) (94) ;
- des activités de nettoyage de bâtiment et de sécurité (51) ;
- des services d'aménagement paysagers (47) ;
- des services administratifs et de soutien de bureau (10) ;

Ces activités se sont développées rapidement depuis le début des années 2000, parallèlement au processus d'alignement progressif sur le droit commun national (application du droit de l'urbanisme achevé en et application du droit commun existant dans le code du travail, de l'emploi et de la formation en 2013, mise en place de la sécurité sociale, suppression de la justice cadiale etc.). Les obligations juridiques, réglementaires, fiscales et comptables auxquelles les entreprises sont soumises se sont ainsi renforcées, notamment sous la pression des établissements de crédit.

- En matière de fiscalité et de comptabilité, les entreprises ont ainsi dû faire preuve d'une rigueur accrue, nécessitant de faire appel à des cabinets comptables.
- De même les grands projets d'aménagement et d'infrastructures complexes, ont généré des besoins croissants en ingénierie technique.

Les entreprises de nettoyage, d'entretien et de sécurité ont vu leur niveau d'activité tiré par le processus d'externalisation croissant de ces fonctions chez les grandes entreprises (notamment du secteur de la distribution) et les administrations. La fonction publique reste le principal client de ces entreprises. Concernant spécifiquement des activités de sécurité-gardiennage, l'explosion observée du nombre de cambriolages ces dernières années à Mayotte a eu pour effet direct d'accroître fortement la demande des entreprises pour ce type de services.

Si les principaux concurrents des services de sécurité restent les équipes internes de sécurité des grandes entreprises et des collectivités (par exemple le Conseil général dispose de 330 agents de sécurité, le marché privé de de la sécurité (5 à 6 M€ par an, 300 salariés environ) est aujourd'hui très porteur. S'y sont installées 18 sociétés

qui se font une vive concurrence par les prix. L'exercice du métier implique une formation avec une certification (carte professionnelle) qui devient obligatoire, d'où pour passer les examens un besoin de mise à niveau en matière de savoirs de base et une concurrence pour l'embauche des travailleurs disposant de la carte professionnelle.

### **Un secteur composé d'unités de petite et moyenne tailles, exposé à une concurrence accrue, dont les besoins en investissements sont limités**

Le tissu productif des services aux entreprises est composé de petites et moyennes entreprises, pour la plupart indépendantes. L'étude INSEE de 2005 révèle que le secteur des services aux entreprises est celui qui affiche l'un des taux de croissance les plus forts (en termes de chiffre d'affaires), tendance confirmée par les entretiens réalisés avec les entreprises rencontrées. Les activités de conseil, d'assistance et d'ingénierie présentent des ratios en matière de valeur ajoutée et de résultat d'exploitation par salarié supérieurs à la moyenne générale des services.

En dehors des activités de location, les entreprises du secteur investissent peu - le volume de marchandises et les biens d'équipement entrant dans leur processus de production sont limités - et exportent peu. L'évolution des entreprises est liée à celle des autres secteurs.

- Les entreprises du secteur considèrent que la concurrence s'est accrue ces dernières années.

Sur le champ de l'expertise comptable, 5 ou 6 cabinets se partagent environ 40% du marché. L'arrivée de nouveaux acteurs et la pénurie de comptables observée sur le territoire ont ainsi poussé un cabinet à délocaliser la saisie numérique à Madagascar. Une des deux sociétés fait partie d'un groupe qui couvre l'océan indien. Ces cabinets font aussi du conseil et de l'audit au bénéfice des TPE/PME et organisent des formations collectives pour les chefs d'entreprise et les directeurs financiers.

Certaines activités de services aux entreprises, atypiques car parapubliques, sont en développement. C'est le cas de l'appui de Pôle Emploi aux entreprises pour leur recrutement. C'est le cas pour Opcalia qui a développé et diversifié de façon importante ses prestations (formations sur mesure, formations catalogues, outils TIC notamment d'appui aux formations aux savoirs de base, appui à la professionnalisation de l'offre de formation, GPEC/GTEC).

Concernant les activités de nettoyage, deux structures se partagent la quasi-totalité du marché. Les entreprises de services opérationnels font également face à la concurrence croissante qu'exercent certaines associations positionnées sur des activités d'entretien ou de nettoyage.

**A l'instar des autres secteurs étudiés, une grande majorité d'entreprises rencontrées soulignent les difficultés de trésorerie croissantes auxquelles elles font face**, liées à la multiplication et à l'allongement des retards de paiement (notamment les bureaux d'études techniques dont l'activité dépend directement des collectivités). Les crédits de trésorerie qu'octroie la BPI Mayotte permettent de pallier ce problème mais représentent un coût croissant pour les structures (une entreprise rencontrée déclare payer 1500€ d'intérêt par mois pour une ligne de trésorerie de 150 000€).

### **Des perspectives de développement favorables dans les années à venir**

Le renforcement et la complexité croissante des normes techniques, fiscales (ex : gestion de patrimoine (ISF, CRGS...)) et juridiques devraient générer de nouveaux besoins pour les entreprises d'autres secteurs, et soutenir le développement de l'activité des services spécialisés aux entreprises.

Les activités de nettoyage, d'entretien et de sécurité présentent également de bonnes perspectives en matière de développement. Malgré une concurrence croissante sur ces activités, la poursuite du processus d'externalisation des activités de support opérationnel (sécurité-nettoyage) par les grandes entreprises devrait se poursuivre.

Plusieurs entreprises rencontrées disent être vouloir renforcer leur engagement dans des processus qualité (certifications iso 9001, 14001, Qualiprop dans le nettoyage) afin de se distinguer dans la concurrence et renforcer leur notoriété auprès de leurs clients.

## 2.10.3 Un déficit de compétences pour les activités financières et les services spécialisés, mais des perspectives de recrutement importantes dans les activités de services opérationnels aux entreprises

### 2.10.3.1 Activités financières et immobilières

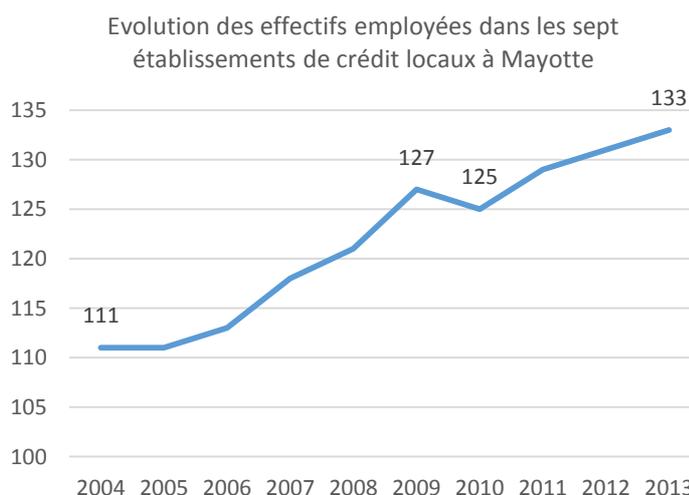
L'emploi dans les activités financières et immobilières se caractérise par des niveaux de diplôme relativement élevés (bac + 2 minimum, mais aujourd'hui plus systématiquement bac + 4 et 5), principalement sur des postes de commerciaux, et plus marginalement d'agent d'accueil, de secrétaires, de comptable et de juristes. Le back office des établissements de crédit à Mayotte (enregistrement des transactions, règlements et livraisons des titres, versements des dividendes des actions et les intérêts des obligations etc.) étant dans l'ensemble géré à l'extérieur (au sein des par les sièges ou d'autres antennes du groupe), les effectifs sont concentrés sur des activités commerciales. Le niveau de diplôme a fortement progressé avec le développement et la complexification du cadre juridique et fiscal local. Ces postes nécessitent des compétences relationnelles, et un sens commercial très développés.

Tableau 8 liste des métiers et qualifications requises dans le secteur

Sous secteurs	Principaux types de métiers	Qualification/certification requise
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	Commercial de vente (particuliers ou entreprises)	Diplôme Bac + 4 / 5 en commerce, vente, finances banques
	Conseiller de clientèle	Diplôme Bac + 2
Activités comptables	Expert-comptable	Diplôme spécialisé
	Assistant comptabilité	BTS, Bac Pro
Assurance	Actuaire	
Activités immobilières	Commercial en location ou transaction juriste	Diplôme bac + 2 à 5 (BTS professions immobilières, licence pro management du patrimoine immobilier et mobilier)

### Des besoins en main d'œuvre limités conjugués à des difficultés de recrutement

Le nombre d'emploi dans les établissements de crédit a augmenté de 19% entre 2004 et 2013<sup>217</sup>, seule l'année 2009 a enregistré une légère baisse des effectifs (liée à la crise économique). Toutefois, ces effectifs pèsent relativement peu dans la population active totales et l'enquête « Besoin en Main d'œuvre 2014 » révèle que **les activités financières et immobilières ne concentrent que 6 projets de recrutement**. Bien que l'enquête BMO ne révèle aucun projet de projet de recrutement pour les activités financières, une banque rencontrée prévoit de recruter deux nouvelles personnes dans le cadre de l'ouverture d'une 3<sup>ème</sup> agence.



**Les entreprises du secteur disent recruter, localement ou à l'extérieur, très majoritairement des candidats mahorais**, dans la mesure où les compétences relationnelles, le sens commercial, et la maîtrise du shimaore (pour les particuliers et les entreprises) se révèlent

<sup>217</sup> Source IEDOM, rapport d'activité 2013, 2014. Les données ne sont pas disponibles pour les autres sous-secteurs

indispensables sur ce type de postes. En matière de compétences techniques, le renforcement de la place des TIC dans les activités bancaires (développement de la banque par téléphone et de la banque en ligne) va nécessiter pour les employés de ce secteur une maîtrise et un usage accru de ces technologies.

Les experts comptables disent avoir du mal à recruter faute de professionnels bien formés, le BTS existant sur le territoire n'étant pas garant d'un niveau correspondant aux besoins. Par exemple, un cabinet dit préférer aux BTS formés localement des mahorais titulaires d'un Bac Pro métropolitain. Il n'y aurait pas non plus d'experts comptables disponibles sur le marché local. Les cabinets soulignent l'importance des efforts de formation interne à effectuer pour former leurs personnels aux changements des cadres comptables et de la fonction d'expertise.

Toutefois les recrutements se heurtent à la faiblesse de l'offre de formation locale, et au manque de candidats qualifiés, présentant les compétences commerciales et sociales (motivation, initiative, autonomie) requises pour ces postes.

### Une offre de formation locale (initiale et continue) très restreinte, compensée par un recours accru à la formation interne et externe

Seules 8 formations (sur 691) sont recensées localement dans les secteurs de la banque-assurance et de l'immobilier.

Tableau 9 liste des formations disponibles à Mayotte dans le secteur banque-assurance-activités immobilières

Etablissements dispensant des formations	Intitulés-type de formation
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	Métiers d l'immobilier, construction et habit spécialité Responsable de programme immobilier
	Métiers de l'immobilier, construction et habitat spécialité gestionnaire immobilier.
Lycée de Petite Terre (LPO)	BTS professions immobilières
Lycée polyvalent Cité du Nord (LPO)	BTS banque option A : marché des particuliers
OIDF (Organisation Ingénierie Développement Formation) (OIDF SAS)	AOF - Pré qualification niveau III et IV Métiers de la Finance, Banque et Assurance + Savoirs de base renforcés

#### Le entreprises recourent compense ainsi le déficit de l'offre locale en formant en interne.

- Pour les établissements de crédits, qui appartiennent à des groupes nationaux ou internationaux, l'accès à la professionnelle continue est encadré par un plan de formation et assuré principalement en interne (au travers du centre de formation de la profession bancaire CFPB, d'actions de e-learning ponctuelles (ex : blanchiment d'argent), ou de modules assurés par des salariés d'autres agences<sup>218</sup>).

Les établissements de crédit sollicitent toutefois les organismes de formation locaux lorsqu'il s'agit de formations obligatoires ou de formations transversales (types SST, PRAP). La qualité de ces modules est reconnue par les entreprises rencontrées.

- Les entreprises relevant des activités immobilières recourent peu à la formation professionnelle continue, et tendent à former leurs salariés en interne, au moment de leur arrivée dans l'entreprise et tout au long de leur parcours.

### 2.10.3.2 Les services aux entreprises : un secteur fortement pourvoyeur d'emplois peu qualifiés mais faisant face à d'importantes difficultés de recrutement sur les postes qualifiés

Le secteur des services aux entreprises est marqué par une grande dualité en matière d'emploi et de qualification entre les activités spécialisées et techniques d'une part, et les services opérationnels (sécurité, nettoyage)

d'autre part.

- **L'emploi dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques** se caractérise par un niveau de spécialisation, de diplôme, et de rémunérations relativement élevés
- **A l'inverse, l'emploi dans les activités de services administratifs et de soutien** aux entreprises est peu ou pas qualifié. Les services de nettoyage sont très féminisés, à l'inverse des activités de sécurité et de gardiennage. Un turnover important des effectifs est observé pour les métiers à faible qualification notamment dans les activités à forte intensité de main d'œuvre (sécurité, nettoyage, espaces verts...).

### Deuxième secteur recruteur après la construction : une forte hausse observée des projets de recrutements en 2014, qui se concentrent les activités de services administratifs et de soutien opérationnel (sécurité, nettoyage)

L'enquête « Besoin en Main d'œuvre 2014 » révèle que **le secteur des services aux entreprises concentre 24%<sup>219</sup> du total de projets de recrutement identifiés** (contre 10% seulement en 2013), une part équivalente au niveau national (27% en France) mais bien supérieure à la proportion d'actifs occupés relevant de ce secteur (11%).

Les besoins se concentrent fortement sur des postes peu ou pas qualifiés relevant des activités de services administratifs et de soutien opérationnel, plus précisément sur :

- l'entretien de locaux (81 projets de recrutement d'agents d'entretien, premier métier recherché tous secteurs confondus),
- l'administration et le secrétariat, (bien que ces fonctions soit transversales à l'ensemble des secteurs d'activité elles concernent plus directement les services des services aux entreprises) ;
- la sécurité (27 projets de recrutement **d'agents de sécurité**).

Concernant les activités spécialisées, **les postes de comptables** sont également très recherchés (30 projets de recrutement) et de cadres administratifs comptables et financiers (11 projets).

Tableau 10 Besoins en main d'oeuvre dans le secteur des services aux entreprises

Métiers recherchés dans les services aux entreprises à Mayotte <sup>220</sup>	Nombre de projets de recrutement	% de projets jugés difficiles
Agents d'entretien de locaux (dont agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles)	81	26.9 %
Agents administratifs divers (dont saisie, assistanat RH, enquêtes)	33	15.5 %
Employés de la comptabilité	30	0%
Agents de sécurité et de surveillance (dont enquêteurs privés, agents cynophiles, convoyeurs de fonds)	27	78.4 %
Secrétaires bureautiques et assimilés (dont secrétaires médicales, assistants commerciaux)	22	20.6 %
Secrétaires de direction	17	0%
Agents d'accueil et d'information (dont standardistes)	12	0%
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes, dont chargés d'études marketing)	11	0%
Agents de services hospitaliers	4	0%
Graphistes, webdesigners, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle	3	61.3 %

<sup>219</sup> Un retraitement a des résultats de la base BMO a été réalisé sur la base des sous secteurs retenus dans la présente fiche pour circonscrire le périmètre des activités des services aux entreprises

<sup>220</sup> Données extraites de l'enquête BMO Mayotte 2014, Pôle Emploi

Cadres et techniciens de la documentation	1	0%
Juristes (dont juristes en entreprise)	1	100%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1	
Géomètres	1	

### Les modes de régulation des besoins en compétences diffèrent fortement selon le sous-secteur concerné (activités de services techniques-spécialisés ou activités de soutien)

Les entreprises relevant des activités spécialisées et techniques répondent à leurs besoins en compétences principalement en recrutant à l'extérieur ou en formant en interne, alors que s'agissant des activités de services opérationnels, les entreprises privilégient le recrutement au niveau local, la promotion interne et la formation externe (auprès d'organisme de formation locaux).

- **Les entreprises relevant des activités spécialisées et techniques** rencontrent des difficultés récurrentes pour recruter et maintenir durablement en poste des profils diplômés, disposant de compétences techniques particulières (juristes, ingénieurs, experts comptables). Malgré des conditions de rémunération avantageuses, la relative détérioration des conditions de vie à Mayotte (aggravation du phénomène d'insécurité, congestion croissante des réseaux routiers sur l'agglomération de Mamoudzou, déficit du système éducatif local) nuit à l'attractivité de Mayotte aussi bien pour les jeunes diplômés mahorais formés en métropole que pour les métropolitains.

Le déficit d'offre de formation locale sur ces activités accroît les difficultés de recrutement de ces entreprises.

- **Concernant les activités de services opérationnels**, les entreprises ne rencontrent pas de difficultés particulières de recrutement. Le principal canal de recrutement est le bouche à oreille. Le BSMA joue également un rôle important, reconnu par les entreprises, en matière de formation et de placement des jeunes qu'il encadre.

### Les métiers peu qualifiés des activités de services opérationnels<sup>221</sup> font face à des besoins croissants d'adaptation des compétences aux évolutions réglementaires, auxquels l'offre de formation locale répond globalement bien

Le renforcement des normes au sein de ces secteurs contraint les employeurs à devoir justifier d'habilitations particulières (en matière de risque, de prévention etc.). Ils recourent ainsi pour une part importante d'entre eux à la formation externe locale pour les formations dites « obligatoires » relatives notamment **aux risques chimiques, à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), l'habilitation pour le travail en hauteur**. Les formations « transversales » (bureautique-informatique, comptabilité) sont également mobilisées et dans l'ensemble, les entreprises se disent satisfaites du contenu de ces modules (bien que le caractère parfois trop théorique, et trop onéreux leur soit reproché). 56 actions de formation professionnelle continue et initiale (sur les 691 actions recensées sur le territoire en 2014<sup>222</sup>) relèvent de ce secteur.

Les principaux organismes de formation proposant des actions de formation continue dans ce domaine sont les suivants :

- OI DF (Organisation Ingénierie Développement Formation) (O I DF SAS)
- ALOALO
- Cemea Mayotte
- ADSM (Association pour le Développement du Secourisme à Mayotte)

Si les entreprises rencontrées se disent satisfaites du contenu des actions de formation professionnelle proposées sur le territoire, elles rappellent que ces formations nécessitent pour les stagiaires qui les suivent de maîtriser les fondamentaux de la lecture et de l'écriture. Or une proportion relativement importante de salariés en poste ne maîtrise pas les compétences de base à l'écrit, en particulier les salariés plus âgés justifiant d'une

<sup>221</sup> sécurité, entretien, aménagement paysager, administration

<sup>222</sup> <http://www.mayotte-emploi-formation.info/formations//liste-formations.html>

ancienneté plus longue dans l'entreprise et pour lesquels la maîtrise du français n'était pas – au moment de leur embauche – indispensable à l'exercice de leur fonction.

Bien que des actions d'alphabétisation et de remise à niveau existent sur le territoire (1001 lettres, L'école des Parents<sup>223</sup>), elles se révèlent relativement lourdes en temps pour les employeurs, et parfois inadaptées au niveau de qualification des individus (le dispositif 1001 lettres nécessite par exemple des prérequis en matière de lecture, d'un niveau parfois trop élevé pour les salariés analphabètes ou éprouvant de fortes difficultés à l'écrit).

---

<sup>223</sup> dispositif créé en 2004 à Mayotte en partenariat avec le GRETA, permet aux adultes les plus démunis d'accéder à un premier niveau d'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Ce dispositif est devenu depuis 2008 une opération territoriale de lutte contre l'analphabétisme et l'illettrisme

## 2.10.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<p>Activités immobilières et activités financières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux d'intérêt historiquement bas</li> <li>▶ Taux de créances douteuses limité</li> <li>▶ Marges de développement importantes au regard du taux de bancarisation<sup>224</sup> (0,55 contre 2,27 à La Réunion)</li> </ul> <p>Services aux entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Impact sur l'emploi des exonérations de cotisations</li> <li>▶ Offre de formation initiale et continue étoffée</li> <li>▶ Rôle du BSMA en matière de formation et de placement des jeunes dans les services opérationnels aux entreprises</li> </ul>	<p>Activités financières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Forte volatilité des clients (entre les banques) qui augmente les coûts des banques</li> <li>▶ Recul du taux de bancarisation en 2013 pour atteindre 55,1 % en 2013 (contre 56,0 % en 2012)</li> </ul> <p>Services aux entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pénurie de main d'œuvre, manque de compétences pour les activités spécialisées</li> </ul> <p>Activités immobilières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Poids des retards de paiement sur la trésorerie des entreprises</li> <li>▶ Coût générés par le renforcement des normes (notamment liées au droit du travail)</li> </ul> <p>Activités immobilières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Occupation irrégulière des sols qui vient freiner l'aménagement de l'espace</li> <li>▶ Arrêt de la défiscalisation sur le logement privé</li> <li>▶ Baisse des prix de l'immobilier depuis 2011 (sauf aux alentours de Mamoudzou)</li> <li>▶ Hausse des charges liée à la proportion croissante de locataires qui quittent l'île sans régler les derniers mois</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Allongement des délais de paiement et dégradation des finances locales</li> </ul> <p>Activité financières assurances</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Forte incertitudes autour de la levée des impôts locaux fin 2014 (les banques mettent en garde les clients)</li> </ul> <p>Activité immobilières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aggravation du phénomène d'insécurité sur le territoire et aggravation du déficit d'attractivité de l'île, qui limitent le nombre de transactions</li> <li>▶ Resserrement des crédits à l'habitat</li> <li>▶ Raréfaction du foncier</li> </ul>	<p>Activités immobilières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mise en œuvre du Plan de relance du logement 2014</li> <li>▶ Fluidification du marché foncier suite à l'application de la fiscalité locale =&gt; susceptible d'encourager la mise en vente ou la location de terrains/habitations dont le potentiel est important</li> </ul> <p>Activités financières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Développement du taux de bancarisation, de la banque par téléphone et de la banque en ligne, du maillage territorial des équipements bancaires</li> <li>▶ Fiabilisation des titres de propriété et de l'état civil</li> </ul> <p>Services aux entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Externalisation croissante des fonctions opérationnelles (nettoyage, sécurité) des grandes entreprises</li> <li>▶ Le développement de l'intérim pourrait soulager et structurer le marché</li> </ul>

<sup>224</sup> nombre de comptes / population

## 2.11 TOURISME-HOTELLERIE-RESTAURATION

### 2.11.1 Un secteur en voie de structuration et de professionnalisation, encouragées par une dynamique favorable en termes de fréquentation depuis 2013

Le secteur du tourisme est composé de toutes les activités qui se rapportent à l'activité du voyage. On y inclut également toutes les activités para-touristiques<sup>225</sup> effectuées dans le cadre d'un voyage, pour le loisir. Le secteur du tourisme forme un triptyque avec l'hôtellerie et la restauration. Les trois secteurs sont très interdépendants par leurs natures et leurs finalités.

#### Encadré 15 : Chiffres clefs du secteur

- ▶ Entre 2008 et 2013, le nombre de touristes a progressé de +38% (+14.400 touristes). Mayotte a accueilli 52.400 touristes<sup>226</sup> en 2013, retrouvant ainsi un niveau comparable à 2010
- ▶ Le tourisme affinitaire est majoritaire, il représente 55%<sup>227</sup> des touristes en 2013.
- ▶ 1026 croisiéristes ont été accueillis en 2013 (+11% par rapport à 2012) contre 8 000 en 2006
- ▶ Le tourisme représente en 2012 près de 7% des entreprises actives de Mayotte et concentre à peine 2% des effectifs salariés<sup>228</sup> (parts restées stables depuis 2007<sup>229</sup>)
- ▶ En 2013, Pôle emploi a enregistré 55 offres d'emploi<sup>230</sup> émanant du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, soit 2,3% du total des offres. Les offres d'emplois pour la restauration et l'hôtellerie ont chuté de 12,7 % entre 2012 et 2013 et de 17,0% entre 2011 et 2012<sup>231</sup>.
- ▶ La capacité d'accueil de Mayotte reste limitée (1108 lits)
- ▶ En 2014, l'île compte 39 prestataires de loisirs touristiques. Ces activités représentent un nombre faible de salariés.

### Mayotte, un territoire doté d'une richesse naturelle exceptionnelle, qui connaît en 2013 une dynamique favorable en termes de croissance de sa fréquentation (hors tourisme de croisière)

Mayotte est constituée de deux îles principales : Grande-Terre et Petite-Terre, ainsi que d'une trentaine d'îlots dispersés dans le lagon de 1 500 km<sup>2</sup>. Il s'agit d'un des plus grands lagons fermés au monde. Le lagon abrite 310 espèces de coraux, 22 mammifères marins dont les fameux dugongs, 750 espèces de poissons et trois types de récifs.

Le lagon est la principale source d'attraction touristique de l'île.

Toutefois, Mayotte présente aussi d'autres atouts touristiques :

- De la mangrove au Lac Dziani, en passant par le jardin de Coconi et le mont Choungui, l'île dispose de paysages variés. Cette diversité concentrée sur un petit espace offre la possibilité de la mise en valeur du territoire via des parcours de découvertes, de randonnées, circuits en kayak...
- Des traditions et une culture riches, encore très présentes.

Mayotte se situe dans un environnement très concurrentiel : entourée de La Réunion, Madagascar, les

<sup>225</sup> Activités, produits ou services complémentaires au voyage, qui concourent à la satisfaction des besoins et envies des touristes.

<sup>226</sup> Enquêtes flux touristiques à Mayotte – 2014, INSEE

<sup>227</sup> Ibid.

<sup>228</sup> Note expresse n° 215 – Juillet 2013, Panorama de Mayotte, IEDOM

<sup>229</sup> Travail-Emploi n° 40 – Avril 2009, Mayotte infos, INSEE

<sup>230</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

<sup>231</sup> Ibid.

Seychelles, Maurice, elle doit se positionner et se différencier des îles voisines.

Mais il semble que Mayotte trouve sa place, comme en témoigne les chiffres de fréquentation touristique. En 2013, Mayotte a accueilli 52.400 touristes<sup>232</sup>, retrouvant le niveau de fréquentation de 2011. Une hausse de 14% pour Mayotte par rapport à 2012, alors qu'à La Réunion les chiffres ont reculé de 7% sur la même période.

Aussi, la création d'une destination "Îles Vanilles"<sup>233</sup> pourrait aider Mayotte à renforcer sa notoriété et accroître le nombre de touristes sur l'île.

Trois types de tourisme s'observent à Mayotte :

- **le tourisme affinitaire**, majoritaire, représente 55% des touristes en 2013 – cela n'est pas une caractéristique propre à Mayotte, mais une caractéristique des destinations domiennes.
- **le tourisme d'agrément** représente 22% des touristes en 2013 – ce type de tourisme a connu une évolution intéressante ces dernières années, plus forte que le tourisme d'affaires.
- **le tourisme d'affaires** représente 20% des touristes en 2013.

Tableau 11 : Les caractéristiques du tourisme à Mayotte depuis 2008

Catégorie de tourisme	2008	2013	Évol. 2008-2013 (%)	Évolu. 2012-2013 (%)
Affinitaire	19 700	29 000	+47%	+ 23%
Agrément	8 700	11 800	+36%	+ 18%
Affaires	8 500	10 600	+25%	- 9%
Autres	1 100	1000	- 10%	+ 43%
<b>Total</b>	<b>38 000</b>	<b>52 400</b>	<b>+38%</b>	<b>+14%</b>

Source : Enquêtes flux touristiques à Mayotte – 2014, INSEE

En termes d'origine géographique des touristes, les français d'origine métropolitaine représentent plus de la moitié de la demande touristique mahoraise. Leur nombre a fortement augmenté depuis 2008 (+60%). Par contre, les touristes venant d'autres pays restent peu présents et leur nombre a faiblement évolué depuis 2008 (+10%).

Tableau 12 : L'origine géographique des touristes à Mayotte depuis 2008

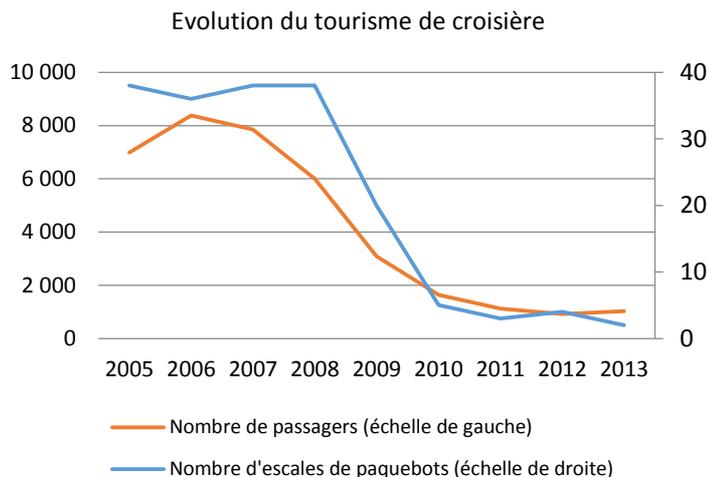
Lieu de résidence	2008	2013	Évol. 2008-2013 (%)	Évolu. 2012-2013 (%)
Métropole	17 200	27 500	+ 60%	+ 11%
La Réunion	17 100	21 000	+ 23 %	+ 10%
Autres pays	3 700	3 800	+ 3%	+ 81%
<b>Total</b>	<b>38 000</b>	<b>52 400</b>	<b>+38%</b>	<b>+14%</b>

Source : Enquêtes flux touristiques à Mayotte – 2014, INSEE

<sup>232</sup> Enquêtes flux touristiques à Mayotte – 2014, INSEE

<sup>233</sup> La destination « Îles Vanilles » regroupe les îles de l'océan indien (Réunion, Comores, Mayotte, Seychelles, Madagascar, île Maurice) et a donné lieu à un label. Le projet vise à construire une offre et un projet touristique, basé sur les singularités et points communs de ces îles. A terme, le déplacement inter-îles, la promotion des voyages et la mise en valeur des territoires devraient en être améliorés.

Malgré une légère reprise en 2013, le tourisme de croisière s'est effondré depuis 2006, le nombre de croisiéristes a ainsi été divisé par 8. Ces contreperformances s'expliquent par des problèmes d'organisation pour la prise en charge des touristes durant leur escale, par l'absence d'infrastructure d'accueil et par des coûts élevés d'escale de navires : droits de port, pilotage maritime, remorquage obligatoire lorsque le bateau a une longueur supérieur à cinquante mètres, et divers services nécessaires au séjour des bateaux.



### Un secteur dont le potentiel apparait sous-exploité, face à d'importants défis à relever

- **Mayotte souffre d'un déficit d'infrastructures d'accueil et doit veiller à élever le niveau des prestations**
  - En 10 ans, le nombre d'établissements hôteliers a presque quintuplé et la capacité d'hébergement a triplé. Cependant, la capacité hôtelière de Mayotte reste très faible en comparaison des autres îles de la zone. Mayotte comptait 1108 lits en 2012.
  - Le secteur de l'hébergement s'organise principalement autour des gîtes et chambres d'hôtes. Les 70 établissements présents sur l'île se répartissent de la manière suivante : 11 hôtels, 7 résidences de tourisme, 52 gîtes et chambres d'hôtes. Le manque de structures d'hébergement est un frein au développement touristique, leur développement permettra de renforcer l'attractivité de Mayotte.
  - Un travail sur la classification des structures et l'amélioration de la qualité des prestations doit être menée : les résultats de l'enquête sur les flux touristiques à Mayotte<sup>234</sup> vont en ce sens : « les visiteurs apprécient leur séjour à Mayotte : 88 % d'entre eux se déclarent satisfaits ou très satisfaits de l'intérêt touristique de l'île et 94 % sont satisfaits de la qualité de l'accueil. Ils sont en revanche plus mesurés sur le **rapport qualité/prix, 48 % le jugeant insatisfaisant ou moyen** ».
- **Un enjeu de développement de l'offre touristique et un besoin de diversification de la gamme**
  - Les activités touristiques de loisirs et activités dites para-touristiques sont encore peu développées. A ce jour, 39 prestataires de loisirs touristiques sont répartis comme suit :
    - Promenades en mer: 8 entreprises,
    - Plongée sous-marine : 16 clubs,
    - Pêche sportive et de loisir : 2 entreprises,
    - Activités sportives et de loisir: 8 entreprises et 5 associations.
  - Certains entrepreneurs ont la volonté de développer une offre inédite pour les Mahorais ou métropolitains habitant Mayotte, disposant d'un pouvoir d'achat élevé. Actuellement cette population ne consomme que très peu sur le territoire car très peu de loisirs leur sont proposés (restaurant haut de gamme, complexe piscine et activités nautiques, bar/discothèque...).
  - Par ailleurs, plusieurs chefs d'entreprise ont conscience de l'intérêt de développer les services sous forme de packages pour faciliter le séjour du touriste (combinant hôtel – voiture location – activités nautiques, etc.).
- **Le développement de services d'intérêt général adaptés influant sur le tourisme, l'hôtellerie et la**

<sup>234</sup> Enquêtes flux touristiques à Mayotte – 2014, INSEE

### restauration

- **En termes de moyens de transport.** Premièrement, la configuration actuelle de la piste de l'aéroport ne permet pas le décollage des avions long-courriers en vol direct vers la métropole, ce qui implique une escale systématique. Cela engendre bon nombre de difficultés en termes d'allongement du temps de trajet, de perte de bagages et de continuité territoriale avec la métropole. Avec une liaison directe, Mayotte sera à 8h de la métropole, ce qui pourrait fortement renforcer l'attractivité de Mayotte.

D'autre part, les déplacements terrestres sont compliqués en lien à l'engorgement de Mamoudzou et le manque de transport de bon niveau : « *il faut se battre pour avoir un taxi* ». La barge est aussi une source de complexité notamment pour les liaisons Grande-Terre – aéroport sur Petite-Terre.

- **Le problème de gestion des déchets** devra être traité et résolu pour permettre le développement d'un tourisme respectueux de l'environnement.

- **Un enjeu de structuration du secteur**

Le secteur du tourisme à Mayotte était jusqu'à présent peu structuré, avec un niveau d'échanges inter-entreprises très faible : « *chacun reste dans son coin avec ses petits moyens* », « *il y a un effet de concurrence entre certains établissements* ».

La récente création du **Groupement des Entreprises Mahoraises du Tourisme** combinée aux actions du Comité Départemental du Tourisme de Mayotte devraient permettre de structurer le secteur, et ainsi faire émerger une politique du tourisme globale, intégrée. La promotion de la destination « Mayotte », par exemple au sein du concept des Îles Vanille, peut gagner en efficacité si tous les acteurs s'inscrivent dans une ou plusieurs lignes thématiques cohérentes.

Les acteurs voient à travers le Groupement des Entreprises Mahoraises du Tourisme le « *balbutiement d'une filière tourisme* » et perçoivent différents intérêts :

- « parler d'une voix et avoir ainsi plus de poids,
- devenir force de proposition auprès des acteurs institutionnels notamment,
- ***identifier les besoins de recrutements et les anticiper collectivement ainsi que les besoins de formation*** ».

## 2.11.2 Des projets de développement à court-moyen terme (1 à 5 ans) générateurs d'emplois

### Le tourisme : un axe de développement soutenu par les acteurs publics

Le PADD prévoyait l'aménagement de 9 zones stratégiques de développement. Des appels à projets ont été lancés sur trois sites, avec notamment la chaîne Hilton, ils devraient se mettre en œuvre à partir de 2014. Aujourd'hui, la priorité est donnée aux **nouveaux pôles de développement touristique** identifiés dans le cadre des 8 Zones d'Aménagement Économique, pour développer le tourisme de façon pérenne. Ainsi, les efforts de développement vont se porter sur :

- Deux pôles touristiques autour de Bouéni-Bambo Ouest et Mtsamboro
- Un pôle autour de Bandrélé.

L'arrivée des cofinancements européens devrait permettre la mise en place et l'amélioration des infrastructures et services d'intérêt général, la protection et valorisation du patrimoine naturel et de l'environnement, et donc d'orienter l'offre de tourisme tout en améliorant le quotidien des mahorais.

### Des projets d'envergures et des investissements prévus à court terme

Les événements sociaux de 2011 avaient entraîné un coup d'arrêt dans le développement touristique: chute du nombre de touristes et perte de confiance des entrepreneurs. De nombreux projets d'investissements avaient été suspendus.

Aujourd'hui, les chiffres de fréquentation envoient des signaux positifs quant à l'avenir du tourisme à Mayotte. Des investissements conséquents sont prévus :

- A court terme, des projets de rénovations et d'agrandissements importants :
  - Sakouli : projet de rénovation des bungalows
  - Trévani : projet de rénovation et construction de 15 nouveaux bungalows
  - N'Gouja : construction d'une quinzaine de nouveaux bungalows
- En 2016, lancement de la construction de 3 hôtels, avec plus de 50 recrutements prévisibles lors de leur ouverture :
  - Pointe de Koungou : projet de complexe hôtelier de 80 chambres
  - Petite-Terre : projet d'hôtel de 60 chambres
  - Site Guerlain : projet de 40 bungalows haut de gamme (5 étoiles).

Ces entrepreneurs misent sur le fait que l'augmentation de la capacité d'hébergement aura un effet accélérateur sur l'attractivité de Mayotte. Ils n'ont pas tous sur la même stratégie et les mêmes cibles :

- Certains axent leur développement sur le tourisme d'affaires et ambitionnent de proposer des complexes/ hôtels haut de gamme ainsi que des packages pour faciliter les séjours (hébergement – restauration – transport – activités touristiques).
- Certains misent sur le tourisme « écologique » avec la construction d'éco-lodges et le développement d'activités visant la découverte de la richesse naturelle.

### 2.11.3 Une offre de formation à faire évoluer pour mieux répondre aux besoins des entrepreneurs et aux exigences de la demande touristique

#### **Des projets de développement qui vont générer à court et moyen terme (1 à 5 ans), des besoins sur différents types de métiers dans le secteur de l'hôtellerie restauration**

Au regard des projets de développement exprimés ci-dessus, il semble y avoir des opportunités de création d'emplois à court-moyen terme sur les principaux métiers de l'hôtellerie-restauration, à savoir :

- Réceptionnistes
- Serveurs
- Femmes de ménages
- Gouvernante
- Personnel d'entretien
- Cuisinier
- Directeur d'établissement/ gestion de structures d'accueil
- Maître d'hôtel
- Chef cuisinier
- Agents de sécurité

A plus long terme, les métiers porteurs pourraient être ceux liés à :

- L'accueil touristique
- La promotion du tourisme local (chargé de promotion, chargé de mission/projet)
- L'accompagnement (guide touristique, accompagnateur)
- La conception de produits touristiques (chef de produit, concepteur)
- La conduite de transports de particuliers

## Des chefs d'entreprise qui regrettent des processus de recrutement globalement compliqués

En ce qui concerne les **postes de direction et d'encadrement**, les entrepreneurs doutent de pouvoir recruter à l'échelle de Mayotte. Les entrepreneurs rencontrés sont **confrontés à de réelles difficultés** lors de recrutement sur ces postes à trouver des profils en capacité d'endosser des responsabilités d'encadrement et de gestion.

Les postes de gouvernante et maître d'hôtel sont aussi difficiles à pourvoir à Mayotte.

Certains entrepreneurs ont essayé de faire évoluer en interne certains salariés mais les essais n'ont pas été concluants. Le frein culturel est avancé par certains pour justifier les difficultés d'adaptation sur les postes de management, en lien avec la perception supérieur-subordonné culturellement difficilement acceptée dans l'organisation du travail à Mayotte (difficulté à donner des ordres).

Les entrepreneurs pensent se tourner vers la métropole ou La Réunion pour le recrutement sur ces fonctions.

En ce qui concerne les **autres types de postes, hors fonction d'encadrement**, les recruteurs ont des difficultés à trouver des candidats ayant le niveau de qualification attendu.

Les recruteurs s'appuient sur les critères de **motivation et sur les qualités relationnelles** pour recruter, plus que sur les compétences et diplômes acquis des candidats. En effet, les candidats issus des formations proposées à Mayotte sont peu nombreux, ne disposent pas forcément des compétences attendues et des prérequis cités des employeurs (motivation, sérieux/ comportement professionnelle, qualités relationnelles). De plus, le secteur est composé de nombreuses très petites entreprises. Celles-ci recherchent un **personnel polyvalent** pour gérer à la fois la cuisine, le service, l'entretien, etc. Le diplôme n'est dans ces cas-là que très peu considéré.

Les entreprises du tourisme activent différents canaux de recrutement pour rechercher des candidats :

- Le BSMA
- Les établissements proposant des formations touristiques, lycée de Kawéni principalement
- Le bouche à oreille
- Le réseau professionnel (pour les grands groupes)

Le recrutement « d'extras » est pratiqué par certains employeurs pour se constituer, au-delà du besoin urgent de recrutement, un vivier de candidats (ce qui permet de « tester » les personnes avant de s'engager avec eux).

Concernant les **activités touristiques de loisir**, le panel de métiers existant est restreint et est principalement lié aux activités nautiques (guides, plongeurs...). Ces postes sont occupés principalement par des métropolitains ou des étrangers, attirés par le milieu aquatique et subaquatique, contrairement aux mahorais. Ces activités génèrent peu d'emplois salariés à Mayotte et offriront a priori un volume limité d'emplois à court-moyen terme.

## Des employeurs qui déclarent quasi systématiquement, quel que soit le canal de recrutement et le métier, devoir mettre en place un processus de formation interne

Les employeurs ont des difficultés à recruter des candidats disposant du niveau de qualification attendu, et cela sur tous les types de métiers.

Les jeunes diplômés, bien souvent, ne répondent pas non plus aux attentes et exigences des employeurs. Ainsi, il semble y avoir un enjeu de veiller à la qualité de l'enseignement afin d'élever le niveau des formations dispensées.

Pour pallier cette inadéquation et préserver la qualité de leurs prestations, les employeurs s'attachent à mettre en place un processus de formation suite au recrutement, plus ou moins formalisé. Différentes modalités de formation sont mises en place :

- En interne, les formations sont dispensées par le responsable d'établissement pour les petites structures
- En interne, les formations sont dispensées par le personnel en responsabilité lorsqu'il existe: gouvernante, chef de cuisine ou maître d'hôtel
- Plus rarement, en externe par le biais d'organisme de formation (pour les établissements plus importants).

Les coûts d'intégration lors de recrutements sont importants et représentent un réel investissement de la part des employeurs. De ce fait, les employeurs du secteur de l'hôtellerie restauration sont vigilants à la fidélisation de leur personnel. Toutefois, ils regrettent d'observer un phénomène de « fuite » des salariés formés vers La Réunion ou la métropole.

### Une offre de formation qualifiante circonscrite à des métiers de faible niveau de qualification dans l'hôtellerie-restauration et une offre quasi inexistante pour les activités de loisir

En ce qui concerne les secteurs de l'hébergement et de la restauration, Mayotte dispose en termes de formation initiale :

- pour l'hébergement : d'un CAP services hôteliers
- pour la restauration : de formations initiale, qualifiante et en alternance :
  - CAP Restauration service en salle et CAP Cuisine
  - BAC Pro service en restauration et BAC Pro Cuisine

Les professionnels de ces secteurs déplorent un manque d'attractivité vers les métiers de l'hôtellerie et de la restauration, un **déficit d'encadrement et de formation des professionnels** et une **offre de formation qualifiante circonscrite à des métiers de faible niveau de qualification**<sup>235</sup>.

L'offre de formation pour les activités touristiques de loisir est quasi inexistante.

Les besoins et enjeux exprimés aujourd'hui en termes de formation s'articulent autour :

- Des **techniques de bases sur chacun des métiers** : il semble y avoir un enjeu autour de la qualité des formations dispensées pour que les sortants répondent aux attentes des employeurs. Les entrepreneurs doivent par ailleurs, être en mesure de trouver des modules de formation permettant à leurs salariés (non issus de formations dans l'hôtellerie-restauration) de se professionnaliser et de renforcer leurs compétences.
- Des **savoirs de base** : un nombre important de salariés maîtrisent mal la langue française.
- Du **développement de l'enseignement professionnel supérieur** :
  - développement de formations relatives à la promotion, l'organisation, la conception de produits touristiques, inexistante actuellement
  - développement de formation sur des postes d'encadrement intermédiaire/ de management, de gestion et de direction
  - en lien à l'évolution de la demande : formation aux langues étrangères (anglais prioritairement), aux outils informatiques (logiciel de gestion des stocks, réservation...), au développement durable, etc.
- Des **normes et habilitations**, en lien notamment avec l'introduction à Mayotte du Code du tourisme et du Code de la consommation.

### Des modalités de formation à réinterroger en fonction des niveaux de qualification

L'offre de formation d'OPCALIA apparaît plus ou moins visible pour les employeurs. Elle semble apporter satisfaction aux employeurs ayant connaissance de l'offre : le catalogue de formations semble convenir à leurs attentes (formation à certains logiciels : réceptionniste par exemple, barman, etc.).

Par contre, les employeurs regrettent que les formations se déroulent souvent à l'extérieur de Mayotte. Les retours sont assez mitigés par rapport aux formations suivies à l'extérieur de Mayotte, surtout concernant les salariés à bas niveaux de qualification : elles n'apparaissent « *pas très concluantes* », « *beaucoup de personnes ne se présentent pas* ». Les employeurs pensent qu'il serait préférable d'organiser **des formations sur le lieu de travail des salariés** à Mayotte et de faire venir les formateurs : « *à Maurice, les stagiaires sont perdus et ils ont*

---

<sup>235</sup> Assises du tourisme 2014

*des difficultés à appliquer ce qu'ils ont vu là-bas* ». Des formations inter-établissements pourraient aussi être envisagées.

Pour pallier ces problématiques de recrutement et de formation, les grands groupes interrogés projettent de trouver des solutions au-delà de Mayotte, en s'associant à des groupes européens afin notamment (sur le volet RH-compétences) :

- de faire appel à des salariés du groupe, en provenance de l'UE pour assurer les fonctions d'encadrement intermédiaire,
- de mobiliser l'offre de formation du groupe européen.

L'enjeu autour de la qualité des formations dispensées et de leur adaptation aux demandes des entrepreneurs est fort pour que les futurs emplois créés dans le secteur profitent à la population mahoraise.

#### Les autres besoins identifiés des entreprises :

Sur le volet stratégie de communication et commercialisation.

- ▶ **Les établissements les plus importants en termes de nombre de salariés et de chiffre d'affaires ont une réflexion sur leur stratégie de communication et actionnent différents leviers :**
- ▶ présence sur des salons à La Réunion, en Métropole et en Allemagne
- ▶ travail en partenariats avec des tour operators à La Réunion, en Métropole et en Allemagne.
- ▶ **Mais, la plupart des établissements de moins de 10 salariés n'ont pas de stratégie de communication: pas de supports de communication, pas de site internet... Leur visibilité tient aux actions du Comité Départemental du Tourisme.**

#### Sur des aspects administratifs et juridiques et financiers :

Les entrepreneurs éprouvent le besoin d'être accompagnés face à la nécessaire mise à niveau des installations actuelles, en liaison avec l'introduction à Mayotte du Code du tourisme et du Code de la consommation.

- ▶ **Sur les fonds européens** : les entreprises n'ont pas de visibilité sur les projets à venir et sur les projets pouvant être éligibles à des financements. Elles demandent à être informées sur ce sujet et accompagnées dans ces démarches.
- ▶ **En termes de services aux entreprises** : les entrepreneurs regrettent l'absence de certains services qui leur faciliteraient l'exercice de leur activité. En premier lieu sont cités, la mise en place d'une centrale d'achat et d'une centrale de réservation.

## 2.11.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le lagon : principal élément d’attractivité, il permet aussi à Mayotte d’être sur un tourisme de niche avec une clientèle importante de plongeur</li> <li>▶ Pas de décalage horaire avec la métropole</li> <li>▶ Atouts concurrentiels mis en avant par les agences de voyages : dépaysement, authenticité, nature, territoire RUP (sécurisant)</li> <li>▶ 4<sup>ème</sup> place au concours EDEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des projets d’investissement ralentis, voir bloqués, provoquant l’incompréhension des investisseurs et leur découragement : « <i>tout est compliqué à Mayotte pour un investisseur</i> »</li> <li>▶ Les entrepreneurs n’ont pas de visibilité sur la politique de développement touristique, ils pensent que cela « <i>rebute les investisseurs et les rend frileux</i> »</li> <li>▶ Capacité de structures d’accueil insuffisante et offre hôtelière vieillissante</li> <li>▶ Des recrutements compliqués : manque d’adéquation entre les attentes des employeurs et les compétences des candidats</li> <li>▶ Des recrutements quasi-impossibles à Mayotte sur des postes d’encadrement/ gestion</li> <li>▶ Manque de mise en valeur de certains atouts du territoire : exemple des sentiers de randonnées, pas d’entretien, pas de gîte d’étape permettent une itinérance sur l’île</li> <li>▶ Pour le tourisme d’affaires (organisation séminaire) : pas de possibilité de loger plus de 35 personnes dans le même hôtel, pas de salle de séminaire de plus 50 places</li> <li>▶ Manque de connexions et de coordination de l’offre touristique</li> <li>▶ Quasi absence de vol direct de métropole, prix élevé des billets d’avion et transport compliqué sur l’île (notamment à cause de la barge)</li> </ul>	
MENACES		OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des entrepreneurs et des banques qui restent frileux à investir</li> <li>▶ Déficit d’attractivité croissant de l’île lié au phénomène d’insécurité grandissant et à la problématique de gestion des déchets</li> <li>▶ Que les créations d’emplois annoncés grâce aux projets de rénovation et de construction ne profitent pas à Mayotte faute de compétences disponibles sur le territoire</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une hausse de la fréquentation touristique à Mayotte en 2014 et dans l’Océan Indien</li> <li>▶ La création d’un groupement des entreprises mahoraises du tourisme devrait permettre la structuration du secteur et la professionnalisation de ses acteurs.</li> <li>▶ Des projets de développement de la capacité hôtelière qui vont renforcer l’attractivité et générer</li> <li>▶ L’appartenance de Mayotte à la destination des « Iles Vanilles »</li> <li>▶ Ouverture de nouvelles lignes aériennes : ouverture vers de nouveaux marchés (africains notamment) et projet d’allongement de la piste pour permettre l’accueil de longs vols</li> </ul>

## 2.12 TRANSPORT ET LOGISTIQUE

### 2.12.1 Le secteur des transports, un secteur qui emploie davantage de personnes qu'en métropole

Le secteur des transports et de la logistique couvre plusieurs types d'activités qui concernent à la fois les flux de personnes et les flux de marchandises et que l'on peut regrouper en deux grandes catégories :

- les transports ou liaisons intérieures qui concernent des activités diverses allant de l'automobile (vente, réparation, etc.) aux transports collectifs (taxis, transports scolaires, etc.) en passant par la logistique de proximité pour le transport de marchandises par exemple ;
- les transports ou liaisons extérieures qui concernent les activités portuaires et aéroportuaires, avec un enjeu fort autour du fret étant donnée le caractère insulaire de Mayotte.

#### Encadré 16 – Chiffres clés du secteur

- ▶ Part dans l'emploi total en 2012 : 5,9 %<sup>236</sup> contre 5% en France métropolitaine
- ▶ Part dans la valeur ajoutée des grandes entreprises mahoraises<sup>237</sup> en 2005 : 8,2 %<sup>238</sup>
- ▶ Part du matériel de transport dans la valeur totale des importations mahoraises : 7,2 % en 2012, contre 18,5 % en 2008<sup>239</sup>
- ▶ le secteur des transports regroupe 4 des 20 plus grandes entreprises de Mayotte
- ▶ Volume de fret portuaire en forte croissance depuis 2008 : 627 277 tonnes manipulées en 2011<sup>240</sup> (dont 43 % d'import et 51 % de transbordement, contre seulement 7 % d'export) contre 368 847 tonnes en 2008
- ▶ volume de fret aéroportuaire en 2011 : 2808 tonnes manipulées contre 2131 tonnes en 2010
- ▶ volume de passagers hors transit : 291 939 à fin 2013 contre 280 000 en 2010
- ▶ Le parc automobile est estimé par les concessionnaires et les assureurs à environ 30 000 véhicules

#### Des transports intérieurs marqués par une prédominance de l'automobile et du marché de l'occasion

L'automobile et les autres modes individuels de déplacements tels que les scooters restent le principal moyen de transport à Mayotte, en partie faute de réseau de transport en commun en-dehors du transport scolaire.

**Le parc automobile est estimé par les concessionnaires et les assureurs à environ 30 000 véhicules aujourd'hui.** Si ce dernier s'est fortement développé ces dernières années, celui-ci semble aujourd'hui se stabiliser au regard de la consommation de carburant. Total est seul à assurer la distribution de carburant à Mayotte via un réseau de 7 stations.

**Le parc de deux roues est en pleine expansion sur l'île.** La hausse du niveau de vie combinée à la saturation du réseau routier (embouteillages) explique en grande partie cela. Des facilités de paiement sont également de plus en plus souvent proposées.

A Mayotte, les véhicules vieillissent prématurément compte tenu du climat et de l'état des routes (une entreprise de location de transports déclare que les coûts d'entretien de son parc de véhicules sont passés de 60 000€ en 2012 à 240 000€ d'entretien en 2013).

Les activités liées à la réparation des véhicules occupent une place importante, ce qui se traduit par un nombre

<sup>236</sup> source : INSEE, Répartition des actifs occupés par sexe et secteur d'activité à Mayotte

<sup>237</sup> L'étude ne porte que 555 entreprises.

<sup>238</sup> source : INSEE, Direction des services fiscaux

<sup>239</sup> Source : Direction régionale des douanes

<sup>240</sup>

important de petits garages. La vente de pièces d'occasion est aussi très développée, pas seulement pour des raisons de coût, mais surtout en raison des délais d'acheminement des pièces neuves et la nécessité de réparer rapidement le véhicule en panne. Ces pièces d'occasion sont récupérées sur les épaves dont le recyclage reste un problème important à Mayotte.

A l'exception du transport scolaire, les transports collectifs sont peu développés et assurés par les taxis. Ces derniers rythment une grande partie de l'activité de l'île même si les dépenses pour ce poste arrivent après celles consacrées à la voiture. Le développement du parc automobile est surtout sensible dans les dépenses des Mahorais ayant les plus hauts revenus, alors que les transports locaux sont prépondérants chez les ménages plus modestes.

### Une majorité de très petites entreprises et un secteur peu structuré

**De manière générale, le poids du secteur des transports dans l'économie est plus important à Mayotte qu'en métropole** : il emploie davantage de personnes qu'en métropole, avec 5,9 % des actifs occupés contre 5 % pour la France métropolitaine<sup>241</sup>.

Ce secteur compte une quarantaine d'entreprises réalisant un chiffre d'affaires de plus de 150k€<sup>242</sup> (périmètre INSEE<sup>243</sup>). A titre de comparaison, le secteur de la construction en compte une centaine. Il regroupe 4 des 20 plus grandes entreprises de Mayotte<sup>244</sup> :

- TOTAL MAYOTTE (commerce de détails de carburants ; 176 salariés en 2014 pour un chiffre d'affaire de 152M€ en 2014<sup>245</sup>),
- CMTS (transports urbains et suburbains de voyageurs),
- SMCI (commerce de voitures et de véhicules automobiles légers),
- SOMIVA (commerce de voitures et de véhicules automobiles légers).

Néanmoins, le gros du tissu entrepreneurial est constitué de très petites entreprises. S'agissant des taxis on a affaire à une majorité d'entités ne comptant aucun salarié. S'agissant des très nombreux garages proposant des services de réparation et de vente de pièces d'occasion, la plupart comptent moins de 5 salariés.

Le chiffre d'affaire total des entreprises du secteur des transports (périmètre INSEE) réalisant un chiffre d'affaire de plus de 150k€<sup>246</sup> s'élève à 52M€, contre 100M€ pour le secteur de la construction.

Le secteur des transports à Mayotte n'est pas structuré. Il n'existe pas de modalités particulières d'échanges inter-entreprises. En revanche, les entreprises du secteur des transports sont amenées à coopérer, même si cela reste très occasionnel. On peut citer le cas de petites entreprises (garages) participant à des journées de formation (prévention des risques liées aux activités par exemple) initiées par Total. On peut également citer les échanges menées entre plusieurs entreprises du secteur autour du projet de plateforme de dépollution des épaves (très nombreuses sur l'île) et de la problématique du recyclage des déchets automobiles (batteries, huiles, etc.).

Il ressort des entretiens réalisés, que les entreprises du secteur des transports à Mayotte ne rencontrent pas de difficultés particulières au regard de celles rencontrées par les entreprises des autres secteurs d'activités, si ce n'est des freins structurels liés à l'éloignement plus marqués (coûts et délais d'acheminement, coûts du stockage notamment, rien n'étant produit sur place).

### Un rattrapage structurel en cours via de gros projets d'infrastructures

Comme le souligne le SRDEFM 2010, les enjeux de rationalisation des infrastructures et de l'offre de transport intérieur à Mayotte sont considérables : rationalisation de la desserte maritime entre Grande Terre et Petite Terre, amélioration du réseau routier, création de lignes de transport en commun en ligne régulières... En outre,

<sup>241</sup> Source : INSEE, Répartition des actifs occupés par sexe et secteur d'activité à Mayotte

<sup>242</sup> Source : INSEE, Infos n°27, novembre 2006

<sup>243</sup> Hors carburants notamment.

<sup>244</sup> Source : INSEE, TEM 2010

<sup>245</sup> Source : Technopolis - Amnyos, 2014

<sup>246</sup> Source : INSEE, Infos n°27, novembre 2006

la question du développement et de l'optimisation des dessertes portuaires et aéroportuaires avec l'extérieur reste un enjeu majeur.

Étant données les conditions d'éloignement géographique de la métropole et le caractère insulaire de Mayotte, les infrastructures de transport jouent un rôle majeur dans le développement économique du territoire, aussi bien les infrastructures portuaires qu'aéroportuaires. L'amélioration de l'intégration de Mayotte dans son espace régional passe en effet par l'amélioration des conditions de transport des flux de personnes et de marchandises. Dans cette perspective, le développement de ces infrastructures constitue un des enjeux majeurs du développement du territoire. Un second quai à conteneurs a été mis en service au début de l'année 2010 sur le Port de Longoni et la nouvelle aérogare de Mayotte a ainsi été inaugurée le 28 août 2014. D'autres gros projets d'infrastructures sont à l'étude, notamment le renforcement des infrastructures portuaires sur le Port de Longoni.

**Concernant les transports intérieurs**, d'importants investissements d'infrastructures ont été réalisés ces dernières années (90 km de routes nationales et 139 km de départementales améliorées). Mais la croissance démographique et l'évolution positive du niveau de vie créent de fortes externalités négatives en termes de développement durable (pollution, engorgement), de sécurité routière, mais également d'équité sociale (accès à l'offre privée de transport collectif), d'autant plus fortes que le service de transports collectifs à Mayotte est en effet assuré actuellement par des taxis interurbains qui assurent également 50 % du transport en complément des bus. En 2011, le Conseil général s'est doté d'un Schéma Régional des Infrastructures et des Transports (SRIT) à l'horizon 2020-2025. Il constitue le volet « déplacement » du PADD (Plan d'aménagement et de développement durable) de Mayotte, approuvé en 2009. Les actions qui seront mises en œuvre s'articulent autour quatre axes d'intervention : (i) favoriser le développement territorial et renforcer le maillage des infrastructures (ii) répondre aux enjeux de mobilité et d'équité sociale en améliorant l'organisation des transports (iii) répondre aux enjeux de développement durable, tout en maintenant des opportunités de développement économique (iv) répondre aux enjeux touristiques de Mayotte.

## 2.12.2 Un secteur en cours de mutation : des projets d'investissements impliquant une montée en compétences

### Un développement des transports individuels en cours de stabilisation

Si le principal moyen de transport à Mayotte reste le véhicule individuel (automobile, scooter, etc.), il est difficile de parler de projets de développement dans ce domaine tant les entreprises concernées n'ont pas de vision même à court terme des évolutions à venir et de leurs conséquences. Au regard de l'évolution de la consommation de carburant, le parc automobile semble se stabiliser. Par ailleurs, l'amélioration du réseau routier va impacter avant tout le secteur de la construction. Enfin, l'arrivée des véhicules électriques n'est pas prévue à court terme et difficilement envisageable étant donné que la production d'électricité dépend actuellement quasi exclusivement de l'importation de produits pétroliers. Tout au plus quelques revendeurs de pièces automobiles pensent à informatiser leurs stocks ou se lancer dans la vente en ligne, ce qui implique une montée en compétences de leurs salariés, notamment en matière de savoirs de base.

On trouve également à Mayotte plusieurs loueurs de véhicules (AMAHA RENT, EUROPCAR, UTILAUTO, TROPIK'LOCATION, GARCIA LOCATION, MULTIAUTO LOCATION, BUDGET, OMEGA, AKILI LOC) qui emploient peu de personnes, mais dont l'activité est amenée à croître en même temps que le développement du tourisme.

### Une offre de transports collectifs qui reste à développer

Concernant les transports « collectifs », ces derniers sont assurés par environ 500 entreprises de taxis. Il s'agit quasi exclusivement d'entreprises individuelles (une personne disposant d'un unique véhicule). Le chiffre d'affaire est estimé entre 2000 et 2500 euros par mois et par véhicule.

La Fédération des Artisans Taximen de Mayotte (FATM) travaille notamment sur une amélioration de l'offre de services (notamment au niveau de la qualité de l'accueil des touristes) et une diversification de l'activité (telle que le développement des liaisons interurbaines). Ces évolutions devraient se traduire moins par des créations d'emplois que par une montée en compétences des professionnels concernés (apprentissage des langues par exemple) et par des regroupements en structures plus importantes (compagnies de taxis disposant de plusieurs véhicules).

## Une offre de transports scolaires désormais de qualité

Si les liaisons interurbaines sont actuellement l'un des principaux points faibles de l'offre de transports collectifs à Mayotte, les transports scolaires ont bénéficié d'une attention particulière ces dernières années. Plus de 21000 élèves sont aujourd'hui ainsi transportés par an. Le volume de ramassages est en progression constante (+ 8 % par an) en lien avec la hausse des effectifs scolarisés ; cela implique des investissements (achats de bus et embauche de chauffeurs supplémentaires).

La gestion de ce service mobilise environ 150 personnes et a été confiée à la société MATIS pour une durée de 5 ans (2013-2018) qui en assure une partie en propre, le reste étant sous-traité à des entreprises de transport occasionnel (indépendants ou moyennes entreprises). Le Conseil général reste l'autorité organisatrice des transports scolaires et met à la disposition de son prestataire quelques 80 personnes (essentiellement des médiateurs, mais aussi quelques anciens chauffeurs et plus récemment des contrôleurs), les 70 autres personnes étant du personnel MATIS (essentiellement des chauffeurs, mais aussi des administratifs).

## Un renforcement constant des liaisons par barges entre Grande-Terre et Petite-Terre

Les moyens de transport maritime sont utilisés à Mayotte autant pour les liaisons extérieures via le Port de Longoni que pour les liaisons intérieures. Concernant ces dernières, la compagnie Service de Transport Maritime (STM) relie Grande-Terre et Petite-Terre avec des barges toutes les 30 minutes environ. Le STM dispose actuellement des unités suivantes : 4 barges, 3 amphidromes, 1 ponton autopropulsé et 1 remorqueur. Des travaux d'aménagement de la gare maritime et des autres quais ont été réalisés et la mise en place d'une billetterie informatique est également à l'étude. Le fonctionnement de la gare maritime et des différents quais ainsi que l'activité du chantier nécessitent l'engagement d'environ 280 agents. A moyen terme, l'acquisition de deux nouveaux navires d'une capacité de 600 passagers et 28 véhicules est prévue avec un cofinancement des fonds européens. Le SRIT évoque également un projet de desserte maritime au nord et au sud de Mamoudzou.

## Un renforcement des infrastructures portuaires en cours de réflexion

Le Port de Longoni a fait l'objet d'une DSP confiée à Mayotte Gateway Services. Il est avant tout consacré au transport de marchandises. Le volume de fret portuaire, en forte croissance depuis 2008, est en train de se stabiliser avec 627 277 tonnes manipulées en 2011<sup>247</sup> (dont 43 % d'import et 51 % de transbordement, contre seulement 7 % d'export). Plusieurs armateurs assurent la desserte de l'île : GMC, MSC<sup>248</sup>, CMA-CGM, SIGMA, LAFARGE. Pour des questions de rentabilité<sup>249</sup>, les liaisons directes ont été abandonnées au profit de dessertes par transbordement via des feeders<sup>250</sup>.

L'activité de fret autour du Port de Longoni mobilise au total quelques 500 personnes<sup>251</sup> et concerne plusieurs acteurs :

- les activités de **pilotage** (assistance aux manœuvres apportée aux navires de plus de 30 mètres à l'intérieur du chenal depuis une station de pilotage) sont assurées par la société PMM (Pilotage Maritime de Mayotte) qui emploie 6 personnes : 2 pilotes et 4 marins ;
- les activités de **remorquage** (relais au pilotage lors de l'arrivée et lors du départ du quai via l'utilisation de remorqueurs) et les activités de lamanage (amarrage et largage des amarres) sont assurées par la société SOMARSAL qui emploie 23 personnes : 1 directeur, 1 administratif, une dizaine de personnes pour le lamanage, une dizaine de personnes pour le remorquage (2 capitaines et du personnel navigant) ;
- les activités d'**aconage** (changement et déchargement des marchandises à bord des navires) sont assurées par la société SMART qui emploie 212 personnes : une centaine d'ouvriers dockers (docker à bord, dockers grutiers, dockers à quai, chef de quai, chef de panneaux guidant les grutiers, chef de bord, chauffeurs et conducteurs d'engins, etc.)

<sup>247</sup> Contre 368 847 tonnes en 2008.

<sup>248</sup> Représentant HOEGH AUTOLINERS.

<sup>249</sup> Les bateaux repartent vides en raison du déficit import/export.

<sup>250</sup> Petits porte-conteneurs.

<sup>251</sup> Source : Sikajob, Enquête relative aux coûts de transports à Mayotte, août 2012

- les activités de **stockage** (gestion des terre-pleins du port) et de livraison des conteneurs au client sont assurées par la CCI dans le cadre d'une délégation de service public (DSP).
- les activités de **transit** (en tant que commissionnaire de transport<sup>252</sup> ou en tant que mandataire de transport<sup>253</sup> et s'occupant dans les deux cas des opérations douanières) assurée à Mayotte par une quinzaine de transitaires dont les plus gros sont<sup>254</sup> : TILT (de 20 à 49 salariés<sup>255</sup>), OTL Mayotte (groupe SIFA ; 16 salariés<sup>256</sup>), TRANSIT MAHORAIS / MAYOTTE TRANSIT (groupe HÉNAULT ; 31 salariés<sup>257</sup>).

**Un projet d'extension de la zone portuaire en vue de faire de Longoni un port d'éclatement pour les Comores ou Madagascar est actuellement à l'étude.** Ce projet vise à soutenir le développement des activités de transbordement. Il devrait avoir pour conséquence une massification des flux de marchandises et *in fine* la réduction de leur coût d'acheminement. Néanmoins, les activités de transbordement étant volatiles, il est important de mettre en place une stratégie commerciale forte. Une autre stratégie de massification des flux de marchandises passe par le développement des activités à l'export afin de remplir les conteneurs qui repartent actuellement à vide.

Le port de Dzaoudzi accueille pour sa part régulièrement des bateaux de croisière. Cette activité, qui se développe depuis quelques années déjà, pourrait être amenée à croître encore davantage dans les prochaines années, malgré les problèmes de piraterie, en lien avec le développement du tourisme.

### Une activité aéroportuaire qui se développe autour de la nouvelle aérogare

Mayotte dispose d'un aéroport international géré par SNC-Lavalin Aéroports dans le cadre d'une DSP depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011. L'activité aéroportuaire se développe autour d'une nouvelle aérogare. Le volume de fret aéroportuaire est en croissance depuis 2011 avec 2808 tonnes manipulées<sup>258</sup> (dont 60 % par des compagnies mixtes<sup>259</sup> et 16 % par des intégrateurs<sup>260</sup>, contre seulement 20 % par des compagnies tout cargo). Le volume de passagers est en légère hausse ces dernières années avec 291 939 à fin 2013, contre 256 379 passagers en 2009.

L'activité de fret autour de l'aéroport concerne plusieurs acteurs : le transporteur (la compagnie aérienne transportant du fret), l'agent de fret aérien (représente le chargeur auprès du transporteur), l'agent de handling (chargé par les compagnies aériennes des opérations de manutention liées à la réception des marchandises<sup>261</sup>), le GSA<sup>262</sup> (chargé par les compagnies aériennes de commercialiser les capacités cargo).

Ces activités de fret aéroportuaire, tout comme les activités de fret portuaire, mobilisent en fin de chaîne logistique des transporteurs routiers. Ce service est assuré à Mayotte par plusieurs entreprises : ALI ABDOU OILI, TESSIOT DEMECO MAYOTTE, AHMED SAÏD ALI, MIRGANE DJABIRE.

L'aéroport de Mayotte ne dispose que d'une seule piste d'une longueur de 1930 mètres ne permettant le départ d'avions longs courriers qu'en charge réduite.

## 2.12.3 Caractéristiques des ressources humaines

### Un secteur qui embauche et rencontre globalement peu de difficultés à recruter

Plus de la moitié des entreprises du secteur des transports et de la logistique rencontrées déclarent avoir des projets de recrutement dans l'année à venir. Ce constat est conforme aux résultats de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre 2014 (BMO 2014) réalisée par le Pôle emploi et le Crédoc dans le cadre de laquelle 56,4 % des

<sup>252</sup> Coordonne le transport avec les sous-traitants de son choix pour le compte de l'expéditeur.

<sup>253</sup> Joue le rôle de simple agent de liaison entre deux modes de transport.

<sup>254</sup> Les autres étant : SM2T, TRANSIT SOUFFOU FILS, TEM, AGENCE JOSBEL SARL PLURI-SERVICES, AGS MAYOTTE, MAYOTTE DEMENAGEMENT, METT, SDV MAYOTTE, TRANSIT DES ILES, TRANSIT SUD, SAFARI VOYAGE, SAFARI VOYAGE, SAFARI VOYAGE, SAFARI VOYAGE, GLOBAL SERVICE LOGISTIQUE. Source : annuaire du Port de Longoni.

<sup>255</sup> Source : pagesjaunes.fr

<sup>256</sup> Source : Technopolis - Amnyos, 2014

<sup>257</sup> Source : Technopolis - Amnyos, 2014

<sup>258</sup> Contre 2131 tonnes en 2010.

<sup>259</sup> Une partie des capacités de soute des avions passagers est consacré au fret.

<sup>260</sup> A l'instar de FedEx, UPS, DHL et TNT qui mobilisent différents modes de transport pour un service porte à porte.

<sup>261</sup> Déchargement, stockage, chargement, etc.

<sup>262</sup> General Sales Agent

entreprises du secteur des transports et de l'entreposage déclarent avoir des projets de recrutement.

Ces projets de recrutement concernent notamment les types de métiers suivants :

- **ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires**, avec 43 projets de recrutement ;
- **conducteurs routiers et grands routiers** avec 41 projets de recrutement, soit une forte variation par rapport à l'année 2013, mais de faibles difficultés de recrutement (aucun projet de recrutement jugé difficile) ;
- **conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances, etc.)** avec 37 projets de recrutement et de fortes difficultés de recrutement signalées (80% des projets de recrutement sont jugés difficiles).

Contrairement à l'année 2013, on n'enregistre plus ou presque plus de projets de recrutements de conducteurs/livreurs sur courte distance, de cadres des transports, de contrôleurs des transports ou de conducteurs de transport en commun. Là encore, ces résultats de l'enquête BMO 2014 sont conformes aux retours que nous avons eus de la part des entreprises rencontrées de la cadre de la présente étude.

A cela, il faut ajouter des besoins en aval de la chaîne transport/logistique en mécaniciens qualifiés. Il s'agit notamment d'anticiper l'arrivée à Mayotte de véhicules de dernière génération dont la maintenance/réparation implique de disposer d'outils et de compétences en électronique. S'agissant de petites structures, les besoins de ces garages en qualifications/certifications concernent aussi la maîtrise de l'outil informatique (gestion des stocks nécessairement plus importants en milieu insulaire) et en gestion (appui au responsable de l'entreprise pour les structures – peu nombreuses – de plus de 10 personnes).

De manière générale, les entreprises rencontrées dans le secteur des transports rencontrent peu de difficultés à recruter. Les postes sont pourvus rapidement.

Tableau 13 Liste des métiers et qualifications requises dans le secteur

Principaux types de métiers	Qualification/certification requise
Mécaniciens qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation initiale en électromécanique : CAP Transports par câbles et remontées mécanique, MC Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile, etc.</li> <li>▪ Formation initiale en gestion : BTS Comptabilité et gestion des organisations, etc.</li> <li>▪ Formations continues : maîtrise de l'outil informatique</li> <li>▪ Formations continues en lien avec l'évolution de la législation : geste et posture, sécurité incendie, etc.</li> </ul>
Conducteurs routiers et grands routiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formations continues en lien avec l'évolution de la législation : permis poids lourd (CACES), FIMO Formation Initiale Minimale Obligatoire FIMO Transport de marchandises</li> </ul>
Conducteurs de véhicules légers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formations continues : maîtrise des langues, accessibilité des transports pour les handicapés...</li> </ul>
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation initiale en logistique : DUT Gestion logistique et transport, etc.</li> <li>▪ Formations continues : maîtrise de l'outil informatique</li> <li>▪ Formation initiale en gestion : BTS Comptabilité et gestion des organisations, etc.</li> <li>▪ Formations en lien avec l'évolution de la législation : geste et posture, sécurité incendie, etc.</li> </ul>
Cadres et dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Masters ou école de commerce</li> <li>▪ Ingénieurs</li> </ul>

### Des recrutements par bouche à oreilles et des difficultés à recruter localement pour les postes de manager

Sur les postes peu qualifiés, quel que soit le type de métier, la plupart des entreprises rencontrées n'ont pas de difficultés particulières à recruter. Elles ne passent généralement pas par Pôle emploi et fonctionnent soit par

bouche à oreille, soit à partir des Curriculum Vitae qu'elles reçoivent quotidiennement. Les recrutements se font localement.

Sur les postes de manager (rôle d'intermédiaire entre le chef d'entreprise et le reste des salariés), la plupart des entreprises rencontrées ont un peu plus de difficultés à recruter que sur les postes peu qualifiés. Elles ne passent là encore pas par Pôle emploi et fonctionnent soit par bouche à oreille (réseaux de grandes écoles par exemple), soit via les sites internet nationaux (type APEC), soit par le recours à des cabinets conseils réunionnais. Il s'agit généralement de métropolitains ou de mahorais partis faire leurs études en métropole.

### Des besoins en formations principalement liés à l'évolution de la législation

Les postes peu qualifiés constituent le gros des embauches dans le secteur des transports. L'offre de formation initiale (CAP, BTS, etc.) étant limitée à Mayotte, les entreprises rencontrées forment elles-mêmes leurs salariés, soit « sur le tas », soit dans le cadre de formations dispensées le plus souvent par leurs fournisseurs, évidemment et pas par la voie de dispositifs d'apprentissage. Cela implique parfois qu'une personne aille en métropole où à La Réunion suivre la formation pour ensuite former en retour les autres salariés. Cela a un coût, mais ne semble pas constituer un frein dans la mesure où la valeur ajoutée de ces formations est immédiatement perceptible : diversification de l'offre afin de se distinguer de la concurrence, actualisation des connaissances afin de suivre les évolutions technologiques, etc.

En revanche, l'évolution relativement importante dans le secteur des transports de la législation contraint ces entreprises à mettre en place des plans de formation dont elles ne voient pas toujours la valeur ajoutée. Le suivi de ces évolutions réglementaires constitue un premier frein : les plus petites structures sont gérées par des techniciens qui en prennent parfois connaissance lors des visites de l'Inspection du travail. La mise aux normes concerne le plus souvent l'environnement de travail, mais implique parfois l'obtention de certificats :

- **le CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité)** est, par exemple, une autorisation de conduite obligatoire pour tout salarié ayant à conduire, de façon habituelle ou occasionnelle des engins de chantier, des grues à tour ou mobiles, des nacelles élévatrices, des chariots automoteurs, des grues auxiliaires sur camion.
- **La FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire FIMO Transport de marchandises)**, est un prérequis pour obtenir la qualification professionnelle de conducteur routier (permis D). Son coût par salarié s'élève en moyenne à Mayotte à 2 500€. Les personnes titulaires d'une FIMO doivent passer un recyclage tous les cinq ans (FIMO FCO, formation conduite obligatoire), dont le coût est d'environ 900€ Formation Initiale Minimum Obligatoire. Tous les conducteurs à Mayotte ont jusqu'à 2019 pour la passer. A ce titre, AFT-IFTIM - organisme de formation spécialisé dans les transports, logistique, tourisme - est implanté à Mayotte depuis peu de temps.

Cela implique la mise en place de formations qui s'avèrent relativement lourdes pour les plus petites structures, particulièrement nombreuses dans ce secteur.

Les entreprises peuvent également recourir aux formations d'Opcalia, qu'il s'agisse du domaine de la logistique (réaliser un inventaire, préparateur de commande, gestion de stock/magasinier, gestion des importations) ou en matière de qualité, sécurité et prévention.

## 2.12.4 Synthèse : Analyse Atouts – Forces – Opportunités – Menaces à 3 ans

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des infrastructures portuaires adaptées aux besoins et dont l'accès est facilité par la protection offerte par le lagon</li> <li>▶ Un grand nombre de taxis permettant de répondre aux besoins en matière de transports urbains collectifs</li> <li>▶ Une offre de transports scolaires collectifs de qualité</li> <li>▶ Des coûts de transport maritime similaires à ceux de La Réunion<sup>263</sup></li> <li>▶ Une nouvelle aérogare venue renforcer les capacités d'accueil de passagers</li> <li>▶ Une stratégie à l'horizon 2020 définie à travers le SRIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un réseau routier saturé et de faible qualité : asphyxie de la circulation à Mamoudzou vers le port (superposition des trafics de transit, trafics d'échange et trafics locaux), et risques de paralysie entre Passamainty et Kougou</li> <li>▶ Des taxes douanières supérieures à celles en vigueur à La Réunion et qui constituent le premier poste de dépenses des importateurs<sup>264</sup></li> <li>▶ Absence de transports interurbains collectifs</li> <li>▶ Des taxis encore peu structurés et de forts besoins afin de rapprocher la qualité de l'offre de services des standards métropolitains</li> <li>▶ Réseau routier inadapté au trafic des poids lourds, la liaison Mamoudzou-Longoni pose particulièrement problème (desserte du port)</li> <li>▶ Absence de moyens de levage portuaire (obligation pour les bateaux d'être grées)</li> <li>▶ Des infrastructures aéroportuaires ne permettant que partiellement l'accueil de vols directs longs courriers</li> </ul>
MENACES	OPPORTUNITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Piraterie le long des côtes est de l'Afrique (néanmoins en baisse)</li> <li>▶ Développement des risques pour la population (sécurité routière, sécurité liée au transport des matières dangereuses...)</li> <li>▶ Pollution par hydrocarbures</li> <li>▶ Une augmentation encore accrue du nombre de déplacements/personne/jour et l'allongement des distances moyennes de déplacement</li> <li>▶ Un développement du transbordement limité par les capacités de stockage des terre-pleins de marchandises et par la volonté de faire de Mayotte un port de transbordement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Projet de faire de Mayotte un port de transbordement en raison de sa proximité des grandes voies maritimes : une massification des flux de marchandises susceptible de venir réduire leur coût d'acheminement</li> <li>▶ Fonds FEDER fléchés sur les problématiques de transport à Mayotte</li> <li>▶ Une politique de transport durable plus facile à mettre en place dans des petits milieux insulaires (maillage de bornes de recharge...) : soutien à l'arrivée du véhicule électrique sous réserve de mener une politique volontariste en faveur des énergies renouvelables</li> <li>▶ Développement du transport collectif en ligne régulière soucieux des enjeux environnementaux et climatiques</li> </ul>

<sup>263</sup> Source : Sikajob, Enquête relative aux coûts de transports à Mayotte, août 2012

<sup>264</sup> Source : Sikajob, Enquête relative aux coûts de transports à Mayotte, août 2012

### 3. TABLEAU DE SYNTHÈSE DES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES ET RH-EMPLOI DES SECTEURS

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
Commerce-Distribution	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En 2005, le secteur du « commerce » représentait 26,1 % de la valeur ajoutée des 555 plus grandes entreprises de Mayotte<sup>265</sup> (premier secteur contributeur) et 47% de leur chiffre d'affaires total</li> <li>▶ Le secteur concentre près de 60% des entreprises immatriculées sur le territoire en 2014 (contre 28% en France);</li> <li>▶ Pilier de l'économie mahoraise, le secteur se caractérise par une forte concentration et une polarisation croissante entre le commerce traditionnel (doukas, vendeurs ambulants) et les grandes et moyennes surfaces</li> <li>▶ Le secteur a connu une forte croissance depuis le début des années 2000 tiré par le dynamisme de la consommation intérieure et le développement de la grande et moyenne distribution</li> <li>▶ Un ralentissement de la croissance du secteur est anticipé dans les années à venir (en raison notamment de l'achèvement du processus de rattrapage du SMIG sur le niveau métropolitain, de l'arrivée des acteurs du e-commerce)</li> <li>▶ Le secteur doit répondre à l'apparition de nouvelles formes de vente en lien avec le poids croissant des TIC sur le territoire et l'évolution des goûts de la population (notamment pour le commerce spécialisé)</li> <li>▶ La mise aux normes (sanitaires, d'hygiène, de sécurité, application du code de la consommation en 2008) des petits commerces constitue un enjeu majeur au regard des coûts que cela induit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En 2012, le nombre d'actifs occupés dans le secteur du « commerce et de la distribution » représente 10,6 % de l'emploi total à Mayotte<sup>266</sup>, (contre 12,9% en France métropolitaine)</li> <li>▶ L'enquête « Besoin en Main d'œuvre 2014 » révèle que le secteur du commerce et de la distribution concentre 11% du total de projets de recrutement identifiés (12% en 2013) principalement sur des postes d'exécution et d'encadrement intermédiaire (vendeurs spécialisés ou techniques, employés de libre-service, chef de rayon)</li> <li>▶ Des difficultés croissantes de recrutement et de maintien durable en poste sont observées sur les postes de cadres supérieurs (en raison de la détérioration de l'attractivité de l'île) et dans une moindre mesure d'encadrement intermédiaire</li> <li>▶ Dans le secteur de la grande distribution des besoins en main d'œuvre sont anticipés dans les métiers : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la vente spécialisée ((charcuterie, boucherie, poissonnerie, rayon traiteur/plat préparé...),</li> <li>- périphériques au secteur en lien avec le renforcement de la réglementation (qualité, traçabilité, sécurité, hygiène) dont notamment les ouvriers non qualifiés et qualifiés de l'emballage, du magasinage et de la manutention, les responsables qualité; les informaticiens</li> </ul> </li> </ul>

<sup>265</sup> Activité des plus grandes entreprises mahoraises en 2005, Mayotte Résultats N°6 – Mars 2007,

<sup>266</sup> Rapport annuel sur Mayotte – 2013, IEDOM

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
<b>PMI-artisanat local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'artisanat local, un secteur peu structuré, en perte de vitesse, et dont le développement dépend en partie de celui du tourisme</li> <li>▶ L'artisanat local est confronté à la concurrence croissante des produits importés des pays voisins</li> <li>▶ En 2012, l'industrie<sup>267</sup> ne représente que 4% des créations d'entreprises<sup>268</sup>.</li> <li>▶ L'application récente de l'octroi de Mer interne et externe à Mayotte devrait favoriser l'activité industrielle locale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En 2012, l'industrie<sup>269</sup> (hors IAA) ne représente que 5% de l'emploi total (contre 6% en 2007 et 13% en France métropolitaine) et 2% des projets de recrutement de l'enquête BMO</li> <li>▶ L'artisanat demeure fortement marqué par le poids du travail informel</li> <li>▶ L'artisanat local, fait face à d'importants besoins de professionnalisation en matière de gestion d'entreprise</li> </ul>
<b>Services aux entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En 2012, le secteur des services marchands (hors transports, commerce, hôtellerie-restauration) concentre 11%<sup>270</sup> de l'emploi total, (contre 24,8% en France métropolitaine) ;</li> <li>▶ 12 % des 846 créations d'entreprises recensées en 2013 relèvent des services aux entreprises (10% en 2012)</li> <li>▶ Un récent développement rapide des activités financières (y compris assurances) et immobilières lié à l'accroissement de la bancarisation et à la croissance des actifs financiers, avec une concurrence croissante</li> <li>▶ Une activité fortement perturbée par la crise récente des années 2008-2011, qui tend à redémarrer, mais marqué par de questions de trésorerie en ce qui, concerne les activités non bancaires</li> <li>▶ Un essor important des services aux entreprises : bureaux d'étude et cabinets juridique, comptables et de conseil, mais aussi d'activités liées à la propreté, la sécurité, la maintenance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un déficit de compétences pour les activités financières, les services spécialisés comme la comptabilité en termes de niveau, de compétence et d'expérience, à l'origine de difficultés de recrutement, d'où une ouverture du recrutement vers La Réunion et la métropole</li> <li>▶ Une forte dynamique de recrutement dans les métiers administratifs, comptables et de sécurité et de surveillance</li> <li>▶ Une tension liée à aux contraintes réglementaires, notamment la reconnaissance nécessaire de la compétence par une certification pour exercer le métier (exemple de la carte professionnelle des agents de sécurité</li> <li>▶ Une forte dynamique de formation interne mais aussi en mobilisant OPCALIA</li> <li>▶ Un besoin de requalification des salariés peu qualifiés dans les services opérationnels passant par des formations aux savoirs de base</li> </ul>
<b>Transports - logistique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les principaux indicateurs dans ce domaine sont les suivants : - Part dans la valeur ajoutée des grandes entreprises mahoraises en 2005 : 8,2 %; - Part d'entreprises relevant du secteur dans le nombre d'entreprises total : 8 %</li> <li>▶ Le secteur des transports concerne une quarantaine d'entreprises réalisant un chiffre d'affaire de plus de 150k€ et regroupe 4 des 20 plus grandes entreprises de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le poids du secteur des transports dans l'économie est plus important à Mayotte qu'en métropole : il emploie davantage de personnes qu'en métropole, avec 5,9 % des actifs occupés contre 5 % pour la France métropolitaine.</li> </ul>

<sup>267</sup> Hors BTP et ntégrant l'industrie agroalimentaire

<sup>268</sup> Insee, REE (Sirene), 2014

<sup>269</sup> Hors BTP et ntégrant l'industrie agroalimentaire

<sup>270</sup> Les données du recensement INSEE 2012 Mayotte ne détaillent pas la répartition des actifs occupés dans le secteur des services aux entreprises. Le taux affichés inclut, outre le secteur des services aux entreprises, les TIC

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
	<p>Mayotte : TOTAL MAYOTTE, CMTS, SOMIVA, SMCI. Néanmoins, le gros du tissu entrepreneurial est constitué de très petites entreprises. Le chiffre d'affaire total des entreprises du secteur des transports (périmètre INSEE) réalisant un chiffre d'affaire de plus de 150k€ s'élève à 52M€, contre 100M€ pour le secteur de la construction.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le secteur bénéficie de plusieurs grands projets d'investissement : renforcement constant des liaisons par barges entre Grande-Terre et Petite-Terre, des infrastructures portuaires et aéroportuaires,</li> <li>▶ Ce domaine offre de nombreuses opportunités de développement en matière portuaire et aéroportuaire pour le domaine Transport et logistique, même si les infrastructures aéroportuaires ne permettant que partiellement l'accueil de vols directs longs courriers, etc.</li> <li>▶ Mais ce domaine est exposé aux principales menaces suivantes :- le projet de faire de Mayotte un port de transbordement en raison de sa proximité des grandes voies maritimes, le développement du transport collectif en ligne régulière soucieux des enjeux environnementaux et climatiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un secteur qui embauche et rencontre globalement peu de difficultés à recruter (56,4 % des entreprises du secteur des transports et de l'entreposage déclarent avoir des projets de recrutement : ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers, conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances, etc.). Les besoins en aval de la chaîne transport/logistique concerne les mécaniciens qualifiés.</li> <li>▶ L'offre de formation initiale (CAP, BTS, etc.) étant limitée à Mayotte, les entreprises rencontrées forment elles-mêmes leurs salariés, soit « sur le tas », soit dans le cadre de formations dispensées le plus souvent par leurs fournisseurs, évidemment et pas par la voie de dispositifs d'apprentissage.</li> <li>▶ L'évolution relativement importante dans le secteur des transports de la législation contraint ces entreprises à mettre en place des formations notamment pour l'obtention de certificats (par exemple le CACES<sup>271</sup>, FIMO)</li> <li>▶ Ce domaine offre de nombreuses opportunités d'emplois concernant les métiers suivants : Mécaniciens qualifiés, Conducteurs routiers et grands routiers, Conducteurs de véhicules légers, Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, Cadres et dirigeants</li> <li>▶ Mais ce domaine est exposé aux principales menaces suivantes : la mutation non maîtrisée de certains métiers avec la mise en place du transport collectif en ligne régulière autre que le transport scolaire,</li> </ul>
<p><b>Bâtiment travaux publics</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le secteur demeure très important dans l'économie mahoraise : le nombre d'actifs occupés dans le secteur BTP représente 10,3% de l'emploi total à Mayotte en 2012 (contre 6,9 % en métropole) et le nombre de salariés dans ce secteur s'est accru de 52,7% entre 2007 et 2012</li> <li>▶ Le secteur est créateur net de nouvelles activités : 11% des entreprises créées en 2013 sur le territoire relèvent du secteur de la construction, contre 10% en 2012</li> <li>▶ Le secteur dominé par 2 grands groupes, avec 5 ou 6 entreprises moyennes autonomes et de nombreux sous-traitants</li> <li>▶ Un coût croissant de la construction lié à différents facteurs (foncier, défiscalisation, prix des matériaux)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un secteur qui doit allier la flexibilité lié au rythme de la commande et le besoin de sécuriser des ressources qualifiées et parfois rares sur le marché local</li> <li>▶ Des recrutements qui se font par des réseaux plus que par les canaux plus transparents du marché du travail, qui n'interviennent qu'en seconde instance (Pôle Emploi)</li> <li>▶ Un impératif de qualité et de modernisation qui concerne les grands groupes mais aussi leurs sous-traitants, lié à la mise aux normes, à l'exigence des clients, qui a un impact important sur les qualifications nécessaires, mais aussi la mise à niveau en savoirs de base de la main d'œuvre notamment ancienne dans le secteur</li> </ul>

<sup>271</sup> Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un secteur tiré par la commande publique de grands travaux publics et du logement social, malgré une importance croissante de la commande privée, et qui devrait bénéficier d'ici 2016 des possibilités offertes par le PO FEDER FSE ;</li> <li>▶ Une grande flexibilité de l'appareil de production qui peut s'adapter à des changements rapides de la taille des marchés et de leur nature, avec mobilisation de la sous-traitance et d'emplois à durée déterminée et de chantiers</li> <li>▶ Un poids important de l'autoconstruction par les ménages et du travail informel, comme en témoigne le dynamisme de la vente de matériaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des métiers relativement en tension (ex. électriciens, maçons, mais aussi ouvriers non qualifiés)</li> <li>▶ Des besoins de qualification de l'encadrement et de l'encadrement intermédiaire non seulement techniques mais aussi en termes de management, de conduite d'équipes et de projets, de gestion des ressources humaines.</li> </ul>
<p><b>Education et formation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Compte-tenu du caractère public d'un grand nombre d'activités du secteur, on ne peut pas parler de valeur ajoutée économique.</li> <li>▶ Pour autant, l'activité principale du secteur est l'éducation des jeunes, gérée par le Vice-rectorat, qui correspond à une logique de réponse aux besoins de scolarisation à tous les niveaux, avec une dynamique forte et 6000 enseignants soit un coût budgétaire de plus de 300 M€ s'ajoutant aux 31 M€ de budget de fonctionnement du Vice-rectorat et à un projet ambitieux de construction et de rénovation des équipements. Pour autant, il subsiste des problèmes majeurs de niveau des élèves se traduisant par des taux de réussite insuffisants aux examens malgré de dispositifs d'accompagnement renforcé des élèves en difficulté</li> <li>▶ En termes d'emplois occupés, le secteur emploie plus de 6500 personnes soit plus de 19% de l'emploi occupé à Mayotte. Un emploi sur cinq relève donc du secteur éducation-formation</li> <li>▶ L'enseignement supérieur dispensé par le CUFR et désormais le CNAM a ouvert la possibilité d'une alternative à la mobilité, laquelle reste cependant indispensable pour la couverture quantitative et qualitative des demandes d'entrée ou de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.</li> <li>▶ L'offre de formation professionnelle initiale et continue est multiple et dynamique, elle concerne les savoirs de base, la préqualification et un ensemble de formations qualifiantes. Elle est confrontée de façon inégale suivant les organismes à des questions de trésorerie (liées aux délais d'engagement et de paiement de la commande publique), de remplissage des formations, de stabilité et de professionnalisation des équipes à l'ère de l'individualisation des parcours et de la révolution des pratiques par les TIC et les multimédia</li> </ul> <p>L'offre de formation s'articule aujourd'hui mieux à l'offre d'insertion, avec des projets liés à l'accompagnement des jeunes en difficulté, notamment de 2<sup>ème</sup> chance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pour répondre aux besoins du Vice-rectorat, il faudrait environ 1000 enseignants de plus. Le vice-rectorat n'arrive pas à les trouver sur le marché local du travail.</li> <li>▶ De nouveaux projets sont en gestation (consulaires, développement du CUFR et du CNAM, projets de l'EAM, projets du BSMA, E2C de l'OIDF, etc.), qui impliquent tous la création d'équipes de formateurs, au moment où les OF en place se plaignent déjà sur la base actuelle de ne pas trouver facilement suffisamment de formateurs et d'ingénieurs pédagogiques spécialisés de niveau suffisant.</li> <li>▶ En conséquence, la question de la formation et du recrutement des formateurs pour couvrir les besoins va continuer de se poser sur la durée et devra être saisie collectivement.</li> <li>▶ Le PO FEDER FSE va induire des dynamiques collectives de travail en commun entre les OF, en termes de label qualité, de professionnalisation et d'utilisation d'outils pédagogiques modernes, notamment mais on exclusivement dans le domaine des savoirs de base.</li> <li>▶ La question de l'orientation professionnelle devrait également être à l'ordre du jour, en prolongement des actions de la Cité des métiers.</li> <li>▶ Les organismes vont également être confrontés à des obligations fortes en matière de suivi des participants et sur la gestion, notamment en liaison avec le FSE ou le FEADER, qu'il faudra anticiper.</li> </ul>

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'offre locale de formation professionnelle ne couvre pas aujourd'hui l'ensemble des besoins et est voué à une mutualisation des moyens et à une ouverture sélective accrue vers des organismes extérieurs pour y faire face, dans un contexte de croissance des besoins et des financements, induisant notamment une concurrence plus forte et une labellisation qualité systématique.</li> </ul>	
Santé et médico-social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Poids économique : En 2005, le secteur des services aux particuliers, santé, éducation, action sociale représentait 6,2% de la valeur ajoutée totale à Mayotte (INSEE). De plus, l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale concentre près de 54% du total des actifs occupés à Mayotte en 2012 (INSEE).</li> <li>▶ Une croissance liée à des éléments moteurs directs (services publics, commandes publiques de prestations notamment de santé et d'assistance sociale, commande d'activités d'insertion...) mais aussi à un moteur indirect, qui est la croissance des revenus des ménages permettant le développement de certaines activités nouvelles (services de proximité) avec les limites des contraintes de financement.</li> <li>▶ Une croissance des dépenses de santé ainsi que celle des prestations versées par la Direction de la solidarité et du développement social du Conseil Général et par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte.</li> <li>▶ Une modification des besoins de par l'évolution des modes de vie et par la croissance démographique : dans la santé, émergence de pathologies nouvelles ; dans le social, développement des besoins (handicap, enfance...)</li> <li>▶ Des activités de soins organisés autour du Centre Hospitalier de Mayotte et de dispensaires sur l'ensemble de l'île</li> <li>▶ Le CHM, employeur important sur Mayotte, poursuit le développement de ses services (création du SAMU 976, renforcement du service maternité<sup>272</sup>, mais aussi besoin de 50 lits de soins de suite et rééducation fonctionnelle)</li> <li>▶ Des projets de services médico-sociaux développés au sein d'associations partenaires sur le territoire (ex : SESSAD, CAM, ESAT, EPHAD, hospitalisation à domicile...)</li> <li>▶ La mise aux normes et la diversification des établissements médico-sociaux nécessite des besoins matériels, professionnels, financiers conséquents, ainsi qu'une évolution rapide pour accueillir un nombre croissant de bénéficiaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les perspectives de développement du secteur sont importantes, leur permettant d'émettre de nombreux projets de recrutement (251 en 2014). Ainsi, l'enquête des besoins de main d'œuvre réalisée par Pôle Emploi en 2014 révèle que les services aux particuliers (principalement dans la santé humaine et action sociale) est un des trois principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois de Mayotte (4 projets de recrutement sur 10).</li> <li>▶ Un certain nombre de salariés du secteur privé non lucratif dispose d'un savoir-faire pour exercer ses fonctions, mais pas de la qualification ou certification requise dans le cadre d'établissements socio-médicaux agréés. Leur mise à niveau est problématique dans la mesure où la plupart des formations (notamment concernant les travailleurs sociaux) ne sont pas disponibles sur l'île.</li> <li>▶ Du même fait, les employeurs évoquent globalement des difficultés notables à recruter des professionnels diplômés localement, mais aussi en provenance de métropole du fait du manque d'attractivité de Mayotte.</li> <li>▶ Le recrutement de professionnels et d'encadrants locaux est un enjeu pour le secteur, pour une bonne prise en charge des usagers du fait de la proximité culturelle et linguistique. La tâche s'avère toutefois complexe, tenu du faible niveau scolaire des jeunes actifs compliquant leur accès aux filières de qualification, et de l'absence d'un grand nombre de formations sur l'île et plus globalement dans l'océan Indien.</li> <li>▶ Le recrutement au sein des structures rencontrées se fait principalement par le biais de candidatures spontanées, de publications d'annonces sur les sites nationaux spécialisés (santé, action sociale), réseaux associatifs ou par le biais de Pôle Emploi.</li> <li>▶ Au-delà des moyens financiers, les acteurs du secteur identifient le besoin d'accompagner les structures associatives qui œuvrent dans le champ du sanitaire et médico-social à se professionnaliser pour être en capacité de porter</li> </ul>

<sup>272</sup> [http://www.ars.ocean-indien.sante.fr/fileadmin/OceanIndien/Internet/Actualites/visite\\_CHM/Dossier\\_Presse\\_Visite\\_ministre\\_CHM.pdf](http://www.ars.ocean-indien.sante.fr/fileadmin/OceanIndien/Internet/Actualites/visite_CHM/Dossier_Presse_Visite_ministre_CHM.pdf)

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le secteur est toutefois freiné par des moyens financiers encore insuffisants au vu des besoins de la population. Le système de santé mahorais est en proie à une situation financière alarmante.</li> <li>▶ La disparition du secteur libéral du fait d'un manque d'attractivité de l'île pour les professionnels de santé est une menace réelle.</li> </ul>	<p>des projets de qualité en lien avec la mise en place du droit commun et l'arrivée des fonds européens.</p>
<p><b>Agriculture et industries agroalimentaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La part de l'agriculture dans la valeur ajoutée totale de Mayotte ne représentait que 0,4 % en 2005.</li> <li>▶ Les activités de production agricoles sont importantes mais peu organisées, et reposent sur un petit nombre de "réels" exploitants agricoles</li> <li>▶ Tendances progressives vers la professionnalisation des filières agricoles et émergence d'une filière 'transformation' à fort potentiel</li> <li>▶ Augmentation de la population et évolution des modes de consommation des ménages conduisant à une augmentation de la consommation en produits alimentaires sur les marchés formels</li> <li>▶ Arrivée des fonds structurels et des dispositifs d'aide à la production agricole européens (programme POSEI par exemple)</li> <li>▶ Projets d'investissement publics et privés structurants sur le court et moyen terme: mise en place d'un pôle d'excellence rural "ylang et plantes à parfum", projet d'abattoir, projets d'extension de l'atelier relais, mise en place d'une unité de transformation laitière à la CoopADEM...</li> <li>▶ Forte dépendance vis à vis des importations (productions agricoles, semences et matériel végétal, et intrants...) et augmentation des prix à la consommation locale</li> <li>▶ Problématique de maîtrise foncière persistante</li> <li>▶ Chaînes de valeur affaiblies par l'absence de 'maillons intermédiaires' (producteurs de semences, producteur d'intrants agricoles...)</li> <li>▶ Une baisse importante de l'export pour les produits agricoles (vanille et ylang-ylang)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En 2012, l'agriculture concentrait 1,4 % de l'ensemble des emplois salariés à Mayotte. La part du nombre d'emplois liés à l'agriculture a chuté de 79 % entre 2007 et 2012 comparé à une hausse de 5,9 % pour l'ensemble des secteurs sur la même période</li> <li>▶ La part du secteur primaire dans le total des offres d'emploi enregistrées en 2013 demeure faible (6,0 %), mais enregistre une hausse exceptionnelle (+91,0 %) <sup>273</sup></li> <li>▶ En 2012, l'agriculture concentrait 1,4 % de l'ensemble des emplois salariés à Mayotte <sup>274</sup> contre 9,5% en 2007.</li> <li>▶ Le secteur concentre 61 % d'établissements recruteurs en 2014 comparé à seulement 28 % en 2013. Toutefois, le secteur affiche une très faible part de projets de recrutement (5 % en 2014)</li> <li>▶ Perspective de création d'emplois liés à la transformation et commercialisation de produits alimentaires transformés (vente, bouchers, distribution...)</li> <li>▶ Des besoins en main d'œuvre croissants et soutenus, concentrés autour des postes d'ouvrier agricole saisonnier</li> <li>▶ La mise à niveau du tissu d'agriculteurs en compétences élémentaires (agricoles, de gestion, suivi technico-économique des exploitations et élevages, langue française...) reste l'enjeu principal en matière de formation du territoire</li> <li>▶ Un besoin très prononcé en main d'œuvre qualifiée du niveau intermédiaire (chef d'exploitation, responsable de ligne de production, conseiller technique...)</li> <li>▶ Émergence graduelle d'un tissu de transformation industrielle nécessitant des compétences en montage, gestion et opération d'unités de transformation</li> <li>▶ Des besoins en formation et main d'œuvre à prévoir dans le domaine de la qualité et hygiène en production alimentaire</li> </ul>

<sup>273</sup> Ibid, source Pôle Emploi

<sup>274</sup> Données Pole emploi, enquête BMO – Traitements Amnyos - Technopolis

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des difficultés liées au turn-over de la main-d'œuvre et au recrutement (pas d'attractivité des métiers agricoles, conditions de travail difficiles, postes occupés par des personnes en situation irrégulière...)</li> </ul>
<p><b>Aquaculture et pêche</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La pêche : un secteur qui se modernise (mise aux normes des barques actuellement en cours pour permettre l'immatriculation de la flotte mahoraise, incitation via des subventions à l'achat de nouvelles embarcations conformes à la réglementation, programme de réhabilitation des COVIPEM et projets d'aménagements pour la vente de produits de la mer...).</li> <li>▶ Un secteur en voie de professionnalisation à accompagner et soutenir via :</li> <li>▶ la définition d'une stratégie de développement pour la pêche, définissant les capacités de développement et les priorités d'investissement (enjeux soulevés par le SRDEFM 2010),</li> <li>▶ le développement de structures intermédiaires susceptibles d'accompagner les porteurs de projets (par exemple le renforcement des capacités et du rôle des COVIPEM) et la création d'un Comité régional des pêches.</li> <li>▶ L'aquaculture : un potentiel de développement grâce à la qualité du lagon :</li> <li>▶ Mayotte est le 1er département d'Outre-Mer en termes de production aquacole, la production aquacole oscille entre 150 et 200 tonnes par an.</li> <li>▶ Le lagon présente encore un important potentiel de développement à exploiter en termes de productions aquacoles et en nombre d'espèces.</li> <li>▶ Le Schéma régional de développement de l'aquaculture marine est en cours de validation par le Conseil Général. Ce document structurant devrait fixer les orientations pour le développement de l'aquaculture pour les prochaines années et proposer des sites aquacoles propices pour de nouvelles installations</li> <li>▶ Des projets structurants et porteurs pour le développement de la filière :</li> <li>▶ Projet de pôle d'excellence marine a pour objectif de doter Mayotte d'un laboratoire d'analyses et de recherche et d'accueillir des agents de l'Ifremer</li> <li>▶ Projet de développement très important de Mayotte Aqua-Mater</li> <li>▶ Volonté partagée des aquaculteurs et pêcheurs de développer la filière en allant jusqu'à la transformation et la valorisation des produits de la mer à Mayotte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Il est difficile d'estimer combien de personnes vivent de la pêche car elle est parfois une activité secondaire destinée à apporter des revenus supplémentaires. Par ailleurs, les immigrés illégaux sont très nombreux à pratiquer également cette activité pour leurs survies.</li> <li>▶ Depuis 2012, un arrêté préfectoral oblige les pêcheurs, dont la pêche est destinée à la vente, à détenir une carte professionnelle. Selon l'Unité territoriale de Mayotte de la Direction de la mer Sud océan Indien, 233 cartes ont été délivrées ou sont en cours de délivrance.</li> <li>▶ Il est difficile d'estimer le potentiel de création d'emplois de l'activité pêche. L'image des métiers de la mer doit être valorisée, ils manquent d'attractivité à ce jour. Par ailleurs, la profession doit s'adapter à des évolutions importantes et des besoins de formation émergent, en lien avec :</li> <li>▶ des exigences réglementaires qui se renforcent avec de nouvelles normes concernant l'ensemble de la filière (navires, points de débarquement, conditions de sécurité et d'hygiène...)</li> <li>▶ le développement de la filière et des techniques de pêche qui peuvent passer par une formation adaptée au besoin des équipages de chaque flottille.</li> <li>▶ Des projets structurants dans le secteur de l'aquaculture générateurs d'emplois :</li> <li>▶ Pour la société Mayotte Aqua-Mater : la production de 300 tonnes/an à court terme (1 à 3 ans) demandera la création de 3 salariés. A long terme (5 ans et +), la production de 1500 tonnes/an par Mayotte Aqua-Mater pourrait générer 100 emplois directs.</li> <li>▶ Un développement économique qui ne pourra avoir lieu sans le développement de nouvelles compétences (encadrement, management, technicien, responsable de production, développement/ R&amp;D)</li> </ul>
<p><b>Environnement –</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La Part du secteur « Industrie, Energie » dans la valeur ajoutée des 65 grandes entreprises mahoraises en 2005 est inférieure à 16 %. (les données chiffrées sur les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un nombre d'emplois estimé à 800 en 2014 dans les domaines de la gestion des déchets et de l'énergie. La part du secteur « Industrie » dans l'emploi total en</li> </ul>

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
<p><b>Energie et gestion des déchets</b></p>	<p>entreprises et les emplois à Mayotte de la filière Energie (dont les Energies Nouvelles Renouvelables – ENR - et celles liées à la Maitrise de l’Energie - MDE), et celles portant sur la gestion des déchets, sont difficilement accessibles (voire n’existent pas) ou sont relativement anciennes).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les principales perspectives en matière d’énergie et de gestion des déchets sont marquées par le rattrapage structurel dans la construction des infrastructures de base en matière de déchets, le passage au nouveau paradigme de la transition énergétique, et l’intégration de l’ensemble des secteurs économiques et de la population dans la démarche optimisée d’utilisation de l’énergie et de gestion des déchets.</li> <li>▶ De nombreux projets de développement et d’investissement existent ; ils sont particulièrement marqués par le programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020 et le futur Contrat de Projet Etat-Mayotte, Contrat dont les grandes lignes ne sont cependant pas encore connues : projets de développement d’infrastructures dans le domaine des énergies renouvelables, investissements pour la collecte des déchets ménagers et assimilés de tous les usagers, notamment la mise en place opérationnelle de quais de transfert et la mise en œuvre de l’ISDND, investissements dans les filières à responsabilité élargie du producteur - REP (écoconception, production, traitement, etc.), réseaux de déchetteries, etc.</li> <li>▶ Ce domaine offre de nombreuses opportunités de développement : il s’agit d’un territoire d’une dimension favorable aux expérimentations dans le domaine de l’énergie et plus généralement des métiers des filières vertes qui constituent un réel gisement d’emploi en Europe</li> <li>▶ Mais ce domaine est exposé aux principales menaces suivantes : l’amplification du retard de développement des métiers des filières vertes par rapport aux autres Départements et Régions des Outre-mer,</li> </ul>	<p>2012 : &lt;5 % (source : INSEE, Répartition des actifs occupés par sexe et secteur d’activité à Mayotte – données pour l’ensemble de l’industrie). Le nombre total d’emplois dans le domaine de l’énergie est aujourd’hui estimé à environ 450 emplois, sachant que la réalité des métiers sous-jacente est très hétérogène (installation, exploitation, maintenance, ingénieur technique, construction, maîtrise d’œuvre, études d’opportunités, etc.). Le nombre total d’emploi dans le domaine de la gestion des déchets est aujourd’hui estimé à environ 350 emplois, sachant que la réalité des métiers sous-jacente est également très hétérogène.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les domaines « énergie » (y compris les ENR) et « déchets » recouvrent de nombreux métiers sur les différentes chaînes de valeurs concernées : fabricants de matériaux et infrastructure qui conçoivent les installations, les installateurs et assembleurs qui produisent et fournissent les installations, les métiers de la collecte et du transport des déchets (conducteurs de camions, nettoyage, ripeurs ou éboueurs, agents de déchetterie disposant d’un CAP en gestion des déchets et propreté urbaine), le conseil technique et les services non marchands, les métiers en lien avec l’aide au financement, les métiers de services, au niveau ouvrier et technicien administratifs, gardiens, agent d’entretien, etc. (avec une forte représentation de ces métiers à Mayotte).</li> <li>▶ Les métiers-types de postes principalement représentés à Mayotte concernent les CAP et Bac/Bac pro, avec des niveaux de qualification relativement plus élevés dans le domaine de l’énergie que dans celui de la gestion des déchets.</li> <li>▶ Les recrutements s’opèrent dans les domaines « énergies » et « gestion des déchets » (le plus gros gisement d’emplois nouveaux à ce jour pour l’ensemble du domaine) à travers le « bouche à oreille » et les difficultés à recruter localement concernent surtout les postes de cadres/managers.</li> <li>▶ Le nombre de projets de recrutement (hors remplacement de personnes quittant Mayotte) dans le domaine de l’énergie stricto sensu semble moins important que dans le domaine des déchets, en lien avec le montant des investissements à réaliser.</li> <li>▶ Le retraitement des données de l’enquête BMO permet d’estimer à 2 % la part de ces domaines dans le total des projets de recrutements envisagés en 2013 (0 % en 2014, ce qui est sans doute largement sous-estimé compte tenu de notre connaissance des montants des investissements prévus dans le cadre du PO FEDER-FSE et du Contrat de Projet État-Mayotte). Les opportunités d’emploi nécessitant des compétences relevant des domaines « énergie » et « déchets »</li> </ul>

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
		<p>sont plus larges que celles précédemment mentionnées, compte tenu du type de métiers concernés : ouvriers non qualifiés, électriciens, plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés), ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, secrétaires bureautiques et assimilés, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'offre de formation initiale est quasi inexistante dans les domaines « énergies » et « déchets », mais le territoire est confronté à un enjeu global de prise en compte dans les formations des suites du Grenelle de l'environnement et de la nécessité d'une transition énergétique.</li> </ul>
<p><b>Tourisme – hotellerie restauration</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entre 2008 et 2013, le nombre de touristes a progressé de +38% (+14.400 touristes). Mayotte a accueilli 52.400 touristes en 2013, retrouvant ainsi le niveau perdu en 2011.</li> <li>▶ Des opportunités pour le développement du tourisme :</li> <li>▶ La création d'un groupement des entreprises mahoraises du tourisme devrait permettre la structuration du secteur et la professionnalisation de ses acteurs.</li> <li>▶ Des projets de développement de la capacité hôtelière qui vont renforcer l'attractivité et être créateurs d'emplois</li> <li>▶ Des entrepreneurs qui ont la volonté de développer l'offre en diversifiant la gamme de service proposée</li> <li>▶ L'appartenance à la destination des « Iles Vanilles » pourrait aider Mayotte à renforcer sa notoriété et accroître le nombre de touristes sur l'île.</li> <li>▶ Ouverture de nouvelles lignes aériennes : ouverture vers de nouveaux marchés (africains notamment) et projet d'allongement de la piste pour permettre l'accueil de longs vols en provenance de métropole</li> <li>▶ La nécessité de mise à niveau des installations actuelles, en liaison avec l'introduction à Mayotte du Code du tourisme et du Code de la consommation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des projets de développement à court-moyen terme (1 à 5ans) générateurs d'emplois en lien avec :</li> <li>▶ les nouveaux pôles de développement touristique identifiés,</li> <li>▶ projets d'engergures et des investissements prévus à court terme par les entrepreneurs (rénovation, agrandissement, construction d'environ +200 chambres)</li> <li>▶ Des recrutements jugés globalement compliqués par les entrepreneurs:</li> <li>▶ manque d'adéquation entre les attentes des employeurs et les compétences des candidats</li> <li>▶ des difficultés de recrutement très fortes sur les postes de direction et d'encadrement</li> </ul>
<p><b>TIC-Economie numérique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Longtemps attendu, le Haut-Débit est arrivé à Mayotte en avril 2012.</li> <li>▶ On estime à ce jour que le secteur compte 333 entreprises à Mayotte, réparties par secteurs d'activité comme suit : 65 % dans les services (entreprises d'information et communication), 22 % dans la production (édition, journaux, production de films ou musique), 11 % dans le commerce et 2 % dans les infrastructures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le nombre d'emplois est estimé à 1500 en 2009, soit 2,9 % des 52300 actifs recensés par l'Insee pour l'année 2012 et 4,5 % des personnes en activité. Le nombre de projets de recrutements dans le secteur TIC stricto sensu est relativement faible (2 % des projets de recrutement en 2013), mais les opportunités d'emploi nécessitant des compétences relevant des TIC et de l'économie numérique sont bien évidemment plus larges compte tenu de la dimension transversale des TIC qui irriguent aujourd'hui l'ensemble des</li> </ul>

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le chiffre d'affaires du secteur est évalué à 80 millions d'euros en 2009 (soit 4,5 % du PIB régional). Près 80 % de ce chiffre d'affaire est réalisé par les 3 opérateurs de téléphonie mobile (Les NTIC pour Mayotte : un monde d'opportunités à inventer – GEMTIC, 2013) ; il y a peu d'informations disponibles sur le chiffre d'affaires dégagé par le secteur. Toutefois, on peut noter que 2 entreprises télécoms apparaissent parmi les 5 plus grandes du secteur services aux entreprises et activités immobilières (INSEE Étude entreprises 2005) : France Télécom et SRR Télécom Mayotte (filiale réunionnaise de SFR).</li> <li>▶ La part d'entreprises relevant du secteur dans le nombre d'entreprises total est estimée à 2 % en 2012</li> <li>▶ Les entreprises du secteur des TIC à Mayotte sont majoritairement des personnes physiques (46 %) et des SARL (41 %). Seules 17 % des entreprises de TIC emploient du personnel, les autres sont des personnes physiques ou des entreprises individuelles d'une seule personne.</li> <li>▶ Les entreprises des TIC sont relativement jeunes. Si près des deux tiers des entreprises du secteur ont plus de 3 ans d'existence, on compte, 15 % de créations dans l'année parmi celles de moins de 3 ans.</li> <li>▶ Les principales activités du secteur sont la téléphonie et les télécommunications.</li> <li>▶ L'écosystème des acteurs est très hétérogène, récemment structuré en partie autour du GEMTIC, et avec une forte attente pour que l'État encadre le développement du secteur</li> <li>▶ A ce jour, les principaux projets phares identifiés sont les suivants : la mise en place du 2<sup>e</sup> câble marin, la mise en place des fonds européen, la mise en œuvre du SDTAN, le développement d'une démarche technopolitaine intégrant les TIC</li> <li>▶ Ce domaine offre de nombreuses opportunités : l'importance des impacts attendus sur l'ensemble de la société (ouverture, connaissance, tourisme, aussi formation, santé, etc.), et démultiplication de ces impacts à travers la poursuite d'un fort accompagnement aux usages des TIC, le développement d'une offre de services publics de qualité aux entreprises et d'une offre de services publics de qualité à la population en matière de santé et d'éducation</li> <li>▶ Mais ce domaine est exposé aux principales menaces suivantes : l'insuffisance des débits par rapport aux besoins, la concurrence des pays à bas coûts de main d'œuvre pour le développement des TIC,</li> </ul>	<p>économies. Les principaux métiers concernés par la filière des TIC et du numérique sont les suivants : communication (45 %), informatique (30 %), téléphonie (12 %), technique infrastructures (0,3 %) et autres secteurs (13 %).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le territoire présente un important besoin de montée en compétences et de nouvelles formations pour la filière, ce qui se traduit à la fois sur les besoins d'évolution de l'offre de formation initiale et continue, y compris au niveau des compétences non-technologique.</li> <li>▶ L'offre de formation initiale est quasi inexistante, mais une formation continue/professionnelle est déjà en place et il existe de réelles perspectives de développement des compétences (par exemple le développement de la web@cadémie, le projet d'ouverture par le Centre Universitaire d'ouvrir une Licences professionnelles dans le domaine de l'informatique et la création d'un pôle de formation aux métiers de l'informatique et du web à Mayotte (TICAM) porté par ACE en partenariat avec GEMTIC).</li> <li>▶ L'offre de formation professionnelle continue est relativement fournie : elle est notamment couverte par des opérateurs tels qu'Opcalia qui propose en 2014 en relation avec plusieurs intervenants de la formation à Mayotte (ALOA Mayotte compétences, ACE, GRETA, HELPDESK, DAESA) diverses formations en bureautique et informatique. Elle pourrait être développée, notamment en lien avec les titres de niveau 4 du Ministère du travail.</li> <li>▶ Lorsque les compétences ne sont pas présentes sur place (formations spécifiques, formations de haut niveau, les entreprises recourent soit à l'invitation de formateurs sur place, soit à l'envoi en formation en dehors de Mayotte de leur salarié. Compte tenu de l'éloignement de Mayotte par rapport à la métropole, cela engendre dans tous les cas des surcoûts pour l'entreprise.</li> <li>▶ Ce domaine offre de nombreuses opportunités : l'entrée effective dans l'économie du savoir (éducation, ingénierie technologique, supply chain...)</li> <li>▶ Le domaine est exposé aux principales menaces suivantes : le renforcement de la fracture numérique (population et entreprises), notamment en raison d'un défaut d'accompagnement de la formation aux usages des TIC, la concurrence des systèmes éducatifs et maturité supérieurs des grandes îles (Réunion, Maurice) en matière d'offre de formation et de services dans la filière TIC et économie numérique.</li> </ul>
Economie sociale et	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des besoins nouveaux liés à l'évolution de la société mahoraise (petite enfance notamment). De fait, le renforcement de l'emploi (et en particulier de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les perspectives de développement du secteur sont importantes, leur permettant d'émettre de nombreux projets de recrutement (251 en 2014).</li> </ul>

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
<p><b>solidaire et services à la personne</b></p>	<p>féminin dans le contexte actuel de structuration de la famille mahoraise) implique un recours croissant à certains services (garde d'enfants par exemple mais aussi aide-ménagère pour les personnes dépendantes et dont la famille travaille, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une solidarité familiale qui reste très forte</li> <li>▶ On dénombre aussi plus d'une centaine d'associations locales ou adhérentes à un réseau national ou international, tentant d'apporter des réponses à des problématiques sociétales de premier plan (jeunesse, insertion par l'activité économique, action sociale, services à la personne...).</li> <li>▶ Un secteur qui œuvre également à la structuration de l'économie mahoraise pour les personnes éloignées de l'emploi (ADIE, SIAE...), à l'exception des travailleurs handicapés pour lesquels aucune structure n'existe à ce jour.</li> <li>▶ La dernière décennie est marquée par une forte croissance des structures de l'ESS, tant en nombre, qu'en budget et en effectifs. En ce qui concerne l'action sociale, la normalisation des services et l'habilitation des structures depuis 2010 permettent une croissance moyenne des effectifs proche de 30% par an.</li> <li>▶ Néanmoins, en 2011, Mayotte ne disposait pas d'établissement d'aide sociale à l'enfance. 49 places étaient destinés aux adultes et familles en difficulté (CHRS et centre provisoire d'hébergement).<sup>275</sup> Pour les enfants en âge préscolaire, l'île disposait à la même date de 200 places en crèches collectives associatives et 171 places en accueil familial.<sup>276</sup></li> <li>▶ Les structures de l'ESS rencontrées évoquent des projets de développement et d'investissement à courte échéance, avec le double objectif de doter l'île de services complémentaires et de mailler le territoire</li> <li>▶ Si le secteur est porteur en termes de créations d'emploi et de services offerts à la population mahoraise, celui-ci est fortement tiré par les fonds publics et principalement organisé autour d'activités par nature non lucratives.</li> <li>▶ La croissance des structures et la portée de leurs actions sont fragilisées par la baisse des financements publics, notamment sur le champ de l'action sociale ou socio-culturelle.</li> <li>▶ Un contexte réglementaire et politique encore peu favorable à la mise en place de leurs projets (lente transposition du droit commun sur l'IAE, absence de politique</li> </ul>	<p>Ainsi, l'enquête des besoins de main d'œuvre réalisée par Pôle Emploi en 2014 révèle que les services aux particuliers (principalement dans la santé humaine et action sociale) est un des trois principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois de Mayotte (4 projets de recrutement sur 10).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des besoins en recrutement difficiles à soutenir financièrement</li> <li>▶ La réforme nationale de l'IAE, mise en œuvre en 2014, a vocation à harmoniser les modalités de financement des structures par l'intermédiaire d'une aide au poste permettant de recruter des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion. Toutefois, sa transposition à Mayotte est encore floue à ce jour.</li> <li>▶ Actuellement, le recrutement au sein des structures rencontrées se fait par le biais de contrats aidés (via la mission locale, et Pôle Emploi) mais aussi de candidatures spontanées, de publications d'annonces sur les sites nationaux spécialisés (santé, action sociale), réseaux associatifs.</li> <li>▶ Le recrutement de personnels encadrants locaux est un enjeu pour le secteur, en particulier dans le domaine de l'action sociale.</li> <li>▶ Une majorité de structures rencontrées estime nécessaire la mise en place d'un Institut régional du Travail Social à Mayotte pour faire face à leurs projets d'embauche croissants.</li> </ul>

<sup>275</sup> Source : DJSCS – FINESS

<sup>276</sup> Source : DREES - Statistiques départementales des conseils généraux - IRCM

Secteurs d'activité	Dynamiques économiques	Dynamiques RH - emploi
	volontariste de soutien aux initiatives culturelles) et un faible appui du secteur public à leur structuration.	

## 4. TABLEAU DE SYNTHÈSE DES BESOINS D'INVESTISSEMENT ET DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET FORMATIONS

Secteurs d'activité	Besoins repérés en investissement	Besoins repérés en compétences et formation
<b>Commerce-Distribution</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Investissements dans la transformation pour vente de produits locaux ou importés, exemple de la découpe et du conditionnement des produits de l'élevage</li> <li>▶ Investissements dans la mise aux normes d'hygiène, de sécurité en application du code de la consommation, notamment pour les petits commerces</li> <li>▶ Investissements dans le e-commerce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins permanents en postes d'exécution – agents d'accueil et vendeurs notamment spécialisés, (charcuterie, boucherie, poissonnerie, plats préparés, etc.) ; employés de libre-service</li> <li>▶ Besoins en encadrement – managers de magasins et de projets, et en cadres intermédiaires (notamment chefs de rayon)</li> <li>▶ Besoins en employés spécialisés (qualité, chaîne du froid, sécurité, hygiène, emballage, magasinage, manutention, informatique générale).</li> </ul>
<b>PMI-artisanat local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Investissements conditionnés par une relance concertée avec l'accord des pouvoirs publics et des consulaires de l'artisanat et de la petite industrie locale</li> <li>▶ Investissements liés à la régularisation du travail informel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins de perpétuation voire d'enrichissement (design, marketing) des savoirs faire traditionnels ;</li> <li>▶ Besoins de professionnalisation de l'exploitation (gestion, mise en marché, vente, informatique de base et bureautique)</li> </ul>
<b>Services aux entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Investissements de capacité liés à la croissance du secteur et des sous-secteurs, notamment activités financières et assurances, services de sécurité, de propreté et de maintenance, bureaux d'étude et cabinets comptables</li> <li>▶ Investissements en services « supérieurs » : audit, marketing, organisation, appui à l'entrepreneuriat,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins dans les métiers spécialisés de la banque, de l'assurance et de l'expertise comptable (diplômés haut niveau et assistants techniques), avec la question de la certification à la clef</li> <li>▶ Besoins d'agents de sécurité certifiés, avec l'enjeu de terminer la certification des agents en poste notamment, ce qui passe parfois par l'étape savoirs de base</li> <li>▶ Besoin général de professionnalisation des activités administratives et de gestion</li> </ul>
<b>Transports - logistique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Extension de la zone portuaire de Longoni afin d'en faire un port d'éclatement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins permanents de conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances, etc.)</li> </ul>

Secteurs d'activité	Besoins repérés en investissement	Besoins repérés en compétences et formation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Renforcement des d'infrastructures aéroportuaires afin de permettre l'accueil de vols longs courriers (piste longue, etc.)</li> <li>▶ Acquisition de nouveaux navires afin de rationaliser la desserte maritime par barges entre Grande Terre et Petite Terre via</li> <li>▶ Amélioration du réseau routier</li> <li>▶ Création de lignes de transport en commun en lignes régulières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins croissants d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires</li> <li>▶ Besoins en aval de la chaîne transport/logistique en mécaniciens qualifiés</li> <li>▶ Besoins en formations principalement liés à l'évolution de la législation : CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité), FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire FIMO Transport de marchandises), etc.</li> </ul>
<b>Bâtiment travaux publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Magasins pour les matériaux et les fluides</li> <li>▶ Aires de stockage et de vente de matériaux</li> <li>▶ Investissements en transport d'acheminement des intrants de la filière</li> <li>▶ Engins pour chantiers complexes</li> <li>▶ Informatique de programmation et de gestion (PME et TPE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoin permanent d'ouvriers qualifiés et spécialisés : plombiers, chauffagistes, peinture, finitions, soudeurs, carrelage, plaquistes, conducteur d'engins</li> <li>▶ Besoin d'ouvriers non qualifiés (variable selon les commandes, recherche de flexibilité)</li> <li>▶ Besoin d'ingénieurs BTP et chefs de chantier cadres, de dessinateurs projeteurs, chargés d'études ; besoins de formations associées – notamment conduite d'équipes, de chantiers</li> <li>▶ Nécessité de mise à niveau en matière de savoirs de base générale mais aussi en vue d'exams (CACES, secouristes, titres professionnels)</li> <li>▶ Formations à l'évolution de la réglementation (marchés publics, chantiers) mais aussi aux nouvelles techniques (énergie, matériaux, gestion informatisée des chantiers)</li> </ul>
<b>Education et formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Construction scolaires (rénovation écoles primaires et mise à niveau et création de nouveaux collèges et lycées)</li> <li>▶ Campus universitaire</li> <li>▶ Investissements en locaux dans certaines filières professionnelles (exemple EAM) ou ciblées (BGE, etc.) et dans l'apprentissage</li> <li>▶ Investissements matériels et logiciels FOAD éducation nationale et formation continue</li> <li>▶ Investissements de développement du BSMA et d'une école de la 2<sup>ème</sup> chance</li> <li>▶ Plates formes liées aux formations savoirs de base /compétences clefs : lutte contre</li> <li>▶ Plates formes techniques liés à l'ouverture de BTS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoin permanent de 1000 enseignants environ pour l'éducation nationale, notamment pour le primaire et le collège (français, mathématiques, histoire géographie notamment)</li> <li>▶ Besoin de mise à niveau et développement des compétences pour les enseignants du primaire</li> <li>▶ Besoin de formateurs spécialisés en formation continue (notamment secteur médical, social et médico-social, droit, gestion publique, sécurité, informatique et bureautique, autres spécialités métier pointues), notamment vers titres FPA</li> <li>▶ Formation de formateurs : un enjeu important en formation initiale (notamment via le CUFR) mais aussi au recrutement de contractuels et en formation continue ; formations aux TIC et multimédia des enseignants, à l'approche personnalisée</li> </ul>

Secteurs d'activité	Besoins repérés en investissement	Besoins repérés en compétences et formation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Plates-formes et équipements pédagogiques liés à l'ouverture des licences professionnelles</li> <li>▶ Plates-formes et équipements liés aux formations médicales et médico-sociales</li> <li>▶ Plate-forme d'orientation professionnelle (futur service public régional d'orientation professionnelle)</li> <li>▶ Investissements en connaissance des besoins en compétences et formation, bases de données</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Formations à la gestion et au management d'un organisme ou établissement de formation ; à la construction et au marketing de l'offre ; formations à la construction de dossiers et à la gestion de projets FSE voire FEDER</li> <li>▶ Besoin de localiser un plus grand nombre d'enseignants du supérieur (CUFR, CNAM) et de chercheurs (CUFR)</li> </ul>
<b>Santé et médico-social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Financement d'accueils de jour et de nuit de personnes âgées, services de soins infirmiers à domicile</li> <li>▶ Financement de lieux d'accueil et de prise en charge de personnes handicapées (enfants et adultes)</li> <li>▶ Sécurisation financière des expérimentations de services médico-sociaux mise en place par le secteur associatif (diversification des services : EHPAD, SESSAD, ESAT, CAM...)</li> <li>▶ Financement des services de santé publique mahorais – locaux, matériels, RH (déficit face aux besoins croissants de la population)</li> <li>▶ Attractivité financière des professions libérales</li> <li>▶ Création d'un IRTS</li> <li>▶ Financement de classes préparatoires aux métiers de la santé pour les jeunes mahorais (égalité des chances à la qualification)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoin urgent de qualifier des personnels <u>locaux</u> dans les domaines de la santé et du médico-social pour faire face aux besoins croissants de la population (médecins, sages-femmes, cadres de santé, diététiciens, psychomotriciens, ergothérapeutes, secrétaires médicaux, travailleurs sociaux...)</li> <li>▶ Besoin de formation des éducateurs à la santé, agents de la PMI...</li> <li>▶ Besoin d'encadrement intermédiaire des structures</li> <li>▶ Besoin de traducteurs expérimentés pour accompagner les professionnels de santé</li> </ul>
<b>Agriculture et industries agroalimentaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Abattoir, unités de transformation laitières, couvoir</li> <li>▶ Unités de transformation et conservation de fruits et légumes (expansion de l'atelier relais, centres de conditionnement d'œufs)</li> <li>▶ Infrastructures techniques (serres, irrigation)</li> <li>▶ Maîtrise et régularisation foncière</li> <li>▶ Mise en norme des unités et équipements de production (cages européennes de poules pondeuses)</li> <li>▶ Extension des sièges des structures interprofessionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Formations d'entrée (alphabétisation, français)</li> <li>▶ Acquisition et développement de compétences et techniques de base liées aux métiers agricoles (formations en techniques modernes et adaptées de conduite d'élevage et de gestion des exploitations, aussi bien du point de vue technique, que sanitaire et économique)</li> <li>▶ Besoin en formation de personnel encadrant à l'échelle des exploitations agricoles, des structures de recherche, ou des unités de transformation alimentaire</li> <li>▶ Besoin en formation à la gestion et montage de projets d'unités de production/transformation alimentaire</li> <li>▶ Besoin de formations complémentaires aux métiers agro-alimentaires, notamment dans les domaines de la qualité, hygiène, sécurité et environnement</li> </ul>

Secteurs d'activité	Besoins repérés en investissement	Besoins repérés en compétences et formation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Difficultés à recruter des profils nécessitant un niveau de formation intermédiaire, voire supérieur (les opérateurs ou responsables de production/conditionnement, des chefs d'exploitation, des techniciens agricoles et conseillers techniques. Ce constat s'explique en grande partie par l'absence d'une offre locale de formations diplômantes axées sur les métiers agricoles, particulièrement du niveau post bac ou bac+2.</li> </ul>
<b>Aquaculture et pêche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soutenir les entreprises pour leurs besoins de mise aux normes et pour les aider à être plus rentables et compétitives : système de nourrissage automatique, logiciel de suivi d'élevage, etc.</li> <li>▶ Doter Mayotte d'un laboratoire d'analyses et de recherche (laboratoires, salles d'élevages...), d'une part pour sécuriser la filière « aliment » (infrastructures vieillissantes d'Aquamay et manque de moyens pour permettre le développement de l'aquaculture à Mayotte) et d'autre part pour diversifier les espèces et/ou développer une espèce endémique (projet de pôle d'excellence en cours)</li> <li>▶ Pour la modernisation et professionnalisation de la flotte</li> <li>▶ Pour la professionnalisation et la structuration de l'activité pêche : réhabilitation des COVIPM et aménagement de points de débarquements (en cours)</li> <li>▶ Installation d'une usine de transformation et de valorisation des produits de la mer afin de développer les débouchés dans ce secteur et apporter une valeur ajoutée à la production (chambres froides, atelier de découpe et de fumage...)</li> <li>▶ Investissements visant à réduire le coût du fret et favoriser la compétitivité des produits exportés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En premier lieu : mener des actions de valorisation des métiers de la mer pour attirer les jeunes dans cette filière</li> <li>▶ La profession de la pêche doit s'adapter à des évolutions importantes, faisant émerger des besoins de formation, à relier à des exigences réglementaires qui se renforcent avec de nouvelles normes concernant l'ensemble de la filière (navires, points de débarquement, conditions de sécurité et d'hygiène...) et le développement de la filière et des techniques de pêche qui peuvent passer par une formation adaptée au besoin des équipages de chaque flotte.</li> <li>▶ L'aquaculture fonctionne en grande partie grâce aux formations dispensées par le BSMA : formations « de base », mais sur différentes facettes du métier d'ouvrier agricole qui permet aux jeunes une polyvalence appréciée par les employeurs.</li> <li>▶ Mais, le développement de l'aquaculture passera par le développement de compétences non disponibles à ce jour à Mayotte : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Technicien aquacole</li> <li>- Ingénieur R&amp;D, pour assurer la gestion génétique</li> <li>- Responsable de production</li> <li>- Profils d'encadrants</li> </ul> </li> <li>▶ Beaucoup de salariés de l'aquaculture ne dispose pas de diplômes et ne maîtrisent pas forcément les savoirs de base : ce qui représente un obstacle réel à leur mise en formation =&gt; besoin de formation de mise à niveau en amont de l'entrée en formation de ces salariés</li> </ul>
<b>Environnement – Energie et gestion des déchets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins d'investissement pour assurer la gestion des déchets et permettre un développement du tourisme préservant l'environnement (quai de transfert déchetteries dans les communes, achat de camion benne, centres de compostage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoin de développer l'offre de formation initiale quasi inexistante dans les domaines « énergies » et « déchets », sachant que le territoire est confronté à un enjeu global de savoirs de base et de prise en compte dans l'ensemble des</li> </ul>

Secteurs d'activité	Besoins repérés en investissement	Besoins repérés en compétences et formation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins d'investissements permettant la réduction des déchets à la source, notamment portées par les filières à responsabilité élargie du producteur (REP) (écoconception, production, traitement, etc.)</li> <li>▶ Communication élargie à l'attention de l'ensemble des producteurs de déchets afin de mettre fin à la gestion illégale des déchets (dépôts sauvages, brûlage,...)</li> <li>▶ Investissements dans les bâtiments à faible impact énergétique, l'éclairage public reposant sur l'utilisation de batteries</li> <li>▶ Investissements permettant de réduire les consommations énergétiques des bâtiments, des process et des entreprises intervenant dans le secteur des transports : travaux d'isolation, autoconsommation, équipements et process permettant d'améliorer l'efficacité énergétique, investissements permettant de limiter les consommations de carburants ;</li> <li>▶ Besoins d'investissements dans les opérations de communication, sensibilisation et information concernant la maîtrise de l'énergie et la réduction des émissions de gaz à effet de serre par les entreprises</li> </ul>	<p>formations des suites du Grenelle de l'environnement et de la nécessité d'une transition énergétique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les besoins en compétences concernent en particulier les ouvriers non qualifiés, électriciens, plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés), ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique.</li> <li>▶ Besoins de formations sur la réglementation en vigueur et la conformité des procédures vis-à-vis du droit de l'environnement</li> </ul>
<p><b>Tourisme – hotellerie restauration</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins d'encourager et de soutenir les investisseurs pour la construction d'infrastructures d'accueil (insuffisantes actuellement) pour renforcer l'attractivité de Mayotte et l'élévation du niveau de prestations – problématiques soulevées par les entrepreneurs : manque de visibilité sur la politique touristique, accès aux terrains (sites bloqués au cours des dernières années en vue du PADD, délais de traitement des demandes de construction.</li> <li>▶ Besoins d'investissement pour assurer la gestion des déchets et permettre un développement du tourisme préservant l'environnement</li> <li>▶ Pour la valorisation des atouts du territoire : entretien des sentiers de randonnées, rendre possible l'itinérance par la mise en place de gîtes d'étape, etc.</li> <li>▶ Mise en place d'une centrale d'achat et d'une centrale de réservation</li> <li>▶ En termes de moyens de transport, des besoins d'investissement pour :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- permettre l'accueil de long-courriers, de métropole notamment, et l'ouverture de lignes afin de renforcer ainsi l'attractivité de Mayotte.</li> <li>- favoriser les liaisons Grande-Terre/ aéroport.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoins de formations de niveau supérieur :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour former des profils d'encadrement, gouvernante/maître d'hôtel, directeurs d'établissement : les entrepreneurs sont confrontés à de fortes difficultés pour recruter sur ces profils (les recrutements se font en métropole ou à La Réunion) =&gt;des besoins amenés à être de plus en plus forts avec le développement du tourisme</li> <li>- pour faire face à l'évolution de la demande : formations aux langues étrangères, aux outils informatiques (logiciel de gestion des stocks, réservation...)</li> </ul> </li> <li>▶ A court-moyen terme, des besoins sur différents types de métiers liés aux projets de développement (construction d'hôtels) : réceptionnistes, serveurs, femmes de ménage, gouvernante, maître d'hôtel, cuisinier.</li> </ul> <p>Aujourd'hui : une offre de formation pour les métiers de faible qualification existe, mais il semble y avoir un enjeu de veiller à la qualité des formations dispensées et à l'élévation du niveau des formations dispensées : plusieurs entrepreneurs déclarent que les jeunes issus des formations ne répondent pas à leur niveau d'exigence en termes de compétences attendues et maîtrisent mal la langue française</p>

Secteurs d'activité	Besoins repérés en investissement	Besoins repérés en compétences et formation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A plus long terme, les métiers dont aura besoin Mayotte seront ceux liés à l'accueil touristique, la promotion du tourisme local, l'accompagnement (guides), la conception de produits touristiques, au transport de particuliers</li> <li>▶ Le développement de formation à Mayotte, sur le lieu de travail des salariés : les entrepreneurs déclarent que les formations à l'extérieur pour les bas niveaux de qualification sont peu concluantes.</li> </ul>
<b>TIC-Economie numérique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Investissement dans la sécurisation de la connexion aux réseaux internationaux (2<sup>e</sup> câble marin) ;</li> <li>▶ Investissements dans la finalisation du réseau de collecte fibre optique ;</li> <li>▶ Investissements permettant de limiter le coût de la bande passante afin de permettre un accès à des niveaux de prix comparables à ceux de la métropole ;</li> <li>▶ Les besoins en investissements dans les équipements couvrent les domaines suivants : - la santé (e-santé) par exemple dans les centres de Protection Maternelle et infantile pour offrir un accès aux soins de qualité à une plus grande partie de la population ; - l'éducation et la formation (e-education) pour permettre le développement des infrastructures en la matière (lycées et collèges) ; l'e-administration fin de faciliter les procédures ; et dans les domaines de la formation professionnelle et de l'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoin de montée en compétence globale permettant l'utilisation de l'informatique et d'Internet, de manière massive pour que l'appropriation de ces outils soit rapide et permette d'éviter la fracture numérique</li> <li>▶ Les besoins en formation portent en premier lieu sur les savoirs fondamentaux, la formation des salariés et des demandeurs d'emploi</li> <li>▶ Besoins de montée en compétence sur les métiers suivants : maintenance des parcs informatique, correspondant informatique, correspondant numérique, utilisateurs qualifiés (BTS / Licence professionnelle)</li> <li>▶ Besoin de développement des certifications au passeport de compétences informatique Européen (PCIE)</li> <li>▶ Besoin de développement des préparations pour l'obtention de titres de niveau 4 du Ministère du travail</li> </ul>
<b>Economie sociale et solidaire et services à la personne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Développement des crèches et accueils familiaux agréés, ainsi que des capacités d'hébergement des mineurs isolés</li> <li>▶ Mise en œuvre de la réforme de l'Insertion par l'Activité Economique et des financements afférents (accompagnement socio-professionnel, encadrement technique, aides aux postes en insertion, actions de formation...)</li> <li>▶ Soutien financier au fonctionnement des associations socio-culturelles et d'action sociale</li> <li>▶ Soutien financier à la mise en œuvre d'un groupement d'employeurs dans le sport</li> <li>▶ Soutien au développement et à la structuration de l'ESS : financement de la CRESS, mise en place d'un dispositif local d'accompagnement</li> <li>▶ Mise en place d'un IRTS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Besoin de nombreux personnels qualifiés pour l'accompagnement des personnes handicapées, âgées, et de la petite enfance (auxiliaires de puéricultures et de vie sociale)</li> <li>▶ Besoin de personnels qualifiés de l'IAE (conseillers en insertion professionnelle, encadrants techniques)</li> <li>▶ Besoin important de personnels qualifiés de l'action sociale (aides médico-psychologiques, éducateurs spécialisés, techniciens de l'intervention sociale et familiale, assistants de servie social, cadres)</li> <li>▶ Besoin de formation des cadres associatifs (niveau supérieur et intermédiaire)</li> <li>▶ Besoin de formation d'animateurs des équipes de proximité (secteur socio-culturel et sportif)</li> </ul>



## 5. VERS UNE BASE DE DONNEES « ENTREPRISES » : ANALYSE ET PROPOSITIONS

### 5.1 ETAT DES LIEUX DE LA CONNAISSANCE DES DYNAMIQUES ECONOMIQUES, D'EMPLOI ET RH A MAYOTTE

#### 5.1.1 Des éléments de connaissance épars, disparates et incomplets

Un objectif complémentaire de l'étude était d'établir en quoi les données disponibles sur les entreprises et leurs dynamiques sur le territoire étaient fiables et utiles pour l'analyse des besoins d'investissement et en compétences y compris leur traduction du point de vue des besoins en formation.

Le repérage et l'analyse de la situation et/ou des besoins des employeurs repose depuis 2008 sur trois types de démarches :

**1° des études et enquêtes ponctuelles ou globales**, commandées par l'Etat, le Conseil général ou OPCALIA, soit de façon ciblée sur des objectifs de programmation des commandes de formation, soit de façon plus globale pour accompagner l'élaboration de schémas.

Ainsi en 2008 suite à une première approche d'IPSOS pour la CACM, OPCALIA national commande à AMNYOS une enquête sur les besoins en compétences des entreprises. Cette enquête comporte une série d'entretiens et de cadrage en face à face (547 entretiens), puis des ateliers (73 responsables mobilisés) et un questionnaire administré par téléphone. Les résultats sont présentés et publiés en octobre 2008. L'année suivante, OPCALIA Mayotte et le Conseil général demandent à AMNYOS de compléter l'étude par une enquête face à face et par e-mail auprès des organismes de formation. Ces deux études feront référence jusqu'à 2013 pour appuyer le ciblage de la commande de formation du Conseil général et d'OPCALIA sur les formations préqualifiantes et qualifiantes, et de l'Etat sur les savoirs de base.

En 2009-2010, le Conseil général à l'occasion de l'élaboration du Schéma régional de l'emploi, de l'économie et de la formation (SRDEEF), élargit la problématique à l'ensemble économie, emploi et formation. Une collecte systématique de données est organisée et un ensemble d'ateliers sectoriels permet alors d'analyser les dynamiques en œuvre et leurs perspectives de développement. Le Schéma fournit une description synthétique des dynamiques des principaux secteurs du point de vue économie, emploi et formation. Du fait de l'arrêt presque complet des aides à l'investissement du Conseil général entre 2010 et 2013, les indications qu'il contient sur l'aspect économique seront peu utilisées, mais les indications données sur les besoins en compétence viendront nourrir la commande publique. Le SRDEEF avait prévu la réalisation d'études sectorielles qui font l'objet du présent rapport et préconisé la mise en place d'un système d'observation et de monitoring permanent.

En 2012 en fonction de la volonté de la Direction générale de Pôle Emploi de développer et améliorer le service public de l'emploi sur le territoire de Mayotte, une actualisation limitée à une vingtaine d'entreprises rencontrées en face à face permet de vérifier ou d'infléchir les données de 2009. En parallèle, des études sectorielles ponctuelles sont lancées par la DIECCTE avec notamment OPCALIA (étude Pollen de 2013 sur le secteur social et médico-social, lancement d'une étude par Incidens sur les TIC, démarche GPEC sur les activités portuaires)

Le diagnostic préalable à l'arrivée des Fonds européens sur Mayotte permettra de réexaminer l'ensemble de la base documentaire disponible, mais non de procéder à une nouvelle investigation vers les employeurs.

**2° un ensemble de bases de données sur les entreprises et les organismes de formation.**

Les sources de données permanentes permettant le repérage des entreprises à Mayotte sont multiples et sont en général des bases de données générales et de contact, disparates par leur source, difficiles à croiser du fait de l'absence de référence à une nomenclature unique type INSEE ou européenne, non nécessairement actualisées et ne permettant pas faute de données précises des investigations en profondeur.

Ce sont principalement (bases de données générales) :

Détenteur de la base	Origine	Nombre de contacts	Description	Remarques
<b>CCI</b>	Registre de commerce et des sociétés (RCS)	6507	Le RCS est un instrument de connaissance des entreprises françaises permettant d'assurer la sécurité du monde des affaires. Le numéro RCS d'une société correspond au numéro d'identification des entreprises, le numéro SIREN. Le RCS est tenu par le tribunal de commerce.	<p>Principaux champs renseignés pour la base entreprises de la CCI Mayotte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>données de contacts de l'entreprise (adresse, numéro de téléphone et mail (4% des contacts))</li> <li>code APE</li> <li>Code SIRET</li> <li>Date de création de l'activité</li> <li>Date de début d'activité</li> <li>Secteur d'activité (commerce, services, industrie, autres)</li> </ul> <p>Le greffe de Mayotte est administrativement fermé depuis octobre 2013. Sa réouverture est prévue le 12 janvier 2015 à l'espace Coralium<sup>277</sup>. La fermeture du registre du commerce et des sociétés en 2013 a paralysé tout enregistrement des sociétés en bloquant l'octroi des Kbis sur le territoire. Ce document étant obligatoire pour obtenir un crédit ou ouvrir un compte. Les extraits K-bis, délivrés jusqu'à présent, n'étaient qu'un relevé d'informations fournies par les entreprises que le RCS n'était pas en mesure de vérifier. Les documents délivrés ne présentaient donc pas de garanties, raison pour laquelle il a été fermé.</p>
<b>CMA</b>	Répertoire des métiers	2907	Le répertoire des métiers est le document officiel qui recense l'ensemble des artisans du territoire. L'immatriculation est obligatoire pour les personnes indépendantes, physiques ou morales, n'employant pas plus de 10 salariés et exerçant une activité de production, de transformation ou de prestation de service.	<p>Principaux champs renseignés pour la base entreprises de la CMA Mayotte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>données de contacts des entreprises répertoriées (adresse, numéro de téléphone, mais aucun mail)</li> <li>Forme juridique</li> <li>Effectif (73% des entreprises répertoriées)</li> <li>date de création de l'entreprise</li> <li>Secteur d'activité et activité principale</li> </ul> <p>La base CMA ne précise pas le code APE des entreprises répertoriées. Seul figure le champ « activité principale » de l'entreprise. L'intitulé de ce champ ne correspond à aucune nomenclature nationale identifiée (2100 intitulés différents sur les 2900 entreprises répertoriées).</p>

<sup>277</sup> Source : Le Journal de Mayotte : <http://lejournaldemayotte.com/societe/ouverture-du-registre-du-commerce-le-12-janvier-2015/>

Détenteur de la base	Origine	Nombre de contacts	Description	Remarques
<b>Pôle Emploi</b>	Base de contacts Pôle Emploi	1548	La BDD a été construite sur la base des contacts entreprises répertoriés au fil de l'eau par Pôle Emploi Mayotte.	<p>Principaux champs renseignés pour la base Pôle Emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Données de contacts des entreprises répertoriées (adresse, numéro de téléphone (pour 8% des entreprises), et adresse mail (pour 16% des contacts))</li> <li>numéro SIRET</li> <li>nombre de postes (32% des contacts)</li> <li>code APE</li> <li>date de création de l'entreprise</li> </ul>
<b>Mission locale</b>	Base de contacts Mission Locale	201	La BDD a été construite sur la base des contacts d'associations, d'entreprises ou de structures d'insertion répertoriés au fil de l'eau par la Mission Locale de la Mayotte.	<p>Principaux champs renseignés pour la base Mission Locale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>données de contacts des entreprises répertoriées (adresse, numéro de téléphone (pour 78% des entreprises), aucun mail)</li> <li>Numéro Siret</li> <li>Code APE (100% des entreprises)</li> </ul>
<b>OPCALIA</b>	Base de contacts OPCALIA	4328	La BDD a été construite sur la base des contacts d'associations, d'entreprises ou de structures d'insertion répertoriés au fil de l'eau par OPCALIA Mayotte	<p>Principaux champs renseignés pour la base OPCALIA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>données de contacts des entreprises répertoriées (adresse, numéro de téléphone (pour 78% des entreprises), aucun mail)</li> <li>Numéro Siret</li> <li>Code APE (25% des entreprises)</li> <li>Tranche d'effectifs (pour 39% des entreprises), à valider étant donné que sur les 1742 entreprises ayant ce champ renseigné, 1016 emploieraient entre 50 et 299 salariés (ce qui représenterait au moins 50 000 salariés or le nombre d'actifs occupés à Mayotte en 2012 s'élève à 39 300 salariés)</li> </ul>
<b>INSEE (+DIECCTE et Caisse sécurité sociale)</b>	DADS	nd	nd	<p>Pour chaque salarié, la DADS fournit des informations sur la nature et la qualification de l'emploi, les périodes d'emploi, le nombre d'heures salariées, les conditions d'emploi, le montant des rémunérations et des indemnités l'adresse du domicile</p> <p>Voir paragraphe 3° INSEE</p>

Détenteur de la base	Origine	Nombre de contacts		Description	Remarques
<b>CSSM</b>	DADS	nd	nd		Pas d'informations obtenues sur une base entreprises
<b>CARIF-OREF</b>	Enquête			Base d'organismes et établissements de formation Base de données sur les formations	Première tentative de recenser les organismes, les formations et les places disponibles en temps réel Vocation de couvrir l'ensemble éducation-formation Possibilité d'élargir ultérieurement au suivi des apprenants et aux parcours Complétude soumise à la volonté des OF de renseigner la base
<b>TOTAL CONTACTS ENTREPRISES POUR LES 5 BASES ANALYSEES</b>		<b>15 491</b>	-	-	-

### Éléments d'analyse transversale sur le contenu des bases

De manière transversale, une fois agrégée les cinq bases reçues (au total 15491 contacts entreprises), le numéro de téléphone est renseigné pour 59% des entreprises et l'adresse mail pour 317 entreprises (soit seulement 0,2% du total, bases OPCALIA et CCI uniquement).

Une fois les doublons supprimés (code SIRET), 9 370 établissements distincts sont comptabilisés.

Les codes APE sont renseignés pour 4 des 5 bases analysées. Sur les 12 553 entreprises répertoriées dans les 4 bases ayant renseigné le code APE, ce dernier est renseigné pour 74% des entreprises. La base CMA est la seule à ne pas préciser les codes APE des entreprises répertoriées. Seul figure le champ « activité principale » de l'entreprise. L'intitulé de ce champ ne correspond à aucune nomenclature nationale identifiée (2100 intitulés différents sur les 2907 entreprises répertoriées).

Le champ « nombre de salariés ou tranche d'effectifs » est renseigné pour 23% des entreprises répertoriées. Seules les bases Opcalia, CMA et Pôle Emploi précisent un champ « nombre de salariés » ou « tranche d'effectifs ». Concernant la base Opcalia, le champ « tranche d'effectif » est renseigné pour seulement 41% des entreprises répertoriées, ce champ est à vérifier à valider étant donné que sur les 1742 entreprises ayant leur « tranche d'effectifs » renseigné, 1016 emploieraient entre 50 et 299 salariés (ce qui représenterait au moins 50 000 salariés or le nombre d'actifs occupés à Mayotte en 2012 s'élève à 39 300 salariés)

Le MEDEF, la CGPME, la FMBTP, l'AOFM, les groupements GEMTIC et GEMTOUR, possèdent des fichiers de leurs adhérents.

Certains organismes (CDT par exemple), administrations (DIECCTE, DEAL, DAAF, Préfecture) possèdent des fichiers globaux ou sectoriels de contact « entreprises ».

### 3° les rapports et enquêtes IEDOM et INSEE

Chaque année le Rapport IEDOM compile un ensemble de données fournies par différentes administrations, agences et services statistiques y compris les chambres consulaires et certains groupements professionnels, mais aussi de données monétaires et financières propres et issues d'une enquête de conjoncture (79 entreprises interrogées pour le rapport 2013, représentant 4555 salariés). Ce rapport à vocation conjoncturelle fournit de précieuses indications d'ordre macroéconomique et des focus sectoriels par grands secteurs : commerce, services aux entreprises et activités immobilières, industrie et énergie, construction, transport, activités financières, services aux particuliers- santé- éducation et action sociale, agriculture. Ces données globales permettent une appréciation de la croissance relative des différents secteurs en évolution sur la période récente.

Par ailleurs, partout en France, les comptes économiques sont généralement bâtis autour de deux piliers : les fichiers administratifs contenant les éléments issus des déclarations fiscales et l'analyse des résultats d'enquêtes conduites auprès des entreprises.

Afin de s'inscrire dans ce schéma, l'INSEE Mayotte (Agence de Kaweni) a lancé en septembre 2014 une enquête statistique sur l'activité des entreprises de Mayotte (enquête « entreprises »). Elle s'adresse à environ 2000 entreprises et concerne à la fois : - les entreprises ayant effectué une déclaration fiscale entre 2010 et 2012 (pilier 1) ; - les entreprises sans liasse fiscale, mais connue des Centre de formalités des entreprises – CFE tels que les artisans (pilier 2) ; - les entreprises informelles connues.

Les entreprises sont dans l'obligation de répondre à un questionnaire de quatre pages, y compris celles ayant un établissement secondaire Mayotte mais un siège hors du département.

L'enquête concerne tous les secteurs économiques marchands, hors agriculture, pêche, activités financières et assurances, c'est-à-dire le commerce, les services, les industries agro-alimentaires les exploitations forestières et scieries, les industries manufacturières, les transports et la construction.

L'enquête a uniquement un but statistique et est encadrée par la loi : elle n'est pas utilisée à des fins de contrôle fiscal ou de répressions économique ; elle est soumise au secret sur les données collectées et les fichiers (avec une déclaration à la CNIL qui édicte des règles strictes et les contrôles).

L'objectif est à la fois de mieux connaître l'économie mahoraise et répondre aux exigences de la Commission

européenne, en disposant chaque année des données concernant le taux de chômage et les comptes économiques, le Produit Intérieur Brut, l'investissement des entreprises et les revenus.

Articulé autour d'une trentaine de questions concernant le statut, secteur d'activité, les effectifs salariés, le chiffre d'affaires, les investissements, les dépenses, le questionnaire « entreprises » doit permettre d'atteindre les objectifs spécifiques suivants :

- établir les comptes économiques complets (en secteur et en branche d'activité) ;
- fournir une description complète de l'économie formelle (répartition de la valeur ajoutée par secteur d'activité) ;
- définir l'activité principale des entreprises et améliorer la qualité de SIRENE (Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements).

Comme dans les autres régions des Outre-mer, la méthode d'analyse concernant les entreprises localisées à Mayotte et déposant une liasse fiscale fonctionne relativement bien pour disposer des données individuelles des entreprises.

En revanche, une des difficultés rencontrées concerne la bonne réception des questionnaires (mauvais adressage, services postaux ne trouvant pas l'entreprise visée...). Entre 300 et 400 questionnaires envoyés sont revenus à cause de ces difficultés. Cela oblige les enquêteurs de l'INSEE à réaliser un effort important de relances téléphoniques et de rencontres en face à face des entreprises pour renseigner les questionnaires. Cela a pour conséquence d'allonger les délais de collecte des données.

Compte tenu des spécificités de Mayotte, le questionnaire « entreprise » qui est habituellement utilisé dans les autres régions doit également être adapté aux spécificités de Mayotte. Les questionnaires renseignés ne peuvent donc pas être traités par les systèmes informatiques automatiques classiques. C'est une deuxième source d'allongement des délais de traitement des données.

Le traitement des informations reçues est néanmoins réalisé au fur et mesure de l'arrivée des questionnaires renseignés. Ces travaux sont réalisés à l'INSEE Mayotte et à l'INSEE La Réunion qui fournit un appui important.

Comme dans les autres DROM, la durée estimée de l'enquête est malgré tout située entre 12 et 18 mois.

En fonction de la qualité de données renseignées à travers l'enquête, les premiers résultats par secteur d'activité et par branche devraient normalement être rendus publics au cours du premier semestre de l'année 2016.

Par ailleurs, pour mémoire, le projet ERF DOM vise à étendre aux DOM le dispositif ERF (enquête, revenus fiscaux) qui est la source de référence dans le système statistique français pour la connaissance des revenus monétaires. Mayotte est visée par le projet.

## 5.2 UN EXEMPLE D'ALTERNATIVE : LA BASE DE DONNEES ORIOM

---

### 5.2.1 Présentation de la base de données ORIOM

Dans le cadre des investigations de cette étude, nous avons recherché s'il existait dans d'autres régions une base de données sur les entreprises, le développement sectoriel, les besoins en compétences et le marché du travail susceptible de permettre des analyses suivies ou spécifiques facilitant la lecture des besoins et la décision d'ouvrir ou de fermer des sections de formation professionnelle ou d'apprentissage sectoriels.

Après plusieurs investigations, et sur suggestion du réseau CARIF OREF, de la Région Centre et du CARIF OREF Mayotte, nous avons pu avoir accès à la base ORIOM développée par le CARIF OREF Centre, qui nous est apparu comme un modèle transposable en termes d'objectifs et de propositions, avec l'adaptation nécessaire quant à la maigre disponibilité des données économie emploi et formation sur Mayotte, malgré les efforts positifs des années récentes.

Nous décrivons ici ce système ORIOM pour en montrer l'intérêt et évaluer sa transposabilité.

ORIOM est une base de données mutualisée régionale conçue en 2011 dans le but de proposer aux acteurs de

l'emploi et de la formation en région Centre, un outil simple, intuitif et disponible pour :

1. Accéder aux derniers indicateurs disponibles (économie emploi métiers formations)
2. Editer des documents thématiques ou sectoriels (avec mobilisation de l'ensemble des données disponibles en temps réel)
3. Accéder aux outils propres de l'Observatoire régional des emplois et des formations (ORFE) , notamment pour l'aide au diagnostic des besoins en compétences régionalement et par zones d'emploi, par secteur, métier, zones d'emploi et niveaux et types de formation.

La base correspond à 2 fiches –action du C-PRDF et est cofinancée par l'Union européenne (FSE), la DIRECCTE, la Région. Elle a pour partenaires permanents au niveau de la fourniture et de l'exploitation des données la Région, la DIRECCTE, la Banque de France, la DARES, l'URSSAF, l'INSEE, Pôle Emploi, le ministère des finances section commerce extérieur, le ministère du développement durable, l'INPI, l'APECITA (emploi dans l'agriculture) donc pour l'essentiel des données publiques , mais est en train d'élargir son périmètre à des données privées en liaison avec le CNFPT, l'ANFH, UNIFAF, UNIFORMATION, des branches professionnelles dont l'UIMM, les transports.

Il y a 2 niveaux d'accès, le visiteur simple ou le visiteur autorisé.<sup>278</sup>

Le visiteur simple a accès aux données globales publiques (3 rubriques du site sur 5 : indicateurs, fiches thématiques, outils+).

Le visiteur autorisé ( 5 rubrique du site sur 5, soit les précédentes plus la mutualisation, la professionnalisation) signe un document selon lequel il n'utilise ces informations que dans le cadre d'études permettant d'analyser la relation emploi-formation sur la région Centre et plus spécifiquement afin de faire évoluer la carte des formations professionnelles initiales et continues sur le territoire ; ne communiquer ses identifiants et mots de passe à aucun autre collègue n'ayant pas été clairement identifié comme pouvant intervenir dans le cadre de réflexion sur la carte des formations ; respecter les règles de secrets statistiques et de secrets professionnels( exigence de la CNIL et des producteurs de données).

Grâce à une méthode intégrée au processus de consultation, le visiteur est guidé à chaque étape de la recherche en fonction de son objectif.

Les requêtes permettent de consulter les données publiques qui sont sans restriction d'accès ; les données propres aux enquêtes et études de l'ORFE ; les autres données des producteurs de données, par des requêtes qui viennent chercher en temps réel les informations en ligne. Un système de valorisation et visualisation des données (tableaux, graphiques) est à disposition de l'utilisateur.

Une aide au diagnostic permet d'appuyer la navigation, entre requêtes, cartographies et indicateurs en laissant le choix des thématiques.

Le site permet de disposer de 5 modules :

### **1° Indicateurs**

Les indicateurs sont organisés selon 4 catégories : emploi, formation, marché du travail, établissements. Chacune des rubriques est elle-même divisé en sous-rubriques et dans chaque sous-rubrique sont définis des indicateurs.

Exemple 1 : rubrique emploi, population active, puis zone d'emploi, puis choix de l'indicateur, par exemple : population active par sexe, source INSEE

Exemple 2 : rubrique formation, formation initiale, formation initiale par apprentissage, choix de l'indicateur- comme carte : localisation des établissements, source Conseil régional

Exemple 3 : rubrique marché du travail, entrées et sorties en emploi, département X, choix de l'indicateur taux de tension, source DARES – Pôle Emploi

Exemple 4 : rubrique établissements, indicateurs d'activité, nombre de brevets détaillés par source technologiques, source INPI.

---

<sup>278</sup> Nous remercions vivement ici l'ORFE du CARIF OREF de nous avoir permis un accès complet à la base ORIOM aux fins de cette étude.

## **2° Fiches thématiques**

Les fiches thématiques permettent, sur une page recto verso, de compiler des indicateurs clés sélectionnés par l'ORFE.

Par exemple : synthèse du secteur construction, région ou zone d'emploi ou thème emploi, zone d'emploi.

## **3° Outils+**

Trois types d'outils sont proposés :

- OAD : publiés depuis 2010, les OAD, outils d'aide à la décision, se déclinent en deux séries de documents à caractère prospectif. Ils se présentent sous la forme d'une page A4 recto verso. Ils offrent à l'utilisateur un condensé d'informations facilement utilisables et permettant d'appréhender les principaux enjeux de manière très rapide. Réalisés dans le cadre des mutations économiques, ces outils donnent non pas des recommandations mais des pistes pour anticiper, faire des choix et éventuellement engager des actions
- L'aide au diagnostic, qui permet de naviguer entre cartographies et indicateurs en laissant le choix des thématiques.
- L'espace cartographie qui donne la possibilité de créer un document visuel à partir d'une liste d'indicateurs, et permet de mettre en valeur des tendances, des évolutions, des besoins (analyse par secteur, par métier par territoire).

## **4° Espace mutualisé**

Il s'agit d'une bibliothèque en ligne mutualisée organisée par secteurs et thématiques.

## **5° Professionnalisation**

Cette rubrique propose un ensemble de guides dédiés aux professionnels.

Il est à noter que s'il n'y a pas d'archivage des données dans les outils, il y a possibilité de garder la mémoire des requêtes effectuées.

Par ailleurs l'ORFE effectue des enquêtes sectoriels ou spécifiques sur demande de ses principaux commanditaires (Etat et Région) notamment pour éclairer la nécessité ou non d'ouvrir des formations sur un territoire.

## **5.2.2 La transposabilité d'ORIOM**

**Pour évaluer sa transposabilité, nous devons mettre en avant :**

- La nécessité pour que le système fonctionne que l'ensemble des producteurs de données acceptent et soient solidaires de la démarche (dont Région, DIECCTE, INSEE, consulaires, etc.)
- Un cahier des charges des attendus et modes d'accès au système, puis une autorisation CNIL
- Un partenariat /une mutualisation par les utilisateurs
- Des moyens dédiés, modestes pour la gestion du système (en Région Centre, 8000€ par an pour le système d'information, plus 4000€ pour la licence des logiciels, plus 1,5 équivalent plein temps pour fonctionnement, analyses, valorisation
- Avec en sus des moyens pour enquêtes ciblées sectorielles, aujourd'hui de 45000€ par an, soit 1 à 2 éclairages sectoriels ou sous-sectoriels selon la demande des partenaires du GIP Alfacentre.

## 6. CONCLUSIONS

### 6.1 CONCLUSIONS CONCERNANT LES DYNAMIQUES ECONOMIQUES

La dynamique économique du territoire reste fondée sur des composantes fondamentales historiques, avec en particulier un poids important du secteur du commerce et de la distribution, devenu premier secteur de l'île en liaison avec la revalorisation du salaire minimum, de la montée en puissance des prestations sociales, et de l'évolution des modes de consommation ; et un poids quasi-équivalent du secteur du BTP. Ce dernier reste dynamique et s'adapte aux fluctuations de la commande publique tant quantitativement que qualitativement. Dominé par deux grands groupes, on y trouve cependant un ensemble d'entreprises de taille moyenne qui sont parfois sous-traitantes mais parfois en concurrence avec les deux géants du secteur dans des créneaux spécifiques.

Cependant, depuis le repérage effectué au moment de l'élaboration du SRDEEF en 2010, certains secteurs se sont affirmés comme émergents et prennent de la force : services aux entreprises- en particulier activités financières et d'assurance et activités de services spécialisés comme les bureaux d'études, les cabinets comptables, mais aussi services liés à la sécurité, à la maintenance et à la propreté ; l'économie numérique, qui se structure progressivement et dont le développement va s'accélérer avec la généralisation du haut débit et l'arrivée du très haut débit ; les énergies alternatives, avec des projets dans le domaine du solaire notamment ; les services à la personne et l'économie sociale et solidaire, qui se développent de façon dynamique même si les contraintes de trésorerie pèsent sur le secteur de façon importante ; des activités diversifiées de logistique et de transport aujourd'hui freinées par des besoins d'infrastructures manifestes ; le secteur de la formation professionnelle, qui en liaison avec les projets contribuant à l'inclusion sociale et la lutte contre l'illettrisme, mais aussi les besoins en actifs qualifiés, a vocation à se développer rapidement pour répondre aux besoins. Il faut ajouter qu'en interaction avec le secteur du BTP le secteur de l'environnement (eau, assainissement, gestion des déchets, protection et valorisation des ressources naturelles marines et terrestres) est appelé à se développer rapidement sous la double pression des contraintes réglementaires et de l'enclenchement de la programmation européenne et du contrat de plan 2014-2020.

Au total l'économie mahoraise apparaît comme beaucoup plus diversifiée dans ses ressorts de développement qu'en 2010.

Pour autant, des blocages subsistent dans certains domaines qu'il sera important de lever rapidement. Par exemple, la création d'activités, traditionnellement dynamique à Mayotte, semble se stabiliser. Sans doute faut-il y voir un effet du contingentement des crédits et moyens d'accompagnement des créateurs d'activité, et peut-être de l'absence de greffe depuis fin 2013, qui handicape les créateurs dans leurs démarches administratives et de recherche de locaux et de financements. Autre exemple, le secteur du transport dont le développement est lié à la réalisation d'infrastructures portuaires, routières et la mise en place d'une plate-forme multimodale et de transports en commun sur le grand Mamoudzou. Enfin, le développement du tourisme reste encore à confirmer.

### 6.2 CONCLUSIONS CONCERNANT LES DYNAMIQUES EMPLOI ET RESSOURCES HUMAINES

Le fait majeur reste que la création nette d'emplois est très inférieure aux besoins de la population en âge de travailler, notamment pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, particulièrement les jeunes, qualifiés ou non. La scolarisation est plus effective, mais son efficacité en termes de niveau et débouchés est débattue tant par les employeurs qu'au sein même du Vice-rectorat et des institutions publiques. La mobilité, au moins temporaire, pourrait être inéluctable pour des générations de jeunes, au moins une partie d'entre eux. En outre,

le faible développement de l'apprentissage, qui serait une voie naturelle pour l'embauche des jeunes mahorais sur leur territoire, représente une difficulté supplémentaire.

La dynamique de l'emploi à Mayotte reste globalement tirée par l'emploi public, et notamment le secteur de l'éducation-formation, qui représente 20% des emplois du territoire, et est le premier secteur employeur de l'île, mais aussi le secteur sanitaire et social. Les chiffres officiels ne prennent pas en compte le travail informel régulier ou occasionnel qui selon certaines études est très important à Mayotte. Le marché du travail est peu transparent, du fait d'une montée en puissance très récente de Pôle Emploi et d'une relative faiblesse des interactions entre la Mission locale, au demeurant dotée de peu de moyens, et les entreprises.

Pour autant, dans presque tous les secteurs une demande de compétences qualifiées existe et semble ne pas trouver sa réponse sur le marché du travail régional. Ainsi, dans un grand nombre de secteurs, y compris l'économie sociale et solidaire, Mayotte a besoin de techniciens qualifiés et de professionnels, d'informaticiens de gestion, de techniciens supérieurs spécialisés, d'encadrement intermédiaire et de managers de projets. Cette tendance, décelée déjà en 2009 dans l'enquête menée pour OPCALIA à propos des secteurs du BTP et de la distribution notamment, tend à se généraliser dans d'autres secteurs. Les entreprises et établissements publics employeurs se tournent fréquemment vers la métropole ou La Réunion pour trouver les spécialistes ou professionnels dont ils ont besoin. Pour ceux-ci, mahorais ou non, les questions de la qualité de la vie notamment la sécurité, et la question du niveau de l'offre éducative, particulièrement concernant les collèges pour l'éducation de enfants, font débat. Mais l'augmentation récente des salaires à Mayotte selon les employeurs rencontrés, pourrait cependant, notamment dans le BTP et la distribution, désormais attirer une main d'œuvre réunionnaise qualifiée, qui fera concurrence à la main d'œuvre formée sur place, ce qui situe la nécessité d'accélérer la qualification des actifs mahorais.

## 6.3 CONCLUSIONS CONCERNANT LES BESOINS D'INVESTISSEMENT

---

Clairement les entreprises interrogées désignent le besoin de développement et de rationalisation des infrastructures publiques comme le besoin majeur. Des infrastructures publiques de qualité sont une base incontournable pour le développement des activités économiques, que ce soit dans le domaine du transport (port- qualité/sécurité des approvisionnements notamment-, aéroport, liaison Petite Terre-Grande Terre, transports urbains, largement mentionnés), que dans le domaine de l'énergie. Une forte attente est exprimée sur les TIC, même si les grandes entreprises se sont déjà équipées en réseaux dédiés.

Dans le domaine sanitaire, médico-social et social, les employeurs et responsables interrogés insistent sur le manque d'infrastructures médicales et médico-social (2<sup>ème</sup> hôpital, CMS, PMI, crèches, foyers et lieux d'accueil de la jeunesse) déjà largement mis en évidence par le diagnostic stratégique préalable à l'arrivée des fonds européens effectué en 2012.

Dans le domaine éducatif, les besoins sont directement liés à la scolarisation des jeunes, aux dispositifs de deuxième chance, au développement du Centre universitaire, mais aussi à la diversification des spécialités et à la modernisation (plates formes pédagogiques, TIC) du secteur de la formation professionnelle initiale et continue, et à l'orientation professionnelle.

S'agissant des besoins propres des secteurs économiques ; son mentionnés clairement le besoin d'investissements de capacité (petite industrie, tourisme, hôtellerie, services aux entreprises, économie sociale et solidaire principalement, les autres secteurs étant plutôt attentistes en fonction d'un regard sur la conjoncture et sur les effets possibles du PO FEDER FSE et du CPER à partir de 2015), mais aussi de besoins en équipements spécifiques pour la modernisation de l'offre ( équipements et logiciels informatiques en particulier).

## 6.4 CONCLUSIONS CONCERNANT LES BESOINS EN COMPETENCES ET FORMATION

---

Les besoins ont été recensés de façon détaillée lors des entretiens (voir supra). De façon transversale, on peut mettre l'accent sur cinq dimensions.

La première dimension, sans surprise est celle des savoirs de base et de la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme. Les employeurs assimilent souvent cette question des savoirs de base avec celle du « niveau » nécessaire pour tenir un poste. La maîtrise des savoirs de base devient en soi une composante de l'employabilité à côté de la connaissance technique voire de l'expérience attendue, et du « savoir être ». Elle est aussi nécessaire pour obtenir les certifications nécessaires pour la poursuite du métier (conducteurs d'engins, hygiène et sécurité, services à la personne, etc.).

La deuxième dimension en découle partiellement : plutôt que de raisonner seulement en acquisition d'une compétence nécessaire au métier, il est de plus en plus nécessaire, et ceci tout particulièrement à Mayotte, pour assurer la mise à niveau des connaissances et compétences des actifs occupés et le développement de trajectoires professionnelles positives, de raisonner en « parcours de formation », c'est-à-dire d'articuler dans des séquences logiques les actions de mise à niveau en matière de savoirs de base, d'actualisation des connaissances techniques, voire de préqualification puis qualification. Dans le contexte de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, qui activera des comptes personnels de formation, il sera nécessaire de construire des trajectoires individuelles et personnalisées de formation, sous peine d'inefficacité. Cette situation plaide pour renforcer la formation sur le lieu de travail particulièrement pour les entrepreneurs individuels ou dans les TPE/PME, souvent sous forme de formation-action.

Une troisième dimension est également à mettre en avant. Il ressort clairement de notre enquête que plus Mayotte se développe et plus Mayotte a besoins de travailleurs qualifiés et de spécialistes. La tendance décelée en 2009 d'un besoin d'encadrement intermédiaire se double aujourd'hui d'un besoin de spécialistes certifiés ou diplômés. Ceci est vrai en particulier dans le secteur de l'éducation-formation, en recherche permanente de formateurs compétents et certifiés, que dans la santé, l'action sociale, les services aux entreprises, le tourisme, la logistique et le transport. Ceci constitue désormais encore plus un enjeu considérable pour le développement de l'offre de formation professionnelle à Mayotte.

Une quatrième dimension est celle de l'apprentissage du numérique dans la société de la connaissance. Le développement des TIC et du multimédia se fait de façon transversale dans l'ensemble des secteurs économiques. De ce fait les besoins en apprentissage des TIC sont généraux et maîtriser les outils numériques devient un « savoir de base » parmi d'autres. Si les jeunes sont relativement formés de façon précoce à leur utilisation, pour autant ils ne maîtrisent pas nécessairement les croisements en applications utiles pour les futurs métiers qu'ils exerceront. Et nombre d'actifs aujourd'hui en poste doivent aussi s'adapter.

Enfin, il est nécessaire de souligner l'importance que revêt aujourd'hui l'orientation professionnelle pour les jeunes et pour les actifs, et ceci d'autant plus que nombre de jeunes mahorais iront se former et travailler à l'extérieur du territoire. Les efforts de développement démarrés avec la Cité des métiers ont vocation à s'approfondir pour mettre en place le réseau qui permettra aux différents acteurs concernés de travailler ensemble.

## 6.5 RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES SUITES A DONNER A CETTE ETUDE

---

Outre que nous espérons avoir fourni au travers des fiches sectorielles et analyses transversales un matériau qui sera utile pour les programmes d'appui aux entreprises et de formation professionnelle, nous souhaitons insister ici sur quelques limites rencontrées lors de la réalisation de l'étude qui nous suggèrent des suites à donner.

La première limite vient de ce qu'il n'existe pas de base de données « entreprise » cohérente, fiable et complète à Mayotte. En outre, l'enquête INSEE menée en 2013-2014 n'est pas exhaustive et n'interroge pas les besoins des entreprises et encore moins leur pratique du marché du travail. Et les résultats sectoriels ne seront connus qu'en 2016. Par ailleurs l'expérience de la base ORIOM du CARIF-OREF Centre montre qu'il est possible d'arriver

à une coopération organisée des producteurs de données pour avoir une capacité d'analyser les acteurs économiques par secteurs, zones d'emploi et métiers, à la fois du point de vue de leur développement et du point de vue du marché du travail, avec une possibilité de travail coopératif entre acteurs. D'où deux propositions concrètes interdépendantes :

1° Créer un groupe de travail animé par le CARIF-OREF Mayotte pour examiner les modes de coopération entre les producteurs et gestionnaires des bases de données sur l'économie, les emplois, le marché du travail et les ressources humaines à Mayotte.

2° Développer une coopération avec le CARIF OREF Centre pour examiner la possibilité d'une transposition adéquate pour Mayotte de l'outil ORIOM.

La seconde limite vient que pour plusieurs secteurs nous avons dû nous contenter d'un nombre limité d'entretiens, ce qui ne permet pas toujours d'avoir une base raisonnable pour décrypter de façon suffisamment précise les besoins en investissements et en compétences et formation des employeurs du secteur sur un ensemble de métiers significatif. De ce fait il nous semble que des enquêtes approfondies secteur par secteur pourraient être organisées suite à cette étude, à raison de 2 par an par exemple, éventuellement en les couplant avec les démarches de GPEC/GTEC/études prospectives prévues dans le cadre du PO FEDER FSE 2014-2020.

## 7. ANNEXES

### 7.1 TABLE DE CORRESPONDANCE ET DE REPARTITION SECTORIELLE DE LA BASE ENTREPRISES MAYOTTE CONSOLIDEE (INTITULES NAF 2 A.88)

Liste des secteurs analysés et des sous-sections NAF A.88 retenues pour les définir
<b>Activités liées à l'environnement (déchets et énergie)</b>
Autres industries extractives
Captage, traitement et distribution d'eau
Collecte et traitement des eaux usées
Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
<b>Administration</b>
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
<b>Agriculture, Industries agroalimentaire et forêt</b>
Culture et production animale, chasse et services annexes
Fabrication de boissons
Fabrication de produits à base de tabac
Industries alimentaires
Sylviculture et exploitation forestière
<b>Bâtiment et travaux publics</b>
Construction de bâtiments
Génie civil
Travaux de construction spécialisés
<b>Economie numérique et TIC</b>
Édition
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale
Programmation et diffusion
Programmation, conseil et autres activités informatiques
Services d'information
Télécommunications
<b>Economie Sociale et Solidaire et services à la personne</b>
Action sociale sans hébergement
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
Activités des organisations associatives

<b>Education et formation professionnelle</b>
Enseignement
<b>Pêche et aquaculture</b>
Pêche et aquaculture
<b>Services aux entreprises et activité financières et immobilières</b>
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques
Activités de location et location-bail
Activités de poste et de courrier
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion
Activités juridiques et comptables
Activités liées à l'emploi
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
Enquêtes et sécurité
Publicité et études de marché
Recherche-développement scientifique
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager
<b>Tourisme-hôtellerie-restauration</b>
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
Hébergement
Restauration
<b>Transports et logistique (activités portuaires et aéroportuaires)</b>
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
Entreposage et services auxiliaires des transports
Fabrication d'autres matériels de transport
Transports aériens
Transports par eau
Transports terrestres et transport par conduites
<b>Commerce distribution</b>
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
<b>Services aux particuliers</b>
Activités créatives, artistiques et de spectacle
Activités sportives, récréatives et de loisirs
Autres services personnels
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
Organisation de jeux de hasard et d'argent
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
<b>Santé et médico-social</b>
Activités pour la santé humaine

Autres industries manufacturières (fabrication de lunette)

**Total général**

## 7.2 STRUCTURE ET MAQUETTE DU PO FEDER-FSE 2014-2020 (VERSION AU 31 JUILLET 2014)

Axe prioritaire	OT	Priorité d'investissement	Fonds	Objectif spécifique correspondant aux priorités d'investissement	Soutien de l'UE, M€	% dans le PO
AXE PRIORITAIRE 1 : Protéger et valoriser le patrimoine naturel et l'environnement en mettant à niveau les infrastructures d'alimentation en eau et d'assainissement et en améliorant la gestion des déchets	OT6	6a : réponse aux besoins importants en matière d'investissement dans le secteur des déchets de manière à satisfaire aux exigences de l'acquis environnemental de l'UE	FEDER	1. Accroître les capacités de collecte et de stockage des déchets ménagers et assimilés suivant les normes en vigueur	6,8	3 %
		6b : réponse aux besoins importants en matière d'investissement dans le secteur de l'eau, de manière à satisfaire aux exigences de l'acquis environnemental de l'UE	FEDER	2. Accroître les capacités de collecte et de traitement des eaux usées	25,0	11 %
		6c : protection, promotion et développement du patrimoine culturel et naturel	FEDER	3. Accroître les capacités de production, de stockage et de distribution d'eau potable	14	6 %
			FEDER	4. Connaître, valoriser et protéger le patrimoine naturel marin	1,8	1 %
		<i>Projet d'Investissement Territorial Intégré à Kaweni</i>		FEDER	/	1,0
AXE PRIORITAIRE 2 : Développer l'offre de services sanitaires et médico-sociaux	OT9	9a investissements dans des infrastructures sociales et sanitaires contribuant au développement national, régional et local, réduisant les inégalités en termes de statut sanitaire, et passage des services institutionnels à des services prestés par les collectivités locales	FEDER	5. Accroître les capacités et la qualité d'accueil des centres médico-sociaux et des centres de Protection Maternelle Infantile	11,0	5 %
			FEDER	6. Accroître les capacités et la qualité d'accueil des jeunes en situation d'isolement et précaire	5,0	2 %
AXE PRIORITAIRE 3 : Développer l'engagement de Mayotte en faveur de la recherche, l'innovation, l'éducation et la	OT3	3a : promotion de l'esprit d'entreprise	FEDER	7. Augmenter le nombre de porteurs de projets de création d'entreprise et le nombre d'emplois formalisés	2,0	1 %
			FEDER	8. Créer et structurer les réseaux d'innovation, en particulier dans les domaines de la Stratégie Régionale	3,0	1 %

Axe prioritaire	OT	Priorité d'investissement	Fonds	Objectif spécifique correspondant aux priorités d'investissement	Soutien de l'UE, M€	% dans le PO
compétitivité des entreprises (OT3)				d'Innovation et de Spécialisation Intelligente		
			FEDER	9. Accroître les collaborations entreprise-entreprise et entreprise-recherche, en particulier dans les domaines prioritaires de la Stratégie Régionale d'Innovation et de Spécialisation Intelligente	3,5	2 %
		3d : soutien à la capacité des PME à participer au processus de croissance et d'innovation	FEDER	10. Créer de nouveaux emplois à travers une amélioration de la capacité individuelle des PME à financer et développer de nouveaux produits et services, notamment dans les domaines de la Stratégie Régionale d'Innovation et de Spécialisation Intelligente	10,0	5 %

Axe prioritaire	OT	Priorité d'investissement	Fonds	Objectif spécifique correspondant aux priorités d'investissement	Soutien de l'UE, M€	% dans le PO
<b>AXE PRIORITAIRE 4 : Accroître la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique pour une plus forte indépendance énergétique de l'île et inciter à une consommation énergétique différente dans les entreprises, les administrations et les foyers (OT 4)</b>	OT4	4a : promotion de la production et de la distribution de sources d'énergie renouvelable	FEDER	11. Accroître la part des énergies renouvelables dans le bilan d'énergie produite	1,5	1 %
		4b : promotion de l'efficacité énergétique et de l'utilisation des énergies renouvelables dans les entreprises	FEDER	12. Réduire la consommation énergétique des entreprises	1,5	1 %
		4c : promotion de l'efficacité énergétique et de l'utilisation des énergies renouvelables dans les infrastructures publiques, y compris dans les bâtiments publics et dans le secteur du logement	FEDER	13. Réduire la consommation énergétique des bâtiments publics et des foyers	1,5	1 %
		4e : soutenir la transition vers une économie à faible émission de carbone dans l'ensemble des secteurs en favorisant des stratégies de développement à faible émission de carbone pour tous les types de territoires, en particulier les zones urbaines, y compris la promotion d'une mobilité urbaine multimodale durable et de mesures d'adaptation au changement climatique destinées à l'atténuer	FEDER	14. Mettre en place une offre urbaine et interurbaine de transport collectif en ligne régulière couplée à une offre multimodale mer/terre	7,9	4 %
		<i>Projet d'Investissement Territorial Intégré à Kaweni</i>	FEDER	/	0,7	0 %

Axe prioritaire	OT	Priorité d'investissement	Fonds	Objectif spécifique correspondant aux priorités d'investissement	Soutien de l'UE, M€	% dans le PO
AXE PRIORITAIRE 5 : Améliorer L'accompagnement vers l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi et des inactifs	OT 8	8.1: Accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, y compris les initiatives d'emploi local, et le soutien à la mobilité professionnelle	FSE	15. Augmenter le taux d'accès à l'emploi et à la formation des participants D.E ou inactifs par la personnalisation de l'accompagnement	4,8	2 %
		8.2: Intégration durable sur le marché des personnes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation (NEET), y compris les jeunes exposés à l'exclusion sociale et ceux issus de groupes marginalisés	FSE	16. Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante	6,0	3 %
		8.7 : Modernisation et le renforcement des institutions du marché du travail, y compris des actions destinées à renforcer la mobilité régionale, nationale et transnationale	FSE	17. Accroître l'insertion professionnelle des jeunes par l'immersion en entreprise, les stages longs et les formations en alternance	6,3	3 %
		8.7 : Modernisation et le renforcement des institutions du marché du travail, y compris des actions destinées à renforcer la mobilité régionale, nationale et transnationale	FSE	18. Accroître les compétences des conseillers d'orientation professionnelle et du SPE au contact des publics	1,0	0 %
		8.7 : Modernisation et le renforcement des institutions du marché du travail, y compris des actions destinées à renforcer la mobilité régionale, nationale et transnationale	FSE	19. Accroître l'insertion professionnelle et l'accès à la formation qualifiante des DELD par le soutien à des initiatives partenariales locales et des expérimentations innovantes	1,0	0 %
		8.3: Activité indépendante, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises	FSE	20. Augmenter la création d'entreprises pérennes par les personnes les plus éloignées du marché du travail et notamment par des femmes	3,0	1 %
AXE PRIORITAIRE 6 Développer la formation des demandeurs d'emploi et inactifs	OT10	10.3 : Améliorer l'accès à la formation tout au long de la vie, la mise à niveau des aptitudes et des compétences de la main d'œuvre et l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation pour le marché du travail	FSE	21. Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail, notamment en favorisant la mobilité	14,6	7 %
			FSE	22. Accroître la participation des actions de renforcement de la maîtrise des savoirs de base grâce à une plate-forme et des actions collectives	4,0	2 %
			FSE	23. Augmenter la réussite des jeunes dans l'enseignement supérieur localement et hors du territoire	1,0	0 %

Axe prioritaire	OT	Priorité d'investissement	Fonds	Objectif spécifique correspondant aux priorités d'investissement	Soutien de l'UE, M€	% dans le PO
AXE PRIORITAIRE 7 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs	OT 8	8.5 : Adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs (plateforme pour les salariés)	FSE	24. Augmenter la qualification des entrepreneurs et créateurs en matière d'anticipation des mutations économiques et de gestion des ressources humaines à travers des démarches collectives	1,0	0 %
			FSE	25. Accroître la maîtrise des savoirs de base par les actifs occupés	5,0	2 %
			FSE	26. Accroître par la formation qualifiante les compétences des salariés – en lien avec les besoins de développement identifiés notamment par la SRI-SI afin de sécuriser leurs parcours professionnels	2,0	1 %
AXE PRIORITAIRE 8 : Promotion de l'inclusion sociale et combattre la pauvreté	OT 9	9.2 : Intégration des communautés marginalisées	FSE	27. Augmenter l'insertion des jeunes en difficulté par l'accompagnement social et le placement familial	5,0	2 %
		9.4 : Renforcer l'accès à des services abordables, durables et de qualité, y compris les services de santé et les services sociaux d'intérêt général	FSE	28. Accroître les compétences et la professionnalisation des équipes au contact des besoins sociaux de la population	4,0	2 %
		9.5 : Promouvoir une économie sociale et des entreprises sociales	FSE	29. Augmenter la capacité et la professionnalisation des dispositifs d'insertion spécifiques ou provenant de l'économie sociale et solidaire	5,0	2 %
	<i>Projet d'Investissement Territorial Intégré à Kaweni</i>		FEDER	/	4,0	2 %
AXE PRIORITAIRE 9 : Renforcement des capacités institutionnelles et l'efficacité des administrations publiques	OT 11	11.1 : Investissement dans la capacité institutionnelle et dans l'efficacité des administrations publiques et des services publics	FSE	30. Professionnaliser l'administration et accroître l'efficacité du service public par la formation des agents et par l'amélioration de l'organisation de l'offre de services	2,5	1 %

Axe prioritaire	OT	Priorité d'investissement	Fonds	Objectif spécifique correspondant aux priorités d'investissement	Soutien de l'UE, M€	% dans le PO
AXE PRIORITAIRE 10 : Compenser l'éloignement	N/A	N/A	FEDER RUP	Améliorer l'accessibilité et les usages des TIC par l'ensemble de la population, les entreprises et les structures associatives en connectant au Très Haut Débit les sites stratégiques (ZAE, établissements de santé et d'éducation) nécessaires au développement du territoire	8,5	4 %
	N/A	N/A	FEDER RUP	Accroître les capacités de transport maritimes de personnes et de véhicules entre Petite Terre et Grande Terre	16,0	0 %
	N/A	N/A	FEDER RUP	Aide au fret, en particulier pour le transport de déchets non valorisables	1,5	7 %
	N/A	N/A	FEDER RUP	Accroître les capacités d'accueil hospitalier sur Petite Terre permettant la création d'une activité de soins de suite et de réadaptation	18,0	1 %
AXE PRIORITAIRE 11 : assistance technique FEDER	-	N/A	AT FEDER	31. Mettre en place un système efficient de gestion, de suivi, de contrôle et d'évaluation et soutenir une animation, information et communication proche des citoyens et des bénéficiaires	6,0	8 %
AXE PRIORITAIRE 12 : Assistance technique FSE	-	N/A	AT FSE	32. Mettre en place un système efficient de gestion, de suivi, de contrôle et d'évaluation et soutenir une animation, information et communication proche des citoyens et des bénéficiaires	3,0	3 %
<b>Total FEDER-FSE</b>					<b>219,4</b>	<b>100 %</b>

## 7.3 ENJEUX DU SCHEMA REGIONAL DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION A MAYOTTE

Le tableau ci-après rappelle les enjeux identifiés par le Schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la Formation de Mayotte (SRDEEFM).

Tableau 14 Enjeux du SRDEEFM du 25 juillet 2010

<p><b>Enjeux transversaux</b></p>	<p>Positionner Mayotte dans une réflexion sur le développement à court terme mais également à moyen et long terme</p> <p>Accompagner la société civile dans les évolutions liées à la départementalisation</p> <p>Favoriser davantage l'ouverture de Mayotte : vers les autres pays de la zone Océan indien (développer les échanges commerciaux et la coopération dans le domaine de la santé, de l'éducation, du sport, etc.) et vers l'Europe (mobiliser le FED, préparer le passage en RUP, intégrer les critères communautaires dans les pratiques, etc.)</p> <p>Permettre une montée en qualifications et compétences de l'ensemble de la population : à tous les niveaux de qualification, y compris pour les postes à haut niveau de responsabilité, quel que soit le statut de la personne, et sur l'ensemble du territoire</p>
<p><b>Enjeux en matière de développement économique</b></p>	<p>Accompagner quelques secteurs clés, porteurs de valeur ajoutée : structuration et organisation des filières, appui aux actions collectives, professionnalisation des acteurs, accroissement des débouchés au niveau local et à un niveau plus large (export), création de démarches qualité (labellisation par exemple)</p> <p>Avoir une plus grande visibilité sur le développement des activités : anticipation de la demande (publique et privée), besoins de main d'œuvre et/ou besoins de formation</p> <p>Disposer d'un dispositif cohérent d'aides aux entreprises : identification de l'ensemble des aides aux entreprises, articulation des différents dispositifs, tant sur le plan financier que sur le plan de l'accompagnement des porteurs de projet, mettre en cohérence des efforts d'investissement des entreprises et la politique de gestion des ressources humaine, mise en place de dispositifs adaptés pour soutenir la création d'activité et d'entreprise</p> <p>Développer l'esprit d'entrepreneuriat et l'esprit d'entreprise</p>
<p><b>Enjeux en matière d'emploi et de formation</b></p>	<p>Poursuivre les efforts pour ne plus être dans une situation de rattrapage en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'orientation des jeunes...</p> <p>Mettre en place des formations en direction à la fois des bas niveaux de qualification (niveaux V, VI et infra) et des plus hauts niveaux.</p> <p>Encourager la mobilité formation et la mobilité emploi, en tenant compte du contexte mahorais (besoins économiques et de main d'œuvre du territoire, dans le secteur public et secteur privé) et réfléchir pour améliorer l'intégration sur le marché du travail des jeunes diplômés.</p> <p>Développer des pratiques innovantes en matière de formation.</p> <p>Mettre en place des dispositifs de formation ouverts aux travailleurs indépendants et exploitants agricoles.</p> <p>Développer et/ou renforcer la lecture publique et plus largement une animation socioculturelle</p>

