

EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme

---

# **DROM | Etude emploi et formation** **Secteurs Culture, Création,** **Communication,** **Sport et Tourisme**

*Mars 2022*



Plateforme des travaux intersectoriels

---

## **La Guadeloupe**

Cofinancé  
par



PLAN  
D'INVESTISSEMENT  
DANS LES COMPÉTENCES

**afDas**  
DEMAIN SERA FORMATION

Mission conduite par

**Katalyse**   
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

En collaboration avec



# Sommaire

- 1** Introduction p.3
  - 2** Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme p.7
  - 3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences p.17
  - 4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences p.25
  - 5** La formation : offre et recours p.37
  - 6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations p.45
- Annexes p.52

# **1** Introduction

---

**2** Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme

**3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences

**4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences

**5** La formation : offre et recours

**6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Les objectifs de l'intervention

- Cette étude est réalisée dans le cadre de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, accord conclu entre les représentants des secteurs concernés, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère de la Culture, le ministère chargé des Sports et l'Afdas.
- Cet EDEC est mis en œuvre dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).
- Les études sur les questions d'emploi et de formation pour les Départements et Régions ultramarins sont d'une manière générale plus rares que pour le territoire métropolitain.
- Il en résulte une **connaissance partielle par les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle**, et donc une plus grande difficulté d'action, alors que ces territoires, confrontés à des degrés divers à des situations spécifiques, nécessitent une approche fine et précise.
- De même, **l'offre de formation déployée par les acteurs locaux n'est très souvent identifiée que localement**, les partenariats et les passerelles possibles notamment entre territoires ultramarins, ou entre l'Outre-Mer et la Métropole s'en trouvent ainsi largement sous-exploités.
- Si l'Afdas a pu développer, en particulier pour l'Île de la Réunion, quelques actions innovantes sur le champ des coopérations extra-locales, elles restent limitées en nombre et tous les potentiels ne sont pas exploités.



Dans ce contexte, les enjeux de l'observation dans les DROM pour les secteurs sont :

- **Établir un état des lieux économique et social** du périmètre sectoriel dans son ensemble et par territoire
- **Analyser les besoins des professionnels** en matière de développement des compétences
- **Repérer l'offre de formation professionnelle** existante
- **Analyser la consommation de formation et de certification** sur chacun des territoires
- **Proposer des recommandations**

# Le périmètre d'analyse

14 secteurs (branches ou groupement de branches) analysés



Audiovisuel



Casinos



Distribution directe



Editions



Espaces de Loisirs, d'Attractions  
et Culturels (ELAC)



Exploitation cinématographique /  
distribution de films



Golf



Hôtellerie de plein air



Organismes de tourisme

*Segment du secteur du tourisme: offices de tourisme, syndicats d'initiative, Gîtes de France, gîtes ruraux, Comités Régionaux de Tourisme (CRT) et autres structures adhérentes à la Convention collective nationale des organismes de tourisme (idcc N°1909).*



Presse et agences de presse



Publicité



Spectacle vivant



Sport



Télécommunications

**Tous les métiers cités par défaut au masculin s'entendent au féminin et au masculin.**

# La démarche mise en œuvre

COPIL

**Phase 1 : État des lieux des secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme**

## Portrait des secteurs dans les DROM et par territoire

- Entreprises et établissements
- Salariés
- Estimation emplois non salariés

## Spécificités et projets locaux

- Dynamiques locales
- Stratégies de soutien



Analyse et veille documentaire



Traitement des données statistiques



23 entretiens acteurs de l'écosystème (détails annexes)

COPIL

**Phase 2 : Besoins actuels et prospectifs en emplois et compétences**



## Besoins actuels et à court terme en emplois et compétences

- Situation des entreprises post Covid et stratégies de reprise
  - Stratégies RH ; métiers en tension
  - Recours à l'offre de formation
- Coopérations géographiques locales



34 entretiens entreprises des secteurs



Analyse des offres d'emploi récemment publiées



Enquête en ligne

## Besoins à 5 ans en emplois et compétences (par territoire)

- Métiers en développement
  - Métiers en recul
  - Métiers en mutation

COPIL

**Phase 3 : Cartographie de l'offre de formation et préconisations**

## Cartographie de l'offre de formation locale

- Identification des formations initiales et continues dans les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
- Formations en lien avec les mutations et développement observés
- Consommation de formations et de certification



Analyse documentaire et statistique sur l'offre de formation



14 entretiens qualitatifs centres de formation



4 réunions de travail

**Plan d'actions**

**1** Introduction

---

**2** Les secteurs **Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme**

**3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences

**4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences

**5** La formation : offre et recours

**6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Les établissements\* en Guadeloupe

## Près de 500 établissements employeurs en Guadeloupe en 2020

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

- **495 établissements employeurs en Guadeloupe en 2020**, soit 22 % des établissements du périmètre\* présents dans les DROM.
- **Stabilité du nombre d'établissements employeurs** du périmètre\* en Guadeloupe :
  - ❑ **Hausse de 2 % en moyenne par an** au cours de la période, soit une création nette de 52 établissements
- **Les 3 premiers secteurs\* concentrent 47 %** des établissements du périmètre en Guadeloupe en 2020 :
  - ❑ Contrairement à l'ensemble des DROM, le secteur des **Organismes de tourisme** est celui qui compte le plus d'établissements sur le territoire ;
  - ❑ Les secteurs du **Sport** et de la **Presse et Agences de presse** sont par ailleurs proportionnellement moins représentés.



À noter: dans le périmètre des adhérents de l'Afdas (non disponible ici), seuls les offices de tourisme composent le secteur du tourisme

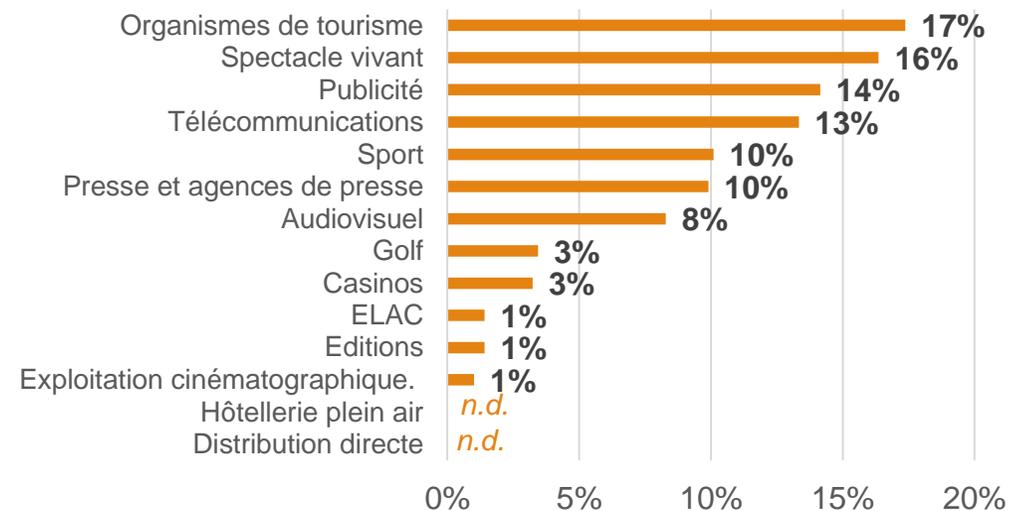
## ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS\* EN GUADELOUPE ENTRE 2015 ET 2020

(Source : URSSAF ; retraitement Katalyse)



## RÉPARTITION PAR SECTEURS\* DES ÉTABLISSEMENTS EN GUADELOUPE EN 2020

(Source : URSSAF ; retraitement Katalyse)



# Les emplois salariés\* en Guadeloupe

hors intermittents du spectacle

## Près de 2 270 salariés en Guadeloupe en 2020

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

- **2 2670 salariés en Guadeloupe en 2020**, soit 19 % des effectifs du périmètre\* dans les DROM.
- **Relative stabilité des effectifs salariés** du périmètre\* en Guadeloupe au cours de la période :
  - Croissance annuelle moyenne de 1,4 % entre 2015 et 2020, soit une création nette de 157 emplois.
- **Concentration des effectifs salariés** du périmètre dans le **secteur\* des Télécommunications en Guadeloupe (31%)**
  - Contrairement à l'ensemble des DROM (7 % des effectifs salariés), le secteur **Audiovisuel** est plus représenté sur le territoire (12%)

 **710 salariés**  
en 2020\*

 **400 salariés**  
en 2020\*

 **260 salariés**  
en 2020\*

L'organisation des jeux de hasard et d'argent (code APE 9200Z) représente 11 % des effectifs locaux (240 salariés) contre 4 % à l'échelle des DROM. Le secteur des casinos (environ 150 salariés pour les deux établissements guadeloupéens, source: Afdas) ne recouvre que partiellement ce code d'activité.

Sources : cf. détails note méthodologique

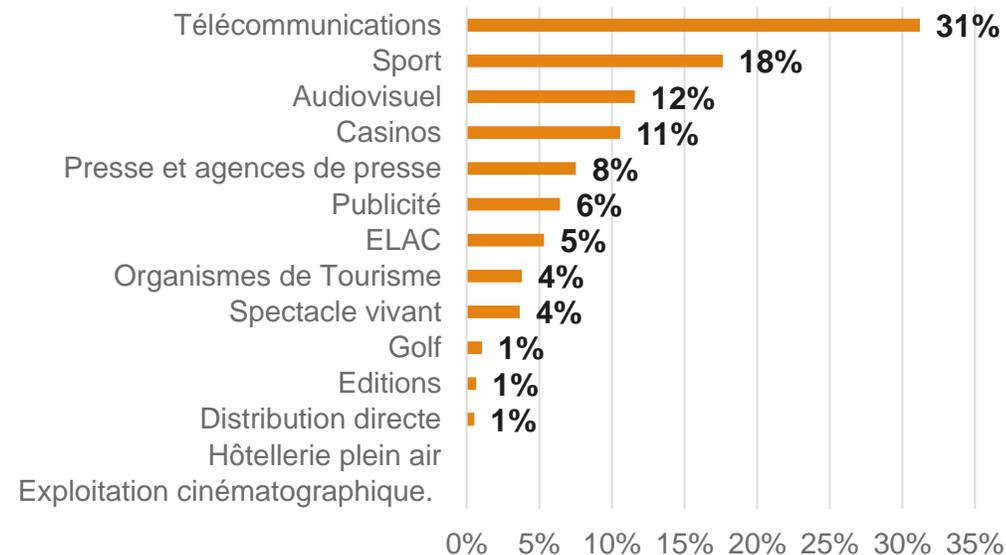
## ÉVOLUTION DES EMPLOIS SALARIÉS\* EN GUADELOUPE ENTRE 2015 ET 2020

(Sources : INSEE DADS 2015 et 2017 ; URSSAF 17-20 ; retraitement Katalyse)



## RÉPARTITION PAR SECTEURS\* DES EMPLOIS SALARIÉS EN GUADELOUPE EN 2020

(Sources : estimation à partir des données INSEE DADS 2017 ; URSSAF ; retraitement Katalyse)



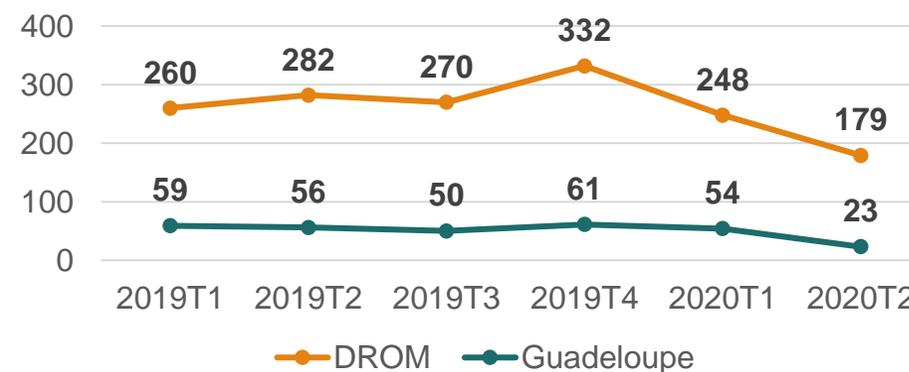
# Les emplois intermittents en Guadeloupe

**Selon Pôle Emploi, 20 % des employeurs d'intermittents du spectacle et 24 % des salariés intermittents du spectacle des DROM\* présents en Guadeloupe**

- **Près du quart des employeurs d'intermittents du spectacle (20%) et des salariés intermittents du spectacle (24%) dans les DROM présents en Guadeloupe en moyenne en 2019 :**
  - ❑ Stabilité du nombre d'employeurs d'intermittents du spectacle au cours de la période ;
  - ❑ Doublement des salariés intermittents du spectacle en Guadeloupe.
- **Décrochage en raison de la crise Covid plus marqué sur le territoire à partir du second trimestre 2020 :**
  - ❑ Au T2 2020, la Guadeloupe représente 13 % des employeurs et 14 % des salariés intermittents du spectacle des DROM.

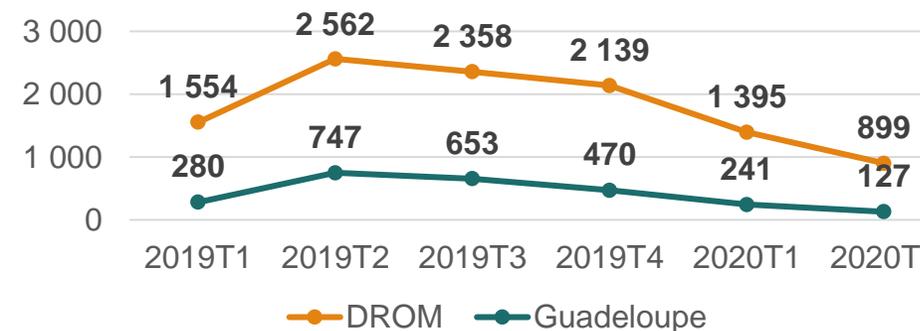
**ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS D'INTERMITTENTS DU SPECTACLE EN GUADELOUPE ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2019 ET LE 2<sup>eme</sup> TRIMESTRE 2020**

(Source : Pôle Emploi - Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation ; retraitement Katalyse)



**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTERMITTENTS DU SPECTACLE EN GUADELOUPE ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2019 ET LE 2<sup>eme</sup> TRIMESTRE 2020**

(Source : Pôle Emploi - Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation ; retraitement Katalyse)



\*DROM : Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion-Mayotte (cf. détails en annexes)

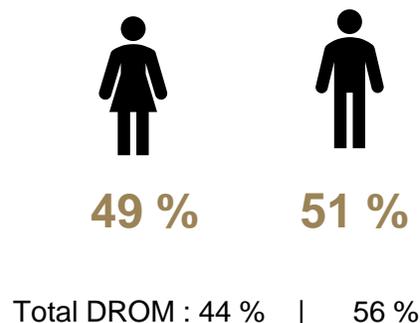
# Les caractéristiques socio-démographiques des salariés\* en Guadeloupe

Près des deux tiers des salariés âgés entre 30 et 49 ans en Guadeloupe

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

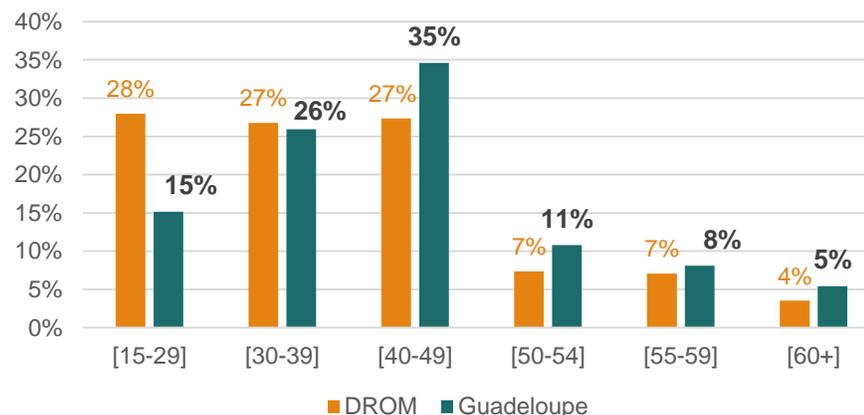
## RÉPARTITION DES SALARIÉS\* EN GUADELOUPE PAR SEXE

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



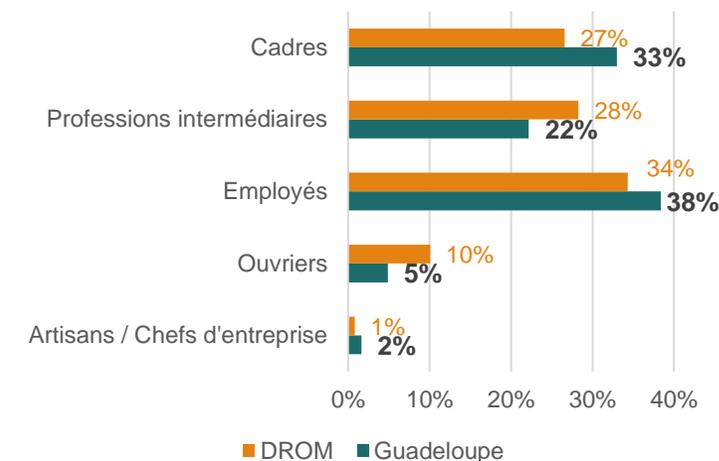
## RÉPARTITION DES SALARIÉS\* EN GUADELOUPE PAR ÂGE

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



## RÉPARTITION DES SALARIÉS\* EN GUADELOUPE PAR PROFESSIONS ET CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



- Une proportion relativement équilibrée entre les salariés\* hommes et femmes en Guadeloupe ;
- Des salariés du périmètre\* plus âgés en Guadeloupe que dans l'ensemble des DROM
  - Près des deux tiers (61 %) des salariés ont entre 30 et 49 ans en Guadeloupe (contre 54 % dans les DROM) ;
  - 13 % des salariés avaient 55 ans ou plus en 2017, en appliquant cette proportion au nombre actuel de salariés sur le territoire (2 269 salariés en 2020), près de 300 salariés présents en Guadeloupe pourraient partir à la retraite dans les 5 à 7 ans ;
  - Soit 40 à 60 recrutements par an, juste pour remplacer les départs en retraite.
- Une plus grande proportion de cadres\* en Guadeloupe (33%) que dans les DROM (27%) :
  - Les employés étant également très représentés (38%).

# Les spécificités des secteurs en Guadeloupe (1/2)



## Ses forces

### COMMUNES

- Diversité et richesse du patrimoine naturel (hotspot de biodiversité)
- Diversité et richesse du patrimoine culturel (patrimoine immatériel UNESCO)
- Résilience et créativité des acteurs
- Mise en avant des activités de loisirs, des casinos et des organismes de tourisme
- Disponibilité des financements publics Région, Etat, UE

### SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

#### Culture, Création

- Créativité exceptionnelle nourrie par des pratiques anciennes ancrées et partagées
- Labellisation « Campus des Métiers et des Qualifications » (CMQ) de l'audiovisuel et du cinéma (Pointe-Noire)
- Partage des pratiques en milieux scolaires
- Approche transversale des pratiques
- Grand nombre de festivals de cinéma (Nouveaux Regards, FEMI, Festival International du Film des Droits de l'Homme de Guadeloupe...)
- Législation favorable et paysages : terre d'accueil de tournages



## Ses faiblesses

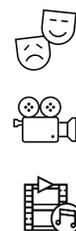
### COMMUNES

- Vulnérabilité des écosystèmes (pollution, changements climatiques, risques de catastrophes)
- Vieillesse de la population, émigration des forces vives
- Étroitesse des marchés
- Carences en formation initiale et en formation supérieure
- Fracture numérique
- Déficit de structuration des filières
- Endettement des collectivités et complexité du recours aux fonds EU

### SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

#### Culture, Création

- Manque de visibilité des créateurs hors de l'île
- Faible taux de professionnalisation
- Peu de lieux dédiés, majorité de lieux pluridisciplinaires
- Peu de directions dédiées dans les collectivités
- Déficit de structure (FRAC, centre d'art, école...)
- Déficit d'offre de formation publique
- Précarité des emplois



# Les spécificités des secteurs en Guadeloupe (2/2)



## Ses forces

### SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

#### Télécommunications

- 66% des connections internet éligibles au bon débit (8MO) depuis 2016
- Bonne couverture 4G des grands axes routiers
- Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique (SDTAN) Région Guadeloupe 2017-2022

#### Sport

- Environnement propice aux pratiques en extérieur
- Présence d'un OFA Sport sur le territoire

#### Tourisme

- Produit archipélagique : grande diversité des patrimoines naturels et culturels
- Contexte régional dynamique (marché tourisme et croisière en expansion dans la zone)
- Efficacité des financements UE, Etat et Région dans l'amélioration et la création de produits
- Dynamisme de l'aéroport Pôle Caraïbes dans la diversification des lignes aériennes à destination PTP
- Labellisation « Campus des Métiers et des Qualifications » du tourisme intégré et de la valorisation de la Guadeloupe TI-VAG (Le Gosier)



## Ses faiblesses

### SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

#### Télécommunications

- Vulnérabilité des équipements (sécurité électrique, cybersécurité, risque de catastrophe)

#### Sport

- Faible nombre de licenciés
- Encadrement technique très insuffisant
- Départ massif des jeunes
- Déficit de formation et faible rémunération des cadres dirigeants
- Dépendance aux subventions

#### Tourisme

- Environnement réglementaire qui peut nuire à la compétitivité des acteurs: fiscalité et du droit du travail moins favorables que dans le reste de la zone
- Faible maîtrise des langues étrangères
- Forte dépendance au marché français



# Les stratégies de soutien en Guadeloupe (1/3)

## Les stratégies de soutien sectorielles et les financeurs

### CULTURE



#### DAC

- Soutien des politiques locales
- Soutien aux mobilités entrantes et sortantes : expositions internationales, résidences d'artistes
- Contribution aux réflexions quant à la question de la structuration du secteur
- Attention portée à ne pas considérer le spectacle vivant comme un monolithe, distinction des pratiques qui le constituent
- Mise en place d'une commission des aides déconcentrées pour le spectacle vivant, commission annuelle pluridisciplinaire avec analyse par pratique
- Identification des acteurs les plus solides par discipline pour soutenir les projets structurants
- Animation de réseaux et soutien de la collaboration entre entités, accompagnement sur plusieurs années de plusieurs structures dont le potentiel a été identifié



#### REGION

Politique volontariste en matière de cinéma : soutien du bureau des tournage (600 jours de tournage en 2019)



#### DEPARTEMENT

Projets ambitieux : biennale d'art contemporain

### AUDIOVISUEL ET CINEMA



#### Région Guadeloupe

- Dynamisme du bureau des tournages à qui l'on doit le tournage de la série britannique à succès « Death in Paradise »
- Soutien financier de festivals de cinéma

# Les stratégies de soutien en Guadeloupe (2/3)

## Les stratégies de soutien sectorielles et les financeurs

### TELECOMMUNICATIONS



#### REGION GUADELOUPE

- Aménagement numérique du territoire : infrastructures de communication à très haut débit
- Soutien de pôles d'excellence, clusters : Synergîle, GuadeloupeTech, FrenchTech
- Soutien à la création de tiers lieux
- Déploiement d'un câble entre les différentes îles de Guadeloupe pour améliorer les transmissions entre îles et la résilience du système : service commercialisé auprès d'orange et SFR

#### Projets :

- Projet de mise en place d'un point d'échange Internet (Internet Exchange)
- Projet de réseau wifi territorial sur les 32 communes : hotspot wifi gratuit + possibilité de marketing territorial, promotion du tourisme
- Tiers lieux en cours de structuration (Région, Etat et UE ont accompagné 4 projets)
- Projet de Technopole Audacia Caraïbes en complément de la pépinière pour mettre en contact acteurs numérique, innovation et secteurs plus traditionnels (avec l'EPCI Cap Excellence)
- Soutien à des expérimentations en agriculture et dans la santé (télémédecine)
- Projet de création d'un observatoire de la cybersécurité : sensibilisation, formation

### SPORT (1/2)

#### Comité Régional Olympique Sport Guadeloupe (CROSGUA)



- Promotion des valeurs de l'olympisme et contribution à l'organisation des événements liés aux sélections olympiques
- Intégration dans les instances internationales régionales qui permet une augmentation de l'offre de stage et de formation par l'intermédiaire de la fédération internationale
- Accueil des compétitions et participation aux compétitions internationales pour stimuler les structures et les pratiquants

#### Objectifs principaux :

- Formation des dirigeants de ligues, comités et associations sportives : langues vivantes étrangères pour l'insertion dans les instances internationales de la zone, gestion, droit du sport, protection des mineurs
- Formation encadrement sportif de niveau supérieur en particulier dans les disciplines suivantes : sports de pleine nature, nautisme, natation

# Les stratégies de soutien en Guadeloupe (3/3)

## Les stratégies de soutien sectorielles et les financeurs

### SPORT (2/2)



#### CREPS

Ajustement de l'offre de formation pour répondre aux nouvelles exigences de qualification

#### Région Guadeloupe

- Soutien notable du nautisme
- Soutien financier au CROSGUA via les directions formation et sport

### TOURISME, LOISIRS



#### Comité Tourisme Iles de Guadeloupe

- Promotion et mise en marché de la destination (+ de 500 opérations programmées par an)
- Structuration et valorisation de l'offre touristique
- Accueil à l'aéroport, au port maritime, aux points d'informations touristiques et siège social
- Recensement, identification et aide à l'accompagnement de l'amélioration de l'offre
- Développement d'antennes à l'étranger et collaboration avec des compagnies aériennes étrangères pour remédier à la situation de mono-marché

#### Projets :

- Projet digital visant à collecter et analyser des données client pour formuler et adapter l'offre de produits
- Recrutements prévus à courts termes : Canada (Montréal), directeur du digital, chargé de mission marketing digital et réseaux sociaux



#### REGION

- Commission Tourisme de la Région Guadeloupe active : fonds Feder et fonds Région bien calibrés mais le recours au Feder nécessite une trésorerie solide
- Soutien à l'investissement (création d'entreprise, construction d'hébergement, installation d'activité touristique) assez efficace et bien calibré

- 1 Introduction
- 2 Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
- 3 Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences**

---
- 4 Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
- 5 La formation : offre et recours
- 6 Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Les principaux métiers\* en Guadeloupe

## Une diversité de métiers dans Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en Guadeloupe

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

- **64 différents métiers** exercés par les 2 220 salariés du périmètre\* présents en Guadeloupe en 2017
  - Contre 135 métiers différents à l'échelle des DROM.
- **Les 12 principaux métiers ci-contre représentent la moitié des effectifs salariés du périmètre en Guadeloupe :**
  - Chaque métier représente un effectif faible
  - Ainsi les **Employés des services divers** concentrent le plus d'emploi (10% soit environ 220 emplois); les **Journalistes** représentent 5% des effectifs soit une centaine de salariés ;
- **Quelques spécificités locales :**
  - les Journalistes sont plus représentés en Guadeloupe (5% des effectifs du territoire) que dans l'ensemble des DROM (3%) ;
  - contrairement aux Moniteurs et éducateurs sportifs (4% contre 6% dans l'ensemble des DROM).
- Ces 12 métiers sont particulièrement présents dans les **3 secteurs suivants** en Guadeloupe :



**67 % des salariés**  
de ce secteur



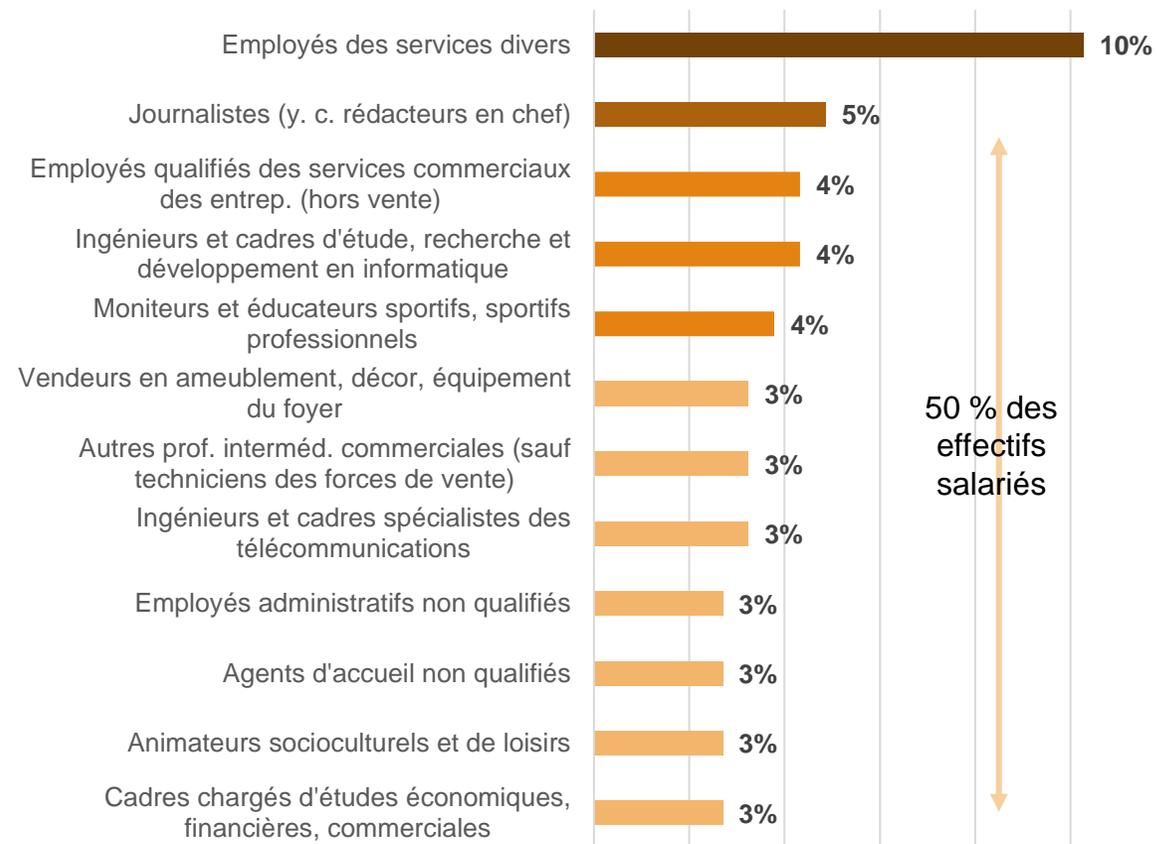
**52 % des salariés**  
de ce secteur



**33 % des salariés**  
de ce secteur

### RÉPARTITION DES SALARIÉS\* PRÉSENTS EN GUADELOUPE PAR PROFESSIONS ET CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



# Les principaux métiers en Guadeloupe

## Cartographie des principaux métiers présents en Guadeloupe

### Principaux métiers cœur par secteur



### Principaux métiers transverses aux 14 secteurs



Légende : blocs grisés ou métiers grisés = non couverts par les entretiens / enquête en ligne

# Pratiques de recrutement pour les principaux métiers en Guadeloupe

## Candidatures spontanées

- **Réception de nombreuses candidatures spontanées** facilitant les recrutements dans les secteurs d'activité composés de « métiers passion » tels que : le sport (grosses structures surtout), le spectacle vivant, l'audiovisuel

## Bouche à oreille

- **Importance du réseau** : ex. pratique répandue dans le secteur du sport via le relai des bénévoles

## Réponse à des annonces publiées par la structure

- Pour tous les secteurs : publication d'annonces sur le **site internet des structures** et/ou sur les **plateformes traditionnelles de recrutement** (Pôle Emploi...)
- De plus en plus de **recrutement via les réseaux sociaux** effectués par les établissements des secteurs du sport, de la culture et de la création

## Conservation d'un « vivier de CV »

- Conservation de CV (« CVthèque ») d'**anciens stagiaires / alternants** (ou de candidatures reçues) par les plus grosses structures du périmètre (télécommunications et audiovisuel notamment)

## Mobilisation des acteurs institutionnels

- Secteur du sport : relai des Fédérations sportives qui diffusent des appels d'offre

# Situation actuelle des entreprises face à la crise Covid en Guadeloupe

- Plus de la moitié (59 %) des structures interrogées ont connu une **stabilité de leurs effectifs totaux entre 2019 et 2020 en Guadeloupe.**
- Une stabilité qui s'explique par des **actions de maintien de l'emploi...**
  - La **mobilisation importante de l'activité partielle** – notamment pour les secteurs du sport, de la culture, des loisirs et de la communication plus durement affectés par la crise Covid – et la **généralisation du télétravail** pour les activités le permettant ;
  - Le **recours aux dispositifs de formation (FNE)**, notamment sur l'appropriation d'outils digitaux / logiciels métiers.
- ... et **de l'activité** au travers la **réduction des dépenses** pour pallier aux incertitudes de reprise (ex. publicité) ou encore la **diversification du modèle économique** (ex. organismes de tourisme, presse)
- Quelques structures plus durement impactées contraintes de recourir au licenciement économique (spectacle vivant et organismes de tourisme) ; tandis que d'autres ont vu leurs effectifs augmenter (télécommunications pour soutenir la demande).
- Des disparités s'observent quant à la **mobilisation des intermittents et bénévoles depuis le Covid, voire la mobilisation de prestataires :**

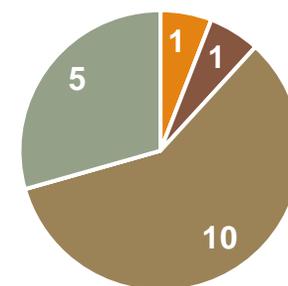


- Les **secteurs audiovisuels** et **spectacle vivant** n'ont retrouvé qu'une partie des intermittents avec lesquels ils travaillaient car ils ont cherché d'autres emplois en plein cœur de la crise ;
- Le **secteur du sport** connaît plus de difficultés à mobiliser des bénévoles depuis la crise mais également les éducateurs sportifs / coaches indépendants sous statut d'auto-entrepreneur avec lesquels ils travaillaient sur des projets ponctuels.

## EVOLUTION DES EFFECTIFS TOTAUX ENTRE 2019 ET 2020 EN GUADELOUPE

Source : questionnaire en ligne ; retraitement Katalyse

17 répondants



- Fortement diminué (<-20%)
- Baisser (-20 à -5%)
- Stagner (-5 à +5%)
- Fortement augmenter (>20%)

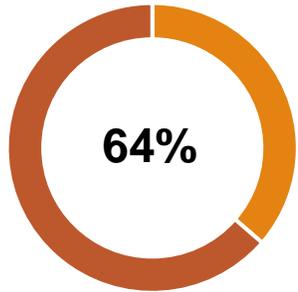
*Nb. Surévaluation de la part des effectifs ayant fortement augmenté entre 2019 et 2020 en Guadeloupe raison du faible nombre de répondants*

« Le bénévolat implique une stabilité sociale et financière mise à mal avec le Covid »



# Les métiers en tension en Guadeloupe

## Identification des métiers en tension



*Des structures guadeloupéennes répondantes estiment qu'il est difficile de trouver des salariés*

- Difficultés de recrutement particulièrement marquées pour les **métiers cœurs** :

Éducateur sportif / entraîneur



Maquettiste / Graphiste



Soigneur (aquarium)



Ingénieur télécommunications  
Technicien réseaux de télécom.



Chef de publicité  
Responsable de production publicitaire



- Difficultés de recrutement particulièrement marquées pour les **métiers transverses aux 14 secteurs** :

Community manager

Data analyst

# Les métiers en tension en Guadeloupe

## Motifs de tension ...

- **Inadéquation entre les besoins et l'offre de formation disponible sur le territoire**

- Manque de formations sur certains métiers cœurs (ex. soigneur) ou certaines compétences émergentes (Data analyse et community management)

« On doit recruter nos techniciens aquariologie en métropole car il n'y a pas de formation dispensée sur le territoire pur ce métier... »



« Il existe quelques formations "community management" sur le territoire mais elles sont trop orientées réseaux sociaux et oublient l'importance des compétences rédactionnelles »



- Effectifs formés localement mais en nombre insuffisants :
  - Métiers du sport : délais de formation jugés trop longs (monitorat fédéral), voire absence de CQP pour les activités classées à risque
  - Technicien réseaux de télécommunications
- **Pénurie de profils expérimentés sur le territoire** (ingénieur télécommunications, responsable de production publicitaire / chef de publicité notamment, graphiste) **nécessitant d'élargir les recrutements** (métropole et/ou territoires limitrophes)

## ... et solutions mises en œuvre

- **Recours aux contrats courts** (auto-entrepreneurs / freelances, pigistes, intermittents, CDD...) dans le cadre réglementaire
- **Recrutement de public en reconversion / demandeurs d'emploi** pour certains emplois peu qualifiés → importance des « soft skills », profils avec un bon savoir-être formés en interne et/ou avec l'appui d'organismes de formation
- **Recrutement de salariés métropolitains ou étrangers** : Ingénieur / technicien télécommunications notamment
- **Recours à l'alternance** pour les compétences plus émergentes sur le territoire (Community managers, Data analyst) ou pour optimiser le temps de formation (Educateur sportif)

# Autres problématiques RH identifiées en Guadeloupe

- **Turnover - plus marqué sur le territoire depuis la crise Covid** - accentuant les difficultés de recrutement et le temps passé à former les nouveaux entrants
- **Enjeu de la formation des bénévoles et administrateurs des structures associatives** ; et plus globalement de la direction
  - Compétences clés à maîtriser pour garantir la pérennité de l'activité :
    - Gestion de projet / montage de dossiers de financement
    - Maîtrise des outils bureautique et outils de communication digitale



*« Il y a beaucoup de turnover sur les postes de techniciens aquariologie, ils restent 2 ans généralement et repartent en métropole... c'est un véritable enjeu pour nous car nos temps de formation sont longs, le temps de se familiariser à nos installations... »*



*« Il faudrait plus communiquer auprès des bénévoles (présidents notamment) car ils deviennent de véritables chefs d'entreprise. Ils doivent gérer des budget, les salariés, anticiper... des thématiques dont ils n'ont pas toujours conscience dans notre secteur »*

- 1 Introduction
- 2 Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
- 3 Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
- 4 Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences**
- 5 La formation : offre et recours
- 6 Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Les facteurs d'évolution à 3 ans identifiés en Guadeloupe

## Facteurs d'évolution

## Impacts sur les secteurs

## Secteurs impactés

Ouverture sur la Caraïbe et le reste du monde	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptation de l'offre face à la concurrence</li><li>• Nouveaux marchés potentiels</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sport</li><li>• Tourisme</li><li>• Spectacle vivant</li><li>• Exploitation cinéma.</li><li>• Audiovisuel</li></ul>
Digitalisation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accès à de nouveaux marchés</li><li>• Besoin en nouvelles compétences</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sport</li><li>• Tourisme</li><li>• Exploitation cinéma.</li><li>• Audiovisuel</li><li>• Télécommunications</li></ul>
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vulnérabilité des milieux et des équipements</li><li>• Nouvelles contraintes réglementaires et techniques</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tourisme</li><li>• Sport</li><li>• Télécommunications</li></ul>
Cadre fiscal et droit du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compétitivité des acteurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tourisme</li></ul>
Vieillesse de la population	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diminution public / pratiquants</li><li>• Raréfaction des talents / candidats</li><li>• Adaptation de l'offre de service</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tourisme</li><li>• Sport</li><li>• Culture</li><li>• Télécommunications</li></ul>

# Opportunités et menaces des secteurs en Guadeloupe



## Opportunités

### COMMUNES

- Numérique comme réponse à la question de l'éloignement et de l'étroitesse des marchés
- Ouverture sur l'international comme réponse à la question de l'étroitesse des marchés

### SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

#### Culture et Création

- Mobilité entrante et sortante à l'occasion d'évènements internationaux (expositions, festivals)

#### Télécommunications

- Secteur au potentiel illimité, notamment en matière du Tourisme (aéroport, CTIG) et dans le reste de l'économie (valorisation des professionnels locaux)
- Tendance à la dématérialisation et à la télétransmission des politiques publiques nationales
- Développement du télétravail (crise sanitaire)

#### Sport

- Se positionner sur des marchés complémentaires: tourisme, santé, seniors, nutrition...

#### Tourisme

- Ouverture de nouvelles lignes à l'international (USA, Canada, Belgique)
- Climat favorable à une fréquentation toute l'année



## Menaces

### COMMUNES

- Changement climatique et menace des écosystèmes
- Contexte sanitaire
- Ecart entre temps politique de court terme et temps des projets de long terme

### SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

#### Culture et Création

- Manque de visibilité des politiques culturelles locales et nationales, difficultés à se projeter

#### Télécommunications

- Cybersécurité
- Sécurité des installations électriques (sensibilité aux risques de catastrophes naturelles et technologiques)

#### Sport

- Concurrence entre sport de fédération et sport d'entreprise (70% des clients de salle ne pratiquent pas de sport de fédération)

#### Tourisme

- Situation sanitaire et faible couverture vaccinale



# Les facteurs de mutation à horizon 3 ans en Guadeloupe

## Perception des entreprises

- **Trois facteurs de mutation** vont fortement impacter les structures interrogées en Guadeloupe :

- **L'évolution des politiques de soutien régionales et des financements publics** (70% des répondants) soulignant l'importance des aides publiques dans le modèle économique de ces secteurs :



« 70% de notre budget provient des subventions régionales et fédérales. Des emplois seront en jeu si elles baissent ! »

- **Les projets d'implantation d'équipements structurants** (64%) ; notamment pour le secteur des télécommunications (plusieurs projets d'aménagement numérique du territoire en cours de mise en œuvre)

- **La digitalisation des activités** (61%) qui concerne tous les secteurs d'activité du périmètre :

- Dématérialisation des échanges (interne et externe) et augmentation de la quantité de données à collecter et analyser ;
- Digitalisation de la relation client et déploiement de stratégies de communication ciblées.

« On ne pousse plus la porte des Offices de tourisme. L'organisation des séjours se fait en amont, en ligne. On doit s'adapter ! »

- **Des enjeux environnementaux** qui vont principalement impacter à 3 ans les secteurs des organismes de tourisme et des loisirs (tourisme vert).

- De même que le **vieillissement de la population locale** qui concerne plus spécifiquement le **secteur du sport** : enjeu du développement d'une offre de services plus adapté au public plus fragile / âgé → sport santé.

## IMPACT DES FACTEURS DE MUTATION DES SECTEURS À HORIZON 3 ANS EN GUADELOUPE

(Source : questionnaire en ligne ; retraitement Katalyse)

22 répondants



# Les priorités stratégiques des entreprises en Guadeloupe

- 3 priorités stratégiques principales en réponse aux facteurs de mutations :

- Formation des salariés (80% des répondants)



« Depuis peu je forme mes salariés dès leur prise de poste sur la gestion de projets au quotidien pour qu'ils apprennent à ne pas être débordé... l'objectif c'est aussi de limiter le turnover »

- Recherche de financements (76% des répondants) publics (appels à projets nationaux / européens) et privés (mobilisation de nouveaux partenaires / mécénat)
- Réduction des coûts, en accélérant la digitalisation des activités et des organisations (optimisation des process), en mutualisant des activités / métiers (ex. fonctions supports) ou en les externalisant (centrage sur le cœur métier)

- Le développement d'une nouvelle offre intégrant une dimension digitale (vente de produits / services en ligne) et/ou la diversification de l'activité est également fortement envisagé → des priorités stratégiques qui nécessitent des compétences en gestion de projets / ingénierie financière



« Notre stratégie est d'aller vers d'autres publics pour diversifier nos sources de revenus et moins dépendre des financements des EPCI »

« Nous développons une nouvelle offre de services en ligne pour organiser en amont son séjour et réserver des circuits thématiques (tourisme vert...) »

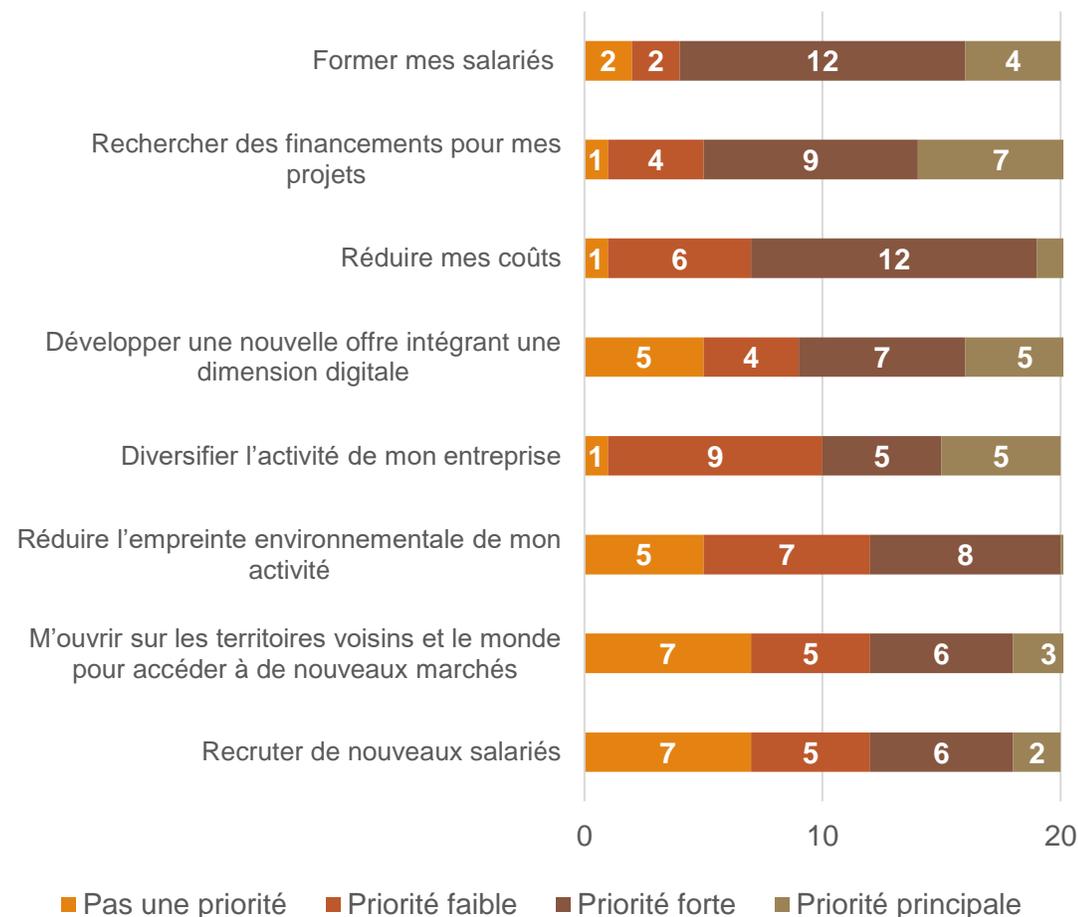


- La maturité des structures interrogées en Guadeloupe est relativement plus faible à 3 ans quant à l'enjeu de **réduire son empreinte environnementale** et **s'ouvrir sur le monde**.

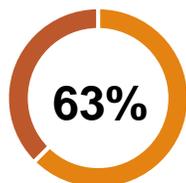
## PRIORITÉS STRATÉGIQUES À MOYEN TERME (3 ANS) DES ETABLISSEMENTS INTERROGÉS

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

20 répondants



# Evolution envisagée de l'activité et des effectifs à 3 ans en Guadeloupe



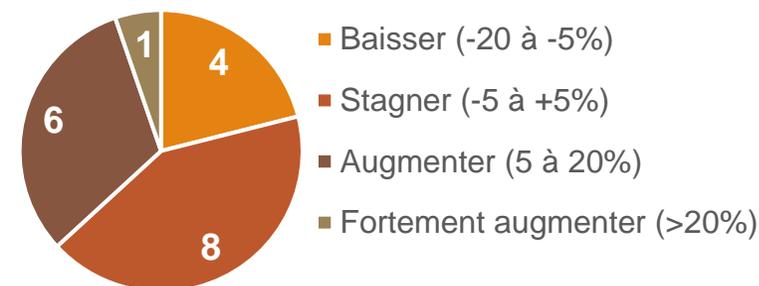
*Des structures guadeloupéennes interrogées sont optimistes quant au développement de leur secteur dans les 3 années à venir*

- De fait, près de la moitié des répondants (42 %) envisagent une **stabilité de leurs effectifs salariés à 3 ans, voire une hausse** pour 32 % d'entre eux.
  - Une projection cohérente avec les priorités stratégiques de recherche de financement et de réduction des coûts ;
  - Un besoin d'étoffer les équipes pour mener à bien les projets de diversification du modèle économique (secteurs des organismes de tourisme et des télécommunications principalement).
- 21 % des répondants envisagent une diminution de leurs effectifs globaux en raison :
  - De leur stratégie de réduction des coûts (externalisation ou mutualisation de fonctions supports ; cf. page suivante) ;
  - D'une incertitude encore trop importante sur la reprise « à la normale » de leur activité (spectacle vivant notamment).

## EVOLUTION DES EFFECTIFS TOTAUX À 3 ANS EN GUADELOUPE

*(Source : questionnaire en ligne ; retraitement Katalyse)*

19 répondants



# Les métiers en recul en Guadeloupe

## Métiers cœurs en recul

Livreur – secteur distribution directe



**Fortes incertitudes sur la pérennité de l'activité « distribution directe »** et donc du métier de livreur en raison du contexte Covid et de la concurrence de la publicité en ligne



« A cause du Covid on a réduit le contrat de travail à 24h/semaine et on se questionne sur la pérennité de notre activité à plus long terme : peut-être que demain on proposera que des solutions en ligne pour s'aligner avec l'évolution du marché... »

## Métiers transverses aux 14 secteurs en recul

2 principaux motifs de recul	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"><li>• Digitalisation des activités mobilisant moins de ressources humaines pour réaliser les tâches</li></ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Non remplacement des départs (retraite et autres mobilités) et restructuration des postes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assistant administratif</li><li>• Comptable</li><li>• Hôte d'accueil / de caisse</li><li>• Assistant administration des ventes</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Choix stratégique de la structure d'un recentrage sur son cœur métier et/ou de réduire les coûts</li></ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Externalisation ou mutualisation des compétences / fonctions à l'échelle du groupe</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestionnaire de paie</li><li>• Comptable / contrôleur de gestion</li><li>• Jardinier</li><li>• Agent de maintenance</li><li>• Agent de propreté</li><li>• Agent de sécurité</li></ul>

# Les métiers / compétences en développement en Guadeloupe

	Métier	Secteur(s)	Motifs de développement
Métiers cœurs	Conseiller en séjour touristique	Organismes de tourisme	Augmentation des missions / tâches : accueil du public, référencement de l'information touristique, coordination des acteurs touristiques locaux et promotion touristique sur les canaux physiques (traditionnel) et digitaux (nouvelles compétences)
	Journaliste	Audiovisuel Presse et agences de presse	Compétences digitales / multimédia se développent
	Chef de publicité	Publicité	Accroissement de la polyvalence du métier (« en métropole les métiers sont plus cloisonnés ») → gestion de la stratégie 360° de la marque média
	Éducateur sportif / entraîneur	Sport	Hausse des compétences liées à l'encadrement du public (public plus varié, plus âgé)
	Ingénieur télécom. Technicien réseaux télécom.	Télécommunications	Augmentation des effectifs en prévision des projets d'envergure prévus sur le territoire, de l'accélération des besoins depuis la crise Covid et le développement du télétravail
Métiers transverses	Technico-commercial		Augmentation des effectifs pour soutenir l'activité (vente de nouveaux abonnements)
	Community manager		Nouveau métier → démarche d'internalisation des compétences liées à la communication sur les plateformes digitales
	Technicien informatique		Recrutement(s) pour maintenir en conditions opérationnelles les systèmes informatiques intégrant de plus en plus de technologies
	Développeur		Nouveau métier (hors télécom.) → recrutement(s) pour développer de nouveaux outils internes et produits / services pour les clients
	Data analyst		Nouveau métier → recrutement(s) pour exploiter les données collectées et assurer leur protection et conformité
	Chef de projets digitaux		Nouveau métier (notamment lorsque les fonctions SI sont externalisées) → en charge de la coordination des projets digitaux et donc des collaborateurs internes et/ou des prestataires

# Les métiers en mutation en Guadeloupe (1/2)

	Secteur(s)	Métier(s)	Evolution de compétences
Métiers cœurs	Audiovisuel Presse	Journaliste	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maitrise du multimédia : autonomie et polyvalence sur le web (poster des articles, montage vidéo, la création de podcast...) car les équipes sont plus réduites qu'en métropole</li> <li>Anglais</li> </ul>
	Presse	Maquettiste / Graphiste	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité à illustrer des contenus rédactionnels print et digitaux pour éclairer un sujet éditorial (infographie 2D et 3D) ou mettre en image le message publicitaire → maitrise des logiciels métiers associés (COA)</li> </ul>
	Publicité → <i>équipes plus réduites = polyvalence accrue des collaborateurs</i>	Directeur artistique / graphiste	
		Chef de publicité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Métier hybride : compétences commerciales (vente espaces publicitaires) et consultant média (adaptation de la stratégie média aux besoins du client)</li> </ul>
		Responsable de production publicitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transformation liée à la diversification des formats publicitaires (image, audio, vidéo...) impliquant une grande polyvalence dans les compétences rédactionnelles et une maitrise des nouvelles plateformes (ex. publication et promotion de la publicité sur les différents réseaux sociaux)</li> </ul>
	Organismes de tourisme	Conseiller en séjour touristique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension des besoins des touristes → posture de conseil</li> <li>Appropriation des outils digitaux (yc suite bureautique) pour créer des guides / carnets de voyages personnalisés selon les attentes des touristes → maitrise des logiciels métiers</li> <li>Capacité à traiter et archiver la donnée collectée → rapidité attendue dans la prise de décisions</li> <li>Anglais</li> </ul>
	Spectacle vivant	Médiateur culturel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénierie culturelle → accélération de la diversification des modes de diffusion des spectacles (présentiel, digital, hybride) depuis le Covid</li> </ul>
Sport	Éducateur sportif / entraîneur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Polycompétence : polyvalence attendue dans les compétences sportives (ex. activités plein air, sport collectif, sport urbain...) pour s'adapter au public et acquisition d'une posture commerciale (<i>selon contexte</i>)</li> </ul>	
Télécommunications	Ingénieur télécom. Technicien télécom.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veille active sur les nouvelles compétences techniques à maitriser</li> <li>Capacité à gérer / manager des projets (niveau ingénieur) et respecter les délais / transférer les informations (niveau technicien)</li> </ul>	

# Les métiers en mutation en Guadeloupe (2/2)

	Famille	Métier(s)	Evolution de compétences
Métiers transverses	Direction / encadrement	Directeur / président (asso.) Chargé de projets	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volet opérationnel : pilotage de la structure et management des salariés / équipes de bénévoles</li> <li>Volet stratégie : maîtrise de l'ingénierie financière (montage de dossiers / projets) et vision stratégique</li> <li>Professionnalisation de la fonction de Président associatif</li> </ul>
	Fonctions supports	Responsable RH (direction pour les structures n'ayant pas de fonction RH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prospective métier et accompagnement du parcours professionnel des collaborateurs internes et externes (intermittents, journalistes pigistes, techniciens...) afin d'anticiper les besoins de recrutement / évolution des compétences</li> </ul>
	Accueil & sécurité	Hôte d'accueil / de caisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relation client et posture commerciale adaptée au contexte</li> <li>Outils bureautiques</li> <li>Maîtrise des langues étrangères (anglais à minima) à l'oral et l'écrit</li> </ul>
	Commercial & achats	Technico-commercial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maîtrise des outils et techniques de vente pour répondre rapidement aux attentes des clients et en conquérir de nouveaux</li> <li>Suivi qualité (traçabilité données / documentations commerciales) → compréhension des normes associées (démarche ISO)</li> </ul>
	Marketing & communication	Chargé de communication / attaché de presse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maîtrise des outils de communication digitale et capacité à développer de nouveaux partenariats pour la promotion du produit / service (ex. agence d'influence dans le tourisme)</li> </ul>
		Community manager	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences hybrides : maîtrise des réseaux sociaux (publication de contenu, développement de l'audience et veille active sur les nouvelles plateformes), qualité rédactionnelles et maîtrise de la langue (« être un bon communicant et ne pas uniquement savoir publier sur les réseaux sociaux »)</li> </ul>
		Chef de produit / projet marketing (digital)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité à mettre en œuvre les stratégies de marketing digital : maîtrise des outils digitaux / outils d'analyse statistique (analyse des habitudes / attentes des clients, marché, concurrence...)</li> </ul>
SI & digital	Technicien informatique Chef de projets digitaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veille active sur les innovations techniques permettant d'optimiser les process / répondre aux attentes des clients et coordonner des projets plus innovants (chef de projets digitaux notamment)</li> </ul>	

# Identification des compétences émergentes en Guadeloupe

## Compétences émergentes

## Métiers / familles de métiers les plus concernés

## Secteurs les plus concernés

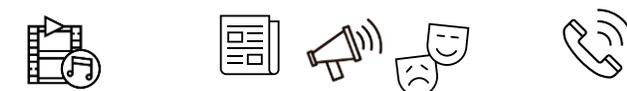
Gestion de projets et ingénierie financière (montage de dossiers, diversification des sources de revenus)

Direction encadrement



Management et coordination d'équipes pluridisciplinaires / pluri-compétentes (interne et/ou externe)

Direction encadrement + managers / responsables d'équipes



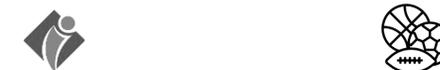
Gestion de la relation client / relation avec le public, voire acquisition d'une posture de conseil

Métiers en lien direct avec les clients / public



Maitrise des outils digitaux de base (suite bureautique)

Tous les métiers amenés à utiliser des outils digitaux



Déjà globalement maitrisé par les autres secteurs

Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD

1<sup>er</sup> niveau métiers supports / accueil / direction et maitrise attendue pour les autres métiers



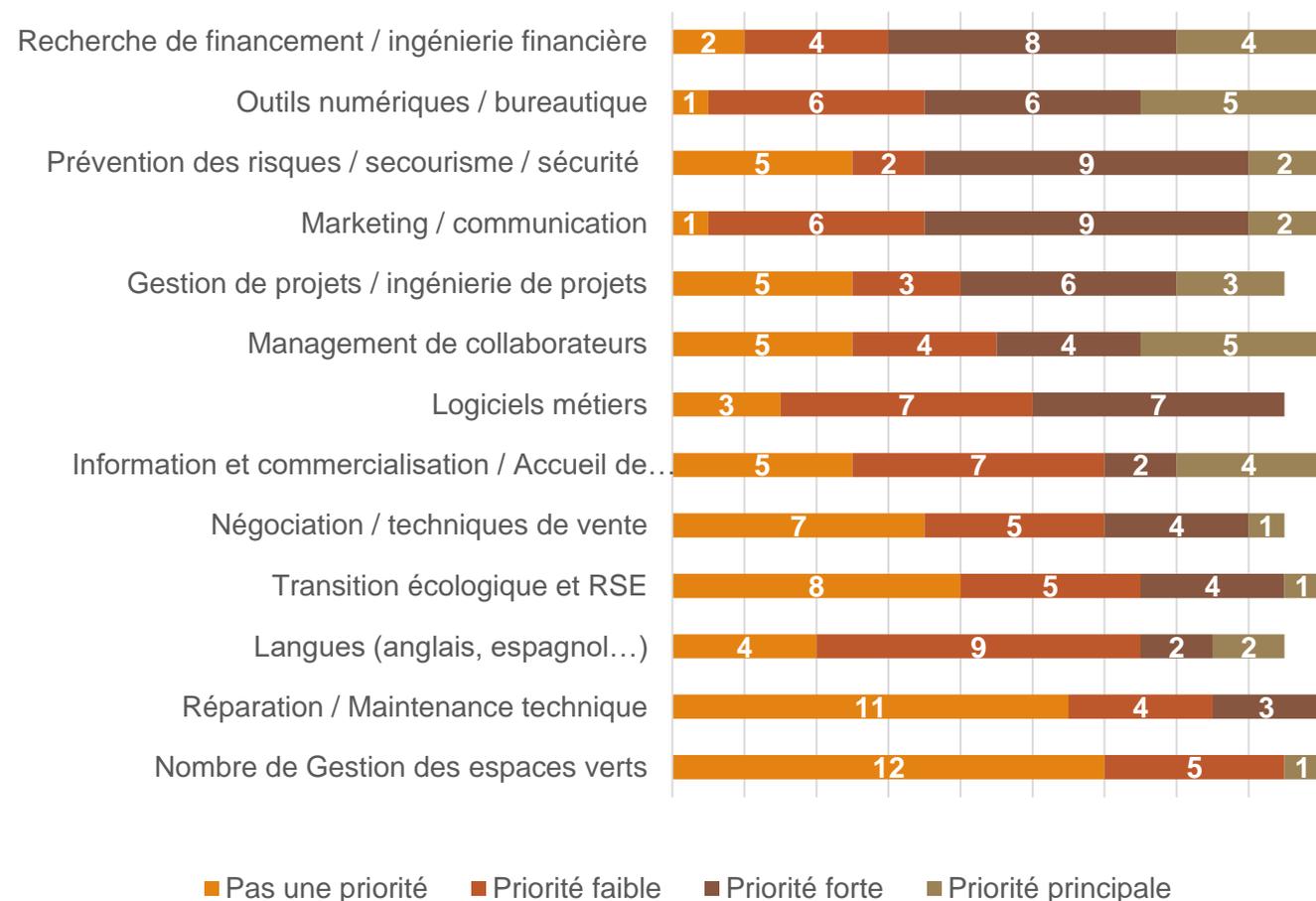
# Les besoins de formation continue exprimés en Guadeloupe

- **3 thématiques de formation prioritaires** pour les entreprises de Guadeloupe en lien avec les compétences émergentes identifiées sur le territoire :
  - ❑ **Recherche de financement / ingénierie financière** pour diversifier le modèle économique
  - ❑ **Outils numériques / bureautique** pour que l'ensemble des salariés acquièrent un socle de compétences de base
  - ❑ **Marketing / communication** pour soutenir le développement des stratégies communication digitales et monter en compétences sur les nouveaux outils marketing
- **La gestion de projet et le management des collaborateurs** est également un axe de formation envisagé pour diffuser les bonnes pratiques aux équipes en interne et acquérir les bons réflexes de management (pour les collaborateurs managers ayant bénéficié d'une mobilité interne notamment) et plus largement permettre de disposer d'un encadrement plus structuré.
- La **prévention des risques / secourisme et sécurité** restera en 2022 une thématique de formation importante sur le territoire pour respecter notamment les obligations réglementaires.

## THÉMATIQUES DE FORMATION PRIORITAIRES POUR LES SALARIÉS DES STRUCTURES INTERROGÉES

(Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse)

18 répondants



- 1 Introduction
  - 2 Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
  - 3 Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
  - 4 Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
  - 5 **La formation : offre et recours**
- 
- 6 Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

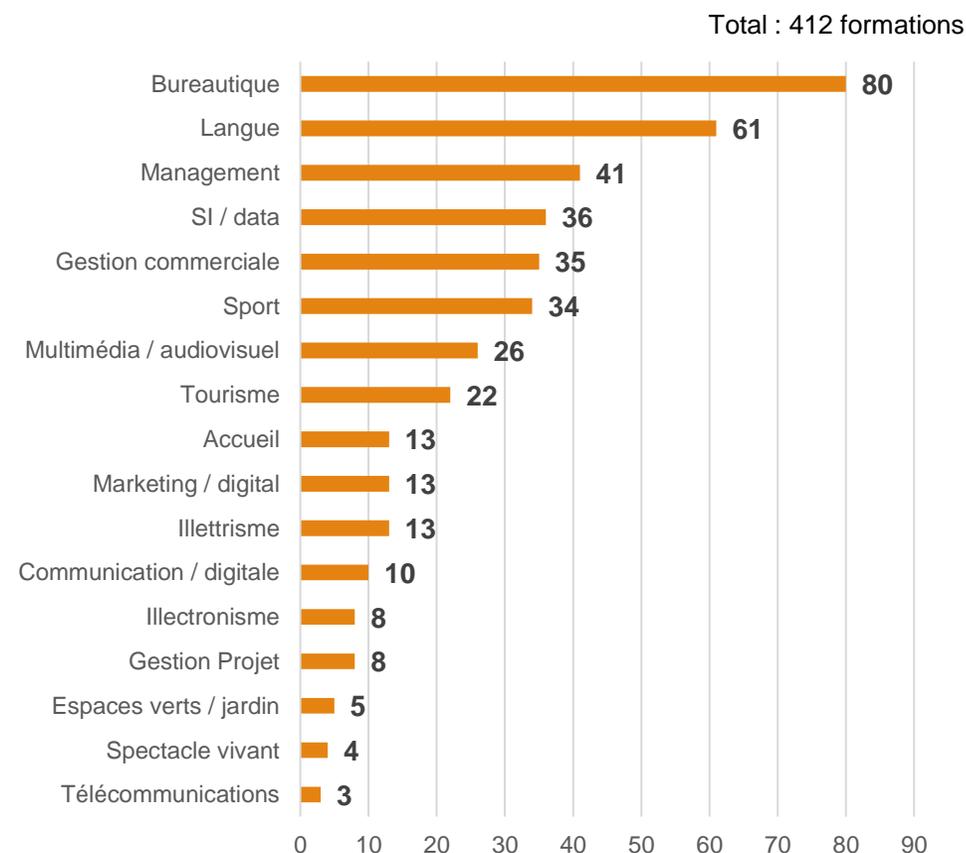
# L'offre de formation aux métiers du champ d'intervention de l'Afdas sur le territoire

## Les domaines de formation

- 412 formations identifiées dont 60% certifiantes
- Près de 40% de formations transverses :
  - ❑ **Bureautique** : une majorité de formations non certifiantes (74%) avec des initiations à l'utilisation de logiciels comme Excel ou Word
  - ❑ **Langue** : formations principalement certifiantes (84%) d'initiation, mais également pour la validation de niveaux ou de perfectionnement dans certains secteurs (accueil, affaires)
  - ❑ **Management** : 59% de formations non certifiantes composées de modules de base mais également des formations certifiantes pour des fonctions de Responsable / Manager (Titres Professionnels)
  - ❑ **Gestion commerciale** : 69% de formations certifiantes en BTS et Titres professionnels pour des métiers de Conseiller commercial et pour compétences en techniques de négociation
  - ❑ **SI / data** : plus de la moitié des formations certifiantes (64%) pour être Développeur, Technicien réseaux ou Responsable de projets numériques, métiers en fort développement
- Des secteurs proposant des formations certifiantes : **sport** (97% de BP JEPS, CAH, CQP, Titres professionnels) et **tourisme** (82% pour des fonctions d'accueil et d'accompagnement touristique)
- Des formations plutôt certifiantes dans les secteurs du **multimédia et audiovisuel** (65% concernant des BTS et Titres Professionnels concernant les métiers d'Infographiste, de Monteur et de Designer web)
- Peu de formations identifiées dans les secteurs du **spectacle vivant** (3 sur 4) et des **télécommunications** (2 sur 3 certifiantes), grands secteurs du territoire
- Aucune formation spécifique à la publicité et à la presse

## RÉPARTITION DES FORMATIONS PROPOSÉES SUR LE TERRITOIRE PAR DOMAINE

Source : CARIF-OREF – extraction décembre 2021 ; retraitement Katalyse



# L'offre de formation aux métiers du champ d'intervention de l'Afdas sur le territoire

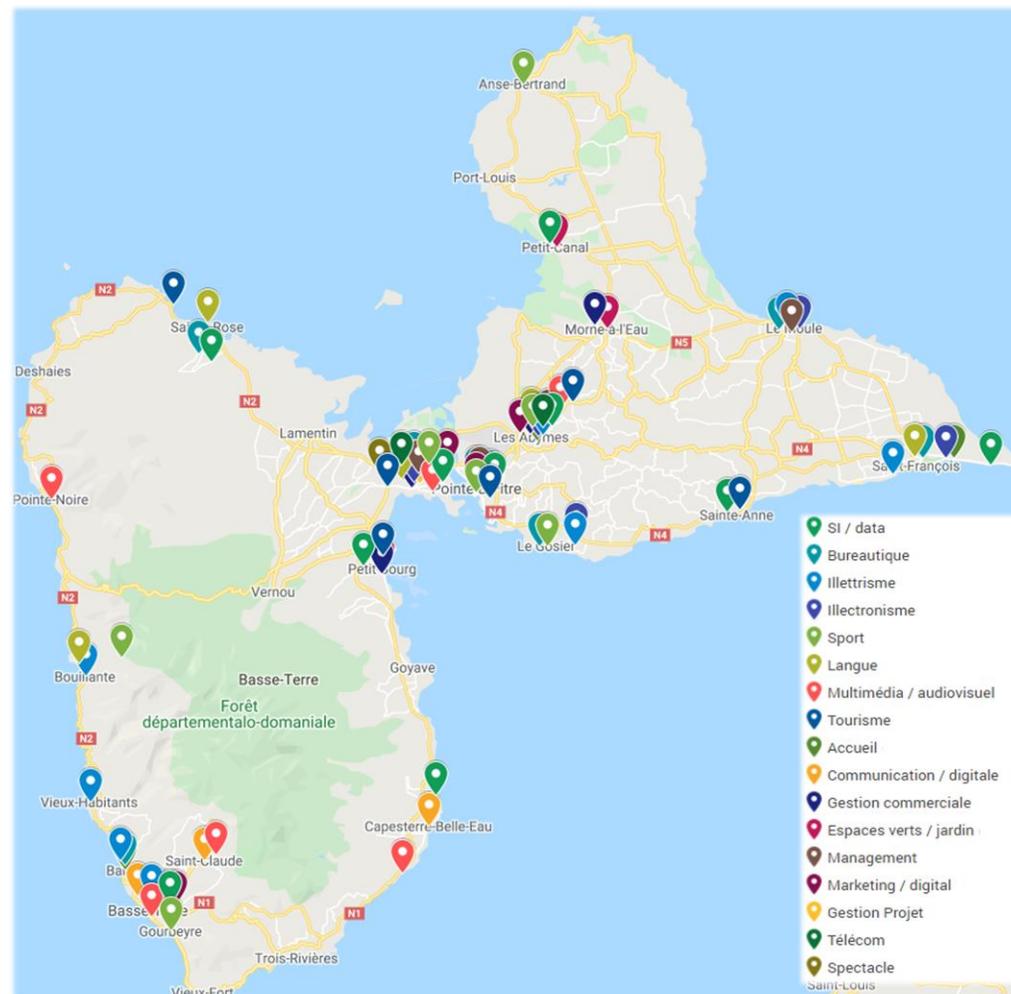
## La localisation des formations

- Près de la moitié de l'offre de formation concentrée au centre de l'île :
  - ❑ **49% à Baie-Mahault** proposant près de 90% de formations transverses, et de manière marginale des formations dans les secteurs du Tourisme, du Spectacle, du Sport et des Télécommunications
  - ❑ **19% aux Abymes** rassemblant une majorité de formations dans le secteur du sport (23%) et du Multimédia / Audiovisuel (14%)
  - ❑ **8% à Pointe-à-Pitre** proposant essentiellement des formations transverses
- Une partie des formations sur les côtes
  - ❑ **Seuls 4% des formations disponibles à la capitale à Basse-Terre** (formations transverses et en Multimédia / Audiovisuel)

## RÉPARTITION DES FORMATIONS PROPOSÉES SUR LE TERRITOIRE PAR LOCALISATION ET DOMAINES

Source : CARIF-OREF – extraction décembre 2021 ; fond de carte Google Maps ;  
retraitement Katalyse

Total : 420 formations



# L'offre de formation aux métiers du champ d'intervention de l'Afdas sur le territoire

## Les potentiels de développement en formation en Guadeloupe

- **Problématiques identifiées concernant les établissements de certains secteurs :**

- Sport et ELAC** : établissements tournés vers l'accompagnement de la personnes, de nombreuses établissement principalement tournés autour de l'accueil
  - Pas de culture de la formation dans les petites structures
  - Manque d'information sur les modalités de financement (allant même jusqu'à la méconnaissance de la réforme des OPCO)
- Tourisme** : secteur fortement impacté en raison du contexte sanitaire
  - Difficulté à se projeter dans le métiers pour les jeunes
  - Problèmes identifiés pour atteindre les employeurs qui ont tendance à recruter en Métropole
  - Absence de liens entre les acteurs : besoin de développer un réseau entre les organismes de formation et les employeurs
- Besoin de créer un lien entre les branches**, structurer les secteurs et accentuer les connexions en communication, animation de réseau d'employeurs, organisation de webinaires, etc: sport et tourisme, spectacle vivant et audiovisuel, etc.
- Difficulté à atteindre les jeunes particulièrement sur ces filières**: besoin de valorisation de la filière professionnelle en amont au sein des lycées, de communiquer pour attirer les profils et de mettre en lumières les filières du tourisme et de l'animation

- **Besoins de formations dans le secteur du sport :**

- A destination des dirigeants de ce type de structures (souvent associatives)
- Sur la découverte des métiers du sport et en remise à niveau lorsque cela est nécessaire avant l'entrée en formation

- **Des formations en cours de déploiement sur des besoins identifiés dans le secteur du sport :**

- Développement d'une formation commune aux secteurs du sport et de l'animation sur le développement durable et l'environnement naturel, avec un parcours entre 1 et 3 ans, vers un BP JEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport) ayant une coloration développement durable
- Mise en place d'une formation CPJEPS (Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport) classique avec une coloration foot, formation créée pour répondre à l'absence de diplôme d'Etat correspondante sur cette thématique
- Volonté de mettre en place un BP JEPS spécialité nautisme, notamment sur la navigation afin d'apporter les prérequis techniques à la navigation sous forme de pré-formation avant qualification dans le but de former des instructeurs sur place (régulièrement recrutés en métropole)

# Recours à la formation continue pour les salariés (hors publics spécifiques) en Guadeloupe

420 bénéficiaires\* en Guadeloupe en 2020

Soit 18,5% des effectifs salariés formés

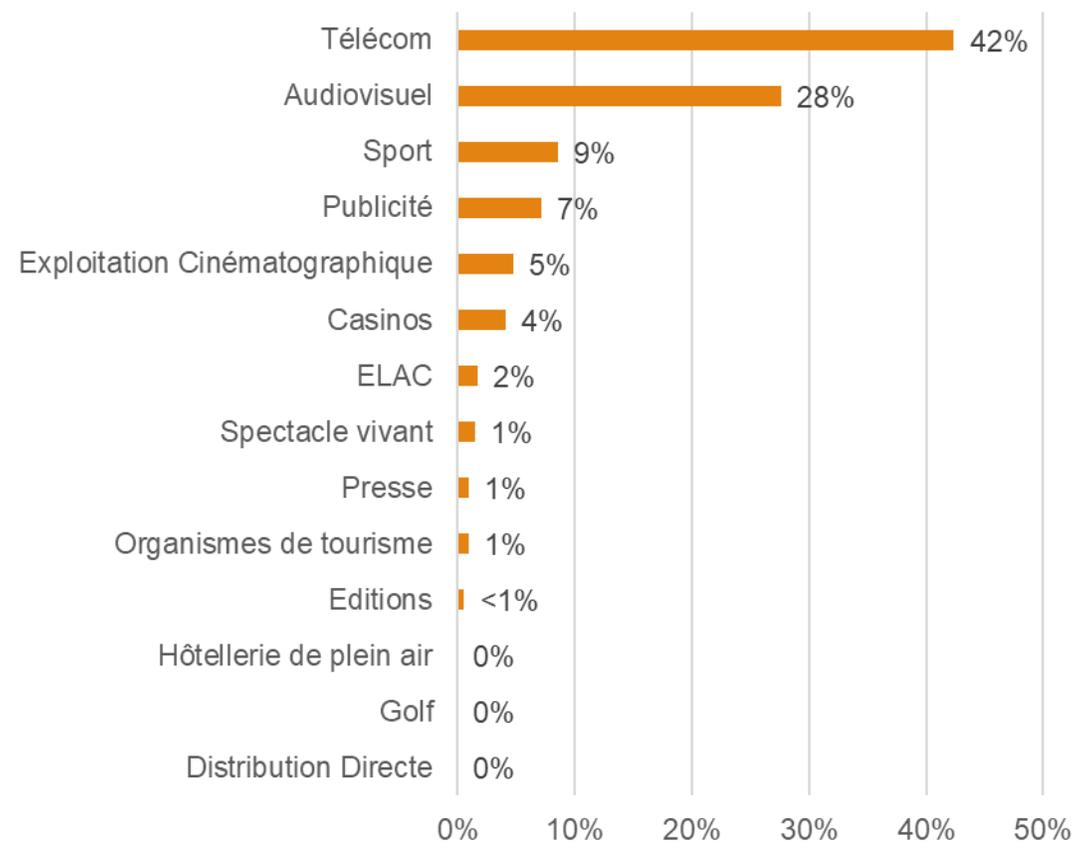
(Nb. 2 270 salariés en Guadeloupe en 2020)

42 % d'entre eux relèvent du secteur des Télécommunications

- Répartition cohérente en comparaison de la répartition des effectifs salariés en Guadeloupe, pour les secteurs des Télécommunications (31% des effectifs du périmètre d'étude), du Sport (18%) et de l'Audiovisuel (12%), premiers secteurs employeurs de Guadeloupe.

## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SECTEUR EN GUADELOUPE EN 2020

Source : Afdas – données 2020 ; retraitement Katalyse



\*un bénéficiaire peut avoir participé à un ou plusieurs stage(s)

# Recours à la formation continue pour les salariés (hors publics spécifiques) en Guadeloupe

710 actions de formation suivies par les 420 bénéficiaires\* en Guadeloupe en 2020

À l'image de l'ensemble des DROM, les 3 principaux domaines de formation suivis en Guadeloupe sont :

- Dans le domaine de formation « santé, social, sécurité » **la prévention sécurité** (29%) et plus particulièrement le **sauvetage, secourisme au travail et évacuation site**.
  - Des domaines qui concernent plus spécifiquement les secteurs des **Télécom** (53% des actions de formation dans le domaine santé, social, sécurité) et de l'**Audiovisuel** (41%).
- Dans le domaine de formation « vie et gestion des organisations » **l'encadrement / management** (6%) et les ressources humaines (4%)
  - Des domaines qui concernent plus spécifiquement l'**Audiovisuel** (54%).
- Dans le domaine de formation « commerce, marketing, finance » **la gestion commerciale et achats** (7%) et plus particulièrement la gestion de la relation clients et le marketing digital.
  - Des domaines qui concernent plus spécifiquement l'**Audiovisuel** (46%).

## RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION EN GUADELOUPE EN 2020

Source : Afdas – données 2020 ; retraitement Katalyse



\*un bénéficiaire peut avoir participé à un ou plusieurs stage(s)

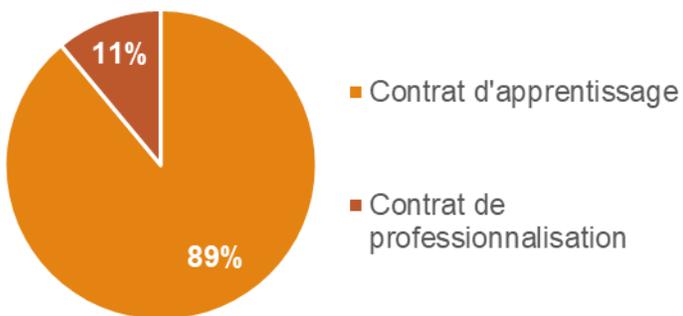
# Salariés alternants en Guadeloupe

## 120 salariés alternants en Guadeloupe en 2020

Soit 5,2% de l'effectif salarié du périmètre

(Nb. 2 270 salariés en Guadeloupe en 2020)

89 % d'alternants en contrats d'apprentissage en Guadeloupe en 2020

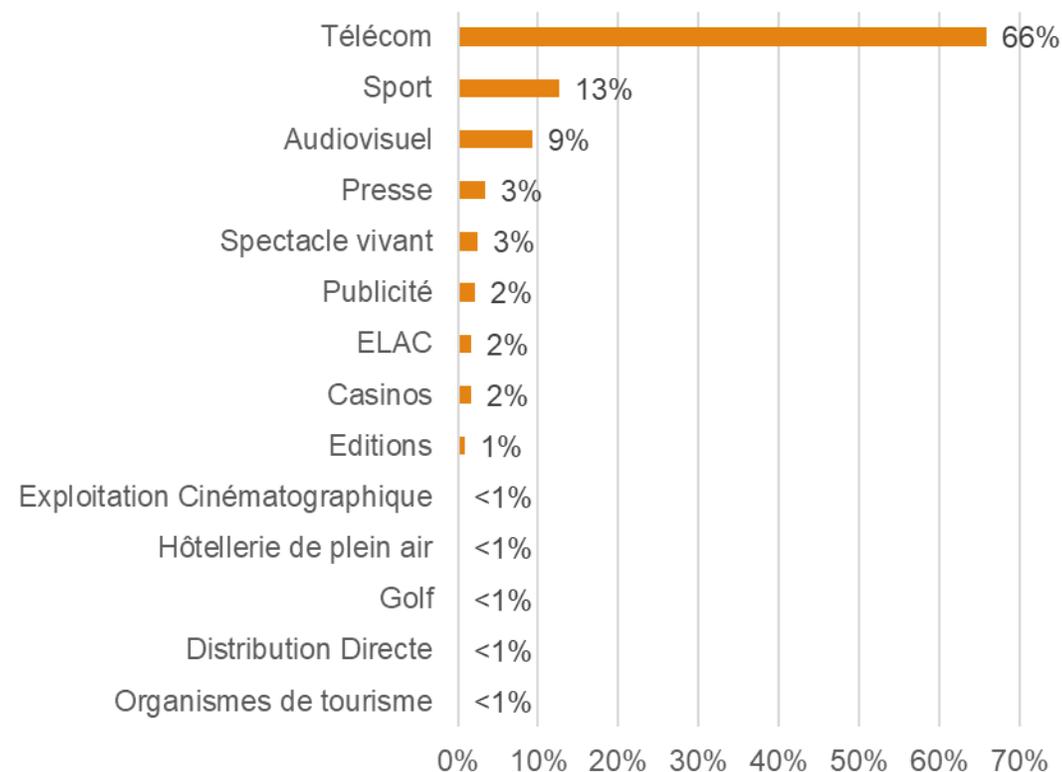


66 % d'entre eux relèvent de la branche des Télécommunications

Notons la faible présence d'alternants dans les secteurs des Casinos et de la Presse comparativement au poids des effectifs salariés de ces secteurs en Guadeloupe (respectivement 11% et 8%).

## RÉPARTITION DES ALTERNANTS PAR SECTEUR EN GUADELOUPE EN 2020

Source : Afdas ; retraitement Katalyse



# Recours à l'alternance en Guadeloupe

## Principaux domaines de formation

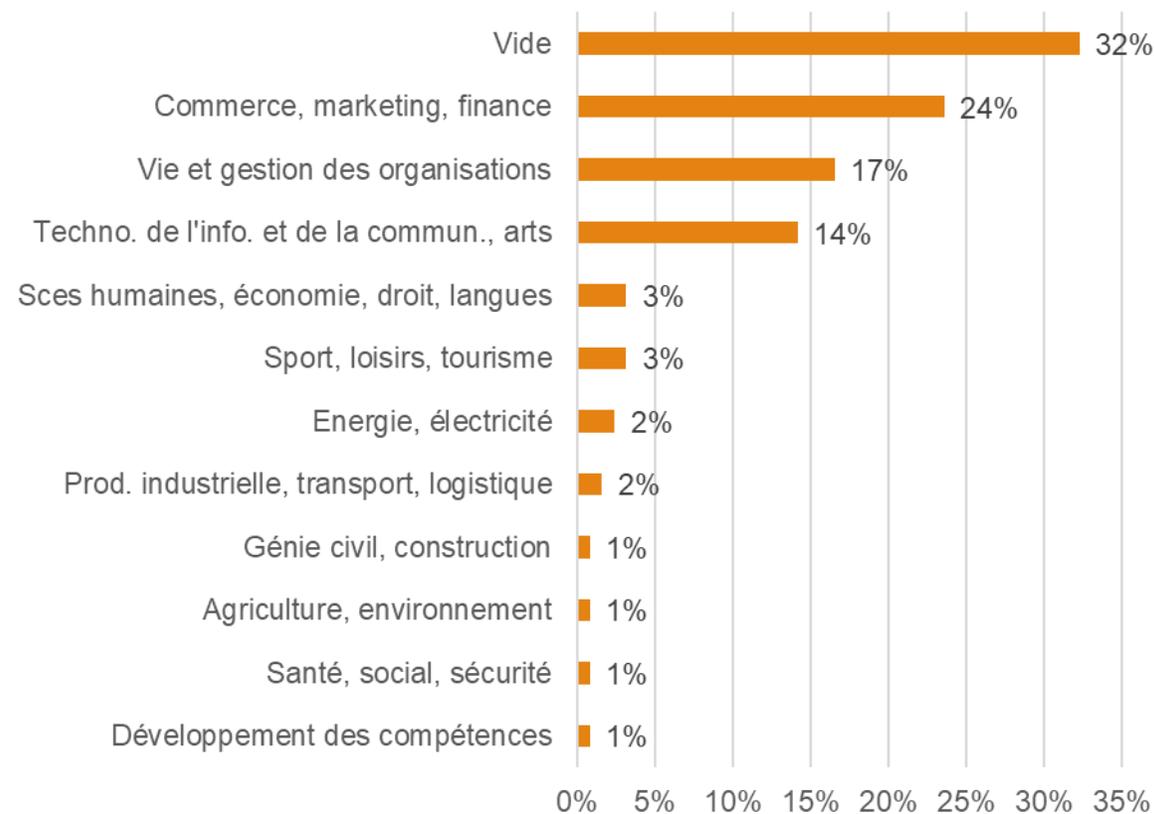
Des domaines de formation en alternance qui concernent plutôt des **métiers transverses** et pas les formations spécifiques au secteur d'activité.

**3 principaux domaines de formation suivis par les alternants :**

- **Commerce, marketing, finance**, et plus particulièrement le **commerce / gestion de la relation client / négociation commerciale**.
  - Thématique qui concerne exclusivement les secteurs des télécommunications et de l'Audiovisuel.
- **Vie et gestion des organisations**, et plus particulièrement le **management opérationnel**.
  - Thématique qui concerne principalement le secteur des télécommunications (71% des actions de formation).
- **Technologies de l'information et de la communication, art**, et plus particulièrement **l'informatique et systèmes** (administration système, conduite de projets informatiques...) et l'informatique documentaire.

## RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION EN ALTERNANCE PAR DOMAINE DE FORMATION EN GUADELOUPE EN 2020

Source : Afdas ; retraitement Katalyse



- 1** Introduction
  - 2** Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
  - 3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
  - 4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
  - 5** La formation : offre et recours
  - 6** **Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations**
- 

Annexes

# Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences en Guadeloupe

- Enjeu de la montée en compétences sur les compétences socles (**français professionnel, outils numériques**) pour les salariés et pour les nouveaux entrants (type dispositif CleA ou outil Evagill)
- Enjeu d'accompagner la **montée en compétences sur des besoins spécifiques**
  - ❑ Réflexion sur les modalités de formation (dont AFEST) pour permettre de réaliser les formations sur le lieu de travail
  - ❑ Développement de l'emploi partagé et réflexion sur le dispositif le plus approprié pour le territoire (GEIQ / GE / association intermédiaire, mise à disposition de salariés -Loi Cherpion...)
  - ❑ Mise en œuvre de contrats de professionnalisation expérimentaux (expérimentation jusque fin décembre 2023) : ouverts à des formations autres que celles inscrites au RNCP
- Enjeu du développement des **compétences émergentes transverses aux DROM**
- Enjeu de l'anticipation des compétences nécessaires pour **soutenir les projets du territoire** sur quelques branches spécifiques
  - ❑ Déploiement des infrastructures numériques (secteur des télécommunications)
  - ❑ Educateurs sportifs : besoins de recrutement qui restent importants
  - ❑ Espaces verts et développement durable : pertinence d'une offre DROM ?
- Enjeu du **vieillesse accéléré de la population** et du **départ des jeunes actifs** du territoire (appauvrissement de la tranche jeune de la population active)
- Enjeu de la **transmission – reprise des structures**

## Rappel des compétences émergentes

**Gestion de projets et ingénierie financière** (montage de dossiers, diversification des sources de revenus)

**Management et coordination d'équipes pluridisciplinaires / pluri-compétentes** (interne et/ou externe)

**Gestion de la relation client / relation avec le public, voir acquisition d'une posture de conseil**

**Maîtrise des outils numériques de base** (suite bureautique)

**Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD**

# Hiérarchisation des enjeux de la Guadeloupe



Éléments issus de la réunion de travail



## Les 4 enjeux prioritaires

1

Réflexion sur les modalités de formation pour permettre de réaliser les formations sur le lieu de travail

2

Développement des compétences émergentes transverses sur la transition digitale et la maitrise des outils digitaux

3

Montée en compétences sur les compétences socles (français professionnel, outils numériques) pour les salariés et pour les nouveaux entrants (type dispositif CléA ou outil Evagill)

4

Anticipation des compétences : éducateurs sportifs - besoins de recrutement qui restent importants

5

Mise en œuvre de contrats de professionnalisation expérimentaux : ouverts à des formations autres que celles inscrites au RNCP

6

Développement de l'emploi partagé et réflexion sur le dispositif le plus approprié pour le territoire

7

Transmission – reprise des structures

Anticipation des compétences : espaces verts et développement durable

Anticipation des compétences : déploiement des infrastructures numériques (télécommunications)

Viellissement accéléré de la population et départ des jeunes actifs du territoire

# Propositions d'actions



Éléments issus de la réunion de travail et des entretiens

## 1 Réflexion sur les modalités de formation

Pour former les salariés et accompagner les entreprises du périmètre dans leurs transitions tout en tenant compte des faibles effectifs par métier, des modalités de formation innovantes, permettant une plus grande individualisation constituent des réponses pertinentes ; plusieurs pistes ont été proposées en atelier :

- ★ **Action 1 : Développer le blended learning**
  - ❑ Formations mixtes combinant deux modalités d'apprentissage : modules en présentiel et modules à distance en e-learning
  - ❑ Formations plus personnalisées qui s'adaptent au profil des apprenants avec des temps de formation en autonomie (à distance) et des échanges / partage d'expertises lors des sessions en présentiel
  - ❑ Modalité de formation qui pourraient faciliter les partenariats entre organismes de formation locaux et organismes de formation métropolitains (ex. sessions à distance animées par des formateurs de métropole et sessions en présentiel par des formateurs du territoire)
- ★ **Action 2 : Encourager les formations transverses en inter-entreprises / secteurs**
  - ❑ Développer des formations transverses par zone géographique (et non par secteur). Une solution pour favoriser le partage d'expérience entre personnes de structures différentes et mutualiser les frais (déplacement)
  - ❑ Une modalité également intéressant pour pallier les freins de l'AFEST (formation par un tuteur interne)
- **Action 3 : Favoriser les parcours de certification VAE**
  - ❑ Communiquer sur la VAE et les intérêts pour les salariés expérimentés d'obtenir une certification professionnelle inscrite au RNCP (valorisation du parcours professionnelle et réflexion sur le futur projet)
- ★ **Action 4 : Proposer des modules de formation par blocs de compétences**
  - ❑ Cibler notamment les formations pour les encadrants / chefs d'équipes avec un besoin de monter en compétence sur le management
  - ❑ Objectif : rendre plus accessible la formation continue via des modules plus courts et étendus dans le temps
- **Action 5 : Valoriser le concept d'organisations apprenantes (formation par les pairs)**
  - ❑ Mettre en place des actions de reverse mentoring en entreprise : binôme entre un adepte des nouvelles technologies et un salariés moins à l'aise → transfert de compétences entre pairs (souvent un digital native et un salarié plus âgé)
- **Action 6 : Encourager les formations intra-entreprises autour de formations / thématiques citoyennes (ex. PSC1)**



Action évoquée lors des autres ateliers territoriaux

# Propositions d'actions



Éléments issus de la réunion de travail et des entretiens

## 2 Compétences émergentes transverses sur la transition digitale et la maitrise des outils digitaux

Face à l'enjeu de montée en compétences sur les outils digitaux, accéléré par la crise du Covid-19, la mise à niveau des salariés et des bénévoles des secteurs du périmètre d'étude est apparu comme un enjeu majeur ; plusieurs pistes ont été proposées en atelier :

- ★ • **Action 1 : Faire connaître l'offre de formation du territoire**
  - ❑ Il existe une offre relativement fournie répondant à une partie de la demande, notamment sur les outils bureautiques, mais cette offre est parfois peu connue des entreprises et structures locales (notamment des plus petites dont la fonction RH est moins structurée)
  - ❑ Créer un catalogue de formations transversales favorisant le décloisonnement des publics
- ★ • **Action 2 : Proposer des modules de formation de « mise à niveau » sur les compétences digitales**
  - ❑ Des modules de formation qui complèteraient l'offre actuelle et qui s'adresserait plus spécifiquement aux structures associatives et bénévoles
  - ❑ Des modules qui intégreraient également les compétences digitales émergentes (ex. compétence en Community management) pour s'adresser à un plus large public
- ★ • **Action 3 : Faire connaître la prestation Appui conseil à la transformation digitale (Afdas), pour accompagner la transformation digitale de son entreprise / structure associative**

## 3 Enjeu 3 : développement des compétences socles

Le constat est partagé par les acteurs qu'une partie des salariés (et bénévoles) des entreprises du périmètre d'étude ont un déficit de maîtrise des compétences socles. Ce déficit ne concerne pas tous les secteurs (il ne ressort ainsi pas sur les secteurs de la presse, de la publicité, des éditions...) ni tous les métiers. Toutefois dans un contexte d'accroissement du digital, ces compétences deviennent de plus en plus importantes.

- ★ • **Action 1 : Encourager la mobilisation du dispositif CleA**
  - ❑ Faire connaître ce dispositif aux entreprises et structures du périmètre d'étude
- ★ • **Action 2 : Encourager la mobilisation du Projet Voltaire** (maîtrise langue française)
- ★ • **Action 3 : Proposer des modules de formation en langue** (pour les métiers en contact avec le public notamment)
  - ❑ Constituer un catalogue de formation pour valoriser l'offre locale existante
- **Action 4 : Encourager les CFA à mobiliser l'accompagnement social** des apprentis, financé par l'Afdas (accompagnement de l'accès aux droits, au logement, famille, santé)



# Propositions d'actions

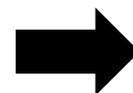


Éléments issus de  
la réunion de travail  
et des entretiens

## 4 Enjeu plus spécifique au secteur du sport

Avec 18% des effectifs du périmètre d'étude, le sport constitue le 2eme secteur en termes d'emplois (après les télécommunications) ; face aux enjeux spécifiques de ce secteur et notamment son besoin de se structurer et de proposer des modèles économiques renouvelés, plusieurs pistes d'actions ont été proposées à l'atelier :

- **Action 1 : Proposer des modules de formation sur la stratégie d'entreprise / gestion d'une entreprise**
  - ❑ Un besoin de développer les compétences de gestion / stratégie des structures sportives associatives (construction d'un budget, organisation / management...)
- **Action 2 : Proposer des modules de formation sur le management / encadrement**
  - ❑ Un besoin partagé par plusieurs secteurs du périmètre d'étude (spectacle vivant, ELAC...) mais qui est particulièrement marqué dans celui du sport spécifique au secteur → sensibiliser les salariés au métier de l'encadrement
- **Action 3 : Proposer des modules de « mise à niveau » sur les compétences socles** (organisation du discours écrit, compétences numériques)
  - ❑ Action liée à l'enjeu 3 : lancer des expérimentations de sensibilisation spécifiques aux entreprises du sport
- **Action 4 : Encourager / faciliter l'accès à la formation des bénévoles**



- Proposer des modules **de formations transverses / multi-secteurs** sur la stratégie / gestion d'entreprise au sein d'un bassin d'emploi (rejoint l'enjeu 1, action 2)

# Propositions d'actions

## Autres actions issues de nos investigations

- Structurer et animer les acteurs de la **filière « sport / animation / culture / tourisme »**
  - Créer des connexions
  - Favoriser les liens entre les secteurs
  - Permettre l'identification de formations transverses
- **Aider financièrement les publics, et plus particulièrement les apprentis, à accéder aux premiers équipements informatiques**
  - Lever les freins et les lacunes en maîtrise des outils digitaux de base
  - Leur permettre de participer à des formations à distance

- 1** Introduction
- 2** Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
- 3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
- 4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
- 5** La formation : offre et recours
- 6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

## **Annexes**

---

## Annexes

---

- **Liste des entretiens conduits et moyens mis en oeuvre**
- Note méthodologique et données statistiques

# Entretiens conduits en phase 1

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Prénom	Fonction du contact	Entretiens conduits / programmés	
Guadeloupe	Tourisme	CTIG	ROSIER	Willy	Directeur	1	RDV le 12/08
Guadeloupe	Tourisme	MEDEF	CADROT	Catherine	Présidente de la commission tourisme	0	RDV prévu le 12/08 annulé
Guadeloupe	Culture	DAC	BRUGERE	Céline	Conseillère spectacle vivant	1	RDV groupé fait le 13/08
Guadeloupe	Culture	DAC	BIRAUD	Sophie	Adjointe au Directeur des Affaires Culturelles de Guadeloupe et cheffe de pôle Création Transmission chez Ministère de la Culture		
Guadeloupe	Culture	DAC	LABAYLE	Valérie	Conseillère cinéma, arts plastiques, musées, développement culturel territorial		
Guadeloupe	Sport	CROSGUA	SOREZE	Alain	Président	1	RDV le 18/08
Guadeloupe	Telecom.	Région Guadeloupe	QUILIN	Jean Gabriel	Direction du désenclavement numérique	1	RDV le 24/08
Guadeloupe	Tourisme	DEETS	PETRINE	Naomi	Structuration des filières tourisme, commerce, artisanat	1	RDV groupé fait le 16/08
Guadeloupe	Transverse	DEETS	GOSNAVE	Joel	réfèrent Afdas		
Guadeloupe	Transverse	DEETS	NICOISE	Lovely	Responsable département développement des entreprises		
Guadeloupe	Transverse	DEETS	MARCEL-ROCHE	Marie-Lise	Chargé de mission Industrie Numérique- Service Développement des Entreprises / Pôle Entreprise, Emploi, Economie		
Guadeloupe	Transverse	DEETS	de GAILLANDE	Ludovic	Directeur Adjoint de la DIECCTE Responsable du Pôle 3E		

# Entretiens conduits en phase 2

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
Guadeloupe	Presse	EDITION PRESSE ANTILLES GUYANNE (KaruMag)	LAURENT NESTY	Gérant
Guadeloupe	Loisirs	STE EXPLOITATION GUADELOUPE	ANNICK MIRANDE	Assistante administratif
Guadeloupe	Organismes de tourisme	OFFICE DE TOURISME INTERCOMMUNAL NORD GRANDE TERRE	AURELIEN ANZALA	Directeur
Guadeloupe	Organismes de tourisme	VERT INTENSE	Eric Barret	Gérant
Guadeloupe	Publicité	HAVAS TRAIT D'UNION	KARINE BESOMBES	Directrice Agence
Guadeloupe	Sport	ABIA LOCATION	Jean-Christophe BELIVIER	Dirigeant
Guadeloupe	Sport	LIGUE GUADELOUPEENNE FOOTBALL	SEVERINE TELLE	Chargée de mission/Cheffe de projet formation
Guadeloupe	Sport	UFOLEP ÎLES DE GUADELOUPE	Dévrick FAHRASMANE	Délégué
Guadeloupe	Audiovisuel	CANAL PLUS TELECOM GUADELOUPE	EVLIE RAMOTHE	RRH

# Les moyens de la phase 2

## Le profil des répondants à l'enquête en ligne

115 répondants au total

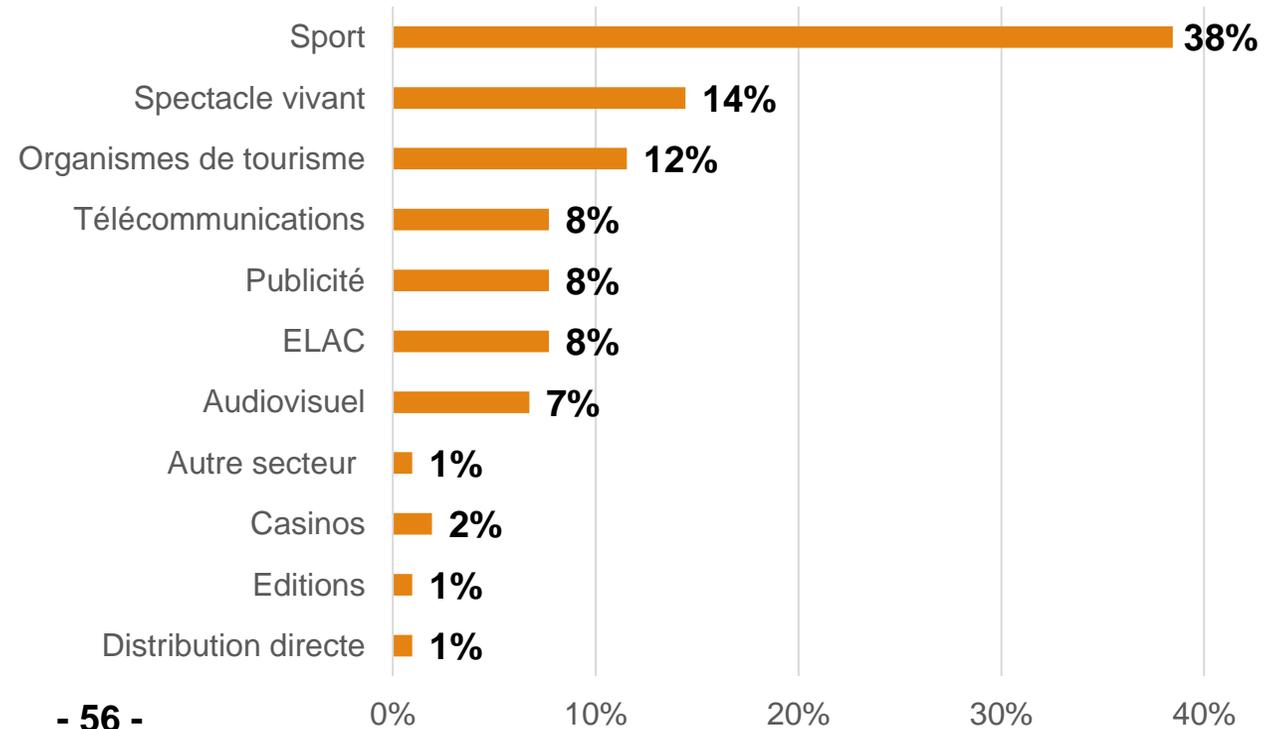
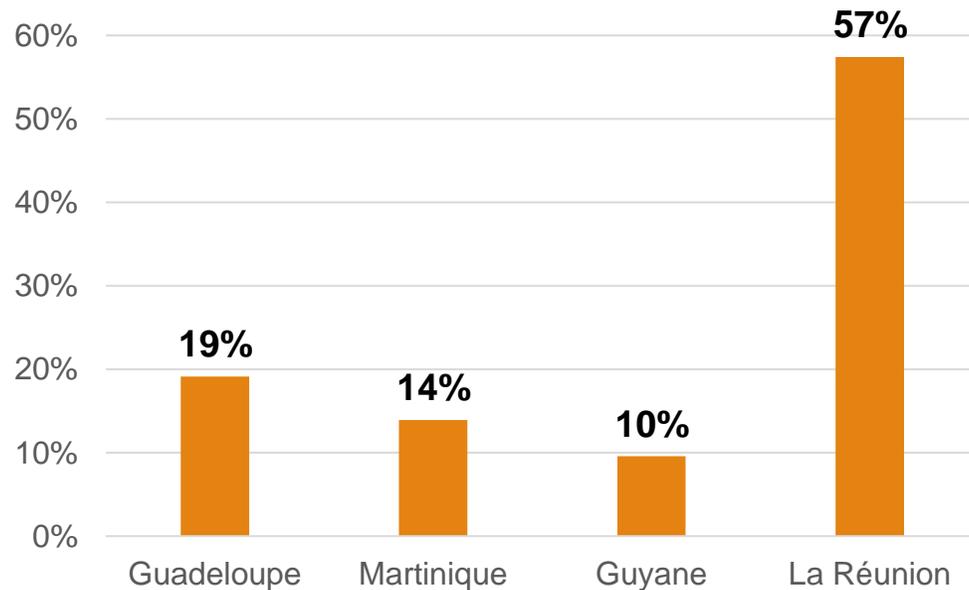
- Cohérence avec la répartition effective :
  - 3 territoires rassemblant près de la moitié des établissements
  - Premier secteur d'activité : le sport.
- Légère surreprésentation des organismes de tourisme, 8<sup>ème</sup> secteur d'activité des DROM (détail page 8)

### RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

### RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TERRITOIRE

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse



# Entretiens conduits en phase 3

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
Métropole	Audiovisuel	La FEMIS	Jérôme LECANU	Directeur formation
Métropole	Spectacle	CFPTS	Béatrice GOUFFIER	Responsable formation
Métropole	Spectacle	CAGEC	Sylvie RICORDAIRE	Adjointe formation
<b>Guadeloupe</b>	<b>Sport</b>	<b>KALAMUS GUADELOUPE</b>	<b>Cyrille FOURNIER</b>	<b>Responsable pédagogique</b>
<b>Guadeloupe</b>	<b>OF Généraliste</b>	<b>FORE ALTERNANCE</b>	<b>Jacqueline JIOUT</b>	<b>Responsable formation</b>
<b>Guadeloupe</b>	<b>Audiovisuel</b>	<b>GRETA DE LA GUADELOUPE</b>	<b>Laëtitia LEBRAVE</b>	<b>Responsable formation</b>

## Annexes

---

- Liste des entretiens conduits et moyens mis en oeuvre
- **Note méthodologique et données statistiques**

# Rappel méthodologique

## textkernel



### Données accessibles

- Annonces d'emplois publiées par les entreprises des DROM
- Localisation des annonces
- Nombre d'annonces par semaine, niveaux de formation attendues, compétences recherchées

### Périmètre proposé

- Secteur retenu pour les offres publiées par les entreprises de la branche → codes NAF du périmètre d'étude (cf. annexes)
- **Métiers retenus pour les offres publiées par les agences d'intérim** → *Liste détaillée des métiers retenus en annexes* → pour validation
  - ✓ Secteur Arts, Culture et Médias (ex. Journaliste, compositeur, Ingénieur du son)
  - ✓ Secteur Communication, marketing et relations publiques (ex. Directeur de maison d'édition, Chef de publicité)
  - ✓ Secteur Sport, Loisir et Tourisme (ex. Agent d'accueil touristique, responsable de l'animation, éducateur sportif)
  - ✓ Secteur Télécommunications (ex : Ingénieur télécommunications, chef de projet télécommunications)
  - ✓ Secteur Hôtellerie, restauration (métiers retenus : Manager de casino, Responsable d'établissement d'hébergement touristique, personnel événementiel)



### Intérêt

- Extraction des offres publiées ses 2 dernières années (28/10/2019 et le 27/09/2021)



### Limite

- Périmètres retenus en code Naf (qui ne correspond pas exactement au périmètre branche)

# Evolution du marché de l'emploi dans le secteur sur les DROM

## Un très faible recours à l'intérim

- 47 offres d'emploi publiées par les agences d'intérim depuis 2 ans
- Peu d'offres publiées par les agences d'intérim sur le périmètre :
  - ❑ Plus de la moitié des offres (env. 50 %) concernent le domaine professionnel Marketing et Relations Publiques ;
  - ❑ Tandis que les domaines Arts, Culture et Média, Communication et Sport (33 %), Loisir et Tourisme (12 %) et télécommunications (10 %).
- 43 % des offres publiées sur le territoire de La Réunion
- Répartition à part égale dans les autres territoires

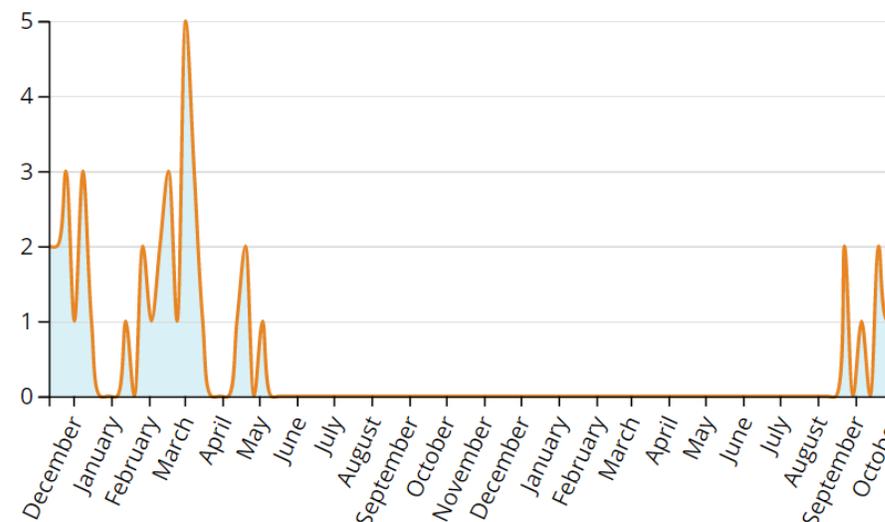
Principaux métier recherchés	Nb d'offres d'emploi*
Animateur Commercial (h/f)	10
Marketteur produit (h/f)	4
Monteur d'installation de télécommunications (h/f)	3
Chargé d'Études de Marché (h/f)	3
Assistant Marketing (h/f)	3
Créateur de Décors (h/f)	2
Ingénieur télécommunications (h/f)	2
Documentaliste (h/f)	2



Les 8 métiers les plus recherchés représentent **62 % des annonces d'emploi publiées par les agences d'intérim**

## NOMBRE DE NOUVELLES OFFRES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE\* PAR LES AGENCES D'INTÉRIM \* DANS LES DROM

Source : Textkernel



\*Annonces d'emplois publiées entre le 28/10/2019 et le 27/09/2021  
 \*\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

# Les employeurs et les salariés intermittents du spectacle

- Secteurs professionnels et hors secteurs professionnels -

Nombre d'employeurs localisés dans le département | Nombre de salariés résidant dans le département

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés
<b>1° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	59	280
Martinique	66	472
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	135	802
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>46 867</b>	<b>174 329</b>
<b>2° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	56	747
Martinique	80	844
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	146	971
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>55 661</b>	<b>192 907</b>
<b>3° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	50	653
Martinique	78	527
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	142	1 178
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>55 099</b>	<b>190 384</b>

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés
<b>4° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	61	470
Martinique	83	528
Guyane	30	128
Réunion - Mayotte	158	1 013
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>55 338</b>	<b>194 589</b>
<b>1° trimestre 2020</b>		
Guadeloupe	54	241
Martinique	64	362
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	130	792
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>43 327</b>	<b>170 591</b>
<b>2° trimestre 2020</b>		
Guadeloupe	23	127
Martinique	37	196
Guyane	20	62
Réunion - Mayotte	99	514
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>20 895</b>	<b>100 311</b>

Source : Pôle Emploi - Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation ([lien](#))

# Table de correspondance : CPNEF x IDCC (1/2)

Secteur : CPNEF principale	IDCC	IDCC Libellé
CPNEF de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films	716	Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique
	892	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique
	892	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique
	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
CPNE Casinos	2257	Convention collective nationale des casinos
CPNE des Télécoms	2148	Convention collective nationale des télécommunications
CPNEF de la Distribution Directe	2372	Convention collective nationale des entreprises de la distribution directe
CPNEF de la Presse et des Agences de presse	2683	Convention collective nationale du portage de presse
	1480	Convention collective nationale de travail des journalistes
	3221	Convention collective nationale des agences de presse (+anciennes conventions N°1903 et 2014)
	214	Convention collective régionale des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne
	306	Convention collective régionale des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne
	394	Convention collective régionale des employés de la presse quotidienne parisienne
	509	Convention collective régionale des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne
	598	Convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale
	693	Convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne départementale
	698	Convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale
	781	Convention collective nationale des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale
	1018	Convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française
	1083	Convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale
	1281	Convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale
	1563	Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information
	1895	Convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
	3225	Convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (employés et cadres) (= anciennement IDCC 3201 et 3202)
3230	Convention collective nationale de la presse d'information spécialisée (anciennement IDCC 1871 et 1874)	
CPNEF de la publicité	86	Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées
CPNEF de l'audiovisuel	2412	Convention collective nationale de la production de films d'animation
	2642	Convention collective nationale de la production audiovisuelle
	2717	Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (fusion entre la 2717 et la 2397)
	3097	Convention collective nationale de la production cinématographique
	2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique (annexée à la convention collective nationale de l'édition 2121)
	1922	Convention collective nationale de la radiodiffusion
	1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (annexée à la convention collective de la production audiovisuelle IDCC 2642)
2411	Convention collective nationale des chaînes thématiques	

# Table de correspondance : CPNEF x IDCC (1/2)

Secteur : CPNEF principale	IDCC	IDCC Libellé
CPNEF des organismes de tourisme	1909	Convention collective nationale des organismes de tourisme
CPNEF du Golf	2021	Convention collective nationale du golf
CPNEF Spectacle Vivant	2397	Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (fusion avec 2717)
	1285	Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)
	2717	Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (fusion entre la 2717 et la 2397)
	3090	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
CPNEFP sport	2511	Convention collective nationale du sport
ELAC : CPNEF des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	1790	Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels
HPA : Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air	1631	Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air
Les éditions : CPNE Edition du livre et édition musicale + CPNE Edition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition
	1016	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (annexée à la convention collective nationale de l'édition 2121)
	1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique (annexée à la convention collective nationale de l'édition 2121)

## Table de correspondance pour chaque activité (code APE de la NAF), correspondance avec une ou plusieurs convention(s) collective(s) en raison de la part significative des effectifs pour l'APE dans la branche (1/2)

Secteur : CPNEF principale	APE (NAF)	Libellé de l'Activité Principale Exercée (APE)
Cinéma: CPNEF de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films	5913A	Distribution de films cinématographiques
	5913B	Edition et distribution vidéo
	5914Z	Projection de films cinématographiques
CPNE casinos	9200Z	Organisation de jeux de hasard et d argent
CPNE des Télécoms	6110Z	télécommunications
	6120Z	télécommunications sans fil
	6130Z	télécommunications par satellite
	6190Z	Autres activités de télécommunications
CPNEF de la Distribution Directe	n.r.	non renseigné
CPNEF de la presse et des agences de presse	1811Z	Imprimerie de journaux
	1813Z	Pré-presse
	5310Z	Acheminement des journaux
	5320Z	Autres activités de poste et de courrier / Portage de journaux porte à porte
	5813Z	Edition de journaux
	5814Z	Édition de revues et périodiques
	6391Z	Activités des agences de presse
	8219Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau les activités de routage et la messagerie urbaine de la presse
CPNEF de la publicité	7311Z	Activités des agences de publicité
	7312Z	Régie publicitaire de médias
CPNEF de l'audiovisuel	5821Z	Édition de jeux électroniques (/Jeux Vidéo)
	5911A	Production de films et de programme pour la télévision
	5911B	Production de films institutionnels et publicitaires
	5911C	Production de films pour le cinéma
	5912Z	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
	5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale
	6010Z	Édition et diffusion de programmes radio
	6020A	Edition de chaînes généralistes
6020B	Edition de chaînes thématiques	
CPNEF des organismes de tourisme	7990Z	Autres services de réservation et activités connexes
CPNEF du Golf	9311Z	Gestion d installations sportives

## Table de correspondance pour chaque activité (code APE de la NAF), correspondance avec une ou plusieurs convention(s) collective(s) en raison de la part significative des effectifs pour l'APE dans la branche (2/2)

Secteur : CPNEF principale	APE (NAF)	Libellé de l'Activité Principale Exercée (APE)
CPNEF Spectacle Vivant	7490B	Activités exercées par des agents ou des agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc.
	7810Z	Agences de mannequins
	9001Z	Arts du spectacle vivant
	9002Z	Activités de soutien au spectacle vivant
	9004Z	Gestion des salles de spectacles
	9003A	Création artistique relevant des arts plastiques
	9003B	Autre création artistique (que celle relevant des arts plastiques)
CPNEFP sport	8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
	9311Z	Gestion d'installations sportives
	9312Z	Activités de clubs de sports
	9313Z	Activités des centres de culture physique
	9319Z	Autres activités liées au sport
ELAC: CPNEF des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	9102Z	Gestion des musées
	9103Z	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
	9104Z	Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
	9200Z	Organisation de jeux de hasard et d'argent
	9321Z	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
HPA: Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air	9329Z	Autres activités récréatives et de loisirs
	5530Z	Hôtellerie de plein air
Les éditions: CPNE Edition du livre et édition musicale + CPNE Edition phonographique	5811Z	Edition de livres
	5812Z	Edition de répertoires et de fichiers d'adresse
	5819Z	Autres activités d'édition
	5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale

## Délégation régionale de La Réunion

(97420 Le Port)  
[reunion@afdass.com](mailto:reunion@afdass.com)

## Délégation régionale de Guadeloupe, Martinique, Guyane

Bureau de Guadeloupe (97122 Baie Mahault)  
[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

Bureau de Guyane (97300 Cayenne)  
[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

Bureau de la Martinique (97200 Fort-de-France)  
[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

**Téléphone : 01 44 78 39 39**

[www.afdass.com](http://www.afdass.com)

[observatoires.afdass.com](http://observatoires.afdass.com)

  
Île de la Réunion

  
Guadeloupe

  
Martinique

  
Guyane

