

EMPLOIS d'EUROPACITY : DES QUALIFICATIONS SOUS-ESTIMEES PEU ACCESSIBLES A LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE

Notre Collectif pour le Triangle de Gonesse (CPTG) conteste les promesses d'emplois avancées par Immochan dans l'étude Sémaphores, qui fait miroiter auprès des populations locales et des élus une manne considérable, en jouant sur deux tableaux opposés :

-1/ une surestimation systématique du nombre d'emplois, grâce à diverses approximations statistiques (doubles-comptes, ratios supérieurs aux moyennes observées ailleurs, non prise en compte de gains de productivité d'ici 2024 ; non intégration des concurrences sur les activités environnantes ; confusion entre postes de travail et emplois ETP -équivalent-temps plein-, entre implantations d'activités et créations ex nihilo, etc...)

- 2/ une sous-estimation systématique de la qualification requise pour les emplois offerts, tendant à démontrer que les $\frac{3}{4}$ de ceux-ci seraient accessibles aux habitants du territoire. C'est ce point 2 qui fait l'objet de ce texte. Le point 1 sera traité par ailleurs.

Est analysée ici à titre d'exemple la main-d'œuvre du territoire de Val-de-France (soit 108.400 personnes), qui possède les mêmes caractéristiques que la partie du Grand Roissy située dans le 93. Notre échantillon porte sur la population « en âge de travailler » (définition INSEE : de 15 à 64 ans inclus).

I. La moitié de la population en âge de travailler du territoire ne possède pas le niveau minimum requis.

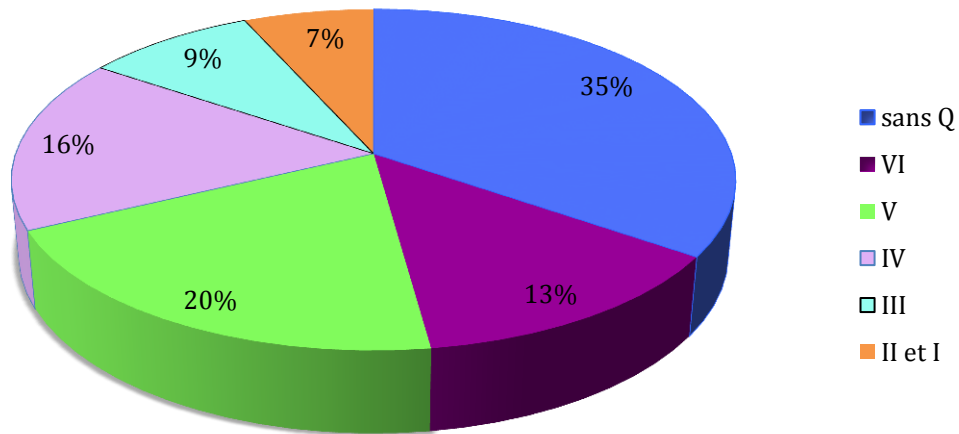
L'Education Nationale et le CEREQ distinguent 7 niveaux de diplôme de la population en âge de travailler :

- a/ aucun diplôme ;
- b/ niveau VI : Brevet des Collèges ou Certificat d'Etudes Primaires (bien que supprimé en 1989, contrairement à une idée reçue, le CEP est loin d'avoir disparu : il concerne 8600 personnes à l'échelle de Val-de-France) ;
- c/ niveau V : CAP ou BEP ;
- d/ niveau IV : Baccalauréat ;
- e/ niveau III : DEUG, BTS ;
- f/ niveau II : licence, maîtrise ;
- g/ niveau I : master2, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, doctorat.

En se reportant pages 17 et 18 à la liste fournie par le cabinet Sémaphores des métiers offerts par EuropaCity après ouverture, nous constatons que ces emplois réclament **au minimum un niveau V**. Ceci signifie que sont exclus d'emblée pour Val-de-France :

- 36 700 habitants en âge de travailler sans aucune qualification, soit 24% ;
- 16 800 de niveau VI, soit 16%.

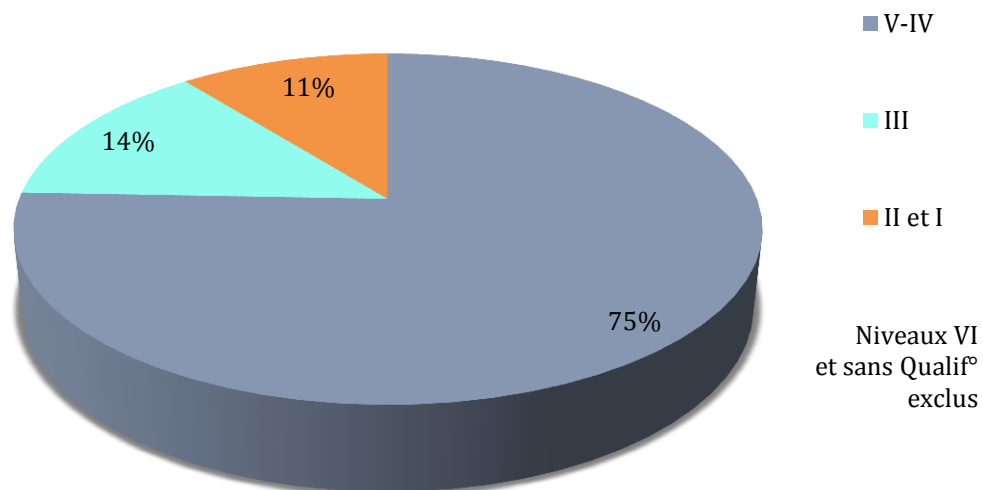
Niveaux de qualification de la main-d'oeuvre de Val de France



J. LORTHIOIS - 2016

Source:
INSEE - 2009

Niveaux de qualification des emplois d'EuropaCity



J. LORTHIOIS - 2016

Source :
SEMAPHORES - 2009

Comme on peut le constater sur ces graphiques, alors qu'Immochan affirme que les $\frac{3}{4}$ des emplois seraient accessibles aux populations locales, parce que de niveau inférieur ou égal au Bac, il s'agit d'une approximation statistique qui procède à une **globalisation des 4 premiers niveaux** (a + b + c + d) censés concerner les $\frac{3}{4}$ des populations.

En réalité, il n'y a dans la liste établie par Sémaphores **aucune filière de métier accessible à des populations sans diplôme ou de niveau VI** (catégories a + b), soit près de la moitié de la population en âge de travailler de Val de France (48%) exclue dès le départ des emplois d'EuropaCity.

II. La population en âge de travailler sans qualification a augmenté d'un tiers au cours de la dernière décennie.

La situation décrite au point I est d'autant plus préoccupante pour l'Est du Val d'Oise, que le nombre de personnes sans aucun diplôme a fortement augmenté au cours des années récentes. Sans doute pour des raisons qui échappent au territoire, avec une politique de l'Education nationale qui privilégie l'acquisition du Baccalauréat (décision du gouvernement de 80% de la population de niveau Bac dès 1985), **au détriment des formations initiales couvrant les premiers niveaux de qualification**. De plus en plus, on constate la suppression des cursus courts, non seulement de niveau VI, mais plus récemment des 2/3 des CAP, à la fois parce que les jeunes ont des difficultés grandissantes à trouver des maîtres d'apprentissage, mais aussi parce **les employeurs ont accru leur niveau d'exigence**, d'où une réduction du nombre de candidats.

Ainsi, pendant que les entreprises augmentent le niveau de leurs offres d'emploi, celui des demandeurs d'emplois baisse et la main-d'œuvre locale se déqualifie. Résultat : les élèves qui ne parviennent pas jusqu'au Bac sortent du système scolaire sans aucun bagage, d'où la forte augmentation des « décrocheurs », appelés aussi NEET (not in Education, Employment or Training : ni en formation, ni employé, ni stagiaire). Cette situation pénalise particulièrement les quartiers populaires comme notre territoire de référence.

*C'est ainsi que la main-d'œuvre sans aucune qualification a **augmenté sur Val-de-France de 5 points en une dizaine d'années**, passant de 30 000 personnes en 1999 à 37000 en 2008, de 29% à 34 % de la population en âge de travailler...*

III un éventail très restreint de métiers offerts, présageant un faible impact local

On répertorie en France environ 12000 métiers. Les principaux pôles d'emplois franciliens en offrent plusieurs milliers : Saint-Denis, Paris-Nord (10^e-11^e-18^e), La Défense, le Quartier Central des Affaires parisiennes (1^e-2^e-8^e-9^e-16^e-17^e), etc... De même, les actifs concentrés dans de grands pôles d'habitat (bassin de Sarcelles, d'Aulnay-Sous-Bois par exemple) sont également en capacité d'exercer des milliers de métiers.

A l'inverse, des pôles spécialisés sur quelques filières d'activités proposent un éventail restreint d'emplois, comme Roissy (une centaine de métiers). Le caractère très réduit des offres possibles oblige ce type de pôle à une aire de recrutement diffuse gigantesque,

qui contraste avec une zone d'influence très faible sur les communes de proximité : 7% en moyenne sur les villes du Grand Roissy (10% des actifs de Goussainville, 9,5 % de Gonesse, 6,7% de Villiers-le-Bel, 4,7% de Sarcelles). Avec le temps, **la croissance des emplois de Roissy ne s'est pas traduite par une intensification de son influence** sur le territoire environnant, mais par un étalement en tache d'huile de son périmètre d'attraction diffuse sur toute l'Ile-de-France et 200 communes de l'Oise et l'Aisne.

Comme le pôle d'EuropaCity présente les mêmes caractéristiques que celui de Roissy **d'un éventail d'offres très réduit** (84 métiers, soit 0,66% du champ des possibles), on peut craindre l'ébauche d'un scénario semblable : un impact limité sur le territoire de proximité et une aire de recrutement très vaste pour réussir à trouver une main-d'œuvre aussi spécialisée et – on le verra plus loin - beaucoup plus qualifiée que la population active locale. **Ce qui permettrait à Immochan de se dédouaner de sa promesse d'embaucher du personnel local**, faute de main-d'œuvre disponible.

IV Une sous-estimation systématique des niveaux de recrutement IV et V des métiers offerts par EuropaCity – Analyse de 25 métiers

L'augmentation des exigences des entreprises en matière de qualifications est d'autant plus élevée que leur taille est grande, car elles ont les moyens de recruter à vaste échelle (cf Disneyland qui a effectué en mars 2016 des castings à Bruxelles, Varsovie, Amsterdam ou Helsinki, oubliant les promesses de recrutement local tenues lors de son implantation). Une situation encore renforcée en Ile-de-France, où l'abondance de la main-d'œuvre et les inégalités territoriales provoquent une concurrence entre candidats et une sélection féroce.

Ce contexte n'est guère pris en compte dans l'étude Sémaphores qui sous-estime largement certaines familles de métiers identifiées comme « de niveau IV et V », qui se positionnent en réalité **au niveau Bac, voire plus**. Nous les analysons une par une dans le tableau situé en annexe. Là encore, **cette globalisation en un seul ensemble** (c + d) tend à faire croire que des populations de faible qualification (V) pourraient occuper indifféremment des postes de niveau Bac (IV), alors que justement la majorité des enseignants et formateurs estiment **qu'il y a une véritable frontière entre les deux catégories**. Seuls les élèves pouvant accéder à une certaine « capacité d'abstraction intellectuelle » qui s'acquiert dans les classes de 3^{ème}-2^{de} peuvent poursuivre des études jusqu'en Terminale et au-delà. Les autres ayant beaucoup plus de difficultés tout au long de leur vie professionnelle à pouvoir construire un parcours qualifiant.

Dans la liste que nous avons établie (cf. tableau en annexe), nous distinguons 3 cas de figure.

IV.1. Premier cas : il y a corrélation entre le niveau indiqué dans l'étude Sémaphores et les pratiques des employeurs. Ceci ne concerne que 8 métiers sur 25, soit un cas sur 3 seulement (en vert dans le tableau). Citons : opérateur logistique, hôte/esse d'accueil, femme de ménage, commis de cuisine ou de restaurant, employé de restauration en libre-service, tous de niveau V. Rajoutons aussi serveur et barman, classés IV-V, des métiers effectivement recrutés avec un CAP Restaurant, un Bac Pro, voire un BEP.

IV.2. Deuxième cas : les items listés ne constituent pas un « métier ». Ils sont désignés par un terme générique vague qui ne permet pas de se prononcer sur un niveau de qualification. Avec 6 cas, ils représentent ¼ du total (en jaune). Par exemple, en n°2, « agent logistique » peut désigner tout aussi bien un préparateur de commandes (BEP), un gestionnaire de stock (BTS) ou un cariste (certificat CACES¹). Citons de même des emplois affectés à une fonction sans indication de contenu : « employé de réception » (n°8) ou « de production-fabrication » (n°18) ; « personnel d'accueil et de surveillance » (n° 25). Pire encore, certains « métiers » couvrent l'ensemble d'un domaine d'activité : « restauration », « vente » (n° 22 et 23).

*Faute de précision sur un contenu professionnel, il paraît assez présomptueux d'indiquer un niveau de qualification et encore davantage d'affirmer que ces « métiers » seraient accessibles aux populations locales ! Nous sommes ici typiquement dans **du « déclaratif » sans preuve.***

IV.3. Troisième cas de figure : les métiers listés exigent des niveaux plus qualifiés qu'indiqué.

- *L'agent de sécurité /surveillance* (n°3) ne peut être de niveau V dans un site qui accueillerait 30 millions de visites, avec des normes de sécurité devenues draconiennes, la fonction prévention devenant stratégique dans la gestion des foules par rapport à la fonction surveillance. Il possède au moins un Bac Pro « Prévention sécurité », voire des spécialisations de type profileur APE (Agent de Prévention Physionomiste) ou encore ASI (Agent de Sécurité Incendie).
- *L'agent SAV* (n°4) a forcément des compétences supérieures à celles de vendeur, qui est actuellement recruté chez Auchan au niveau Bac avec 2 ans d'expérience.
- *L'employé commercial, l'Hôte/sse de caisse* (n° 5-6) sont recrutés actuellement chez Auchan (petites annonces 2016 pour My Place à Sarcelles) au niveau Bac avec 2 ans d'expérience.
- *Le réceptionniste* (n°9) n'est en aucun cas un agent de niveau V, compte tenu du classement des hôtels prévus (3 à 5 étoiles). Il peut avoir un Bac +2 en Mercatique et Gestion hôtelière, ou un Module Complémentaire (MC) « Accueil-Réception » acquis en un an après un Bac Pro. Il est au moins bilingue français-anglais, voire une 3^{ème} langue.
- *Le « cuisinier »* (n°13) est plus qualifié que le « commis de cuisine » (V) qu'il commande. Soit il a démarré comme commis et a grimpé dans la hiérarchie, soit il est entré avec un Brevet professionnel ou un Bac Pro Restauration. Nous lui attribuons IV-V+.
- *Le métier « chef de partie »* (n°14) n'est pas accessible à un débutant. Il nécessite au moins un CAP ou BEP, mais 3 à 5 ans de pratique lui sont nécessaires pour acquérir des compétences spécialisées (saucier, entremétier). Un exemple : une offre de l'hôtel Pullman à Roissy (4 étoiles) recrutant à Bac + deux ans d'expérience et anglais courant.
- *« L'opérateur d'attraction »* (n°20) ne saurait avoir un niveau V. Les normes de sécurité devenues très sévères exigent des connaissances en mécanique, afin de savoir gérer une panne (en attendant l'intervention du technicien de maintenance). Mais il doit aussi posséder des compétences humaines parce qu'au contact permanent avec la clientèle (gérer les attentes, rassurer les visiteurs en cas d'incident) qui suppose de la psychologie, mais aussi une bonne connaissance en langues étrangères.

¹ Certificat d'Aptitude à la conduite en sécurité dont certains réclament un brevet de secouriste.

- Le « *conducteur d'attraction* » (n°21) qui dirige des opérateurs devrait exercer des responsabilités lourdes, surtout avec un tel taux de fréquentation. Il a plutôt un BTS ou un DUT, sans compter un CACES¹ pour conduire des appareils de levage par exemple. Il possède évidemment des compétences psychologiques et humaines (prévenir une panique par ex) et au moins un bon niveau d'anglais, voire d'autres langues.

- « *L'agent de billetterie et de réservation* » n'est généralement pas un métier en tant que tel dans la plupart des parcs d'attraction, mais une attribution dans une polyvalence. A Disneyland, par exemple, cette tâche est assurée entre 2 spectacles ou parades par les artistes-interprètes, occupés à temps très partiel dans leur activité principale.

V. Conclusion : après reclassement, un tiers seulement des métiers offerts par EuropaCity sont de niveau Bac et moins

Au total, nous avons reclassés 11 métiers à un niveau supérieur. Nous avons créé la classe V+ pour les années d'expérience. Et nous avons requalifié le réceptionniste et le conducteur d'attraction au-delà du Bac. Par contre, nous avons exclu de la liste Sémaphores 4 intitulés vagues qui ne permettent pas d'identifier un contenu professionnel. Nous avons souhaité également sortir de la confusion entre niveaux IV et V qui sont très distants en matière de compétences et décidé de répartir au mieux ces deux catégories, en fonction de ce qui nous a semblé le choix le plus équitable en termes de profil de poste.

Voici la répartition initiale et corrigée pour l'ensemble des familles de métiers listées par le cabinet Sémaphores².

Niveaux	CLASSIFICATION			
	SEMAPHORES (83 métiers)		PROPOSITIONS (80 métiers)	
sans qualificat° ou niv VI	zéro	0%		
niv V ; V+ et IV-V	25 métiers	30%	12 métiers	15 %
niveau IV et IV+	6	7%	13	16 %
niv III et III-IV+	14	17%	16	20 %
niveau II et I-II	17	20%	17	21%
niveau I	22	26%	22	28%
<i>Niveaux Bac et moins</i>	31	37%	25	31%
<i>Niveaux I + II</i>	43	46%	39	49%
hors classification	1 intitulé		4 intitulés	

Dans notre proposition, les métiers de niveaux « Bac et moins » représentent moins du tiers du total (31%) de la liste. On voit bien aussi que le « trou » dans la pyramide de qualification indiquée par Sémaphores (6 métiers au niveau IV) n'est pas cohérent par rapport aux niveaux hiérarchiques plus élevés et traduit bien la sous-estimation que nous avons contestée en introduction. Le plus frappant, ce sont les

² N.B. Nous avons estimé niveau III-IV+, les « artistes-interprètes » (identifiés NS) car ce titre est assimilé dans le monde du spectacle à des compétences de type enseignement supérieur.

niveaux supérieurs au Bac listés par Sémaphores : 53 cas sur 83, soit 64 % des métiers offerts par EuropaCity.

Bien entendu, il n'est pas possible d'extrapoler ces listes pour les traduire en nombre d'emplois. Les postes de dirigeants pouvant représenter une seule unité, par rapport à des personnels d'exécution à effectifs nombreux. Faute de renseignements plus précis, notre analyse s'arrête là.

Par contre, les chiffres indiqués sur les deux graphiques de la page 2 sont bien comparables : non seulement 48% de la population sans qualification ou de bas niveau est exclue, mais les emplois les plus qualifiés d'EuropaCity (Bac + 2 et au-delà) représentent le ¼ du total, contre 16% pour la population en âge de travailler du territoire.

Ainsi, on constate un fort décalage Offre d'Emploi d'EuropaCity/ Demande de la main-d'œuvre locale, même si certaines approximations statistiques ont permis de le minimiser largement.

Et ces pourcentages ne tiennent pas compte d'une éventuelle aggravation de la baisse de qualification de la population en âge de travailler du territoire et de l'augmentation du nombre de décrocheurs, constatée depuis 10 ans, renforcé par un solde migratoire négatif qui voit partir les populations locales les plus qualifiées.

Nous sommes loin du slogan de 75% des emplois offerts à EuropaCity accessibles à la population locale !

Nous examinerons dans une prochaine contribution les ressources de l'appareil de formation disponibles sur le territoire, identifiées par établissements et par filières de formation **dans l'Est du Val d'Oise. Afin d'évaluer si celles-ci peuvent constituer une réponse à l'important décalage constaté Offre d'emploi d'EuropaCity/ Demande de la main-d'œuvre locale.**

LES METIERS d'EUROPA CITY CLASSES DE NIVEAU IV (Bac) et V (CAP-BEP)

Métier	famille de métier	niveau		Exemples	Commentaires
I Secteur COMMERCE					
	Logistique	indiqué	pratique		
1. Opérateur Logistique		V	V		d'accord
2. Agent logistique		V	?		Ce n'est pas un métier. Nombreuses possibilités
Sécurité					
3. Agent sécurité /surveillance		V	IV		qualification requise en hausse forte
Après-vente					
4. Agent SAV		IV-V	IV +		niveau supérieur à vendeur niveau IV
II Secteur TOURISME					
Magasin					
5. Employé commercial		IV-V	IV+	My Place	Plutôt employé /vente
6. Hôte/sse de caisse		V	IV+	My Place	avec deux années expérience
7. Hôte/sse d'accueil		V	V		d'accord
Hôtellerie					
8. Employé de réception		V	V ?		vague. Classé en dessous de réceptionniste ?
9. Réceptionniste		V	III-IV+	Hôtel Pullman	compte tenu du classement des hôtels
10. Employé d'étage		V	V ?		Pas un métier. Femme de chambre ?
11. Femme de ménage		V	V		d'accord
Restauration					
12. Commis de cuisine		V	V		d'accord
13. Cuisinier		IV-V	IV-V+		années expérience ou diplôme
14. Chef de partie		IV-V	IV		voir 9
15. Commis de restaurant		V	V		d'accord
16. Serveur		IV-V	IV-V		d'accord
17. Employé restau Libre-Serv		V	V		d'accord
18. Employé de product°-fab°		V	V+ ?		Ce n'est pas un métier ; + qualifié que commis?
19. Barman		IV-V	IV-V		d'accord
Loisirs/Culture/Spectacles					
20. Opérateur d'attraction		IV-V	IV		Normes de sécurité sévères
21. Conducteur d'attraction		IV-V	III		Normes de sécurité, responsabilité
22. Restauration		IV-V	?		Ce n'est pas un métier. Voir 2
23. Vente		IV-V	?		Ce n'est pas un métier. Voir 2
24. Agent de billetterie et de réservation		V	V+?		tâche souvent assurée par animateurs/artistes
Sports- Animation					
25. Personnel d'accueil & surv.		IV-V	?		Ce n'est pas un métier. Voir 2

LEGENDE - jaune : métier non défini ; orange : niveau de qualification sous-estimé ; vert pâle : niveau de qualification adéquat