

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 Martinique

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 Martinique

## Les données clés en Martinique



**500 établissements employeurs**



**2 500 salariés**

3 principaux secteurs :

Sport



**96**

établissements

Presse et agences de presse



**75**

établissements

Spectacle vivant



**74**

établissements

3 principaux secteurs :

Télécommunications



**711**

salariés

Sport



**411**

salariés

Publicité



**394**

salariés

- **22% des établissements** du périmètre présents dans les DROM
- **Légère hausse du nombre d'employeurs** sur le périmètre (hausse de 0,8% en moyenne par an de 2015 à 2020, soit 20 établissements)

- **21% des effectifs** du périmètre dans les DROM
- **Relative stabilité des effectifs** sur le périmètre (croissance annuelle de 1,3% entre 2015 et 2020 soit 180 emplois)

## Les caractéristiques des salariés en Martinique hors salariés intermittents du spectacle

### FEMMES / HOMMES



**49 %**

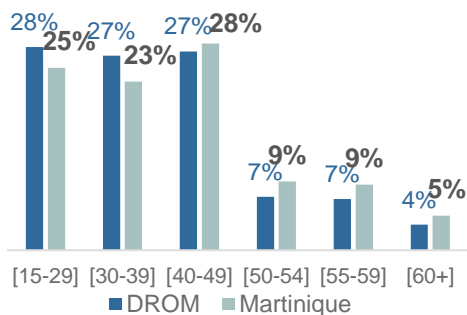


**51 %**

Total DROM : 44 % | 56 %

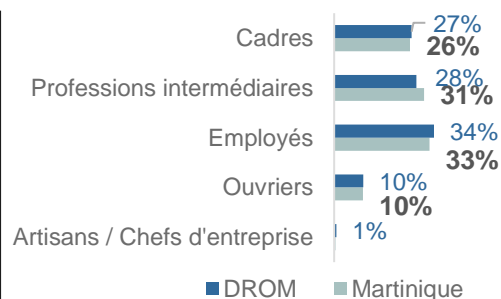
Une proportion relativement équilibrée entre les salariés femmes et hommes

### TRANCHES D'ÂGE



Des salariés légèrement plus âgés en Martinique avec 23% des salariés âgés d'au moins 50 ans (contre 18% dans les DROM)

### CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES



Une répartition par catégories socioprofessionnelles similaire à l'ensemble des DROM

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.

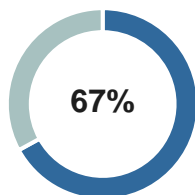
# Les besoins actuels en emplois et compétences

## Une diversité de métiers recherchés sur le territoire

- 75 différents métiers exercés par les salariés présents en Guadeloupe
- Les 12 principaux métiers représentent 43% des effectifs salariés du périmètre en Martinique
- Les moniteurs et éducateurs sportifs représentent 8% des salariés du périmètre et les employés de service divers concentrent 5% 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 Martinique

#### Métiers cœurs :

Éducateur sportif / entraîneur

Journaliste / rédacteur spécialisé

Ingénierie culturelle  
Soigneur (Zoo)  
Opérateur de parcours acrobatique en hauteur (OPAH)



Ingénieur télécommunications

Technicien réseaux de télécom.

Attaché de production et diffusion

Croupier



#### Métiers transverses :

##### Marketing & communication :

- Directeur artistique
- Marketing digital / webmaster

##### Commercial & achats :

- Régie publicitaire

##### Direction / encadrement

- Management de manière générale

##### Support technique :

- Agent / responsable de maintenance

##### Fonctions supports

- Finance : DAF
- Ressources humaines : DRH

##### Animation & restauration

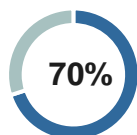
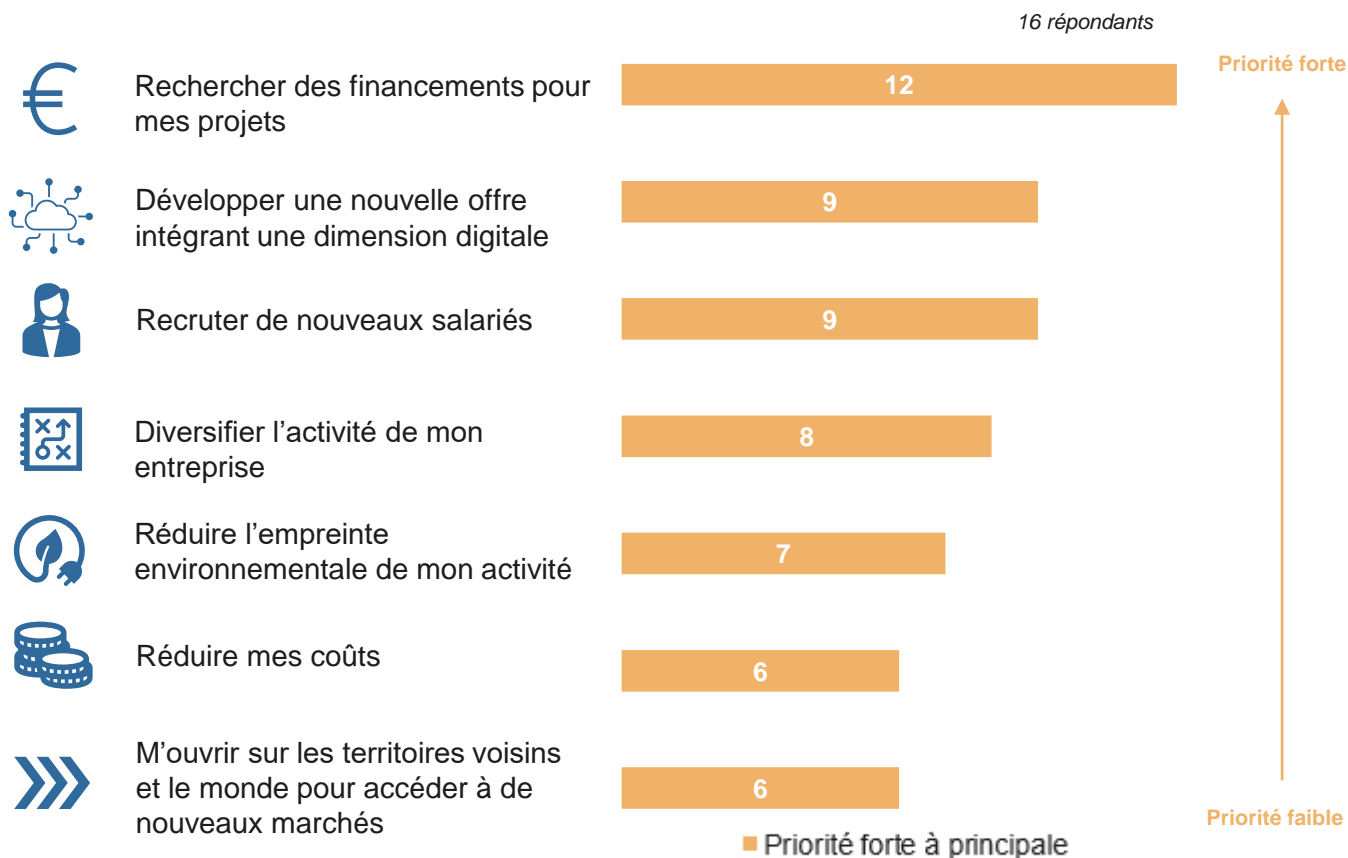
- Serveur
- Cuisinier

## Autres problématiques RH identifiées

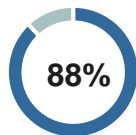
- **Pyramide des âges prononcée** avec un vieillissement de la population et l'anticipation des départs en retraite
- **Enjeu global relatif à la digitalisation** sur la formation de base (dématérialisation, maîtrise des outils bureautiques) mais aussi pour trouver des profils expérimentés sur des nouveaux métiers tels que data analyst

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

## Priorités stratégiques des entreprises à 3 ans

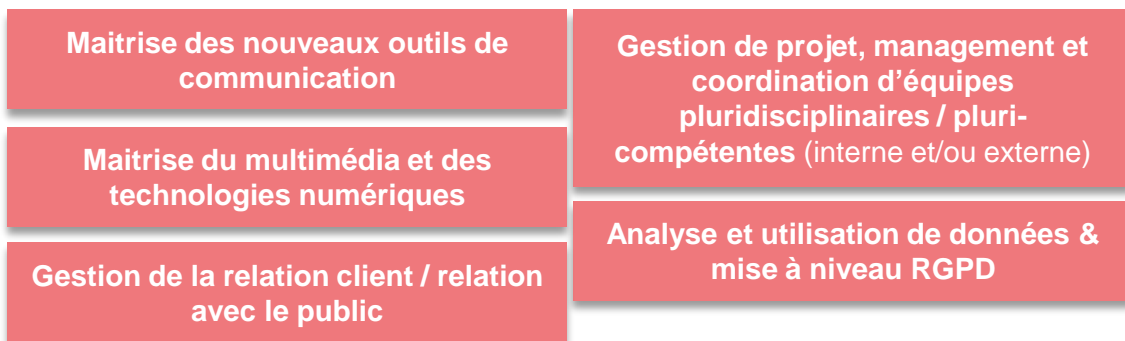


Des structures interrogées sont optimistes quant au développement de leur secteur dans les 3 années à venir.



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

## Quelques compétences émergentes transverses à plusieurs secteurs



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

## De nombreux métiers dont les compétences évoluent

### Principaux métiers cœur par secteur

<b>Audiovisuel :</b> - Journaliste (TV, radio) - <b>Animateur d'antenne</b> - Responsable de production - Technicien de production / technicien réalisateur	<b>Hôtellerie de plein air</b> 	<b>Spectacle vivant :</b> - Technicien / régisseur - Administrateur de production - Médiateur culturel
<b>Casinos :</b> - Personnel de jeu / croupier / chef de table - <b>Techniciens croupiers</b> - Personnel de restauration	<b>Les éditions :</b> - Éditeur - Juriste / resp. droits	<b>Sport :</b> - <b>Éducateur sportif / entraîneur / coach</b>
<b>Distribution directe</b> 	<b>Organismes de tourisme :</b> - Conseiller en séjour touristique / chargé de mission	<b>Télécommunications :</b> - <b>Ingénieur télécommunications</b> - Technicien réseaux de télécom.
<b>ELAC</b> - Personnel d'accueil - Soigneur (Zoo)	<b>Presse et agences de presse :</b> - <b>Journaliste / rédacteur</b> - Maquettiste / Graphiste / concepteurs graphique - <b>Technicien d'impression</b>	
<b>Exploitation cinématographique / distribution de films</b> 	<b>Publicité :</b> - Chef de publicité - Directeur artistique / Graphiste - Responsable de production publicitaire	
<b>Golf :</b> - Moniteur de golf		

### Principaux métiers transverses aux 14 secteurs

<b>Direction / encadrement (dont chargé de projets)</b>	<b>Commercial &amp; achats :</b> - <b>Technico-commercial</b> - Administration des ventes - Acheteur
<b>Fonctions supports administratives, RH et financières</b> - DRH / RRH - Responsable financier	<b>Marketing &amp; communication :</b> - Chargé de communication / attaché de presse - <b>Community manager</b> - Chef de produit / projet marketing (digital) - <b>Webmaster</b>
<b>Accueil &amp; sécurité :</b> - Hôte d'accueil / de caisse - Agent de sécurité	<b>SI &amp; data :</b> - Technicien informatique - Développeur - Chef de projets digitaux - <b>Data analyst</b>
<b>Animation &amp; restauration</b> - Animateur - Personnel de restauration	
<b>Support technique :</b> - Jardinier - Agent de maintenance - Agent de propreté	
<b>Nouveaux métiers :</b> - <b>Juriste compliance / RGPD</b>	

Légende :

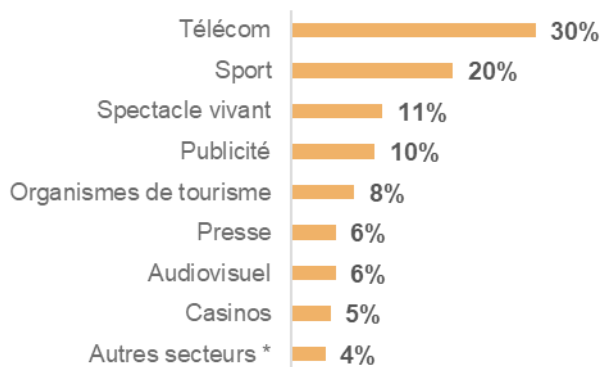
Blocs grisés ou métiers grisés = non couverts par les entretiens / enquête en ligne  
Métier : métier en mutation

# La formation : offre et recours

## Caractéristiques de l'offre de formation en Martinique

- **329 formations identifiées dont 56% certifiantes**
- **Plus de la moitié des formations transverses** (bureautique, management, langue, gestion commerciale, marketing...) et une riche offre de formations en **multimédia et audiovisuel**
- **Peu de formations en télécommunications** (concentrant 28% de l'emploi salarié) et pas de formation dans le secteur de la **presse** (2<sup>ème</sup> secteur d'activité en nombre d'établissements et 4<sup>ème</sup> en effectif salariés)

### Recours à la formation continue



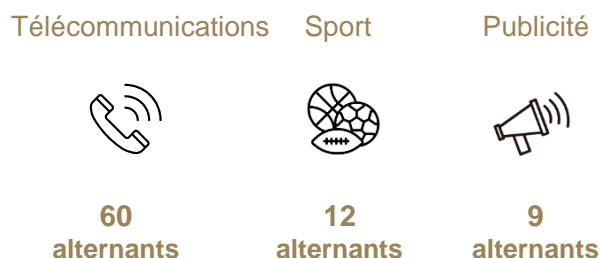
**420 bénéficiaires en 2020**

- 12,3% des effectifs salariés formés du périmètre
- La moitié relevant des télécommunications (30%) et du sport (20%)

\* Autres secteurs : ELAC (Etablissements de Loisirs, d'Attractions et Culturels), Exploitation cinématographique, Editions

### Recours à l'alternance

*3 principaux secteurs :*



**90 bénéficiaires en 2020**

- 3,6% de l'effectif salarié du périmètre
- 95% d'alternants en contrat d'apprentissage

## Potentiels de développement en formation en Martinique

### Spécificités dans le secteur du tourisme

- >> Attrait naissant pour le tourisme « vert », manquant de formation adaptée
- >> Besoin de créer une formation en tourisme maritime

### Difficultés spécifiques dans le secteur du sport

- >> Structures d'accueil peu nombreuses et manquant de moyens financiers
- >> Volonté de mettre en place une formation en management pour les créations d'activité, de société de prestations de services sportifs ou à destination des responsables d'associations sportives

### Problématiques relatives à l'ensemble de l'offre de formation

- >> Besoin de formations accompagnant la digitalisation et la dématérialisation dans tous les secteurs
- >> Difficulté à trouver ou mettre en place certaines formations sur le territoire en raison d'un public insuffisant (notamment des formations spécifiques (certification RGPD, sauvegarde des marques, IA...))

# Synthèse et pistes d'actions

## Enjeux prioritaires identifiés

## Propositions d'actions

1

**Développement des compétences émergentes transverses aux différentes activités de l'AFDAS**



- Faire connaître l'offre de formation du territoire
- Favoriser la mixité intergénérationnelle permettant une montée en compétence des plus âgés par les plus jeunes
- Prendre en compte les décalages horaires en fonction des territoires
- Favoriser la mixité sectorielle dans les formations
- Cibler la communication pour que les plus âgés se forment

2

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



- Proposer des modules de formation de « remise à niveau » en matière d'organisation du discours écrit
- Encourager l'utilisation de l'outil Evagill pour identifier les problématiques d'illettrisme et faire connaître les formations mobilisables (dispositif CléA, Voltaire...)
- Mobiliser davantage l'OPCO AFDAS pour monter des dossiers de financement
- Proposer des formations sur les bonnes pratiques numériques

3

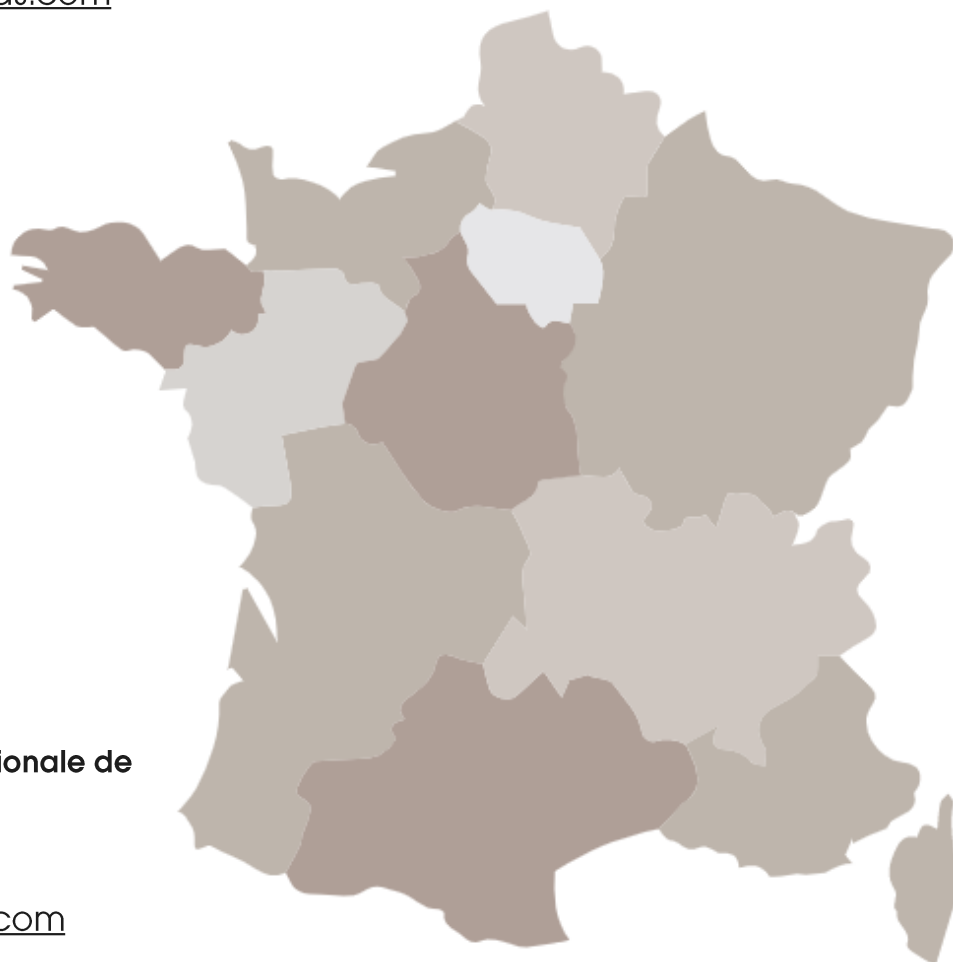
**Facilitation des démarches pour l'accès à la formation, notamment pour les établissements peu structurés en personnel**



- Mieux faire connaître les aides financières
- Communiquer auprès des plus jeunes et actifs en reconversion sur l'identification des débouchés sur le territoire
- Développer l'offre de formation (une même formation proposée plusieurs fois dans l'année), notamment via le numérique
- Encourager l'AFEST
- Structurer la / les filières culturelles localement pour sortir les entreprises de leur isolement et échanger sur les problématiques communes
- Mutualiser géographiquement (sur les DROM) des formations sur un secteur spécifique

**Délégation régionale de La Réunion**

[reunion@afdass.com](mailto:reunion@afdass.com)



**Délégation régionale de**

**Guadeloupe,**

**Martinique,**

**Guyane**

[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

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

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

**Téléphone : 01 44 78 39 39**