

EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme

Plateforme des travaux intersectoriels



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

Mars 2022

La Guadeloupe

Cofinancé
par



PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

Mission conduite par
Katalyse
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT
En collaboration avec



Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en Guadeloupe

Les données clés en Guadeloupe



500 établissements employeurs

3 principaux secteurs :

Organismes de tourisme



86

établissements

Spectacle vivant



81

établissements

Publicité



70

établissements



2 300 salariés

3 principaux secteurs :

Télécommunications



710

salariés

Sport



400

salariés

Audiovisuel



260

salariés

- **22% des établissements** du périmètre présents dans les DROM
- **Légère hausse du nombre d'employeurs** sur le périmètre (hausse de 2% en moyenne par an de 2015 à 2020, soit 52 établissements)

- **19% des effectifs** du périmètre dans les DROM
- **Relative stabilité des effectifs** sur le périmètre (croissance annuelle de 1,4% entre 2015 et 2020 soit 157 emplois)

Les caractéristiques des salariés en Guadeloupe hors salariés intermittents du spectacle

FEMMES / HOMMES



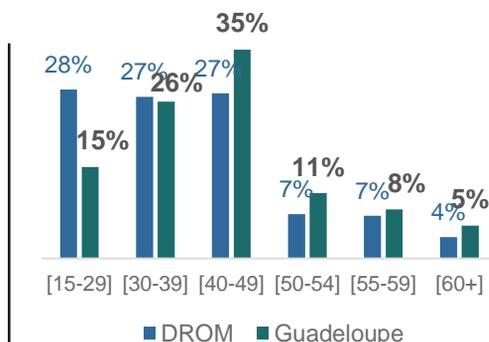
49 %



51 %

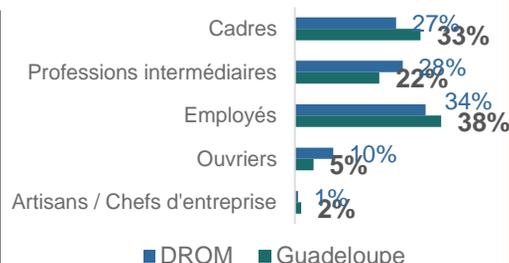
Total DROM : 44 % | 56 %

TRANCHES D'ÂGE



Des salariés plus âgés en Guadeloupe que dans l'ensemble des DROM avec 61% de salariés âgés de 30 à 49 ans

CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES



Une plus grande proportion de cadres en Guadeloupe que dans DROM et les employés également très représentés (38%)

Le périmètre méthodologique est défini par la correspondance entre les identifiants des conventions collectives du champ d'intervention de l'Afdas d'une part, et les Activités Principales Exercées (APE) des entreprises adhérentes et non adhérentes d'autre part. Un code APE peut correspondre à une ou plusieurs convention(s) collective(s) dans le champ ou en dehors du champ d'intervention de l'Afdas.

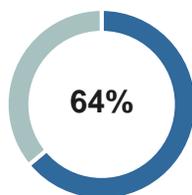
Les besoins actuels en emplois et compétences

Une diversité de métiers recherchés sur le territoire

- **64 différents métiers** exercés par les salariés présents en Guadeloupe
- **Les 12 principaux métiers** représentent la moitié des effectifs salariés du périmètre en Guadeloupe
- Les employés de service divers concentrent 10% d'emplois avec des qualifications diverses



Des tensions fortes de recrutement sur une diversité de métiers



Des répondants estiment qu'il est difficile de trouver des salariés pour leur entreprise.

Les métiers en tension en Guadeloupe

Métiers cœurs :

Éducateur sportif / entraîneur



Maquettiste / Graphiste



Soigneur (aquarium)



Ingénieur télécommunications



Technicien réseaux de télécom.

Chef de publicité



Responsable de production publicitaire

Métiers transverses :

Community manager

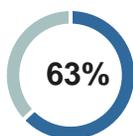
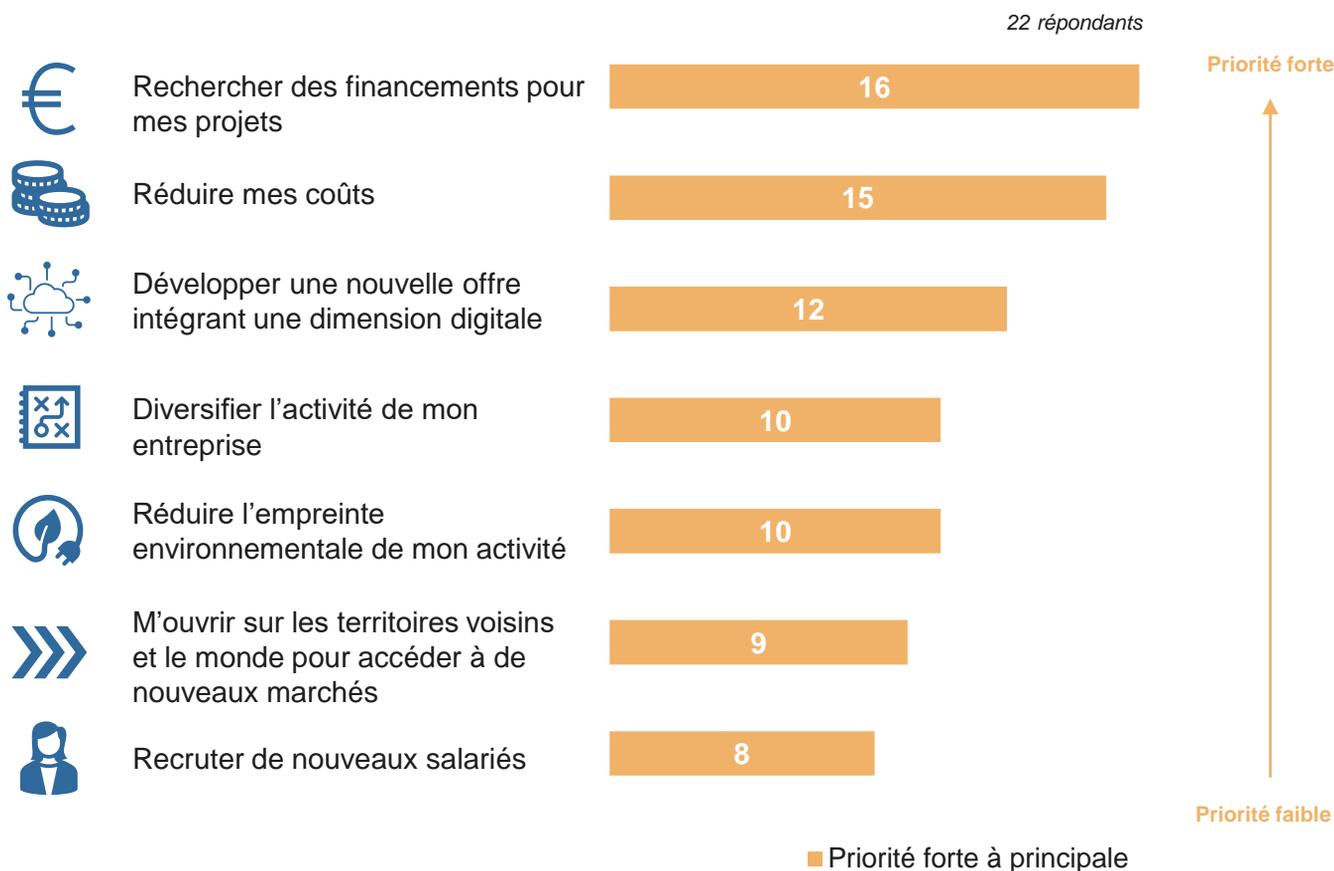
Data analyst

Autres problématiques RH identifiées

- **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 avec des compétences clés à maîtriser pour garantir la pérennité de l'activité (gestion de projet / montage de dossiers de financement et maîtrise des outils bureautique et outils de communication digitale)

Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences (1/2)

Priorités stratégiques des entreprises à 3 ans



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



Des répondants estiment prioritaire la formation de leurs salariés dans les 3 prochaines années

Quelques compétences émergentes transverses à plusieurs secteurs



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

Gestion de la relation client / relation avec le public

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

Maîtrise des outils digitaux de base (suite bureautique)

Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD

Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences (2/2)

De nombreux métiers dont les compétences évoluent

Principaux métiers cœur par secteur



Principaux métiers transverses aux 14 secteurs



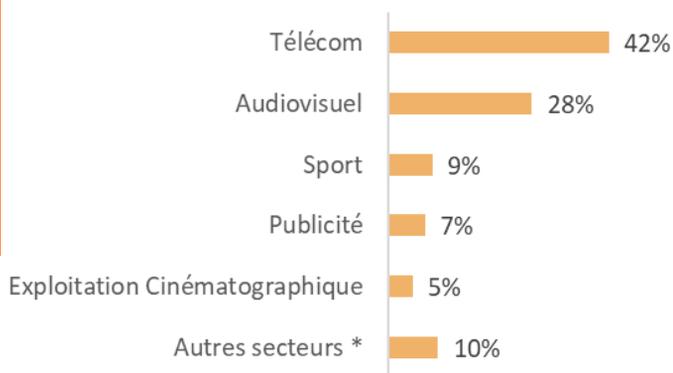
Légende :
Blocs grisés ou métiers grisés = non couverts par les entretiens / enquête en ligne
Métier : métier en mutation

La formation : offre et recours

Caractéristiques de l'offre de formation en Guadeloupe

- **412 formations identifiées dont 60% certifiantes** (principalement dans les secteurs du sport, tourisme et multimédia)
- **Près de 40% de formations transverses** (bureautique, langue, management, gestion commerciale et SI / data)
- Peu de formation identifiées dans les secteurs du spectacle vivant et des télécommunication et aucune spécifique à la publicité et à la presse

Recours à la formation continue



420 bénéficiaires en 2020

- 18,5% des effectifs salariés formés du périmètre
- 42% relevant du secteur des télécommunications

* Autres secteurs : Casinos, ELAC (Etablissements de Loisirs, d'Attractions et Culturels), Spectacle vivant, Presse, Organismes de tourisme, Editions

Recours à l'alternance

3 principaux secteurs :



118 bénéficiaires en 2020

- 5,2% de l'effectif salarié du périmètre
- 89% d'alternants en contrat d'apprentissage

Potentiels de développement en formation en Guadeloupe

Problématiques identifiées sur certains secteurs

Sport & ELAC : Pas de culture de la formation dans les petites structures et manque d'information sur les modalités de financement

Tourisme : Secteur fortement impacté par le contexte sanitaire (difficulté à se projeter, à recruter sur le territoire et à lier des liens entre les acteurs)

- >> Besoin de créer un lien entre les branches du sport et du tourisme, structurer les secteurs et accentuer les connexions
- >> Besoin de valorisation de la filière professionnelle auprès des jeunes

Besoins de formations dans le sport

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

Formations en cours de déploiement dans le sport

- >> Formation commune aux secteurs du sport et de l'animation sur le développement durable (BP JEPS)
- >> Formation classique avec une coloration foot (CP JEPS)
- >> Spécialité nautisme au BP JEPS afin de former des instructeurs sur place

Synthèse et pistes d'actions

Enjeux prioritaires identifiés

Propositions d'actions

1

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



- Développer le blended learning
- Encourager les formations transverses en inter-entreprises / secteurs (par zones géographiques)
- Favoriser les parcours de certification VAE
- Proposer des modules de formation par blocs de compétences (encadrants / chefs d'équipes)
- Valoriser le concept d'organisations apprenantes (formation par les pairs)
- Encourager les formations intra-entreprises autour de formations / thématiques citoyennes (ex. PSC1)

2

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



- Faire connaître l'offre de formation du territoire
- Proposer des modules de formation de « mise à niveau » sur les compétences digitales
- Faire connaître la prestation Appui conseil à la transformation digitale de son entreprise / structure associative

3

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



- Encourager la mobilisation du dispositif CléA
- Encourager la mobilisation du Projet Voltaire (maîtrise de la langue française)
- Proposer des modules de formation en langue (pour les métiers en contact avec le public notamment)

4

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



- Proposer des modules de formation sur la stratégie d'entreprise / gestion d'une entreprise
- Proposer des modules de formation sur le management / encadrement (voir : actions portant sur les modalités de formation)
- Proposer des modules de « mise à niveau » sur les compétences socles (organisation du discours écrit notamment)
- Encourager / faciliter l'accès à la formation des bénévoles

Délégation régionale de La Réunion

reunion@afdass.com



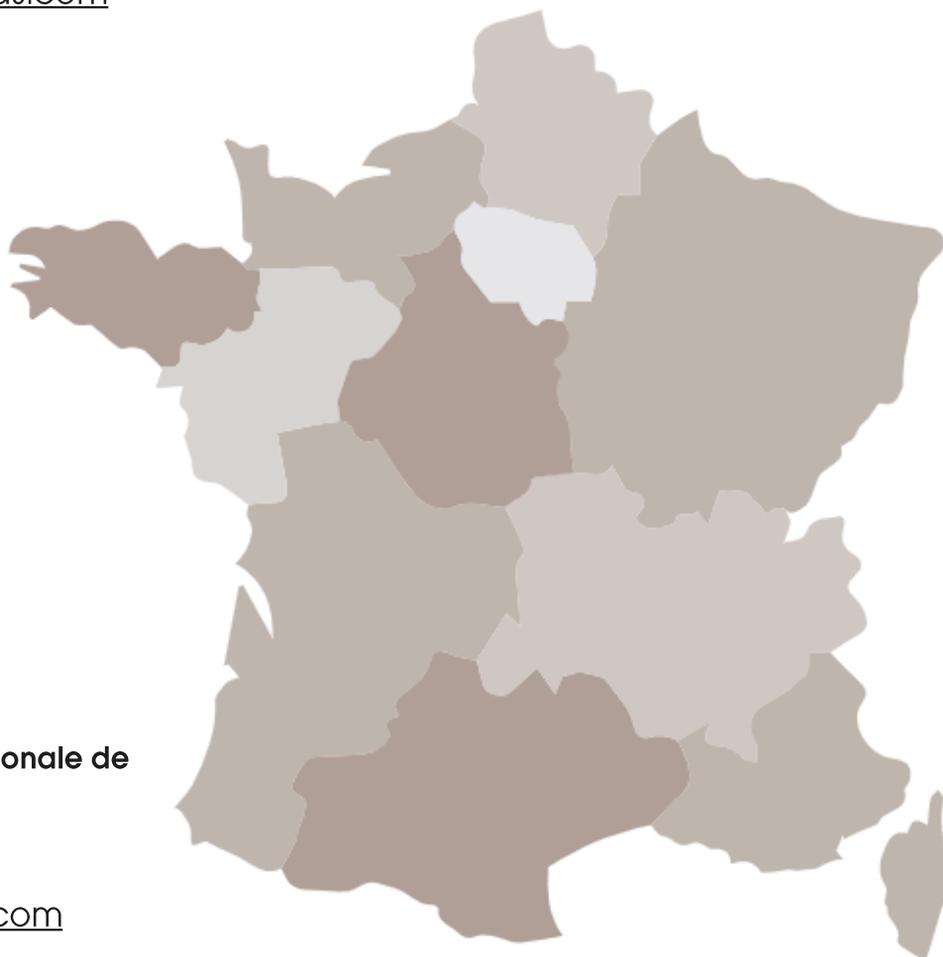
Délégation régionale de

Guadeloupe,

Martinique,

Guyane

gmg@afdass.com



www.afdass.com

observatoires.afdass.com

Téléphone : 01 44 78 39 39