

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 Réunion

Cofinancé
par



PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

Mission conduite par

Katalyse 
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

En collaboration avec



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.40
6	Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations	p.48
	Annexes	p.54

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 à La Réunion

Plus de 1 050 établissements employeurs à La Réunion en 2020

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

- **1 055 établissements employeurs à La Réunion en 2020**, soit 46 % des établissements du périmètre* dans les DROM.
- **Relative stabilité du nombre d'établissements employeurs à La Réunion** au cours de la période :
 - Croissance annuelle moyenne de 0,7 % entre 2015 et 2020 ;
 - **Notons toutefois un léger décrochage entre 2016 et 2018** :
 - Diminution du nombre d'établissements de 8 % ;
 - Puis un rattrapage : 95 établissements créés depuis 2018
- **3 secteurs concentrent plus de la moitié (54 %)** des établissements du périmètre à La Réunion en 2020 ; une répartition similaire à l'ensemble des DROM :



190

établissements



190

établissements



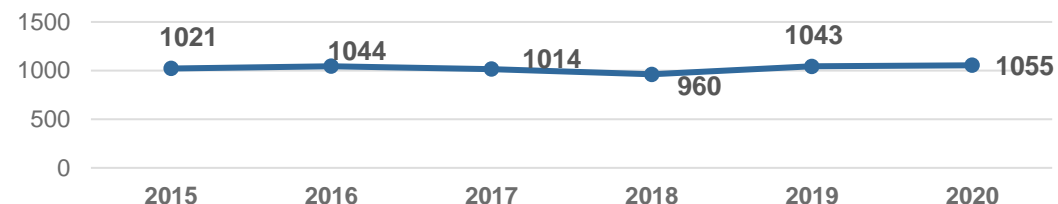
185

établissements

À noter : dans le périmètre des adhérents de l'Afdas (non disponible ici), le secteur audiovisuel arrive en 3^e position

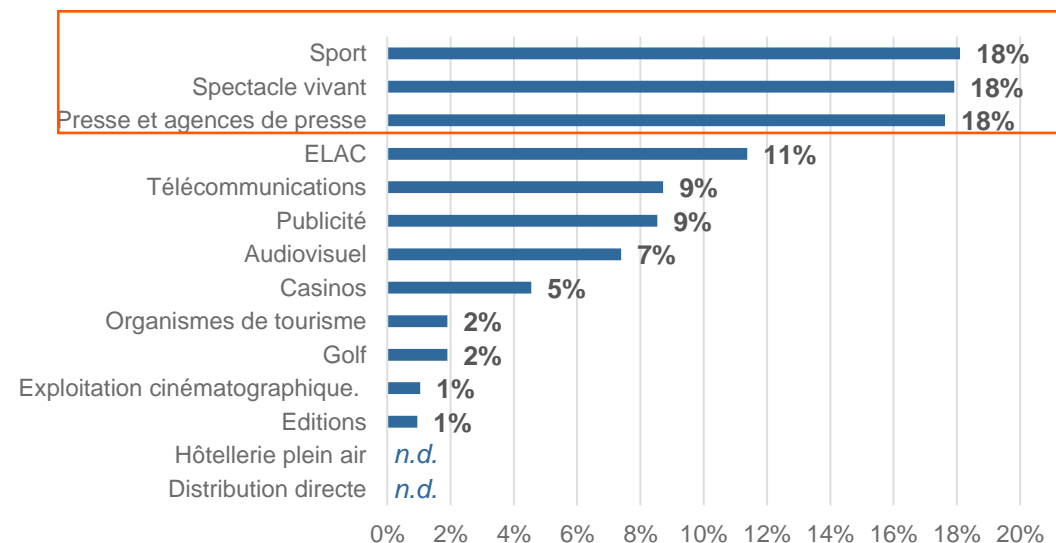
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS* À LA RÉUNION ENTRE 2015 ET 2020

(Source : URSSAF ; retraitement Katalyse)



RÉPARTITION PAR SECTEURS* DES ÉTABLISSEMENTS PRÉSENTS À LA RÉUNION EN 2020

(Source : URSSAF ; retraitement Katalyse)



Les emplois salariés à La Réunion

hors intermittents du spectacle

Plus de 6 400 salariés à La Réunion en 2020

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

- **6 405 salariés à La Réunion en 2020**, soit 54 % des effectifs du périmètre* dans les DROM.
- **Relative stabilité des effectifs salariés** du périmètre* présents à La Réunion au cours de la période :
 - ❑ Croissance annuelle moyenne de 1,6 % entre 2015 et 2020.
 - ❑ **Notons la légère baisse des effectifs à partir de l'année 2017 :**
 - Hausse marquée des effectifs entre 2015 et 2017 (+9%), soit une création nette de 552 emplois ;
 - Puis une légère diminution des effectifs de 1% entre 2017 et 2020.
- **Forte représentativité des salariés** travaillant dans le **secteur des télécommunications** à La Réunion (34%) :
 - ❑ Une répartition similaire à l'ensemble des DROM La Réunion concentre plus de la moitié des emplois du territoire).

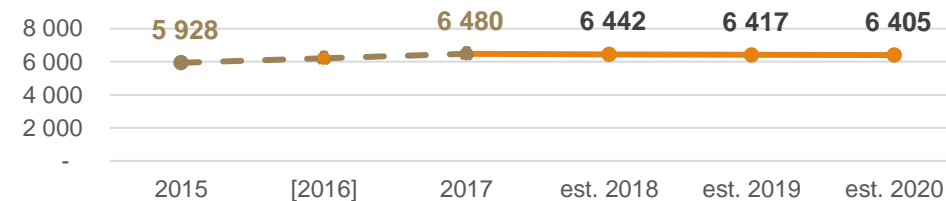

2 160 salariés
en 2020*


1 030 salariés
en 2020*


780 salariés
en 2020*

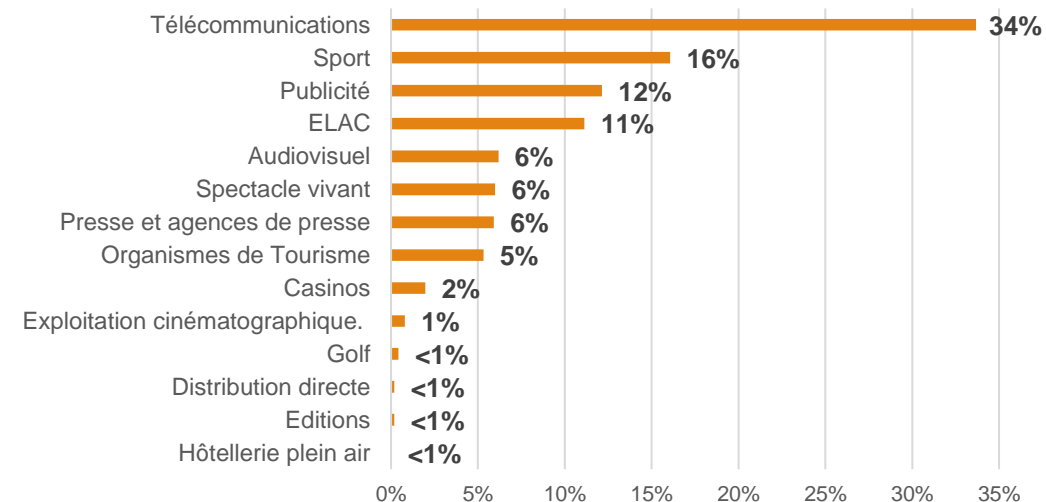
ÉVOLUTION DES EMPLOIS SALARIÉS* À LA RÉUNION ENTRE 2015 ET 2020

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



RÉPARTITION PAR SECTEURS* DES EMPLOIS SALARIÉS PRÉSENTS À LA RÉUNION EN 2020

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



Sources : cf. détails note méthodologique

Les emplois intermittents à La Réunion

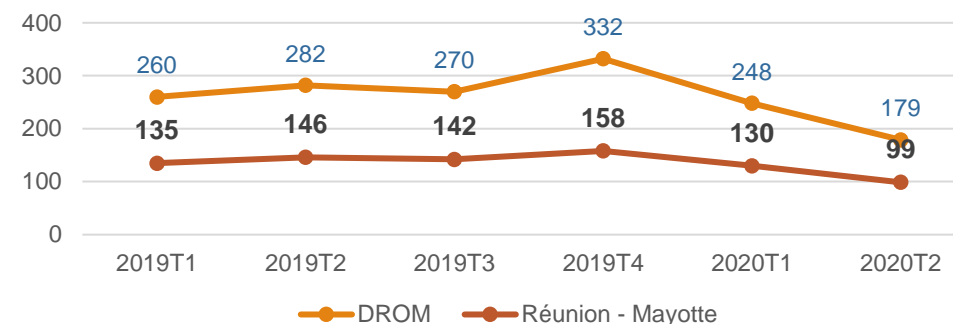
Selon Pôle Emploi, la moitié des « employeurs d'intermittents du spectacle et salariés intermittents du spectacle » des DROM présents à La Réunion-Mayotte

- 51 % des employeurs d'intermittents du spectacle et 47 % des salariés intermittents du spectacle des DROM présents à La Réunion-Mayotte en moyenne en 2019 :
 - ❑ Relative stabilité du nombre d'employeurs intermittents du spectacle sur le territoire en 2019 ;
 - ❑ Tandis que le nombre de salariés a augmenté au cours de la période (+26%).
- Décrochage en raison de la crise Covid également marqué sur le territoire :
 - ❑ Le nombre de salariés intermittents du spectacle diminué de moitié entre le 4eme trimestre (T4) 2019 et le 2eme trimestre (T2) 2020.
 - ❑ Toutefois proportionnellement à l'ensemble des DROM, la part des employeurs et salariés intermittents du spectacle a augmenté sur le territoire :
 - Au T2 2020, les employeurs de La Réunion-Mayotte représentaient 55 % des employeurs des DROM et les salariés 57 %.

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

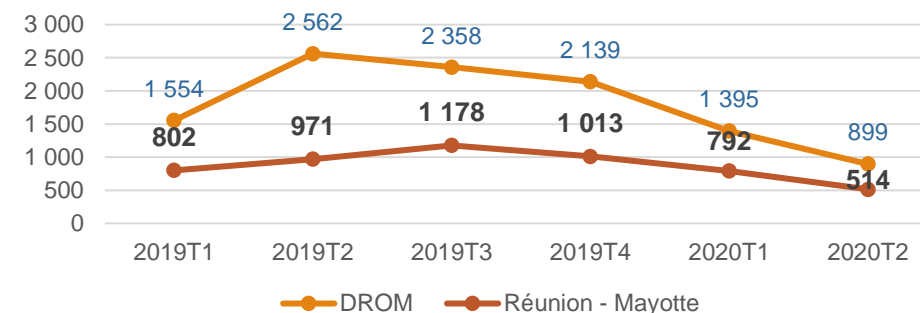
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS D'INTERMITTENTS DU SPECTACLE À LA RÉUNION-MAYOTTE ENTRE LE 1^{er} TRIMESTRE 2019 ET LE 2^{eme} TRIMESTRE 2020

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



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTERMITTENTS DU SPECTACLE À LA RÉUNION-MAYOTTE ENTRE LE 1^{er} TRIMESTRE 2019 ET LE 2^{eme} TRIMESTRE 2020

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



Les caractéristiques socio-démographiques des salariés à La Réunion

Une majorité d'emplois occupés par des hommes de moins de 40 ans à La Réunion

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

RÉPARTITION DES SALARIÉS* À LA RÉUNION PAR SEXE

(Source : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



42 %

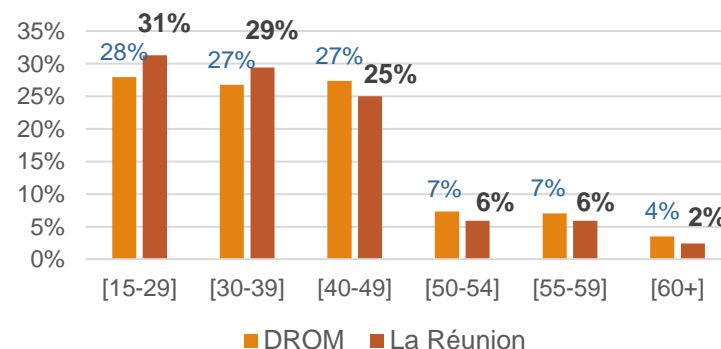


58 %

Total DROM : 44 % | 56 %

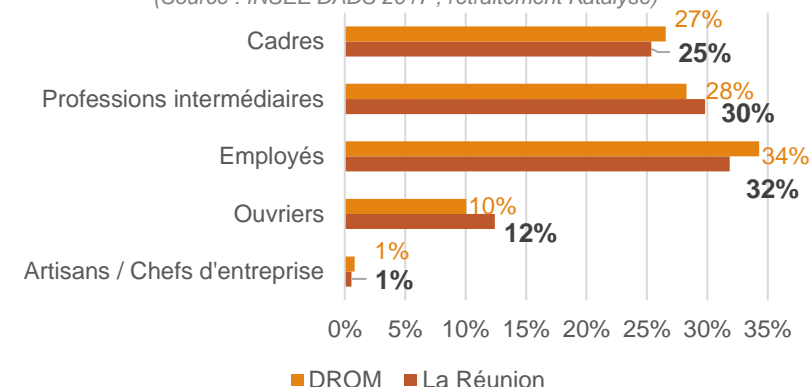
RÉPARTITION DES SALARIÉS* À LA RÉUNION PAR ÂGE

(Source : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



RÉPARTITION DES SALARIÉS* À LA RÉUNION PAR PROFESSIONS ET CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

(Source : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



- Une prédominance d'hommes travaillant dans le périmètre* retenu à La Réunion ;
- Des salariés légèrement plus jeunes à La Réunion : 60 % ont moins de 40 ans, contre 55 % à l'échelle des DROM ;
 - 8 % des salariés avaient 55 ans ou plus en 2017, en appliquant cette proportion au nombre actuel de salariés sur le territoire (6 405 salariés en 2020), près de 510 salariés présents à La Réunion pourraient partir à la retraite dans les 5 à 7 ans ;
 - soit 70 à 100 recrutements par an pour remplacer les départs en retraite.
- Une majorité d'employés à La Réunion (32 %) :
 - Notons la plus forte représentativité des **professions intermédiaires** (30 %) et des **ouvriers** (12 %) à La Réunion que dans l'ensemble des DROM ;
 - Des cadres légèrement sous-représentés par rapport aux DROM et très sous représentés au regard des données nationales (34% d'encadrement)

Les spécificités des secteurs à La Réunion (1/2)



Ses forces

COMMUNES

• IMPACT CRISE COVID 19 A LA REUNION : Globalement en 2020 à La Réunion, **une économie résiliente** : l'indicateur du climat des affaires est revenu à sa moyenne de longue période fin 2020 et le recours à l'activité partielle a permis de préserver les emplois durant l'année 2020 (source : rapport économique de La Réunion en 2020 – IEDOM)

• Secteurs couverts par l'Afdas présentant une **certaine attractivité** :

- ✓ métiers « passion » qu'ils soient créatifs, artistiques ou sportifs
- ✓ Attractivité du territoire pour recruter si besoin des compétences extérieures (notamment dans le cinéma, l'audiovisuel, la publicité) favorisant parfois le « retour » de Réunionnais sur l'île

• Aujourd'hui, des métiers plutôt occupés par une **population « jeune »** et particulièrement sensible aux dispositifs emplois-formation qui lui sont dédiés (apprentissage, « un jeune, une solution », etc)

• Les secteurs Afdas avaient avant l'été une vision de **l'activité pour les deux prochaines années plutôt stable** et 60% comptaient recruter (pour remplacer des éventuels ou futurs départs de salariés ou pour développer leur activité) (enquête ISODOM CEP Emploi-formation 2021)

• Une **politique volontariste de soutien** notamment de la part de La Région Réunion pour la plupart des secteurs (audiovisuel, télécommunications, tourisme, sport...) qui permet d'entretenir une dynamique de développement des compétences et de soutenir l'emploi local



Ses faiblesses

COMMUNES

• IMPACT CRISE COVID 19 A LA REUNION : Globalement, à La Réunion, les chefs d'entreprises indiquent une **baisse de CA de l'ordre de 9% en 2020 vs 2019** (source : rapport économique de La Réunion en 2020 – IEDOM)

• Globalement, plus de 50% des employeurs observent des difficultés de recrutement principalement en raison de la **rareté de certains profils / inadéquation des compétences** avec les besoins (enquête ISODOM CEP Emploi-formation 2021)

• **Difficultés pour former les salariés ou les dirigeants** pour 41% d'entre eux du fait essentiellement de la complexité de gestion des départs en formation et de l'offre de formation estimée insuffisante (enquête ISODOM CEP Emploi-formation 2021)

• **Difficultés à proposer des solutions RH** adaptées :

- ✓ Des **statuts de publics différents** à cibler : des salariés permanents (majoritaires) mais aussi des salariés intermittents du spectacle (environ 700 à La Réunion), salariés journalistes pigistes, artistes-auteurs...
- ✓ Un petit nombre d'acteurs et une diversité de métiers rendant difficile la montée en compétences ses (**peu d'effectifs à former** et donc offre locale limitée à des compétences « de base »)
- ✓ Une faible structuration de la fonction RH en raison de la structure économique des secteurs (majorité de TPE-PME)

• L'insularité pouvant parfois priver les acteurs locaux de certains regards croisés et du **benchmark des bonnes pratiques** d'autres régions (veille active nécessaire et formations nécessaires « ailleurs » qu'à La Réunion)

Les spécificités des secteurs à La Réunion (2/2)



Ses forces

SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

• Dynamisme de certains secteurs (hors impact Covid) :



- **Production audiovisuelle** (films d'animation 2D, 3D)
- **Spectacle vivant** et notamment la production musicale (nombreux artistes Réunionnais, accord cadre...)



• ... et par ailleurs, certains secteurs peu touchés par la **Crise COVID-19** (sauf report de certains projets) : audiovisuel, télécommunications, golfs (report de l'activité avec la clientèle locale)

• **Coopérations en cours ou envisageables** entre les acteurs de certains secteurs :

- Structuration en cours du **Spectacle Vivant** permettant d'envisager la coopération entre les acteurs à travers la mise en place d'un **Observatoire Participatif Partagé** et la mise en place d'actions emploi-formation partagées
- **Mutualisations d'actions de formation** possibles entre les acteurs de certains secteurs (golf, sport, voire audiovisuel...)



Télécommunications



- Schéma directeur d'aménagement numérique du territoire
- Obtention du label « Campus des Métiers et Qualifications d'excellence » Mieux Construire dans un Environnement Numérique et Tropical (MCENT)



Ses faiblesses

SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS

• Secteurs durement impactés par la crise COVID :



- Le **tourisme** avec une baisse de 60% du nombre de touristes extérieurs durant l'année (impact loisirs et HPA),
- **Spectacle vivant** : impacté sur toute sa chaîne (pertes financières, baisse d'effectifs salariés et impacts psychologiques importants)
- **Sport** (baisse du nombre d'adhérents, 81% des associations ont enregistré une baisse de leurs ressources et 33% ont rencontré des difficultés de trésorerie)



• **Difficultés plus structurelles de la Presse écrite** : réductions d'effectifs, restructurations, baisse des rémunérations des pigistes et des vacataires... Les sorties de la profession se sont accélérées et la crise sanitaire a aggravé les difficultés du secteur notamment auprès des deux principaux organes de presse (Le JIR et Le Quotidien)



• **Secteurs dépendants des financements publics** (sport, spectacle vivant...) : incertitude quant à l'évolution des montants (évolution des finances locales, changements politiques...) et nécessité une diversification des sources de financement

• Quelques secteurs concurrentiels avec des **acteurs peu enclins à la mise en place d'actions de structuration ou de formation communes** (**exploitation cinématographique, casinos...**)

• Développement ralenti par la **méconnaissance, en général, des droits** des publics spécifiques en matière de gestion de carrière et de rémunération pour les **artistes-auteurs** (ex. droits d'auteur, propriété intellectuelle) et **salariés intermittents du spectacle**.



Les stratégies de soutien à La Réunion (1/3)

SPECTACLE VIVANT

ACCORD CADRE DU SPECTACLE VIVANT

Le secteur est en cours de structuration avec la signature d'un accord-cadre (2018-2022) qui a notamment débouché sur la mise en place d'un Observatoire Participatif et Partagé en décembre 2020 qui permettra une collecte de données approfondies sur le long terme pour l'ensemble du secteur. Parmi les autres actions privilégiées citons notamment la structuration du secteur, sa professionnalisation, la mise en place d'actions de mutualisation, l'information sur les dispositifs d'aides à la création et la pérennisation des emplois ou bien l'appui à la structuration de parcours professionnels.

Parmi les structures et institutions signataires : Etat, Académie de La Réunion, Région Réunion, organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, Afdas, CNFPT, AGEFIPH, Pôle Emploi ainsi que certains acteurs régionaux : l'association réunionnaise des arts du cirque (ARAC), l'association professionnelle des responsables techniques du spectacle vivant (REDITEC), le Collectif Théâtre, la fédération des lieux de spectacle vivant de La Réunion (FEDE), la Plateforme Réunion Danse, le Pôle régional des Musiques Actuelles (PRMA), le Mouvement Actif Information des Administrateurs Zélés (MAIAZ).

A noter qu'il s'agit d'un secteur structurellement soutenu par des financements publics qui sont cependant variables selon les acteurs (71% en moyenne pour les lieux de diffusion, 38% pour les compagnies) (*source: accord cadre*).



AUDIOVISUEL ET CINEMA



AGENCE FILM REUNION

Avec un fonds de soutien dédié au développement du cinéma et de l'audiovisuel (3^{ème} fonds de soutien en France), l'Agence Film Réunion anime la filière et promeut le cinéma local et le territoire comme lieu de tournage et de développement de projets audiovisuels via l'octroi de subventions visant à soutenir la filière et l'emploi local.

Région Réunion

Dans le cadre de son partenariat avec le Centre National du Cinéma et de l'image animée et l'État (DAC de La Réunion), la Région Réunion a mis en place un fonds de soutien en faveur de la filière cinématographique, audiovisuelle et multimédia. Les mesures d'aides sont multiples : elles s'adressent à des projets à valeur patrimoniale pour la télévision, le cinéma et les nouveaux médias. Les projets doivent valoriser La Réunion à travers ses décors naturels et ses ressources humaines et technique



Les stratégies de soutien à La Réunion (2/3)

TELECOMMUNICATIONS

ETAT / REGION REUNION

Le secteur des télécoms (premier employeur de la filière numérique à La Réunion) est identifié dans le Livre Bleu des Outre-mer comme un secteur d'avenir, au cœur des stratégies de croissance économique et bénéficiant d'un soutien public important : aides gouvernementales et régionales, fonds européens ou aides ponctuelles (Bpifrance) qui facilitent le développement des entreprises et la réalisation de projets d'envergure. La Réunion est aujourd'hui l'une des régions françaises les plus fibrées de France, suite à deux décennies de développement d'infrastructures et d'investissements de la part d'acteurs privés et publics.

Ce volontariat politique s'est également traduit par la création, en août 2018, de la régie Réunion THD par la région disposant d'un budget de 40 millions d'euros afin de permettre le déploiement du réseau THD dans les communes délaissées par les opérateurs privés.

Le câble Métiss, installé en juin 2020 sur l'île, devrait favoriser le déploiement de la 5G à La Réunion (département pilote).

Signé en novembre 2020, le **contrat de filière numérique porté par la Région Réunion** et partagé par les acteurs de filière, souligne deux grands enjeux pour la filière : une offre et une demande à connecter ainsi qu'une culture numérique auprès des jeunes à ancrer.



SPORT

DRAJES

La DRAJES gère les crédits de l'agence nationale du sport qui accompagne l'autonomisation du mouvement sportif via une aide à l'emploi sous forme de contrats pluri annuels (sur 3 ans en 2021) avec une prise en charge de 50% de la charge salariale.

Avec la crise sanitaire, ce dispositif a été très mobilisé en 2021 avec environ 160 demandes dont 80 liées à des créations de poste. Les emplois structurants sont privilégiés (tels que chef de projet ou agent de développement par exemple).

Région Réunion

La Région contribue notamment au financement des ligues et comités sportifs (62 à La Réunion), financement d'équipements sportifs au niveau des collectivités et accompagnement de certains projets associatifs. Un dispositif de soutien à l'emploi (en complément des appuis de la DRAJES) était également à l'étude avant les dernières élections régionales.



Campus 2023 lancé par la FFR (Fédération Française de Rugby)

9 apprentis vont intégrer la Fédération de La Réunion en 2021/2022 dont un profil de manager de structure associative.



Les stratégies de soutien à La Réunion (3/3)

TOURISME, LOISIRS



Région Réunion

Le Schéma de Développement et d'Aménagement Touristique de La Réunion encadre les activités touristiques sur le territoire et a été défini sous le prisme du tourisme durable, éco-responsable et solidaire. La Région a prévu la mise en place prochaine d'une commission durable.



Le plan relance prévoit quant à lui la mise en place d'un fonds tourisme durable (ADEME, Etat, collectivités) pour aider les entreprises à conduire leur transition durable (restauration, hébergement, slow tourisme). Un volet formation sera piloté dans ce cadre.

- 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 à La Réunion

Une diversité de métiers dans les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme à La Réunion

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

- **105 différents métiers** exercés par les 6 480 salariés du périmètre* présents à La Réunion en 2017
 - Contre 135 différents métiers à l'échelle des DROM.
- **Les 14 principaux métiers ci-contre représentent la moitié des effectifs salariés de La Réunion :**
 - dont les **employés des services divers** (7%) et les **moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels** (7%) ;
 - une répartition similaire à l'ensemble des DROM (respectivement 8% et 6% des effectifs salariés).
- Ces 14 métiers sont particulièrement présents dans les **4 secteurs suivants** à La Réunion :



75 % des salariés
de ce secteur



48 % des salariés
de ce secteur



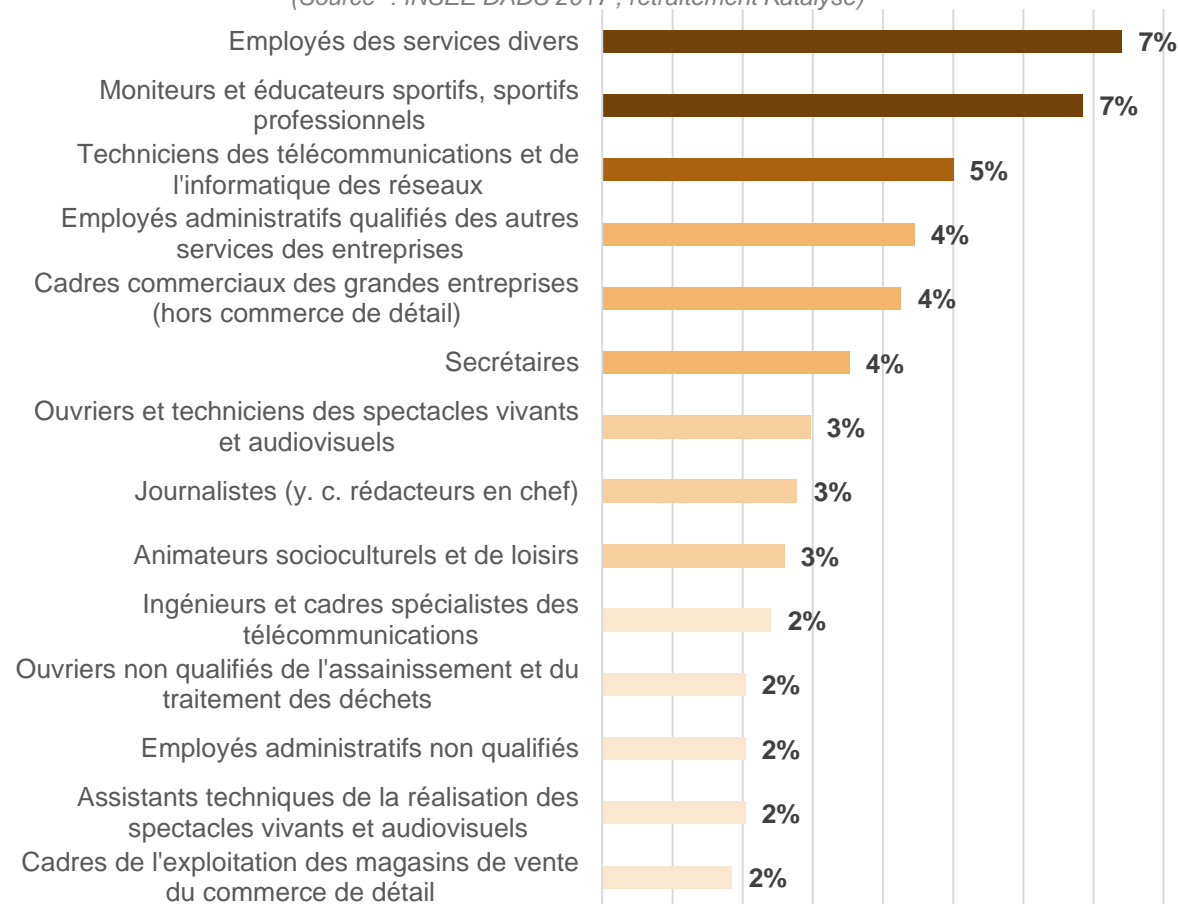
53 % des salariés
de ce secteur



40 % des salariés
de ce secteur

RÉPARTITION DES SALARIÉS* DE LA RÉUNION PAR PROFESSIONS ET CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

(Source* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



Les principaux métiers à La Réunion

Cartographie des principaux métiers présents à La Réunion

Principaux métiers cœur par secteur

Audiovisuel :

- Journaliste (TV, radio)
- Animateur d'antenne
- Responsable de production
- Technicien de production



Casinos :

- Personnel de jeu



Distribution directe

- Merchandiser
- Animateur commercial



Editions :

- Éditeur
- Juriste / resp. droits



ELAC

- Médiateur culturel



Exploitation cinématographique / distribution de films



Golf :

- Moniteur de golf



Hôtellerie de plein air

- Employé polyvalent



Organismes de tourisme :

- Conseiller en séjour touristique



Presse et agences de presse :

- Journaliste
- Maquettiste / Graphiste
- Technicien d'impression



Publicité :

- Chef de publicité
- Directeur artistique / Graphiste
- Responsable de production publicitaire



Spectacle vivant :

- Technicien / régisseur
- Administrateur de production
- Médiateur culturel



Sport :

- Éducateur sportif / entraîneur



Télécommunications :

- Ingénieur télécommunications
- Technicien réseaux de télécom.



Principaux métiers transverses aux 14 secteurs

Direction / encadrement (dont chargé de projets)

Fonctions supports administratives, RH et financières

Accueil & sécurité :

- Hôte d'accueil / de caisse
- Agent de sécurité

Animation & restauration

- Animateur
- Personnel de restauration

Support technique :

- Jardinier
- Agent de maintenance
- Agent de propreté

Commercial & achats :

- Technico-commercial
- Administration des ventes
- Acheteur

Marketing & communication :

- Chargé de communication / attaché de presse
- Community manager
- Chef de produit / projet marketing (digital)

SI & data :

- Technicien informatique
- Développeur
- Chef de projets digitaux
- Data analyst

Pratiques de recrutement pour les principaux métiers à La Réunion

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

Recours aux stages / alternance

- **Levier du stage ou de l'alternance comme préalable au recrutement** – notamment pour les métiers dont l'offre de formation est bien développée sur le territoire (ex. technicien informatique, technicien télécommunications, graphiste 2D, 3D)

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

Mobilisation des acteurs institutionnels

- Démarches conjointes avec Pôle Emploi pour sourcer des candidats :
- Ex des **Jobdating** pour tester les compétences techniques (ex. métier de la restauration), le savoir-être (ex métiers de l'accueil) ; également apprécié par les entreprises pour se présenter et se faire une « *première idée* » du candidat (ou de l'entreprise le cas échéant)

Situation actuelle des entreprises face à la crise Covid à La Réunion

- Plus de la moitié (56 %) des structures interrogées ont connu une **stabilité de leurs effectifs totaux entre 2019 et 2020 à La Réunion.**
- 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 le digital ou encore la maîtrise de nouveaux logiciels métiers
- ... et **de l'activité** au travers la **réduction des dépenses** pour pallier les 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 (ex. spectacle vivant) ; tandis que d'autres ont vu leurs effectifs augmenter (ex. audiovisuel).
- La **mobilisation des intermittents et des bénévoles** depuis la crise du Covid est plus difficile pour les établissements des secteurs.

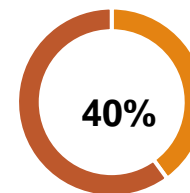
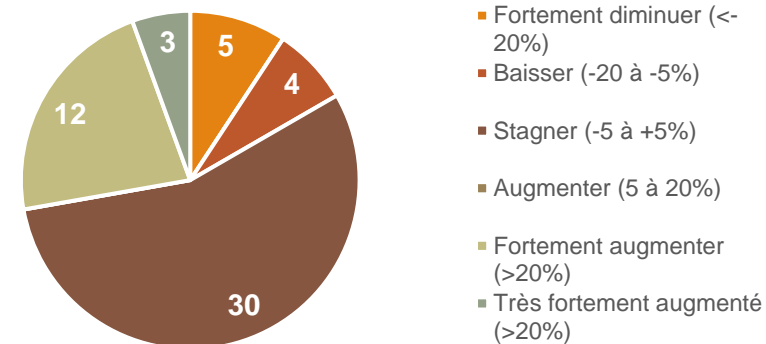
« La faible couverture vaccinale du territoire nous pénalise : avant on trouvait des intermittents du jour au lendemain, maintenant on doit s'y prendre 2 mois à l'avance »



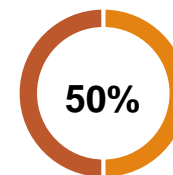
EVOLUTION DES EFFECTIFS TOTAUX ENTRE 2019 ET 2020 À LA RÉUNION

Source : questionnaire en ligne, retraitement Katalyse

54 répondants



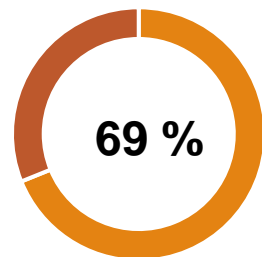
Des structures répondantes pensent ne retrouver qu'une partie des intermittents avec lesquels elles avaient l'habitude de travailler avant le Covid - (15 répondants)



Des établissements répondants pensent avoir plus de mal à mobiliser les bénévoles depuis la crise sanitaire - (26 répondants)

Les métiers en tension à La Réunion

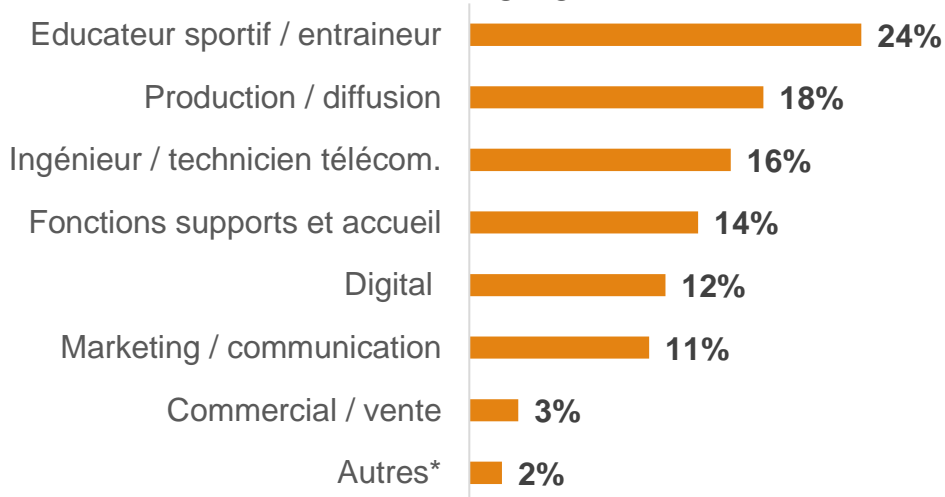
Identification des métiers en tension



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

(source : enquête ; 45 répondants ; retraitement Katalyse)

MÉTIER / COMPÉTENCES EN TENSION À LA RÉUNION



* chargé d'opérations spéciales, conducteur de travaux, croupier

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

Éducateur sportif / entraîneur



Ingénieur / technicien télécommunications



Croupier



Responsable de production



Technicien / régisseur
Administrateur de production
Médiateur culturel



Chef de publicité
Responsable de production publicitaire



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

Marketing & communication :

- Chargé de communication / attaché de presse
- Community manager
- Chef de produit / projet marketing digital

Support technique : Jardinier

Fonctions supports : chargé de projets (financement)

SI & data :

- Technicien informatique
- Développeur
- Chef de projets digitaux
- Data analyst

« Nous avons de grandes difficultés à trouver des compétences en financement européen / montage de dossiers »



Les métiers en tension à La Réunion

Motifs de tension ...

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

- ❑ Manque de certaines formations initiales : journaliste, animateur d'antenne, croupier

- ❑ Inadéquation entre les besoins et le niveau de diplôme :

« On recherche des BPJEPS activités physiques pour tous mais on reçoit surtout des candidats avec le CQP »



- ❑ Pénurie de profils expérimentés :

- Chef de projet : coordination d'équipes polyvalentes et le montage de dossiers / mécénat
- Chargé de production / producteur délégué
- Chef de publicité
- Développeur informatique / technicien informatique

- **Enjeu de conversion** des intermittents du spectacle (ex. régisseurs) vers des postes de salariés permanents pour les structures en croissance



... et solutions mises en œuvre

- **Recours aux contrats courts** (auto-entrepreneurs / freelances, pigistes, CDD, CDDU...) dans le cadre réglementaire

- **Recours aux Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)** de Pôle Emploi comme préalable au recrutement de publics en reconversion / demandeurs d'emploi et également de jeunes diplômés → mise en place d'une formation de préparation à la prise de poste

« Grâce à l'AFPR on aura 1 mois pour former notre futur chargé d'affaire [profil jeune diplômé] à la gestion de projet avant de l'intégrer dans nos effectifs »



- **Recours à l'alternance** pour les compétences plus émergentes sur le territoire (ex. Community managers) ou lorsque l'offre de formation n'existe pas

« On est passé par le contrat d'alternance expérimental pour notre attaché de production car nous n'avons pas trouvé d'offre localement »



- **Recrutement de salariés métropolitains ou étrangers**

- **Création de centre de formation interne**

- ex. École des médias de l'océan indien pour le secteur de la radio (journaliste, animateur antenne et techniciens) sous convention avec le Studio école de France basé en métropole

Autres problématiques RH identifiées à La Réunion

- **Formation du personnel peu habitué à être en formation**
- **Gestion du turnover**
- **Manque de formation sur le territoire pour les freelances (dont les artistes-auteurs) / salariés intermittents / salariés journalistes pigistes** fortement sollicités par les secteurs de la presse et de l'audiovisuel
- **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
- **Valorisation des grilles salariales de « métiers passions »** : des nouvelles générations moins enclin à travailler « sans compter » en attente d'une valorisation salariale à hauteur de leur engagement

« Notre personnel est vieillissant ; ils ne veulent pas forcément passer des diplômes... Il nous faudrait plus de modules courts »



« On a beaucoup de turnover... notre métier n'est pas évident, il faut travailler tôt le matin... donc on est flexible. On leur accorde par exemple facilement une journée »



« On constate un écart entre les anciennes générations qui ont construit le secteur à La Réunion et les nouvelles qui veulent être payées selon leur niveau d'étude »



- 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 La Réunion

Facteurs d'évolution

Digitalisation des activités (processus et métiers)

Ouverture sur la zone O.I et le monde

Préoccupation environnementale (réglementaire ou non)

Promotion des filières locales et attraction des clients locaux

Augmentation du niveau d'expertise requis et de spécialisation

Impacts sur les secteurs

Transformation des pratiques (modes de fonctionnement tels que télétravail...)
Nouveaux outils et processus
Evolution des métiers et des compétences
Besoins en nouvelles compétences
Professionnalisation des acteurs

Digitalisation qui permet aux activités de rayonner sur d'autres territoires
Filière sportive de haut niveau / compétitions régionales (zone OI)
Projets d'envergure dépassant le cadre régional

Des projets d'entreprises intégrant la préoccupation environnementale plutôt ciblés vers certains secteurs directement concernés : entretiens espaces verts, tourisme et loisirs (slow tourisme, tourisme vert...)
Une sensibilité et une sensibilisation accrue de tous les secteurs sur la RSE (sans débouchés concrets à ce stade).

Développement d'une offre de services répondant aux besoins de la clientèle locale
Mesures de soutien de l'offre locale et des projets locaux

Les métiers et les compétences généralistes ne suffisent plus pour exercer certains métiers et faire face à une concurrence parfois mondiale. Sur certaines compétences, il s'agit d'une montée en compétence de niveau plus expert.

Secteurs impactés

Tous les secteurs sont impactés à des degrés divers (compétences « de base » pour certains ou expertise pour d'autres)

Tourisme
Spectacle vivant
Sport (haut niveau)
Production cinématographique

Tourisme
Loisirs
Spectacle vivant
Golf

Spectacle vivant
Tourisme
Golf

Publicité (analyse de données, Community management),
audiovisuel, sport,
télécommunications

Opportunités et menaces des secteurs à La Réunion (1/2)



Opportunités

COMMUNES



- Nombre d'acteurs limité pour chaque secteur et une insularité qui permet des **coopérations et des agilités inédites** en fonction toutefois de l'implication (exemple : spectacle vivant, audiovisuel, tourisme...)
- **Digitalisation des activités** perçues comme :
 - Un moyen de **développer la performance et l'efficacité** (ex : visites virtuelles de musée et automates d'accueil, réservation de cours de sport en ligne, produits touristiques accessibles en ligne, billetteries, gestion des salles de spectacle, création et distribution des œuvres artistiques...)
 - Une **opportunité supplémentaire d'ouverture** que ce soit dans la zone O.I ou vers la métropole en permettant de « toucher » un plus large public ou de réaliser des projets d'envergure plus large
- **Résilience réaffirmée avec la crise sanitaire**, en s'appuyant sur des débouchés locaux notamment le tourisme et les loisirs, musées, spectacle vivant (diffusion d'artistes locaux), casinos, sport... avec pour certains secteurs des offres à développer
- **Transition écologique** : presque tous les secteurs y sont sensibles et certains (tourisme, golf, spectacle...) doivent aujourd'hui se saisir de nouvelles stratégies ou réglementations pour développer leur performance (et respecter les « normes » réglementaires ou les attentes de leurs clients). Des actions mutualisées d'accompagnement pourraient être envisagées.



Menaces

COMMUNES



- Pour de nombreux secteurs, des **difficultés à se projeter dans le développement des activités** notamment en termes de financement
- Secteurs particulièrement concernés : organismes de tourisme, loisirs, spectacle vivant, casinos ; dans une moindre mesure le secteur du sport
- Fragilités liées à la **taille des structures** (une majorité de TPE avec très peu voire un seul salarié) et à la **concurrence de certains secteurs**.
- A noter que le paysage du **Spectacle vivant** a changé depuis la crise sanitaire avec l'émergence de deux nouvelles représentations syndicales pouvant questionner les projets en cours.
- **Manques de compétences fondamentales** dans de nombreux secteurs (illettrisme, illettrisme et surtout « écrits professionnels »)

Opportunités et menaces des secteurs à La Réunion (2/2)



Opportunités

SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS



Développement du secteur de **l'exploitation cinématographique** : ouverture du 3^{ème} multiplexe du territoire à Pierrefonds avec 10 salles et 2000 sièges fin 2022



- **Télécommunications** : déploiement et élargissement vers de nouvelles activités stratégiques ; avec, pour les acteurs majeurs des télécoms les activités d'hébergement et de l'open pour les entreprises. Ces marchés qui s'ouvrent permettront de développer de nouvelles perspectives commerciales tout en contribuant à l'autonomie du territoire. A noter également le déploiement de la 5G



- **Sport** : de nouvelles dynamique de sport / santé / détente qui se confirment (exemple : sport sur ordonnance). De nouveaux publics plus larges à cibler (seniors, personnes en situation de handicap; ...) et un label Sport Santé Bien-Etre qui se développe au sein des structures et parmi les coachs sportifs apportant une nouvelle dynamique au sport (vs le sport axé sur la seule compétition)

- **Tourisme / Sport / loisirs** : développement de l'éco-tourisme et du slow tourisme



Menaces

SPECIFICITES DE CERTAINS SECTEURS



- **Spectacle vivant** : l'arrêt total de l'activité a engendré une dégradation de la situation financière de la majorité des structures et professionnels du secteur avec une baisse des subventions, en particulier privées. De nombreux acteurs craignent pour leur pérennité. A cela s'ajoute une certaine fuite de compétences (nombreuses reconversions constatées mais non chiffrées à l'heure actuelle pouvant également toucher le secteur audiovisuel)



- **Presse** : reconversions professionnelles (journalisme) du fait de PSE en cours



- **Audiovisuel, publicité, télécom** : veille et réactivité importantes et permanentes requises pour faire face aux **évolutions techniques et technologiques** renvoyant à la nécessité d'être et de rester « à la pointe »



- **Publicité** : nécessité de « réinventer » son modèle économique avec le développement des réseaux sociaux, l'apparition de nouveaux concurrents (cabinets conseil spécialisés) et une certaine « saturation » des consommateurs qui les poussent à « bloquer » les publicités sur le web



- **Sport** : perte d'adhérents dans certaines pratiques sportives en lien avec la crise sanitaire et des contraintes financières renforcées qui contraignent le monde associatif à diversifier ses sources de financement

Les facteurs de mutation des secteurs à horizon 3 ans à La Réunion

Perception des entreprises

- **Trois facteurs de mutation** vont fortement impacter les structures interrogées à La Réunion :
 - ❑ **L'évolution des politiques de soutien régionales et des financements publics** (81% des répondants) soulignant l'importance des aides publiques dans le modèle économique de ces secteurs ;
 - ❑ **La digitalisation des activités** (80%) qui concerne tous les secteurs d'activité du périmètre et qui s'est accéléré avec les confinements :
 - 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.
 - ❑ **Les projets d'implantation d'équipements structurants** (57%)
- Des **enjeux environnementaux** qui vont principalement impacter à 3 ans les secteurs du sport (dont golf), des organismes de tourisme et des loisirs (tourisme vert).
- De même que le **vieillessement 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 → label Sport Santé Bien-Etre promu et soutenu par les pouvoirs publics à La Réunion

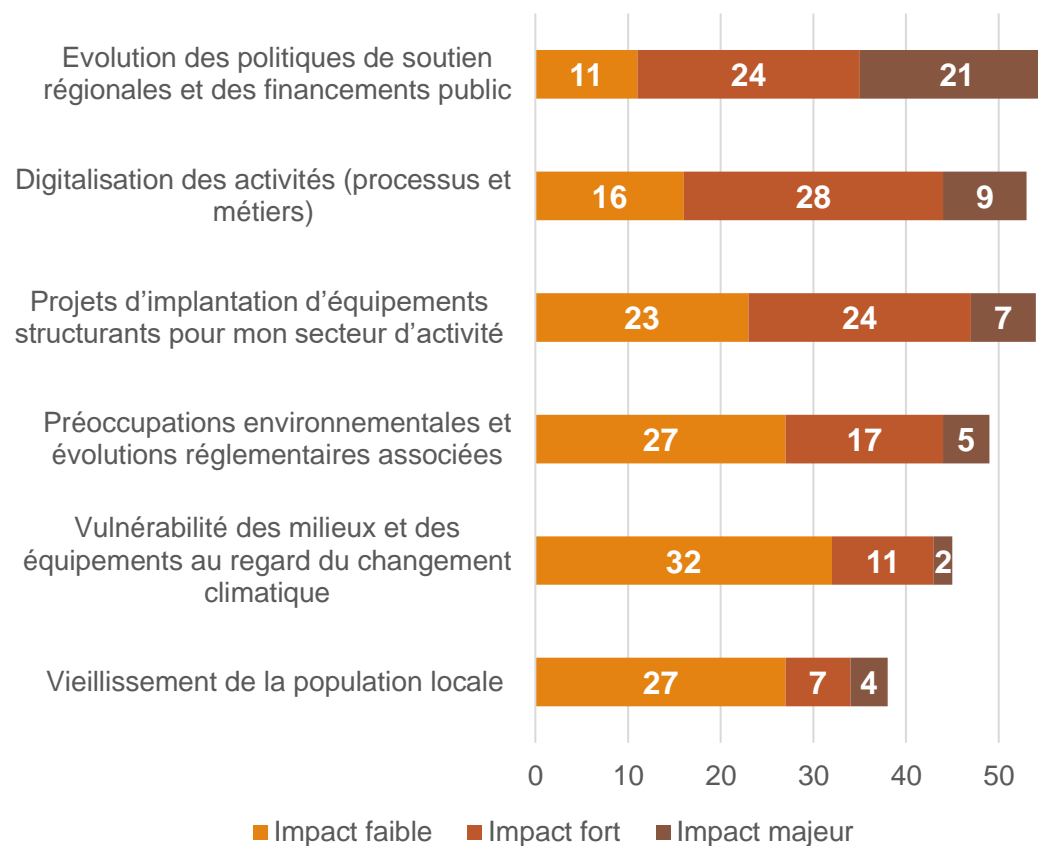
« Le sport santé va se développer, notamment dans la ville du Port. On va rechercher des compétences en nutrition en plus du sport »



IMPACT DES FACTEURS DE MUTATION DES SECTEURS À HORIZON 3 ANS À LA RÉUNION

(Source : questionnaire en ligne ; retraitement Katalyse)

56 répondants



Les priorités stratégiques des entreprises à La Réunion

- Des **priorités stratégiques principales** en réponse aux facteurs de mutations :

- ❑ **Formation des salariés** (89% des répondants)
- ❑ **Recherche de financements** (79% des répondants) publics (appels à projets nationaux / européens) et privés (mobilisation de nouveaux partenaires / mécénat) :

« La recherche de financements est indispensable au regard du contexte économique actuel et des incertitudes dans notre secteur... »



- ❑ **Développement d'une nouvelle offre intégrant une dimension digitale** (vente de produits / services en ligne) pour répondre aux attentes des clients et imaginer une autre approche avec le public (ex. spectacle vivant)

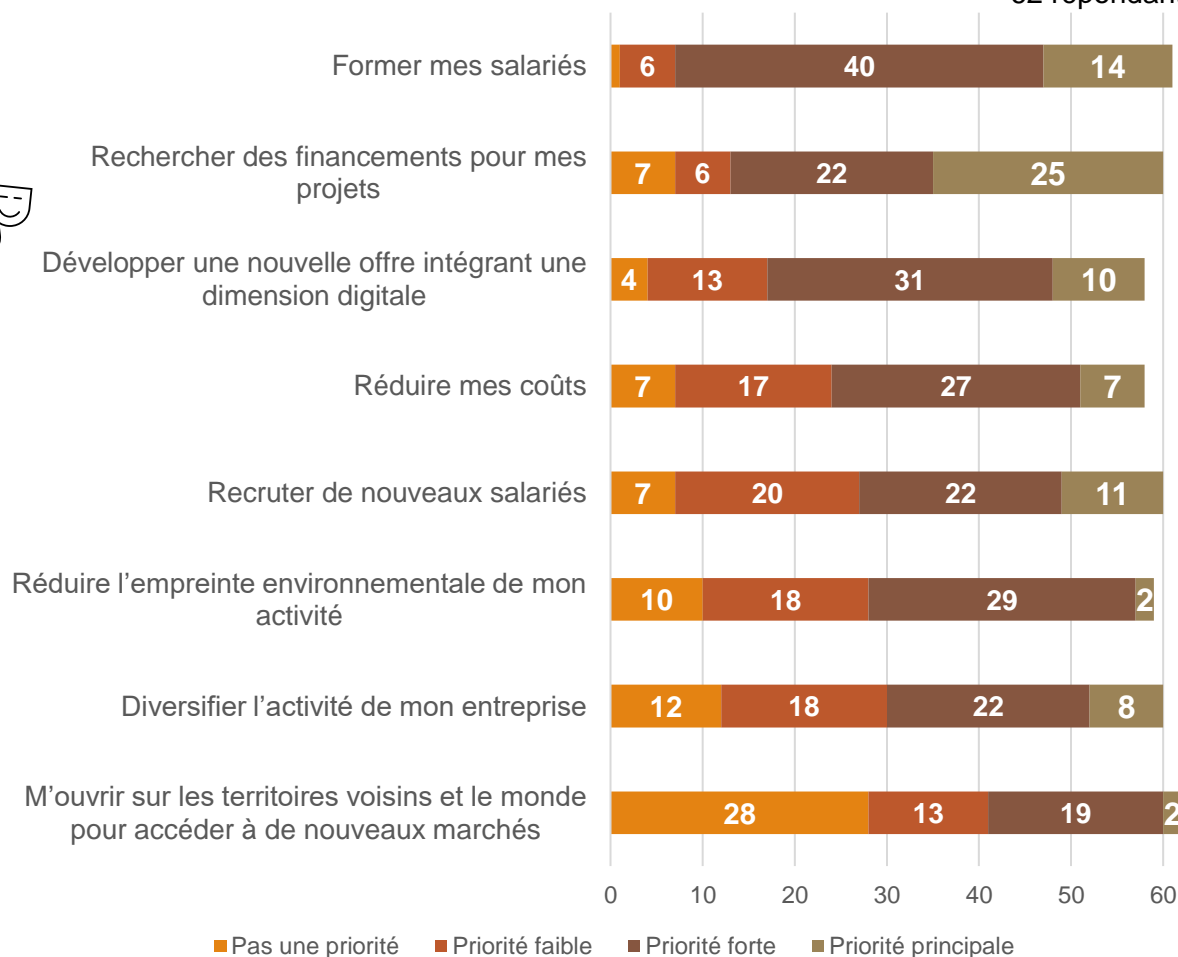
- La maturité des établissements interrogés à La Réunion relativement plus faible quant à l'enjeu de **s'ouvrir sur le monde** illustrant :

- ❑ Les **difficultés des structures à appréhender cet enjeu** : déficit de compétences dans l'ingénierie de projets / ingénierie financière pour nouer des partenariats avec des structures étrangères (secteurs spectacle vivant, et sport notamment) ;
- ❑ Le **manque de moyens financiers** pour investir dans des outils et infrastructures IT performants (collaborations à distance - audiovisuel) dans un contexte de réduction des coûts.

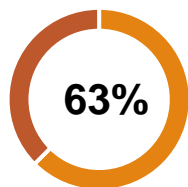
PRIORITÉS STRATÉGIQUES À MOYEN TERME (3 ANS) DES STRUCTURES INTERROGÉES À LA RÉUNION

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

62 répondants



Evolution envisagée de l'activité et des effectifs à 3 ans à La Réunion



Des établissements réunionnais interrogés sont optimistes quant au développement de leur secteur dans les 3 années à venir

- De fait, plus de la moitié des répondants (56 %) envisagent une **stabilité de leurs effectifs salariés à 3 ans, voire une hausse** pour 28 % d'entre eux.
 - Une projection cohérente avec la priorité stratégique de développement d'une nouvelle offre intégrant une dimension digitale (pour les secteurs audiovisuel, publicité et presse notamment) ;
 - Le développement de politiques de soutien dans les secteurs du sport (ex. sport sur ordonnance) ou des télécommunications (ex. déploiement de la 5G).
- 16 % des répondants envisagent une diminution de leurs effectifs globaux principalement à cause de l'impact de la crise du covid sur leur activité (concerne surtout les secteurs du spectacle vivant et des Espaces de loisirs, d'Attraction et Culturels).

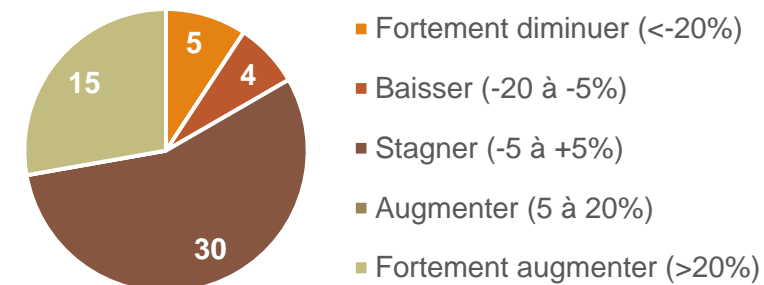
« On envisage d'étoffer notre équipe en faisant appel à des éducateurs indépendants en temps partiel pour des animations plus ponctuelles (vacances scolaires...) »



EVOLUTION DES EFFECTIFS TOTAUX À 3 ANS À LA RÉUNION

(Source : questionnaire en ligne ; retraitement Katalyse)

54 répondants

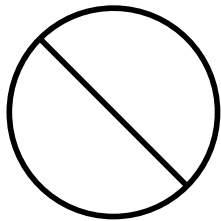


« Nous allons recruter des métiers dans le digital ; notre objectif est d'élargir notre offre digitale car il y a de moins en moins de téléspectateurs... »



Les métiers en recul à La Réunion

Métiers cœurs en recul



Métiers transverses aux 14 secteurs en recul

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

Les métiers / compétences en développement à La Réunion

	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 et digitaux
	Journaliste	Audiovisuel Presse	Compétences digitales / multimédia recherchées en plus des qualités rédactionnelles pour accompagner la diversification des supports
	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.	Télécom.	Augmentation des effectifs en prévision des projets prévus sur le territoire et de l'accélération des besoins avec la crise Covid et le développement du télétravail → compétences en conduite de travaux recherchées
	Régisseur	Spectacle vivant	Recrutement(s) de régisseurs vidéos pour accompagner la diversification des canaux de diffusion des spectacles
Métiers transverses	Technico-commercial		Augmentation des effectifs pour soutenir l'activité (vente de nouveaux abonnements)
	Community manager		Recrutement(s) pour étoffer les équipes / internaliser ces compétences devant stratégiques
	Technicien informatique		Recrutement(s) pour maintenir en conditions opérationnelles les systèmes informatiques intégrant de plus en plus de technologies
	Développeur		Recrutement(s) pour développer de nouveaux outils internes et produits / services pour les clients – compétences majoritairement externalisées
	Data analyst		Nouveau métier → recrutement(s) pour exploiter les données collectées et assurer leur protection et conformité
	Chef de projets digitaux		Nouveau métier → recrutement(s) en vue de soutenir la stratégie de développement d'offres plus digitales et coordonner les prestataires externes
	Chargés de projets		Hausse des recrutements pour développer les compétences en interne (financement)

Les métiers en mutation à La Réunion (1/3)

	Secteur(s)	Métier(s)	Evolution de compétences
Métiers cœurs	Audiovisuel	Animateur antenne	<ul style="list-style-type: none"> Maitrise des logiciels métiers (ex. Pro Tools) et des compétences de communication
	Audiovisuel Presse	Journaliste	<ul style="list-style-type: none"> 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 + Anglais
	Audiovisuel	Responsable de prod.	<ul style="list-style-type: none"> Compétences organisationnelles / gestion de projets (dont financements) et également linguistique (ouverture sur le monde)
	Spectacle vivant	Administrateur de prod.	
	Spectacle vivant	Technicien / régisseur	<ul style="list-style-type: none"> Montée en compétence sur la captation vidéo → veille active et formation sur les évolutions de logiciel métier
	Spectacle vivant ELAC	Médiateur culturel	<ul style="list-style-type: none"> Capacité à développer des offres plus digitalisées (mix entre des prestations en présentiel et du contenu digital) et enjeu d'approcher un public plus divers (ex. personnes en situation de handicap) Développement d'une posture plus commerciale : identification des besoins des clients et proposition d'une offre adaptée
	Presse	Graphiste	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	Publicité	Chef de publicité	<ul style="list-style-type: none"> Métier hybride : compétences commerciales (vente espaces publicitaires) et consultant média (adaptation de la stratégie média aux besoins du client)
		Responsable de production publicitaire	<ul style="list-style-type: none"> 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) → compétences de Traffic manager
Editions	Éditeur (phono.)	<ul style="list-style-type: none"> Grande polyvalence du poste à La Réunion (peu de structures et de petites tailles) : en charge du développement de la carrière des artistes et également de leur diffusion (<i>tour manager</i>) → montée en compétence sur les nouveaux canaux de diffusion des œuvres sur les plateformes digitales 	

Les métiers en mutation à La Réunion (2/3)

	Secteur(s)	Métier(s)	Evolution de compétences
Métiers cœurs	Organismes de tourisme	Conseiller en séjour touristique	<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension des besoins des touristes → posture de conseil • Appropriation des outils digitaux (yc suite bureautique) pour créer des guides / carnets de voyages personnalisés selon les attentes des touristes → maîtrise des logiciels métiers • Capacité à traiter et archiver la donnée collectée → rapidité attendue dans la prise de décisions • Anglais
	Sport	Éducateur sportif / entraîneur	<ul style="list-style-type: none"> • Polycompétence : polyvalence attendue dans les compétences sportives (ex. activités plein air, sport collectif, sport urbain...) pour s'adapter au public, acquisition d'une posture commerciale (<i>promouvoir nouvelles offres</i>) et développement de compétences dans le domaine de la nutrition (cf. Sport santé)
	Golf	Moniteur de golf	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles compétences d'enseignement à développer en lien avec les évolutions matérielles et technologiques de ce sport → capacité à s'adapter au niveau du public (cf. volonté d'élargir l'offre loisir <u>et</u> professionnelle)
	Télécom.	Ingénieur télécom. Technicien télécom.	<ul style="list-style-type: none"> • Veille active sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser • Capacité à gérer / manager des projets (niveau ingénieur) et respecter les délais / transférer les informations (niveau technicien) • Développement des compétences liées à la maîtrise des outils digitaux (outils bureautique + logiciels métiers) pour le chiffrage des marchés et le reporting / suivi de chantier (attente croissante des clients)
	Casinos	Personnel de jeu (croupier)	<ul style="list-style-type: none"> • Posture client → professionnalisation attendue du personnel en poste
	Distribution directe	Merchandiser	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de progiciels de gestion (ERP) nécessitant une certaine appétence pour les outils digitaux (smartphone, ordinateur) : ex. réception dématérialisée des plannings
	Hôtellerie de plein air	Employé polyvalent hôtellerie	<ul style="list-style-type: none"> • Relation client / posture commerciale (en direct et à distance par téléphone / mail / plateforme de réservation) • Maîtrise des outils bureautiques et logiciel de réservation • Maîtrise des langues étrangères (anglais à minima) à l'oral et l'écrit

Les métiers en mutation à La Réunion (3/3)

	Famille	Métier(s)	Evolution de compétences
Métiers transverses	Direction / encadrement	Directeur / président (asso.) Chargé de projets	<ul style="list-style-type: none"> Volet opérationnel : pilotage de la structure et management des salariés / équipes de bénévoles Volet stratégie : maîtrise de l'ingénierie financière (montage de dossiers / projets) et vision stratégique Professionnalisation de la fonction de Président associatif
	Fonctions supports	Responsable RH (direction pour les structures n'ayant pas de fonction RH)	<ul style="list-style-type: none"> Prospective métier et l'accompagnement du parcours professionnel des collaborateurs internes et externes (intermittents, journalistes pigistes, techniciens...) afin d'anticiper les besoins de recrutement / évolution des compétences
	Support technique	Jardinier (chef d'équipe)	<ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences de management d'équipe / accompagnement des nouveaux collaborateurs (mission de « formateur » au regard de l'absence d'offre de formation spécifique sur le territoire) Veille active sur les évolutions réglementaires (utilisation d'intrants, labels...)
	Accueil & sécurité	Hôte d'accueil / de caisse	<ul style="list-style-type: none"> Relation client et posture commerciale adaptée au contexte Outils bureautiques Maîtrise des langues étrangères (anglais à minima) à l'oral et l'écrit
	Commercial & achats	Technico-commercial	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des outils et techniques de vente pour répondre rapidement aux attentes des clients et en conquérir de nouveaux Suivi qualité (traçabilité données / documentations commerciales) → compréhension des normes associées (démarche ISO)
	Marketing & communication	Chargé de communication / attaché de presse	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des outils de communication digitale et capacité à développer de nouveaux partenariats pour la promotion du produit / service (ex. agence d'influence)
		Community manager	<ul style="list-style-type: none"> 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 »)
		Chef de produit / projet marketing (digital)	<ul style="list-style-type: none"> 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...)
SI & digital	Technicien informatique	<ul style="list-style-type: none"> Veille active sur les innovations techniques permettant d'optimiser les process / répondre aux attentes des clients et coordonner des projets plus innovants (ex. gestion des data centers) 	
	Chef de projets digitaux		

Identification des compétences émergentes à La Réunion

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)

Animation et développement des réseaux de publics / clientèles / adhérents
(« multisupport, multi profil »)

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

Maitrise des outils digitaux de base (suite bureautique)

Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD

Métiers / familles de métiers les plus concernés

Direction / encadrement (dont chef de projet)

Direction encadrement + managers / responsables d'équipes

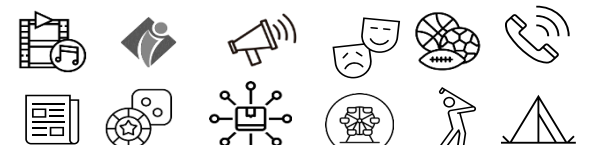
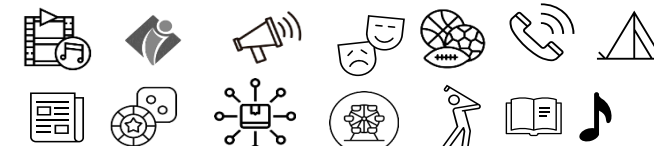
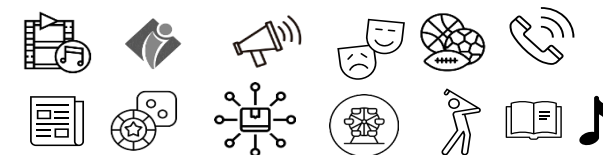
Métiers de la vente / métiers cœurs

Métiers en lien direct avec les clients / public

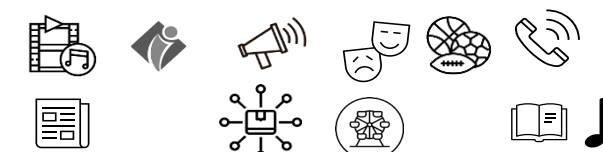
Tous les métiers amenés à utiliser des outils digitaux

1^{er} niveau métiers supports / accueil / direction et maitrise attendue pour les autres métiers

Secteurs les plus concernés

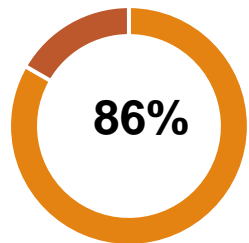


Déjà globalement maitrisé par les autres secteurs



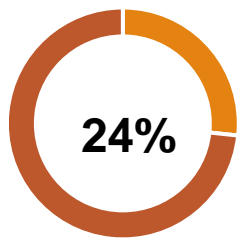
L'offre de formation continue à La Réunion

Evolutions du recours à venir



Des établissements répondants pensent qu'il sera nécessaire de former une grande partie de leurs salariés pour répondre aux évolutions et enjeux à venir d'ici les 3 prochaines années.

(44 répondants)



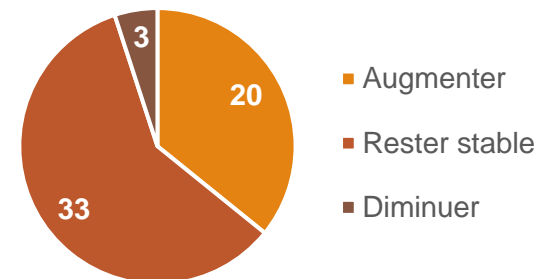
D'entre eux estiment néanmoins que les métiers vont peu changer dans les 3 ans

(49 répondants)

PRÉVISIONS DU TEMPS CONSACRÉ À LA FORMATION DES SALARIÉS EN 2022 (PAR RAPPORT À 2021)

(Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse)

56 répondants



- Plus de la moitié (59 %) des établissements de La Réunion envisagent de **maintenir le temps consacré à la formation de leurs salariés en 2022**. Une projection cohérente au regard de la **principale priorité stratégique des entreprises du territoire : la formation des salariés**.

Les besoins de formation continue exprimés à La Réunion

- **4 thématiques de formation prioritaires** pour les entreprises de La Réunion qui embrassent les compétences émergentes identifiées sur le territoire :

- ❑ **Marketing / communication** pour soutenir le développement des stratégies communication digitales et monter en compétences sur les nouveaux outils marketing
- ❑ **Outils numériques / bureautique** pour que l'ensemble des salariés acquièrent un socle de compétences de base
- ❑ **Recherche de financement / ingénierie financière** pour diversifier le modèle économique
- ❑ **Management des collaborateurs** pour acquérir les bons réflexes de management et accompagner la structuration des équipes

« On aimerait former notre chef d'équipe au management, on ne lui a pas transmis dans sa formation initiale [mobilité interne] »



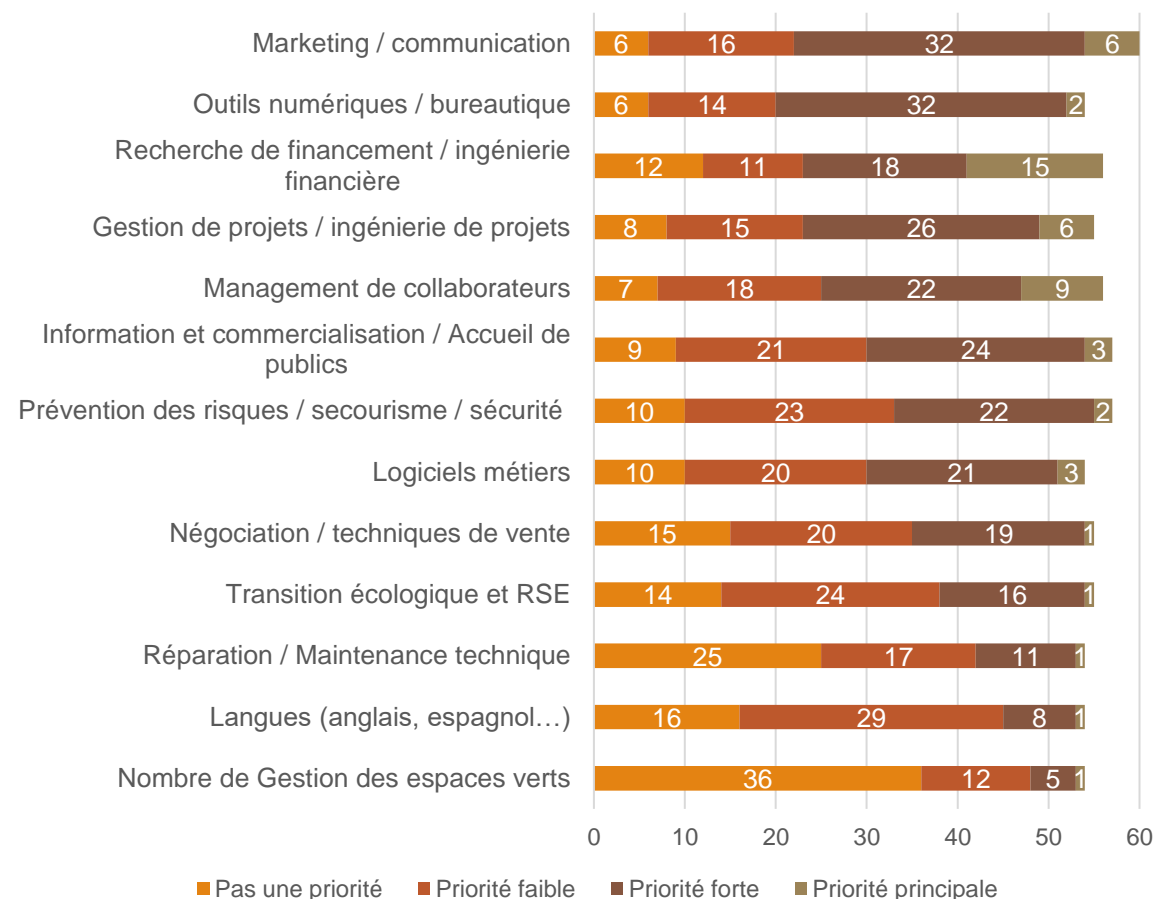
« J'aimerais former mes salariés sur la diversification des sources de revenus et notamment le mécénat »



THÉMATIQUES DE FORMATION PRIORITAIRES POUR LES SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

60 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

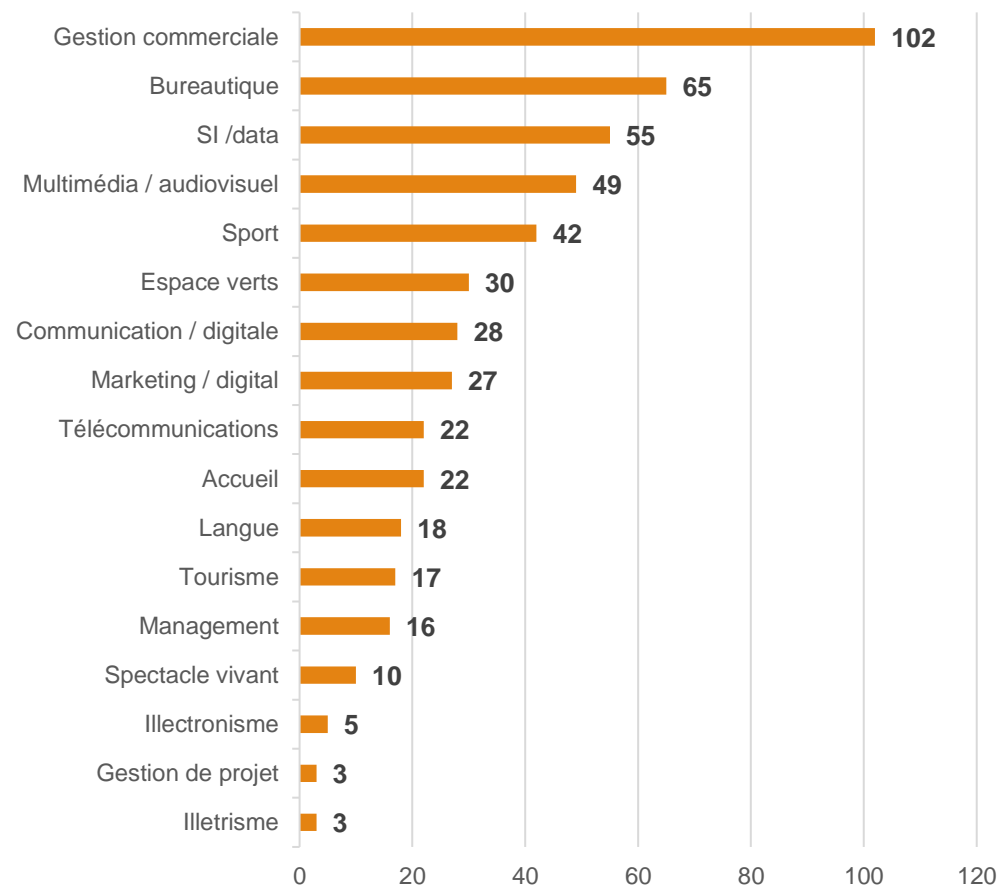
Les domaines de formation

- **Offre de formations** aux métiers du périmètre d'étude relativement **développée sur le territoire réunionnais**,
 - ❑ 515 formations identifiées dont 42% sont certifiantes
 - ❑ Des thématiques qui couvrent les principaux besoins de formation exprimés par les entreprises (ex. marketing / communication, bureautique)
- **Forte représentativité des formations transverses** aux 14 secteurs analysés :
 - ❑ **Formations transverses commerciales** (ex. de thématiques : Les fondamentaux des techniques commerciales, Gagner de nouveaux clients), dont près des deux tiers sont certifiantes
 - ❑ **Formations de mise à niveau sur les outils bureautiques** (modules de formations sur la suite Office notamment) non certifiantes
 - ❑ **Formations transverses SI / data non certifiantes** (75% de l'offre ; ex. créer son site, modules sur le développement web / des langages informatiques spécifiques...)
- **Formations majoritairement certifiante sur les principaux métiers :**
 - ❑ **Télécommunications** (1^{er} secteur employeur) : 68% des formations sont certifiantes (ex. LP Métiers des Réseaux Informatiques et télécommunications, TP Installateur de réseaux de télécommunications)
 - ❑ **Sport** (2^{ème} secteur employeur) : 81% des formations sont certifiantes (ex. CQP animateur de loisir sportif, ~20 formations BP JEPS identifiées)
- Une offre de formations toutefois peu développée pour le secteur du spectacle vivant et dans les domaines transverses illettrisme/illectronisme et gestion de projets.

RÉPARTITION DES FORMATIONS PROPOSÉES SUR LE TERRITOIRE PAR DOMAINE

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

Total : 514 formations



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

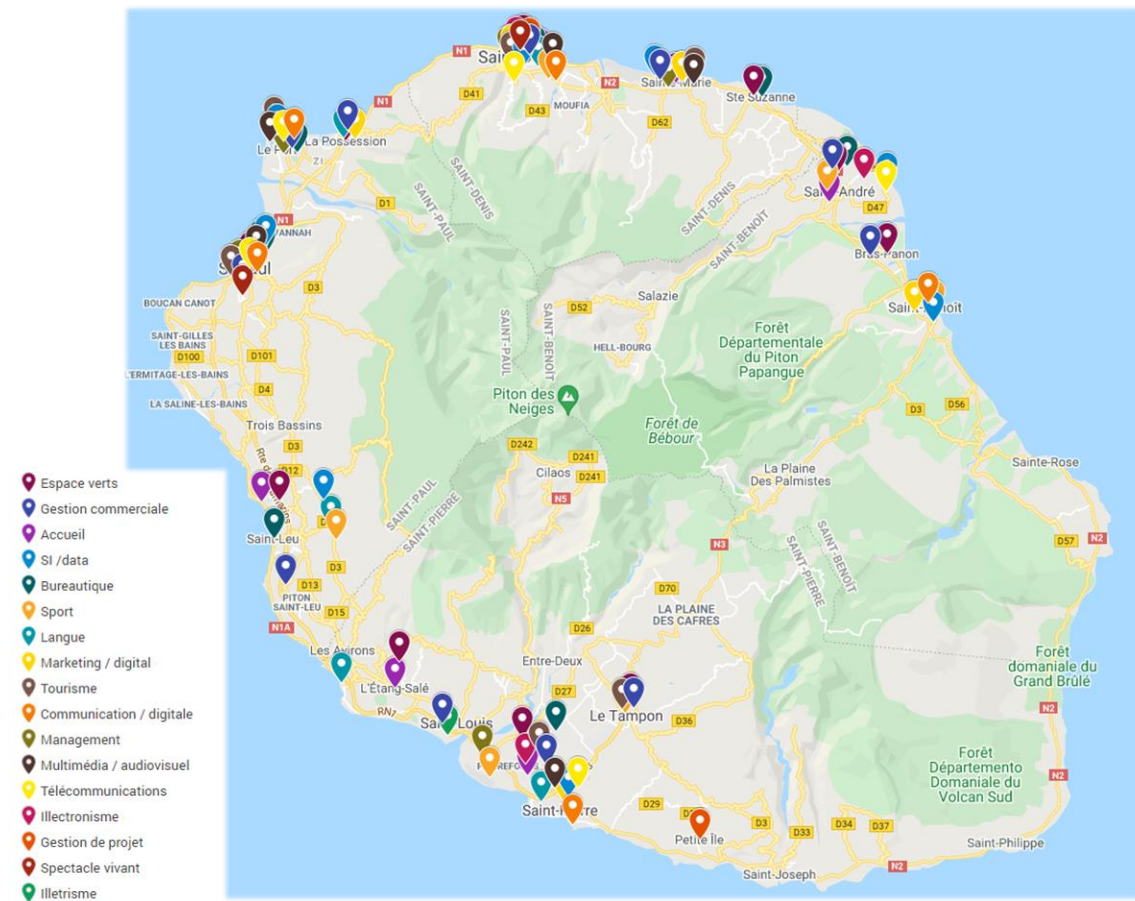
La localisation des formations

- **Offre de formation relativement bien répartie sur le territoire,**
 - Légère concentration de l'offre dans la capitale départementale Saint-Denis (28%)
 - Suivie des communes du Port (19% de l'offre) et de Saint-Pierre (18%)
 - Toutefois notons l'absence de formations identifiées au Sud Ouest de l'île
- Des formations transverses aux 14 secteurs Afdas présentes sur l'ensemble du territoire...
 - Ex. formations en espaces verts disponibles dans 12 communes, formations en gestion commerciale disponibles dans 11 communes, formations en accueil disponibles dans 8 communes
- ... tandis que l'offre de formation associée aux compétences plus émergente ou à des secteurs particuliers se concentre au sein des principales villes de La Réunion
 - La moitié de l'offre de formations dans le sport est concentrée à Saint-Denis
 - La moitié de l'offre de formation dans le multimédia / audiovisuel concentrée à Saint-Denis et au Port
 - La moitié de l'offre de formation dans le SI / data concentrée au Port et à Saint-Pierre

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 : 514 formations



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

Les potentiels de développement en formation à La Réunion

- **Offre de formation globalement bien structurée sur le territoire** (comparativement à l'ensemble des DROM), notamment dans le secteur du sport (parcours de préqualification, groupement d'employeur...)
 - Développement d'offres de blended learning par les organismes de formation interrogés associant modules en présentiels et modules en e-learning
- Une offre de formation pour le **secteur du tourisme** qui semble cependant moins étoffée,
 - Des initiatives mises en œuvres (ou envisagées) par les établissements de formation locaux pour colorer des formations / modules existants aux spécifiés du tourisme (ex. entre le sport et le tourisme).
- Des organismes de formation qui développent des **modules de préqualifications** pour sécuriser les recrutements,
 - Constat partagé de plusieurs organismes interrogés que la formation en situation de travail est un très bon levier de formation mais peu adapté aux nouveaux entrants (notamment dans les petites structures du périmètre d'étude),
 - Sentiment que les parcours de préqualification en amont du recrutement (ex. POEC via Pôle Emploi) sont plus adaptés pour assurer un socle minimum de compétences, notamment lors du recrutement d'alternants.
- Des organismes de formations qui capitalisent par ailleurs sur le développement de la **formation à distance** pour pallier les manques et se rapprochent des organismes de métropole spécialisés dans le tourisme, le spectacle vivant, l'audiovisuel...

« L'offre de formation locale est présente. On couvre par exemple les 7 compétences émergentes identifiées. L'enjeu est de faire connaître cette offre aux entreprises et salariés »

« L'Afest n'est pas évident à mettre en place, surtout dans les petites structures. Les parcours de préqualification nous semblent mieux pour le territoire »

« Nous proposons une formation de 2 jours sur le mécénat et crowdfunding pour le spectacle vivant accessible à distance »

« Avec le e-learning on n'a plus besoin de faire venir nos formateurs partenaires de métropole ici (...). On développe de plus en plus le blended Learning »

Recours à la formation continue pour les salariés (hors publics spécifiques) à La Réunion

1 050 bénéficiaires* à La Réunion en 2020

Soit 16,4 % des effectifs formés

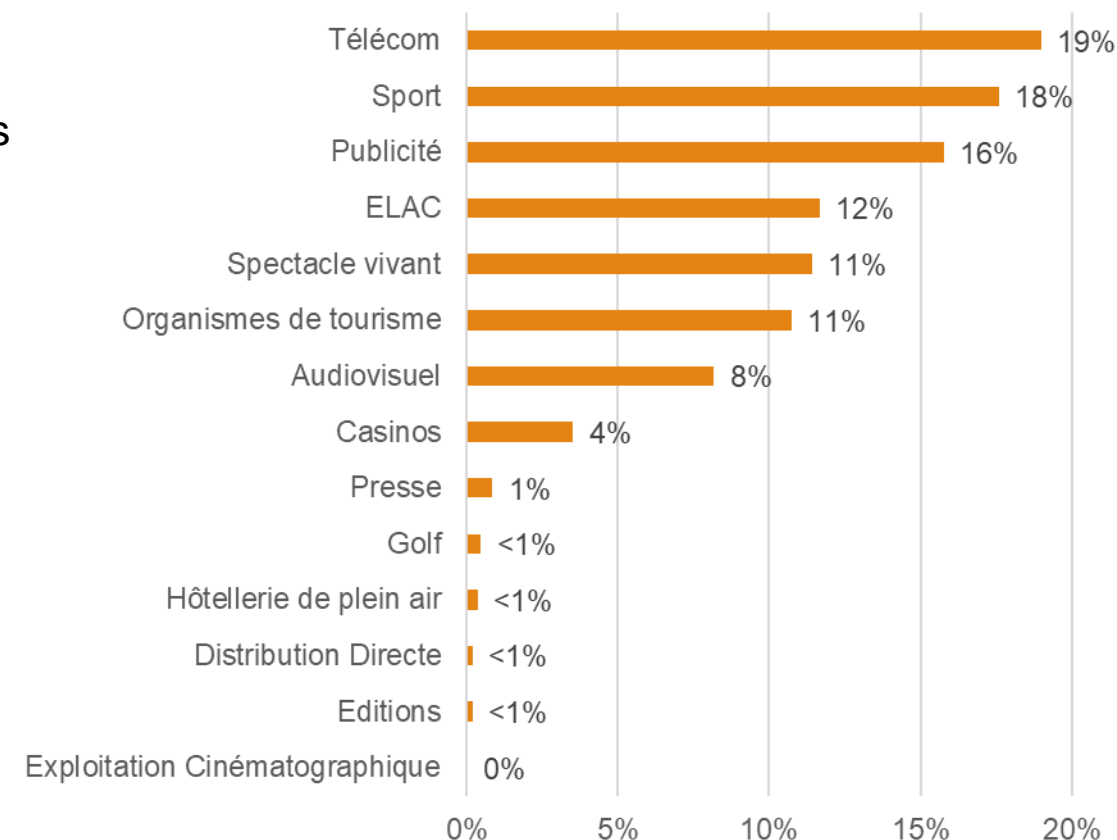
(Nb. 6 400 salariés à La Réunion en 2020)

La moitié (53%) relèvent des secteurs des Télécommunications (19%), du Sport (18%) et de la Publicité (16%).

- Une répartition cohérente avec la répartition des effectifs salariés du périmètre à La Réunion : Télécommunications (34%), Sport (16%), Publicité (12%) et Espaces de loisirs, d'Attraction et Culturels (11%).

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SECTEUR À LA RÉUNION 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) à La Réunion

1 495 actions de formation suivies par les
1 050 bénéficiaires* à La Réunion en 2020

Parmi la diversité des actions de formation réalisées sur le territoire, la **gestion commerciale et achats**, **l'encadrement / management**, la **communication** et le **sauvetage / secourisme au travail** (domaine de formation « santé, social, sécurité ») sont les plus suivies.

Ces 4 domaines de formation sont plus particulièrement suivies par des bénéficiaires des secteurs des **Télécommunications** et des **Organismes de tourisme**.

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION À LA RÉUNION EN 2020

Source : Afdas – données 2020 ; retraitement Katalyse



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

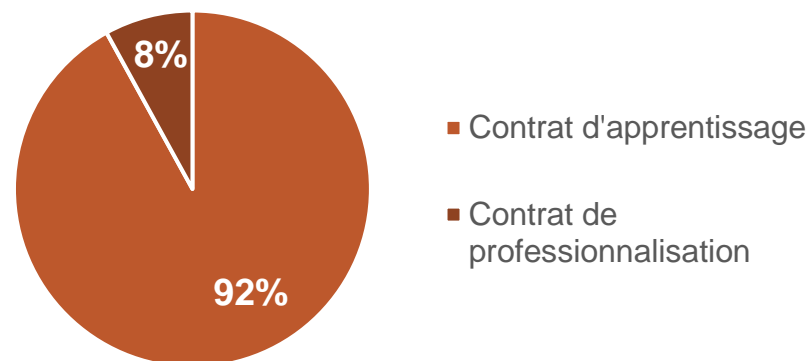
Recours à l'alternance à La Réunion

Environ 400 salariés alternants à La Réunion en 2020

Soit 6,3 % des l'effectif salarié du périmètre

(Nb. 6 400 salariés à La Réunion en 2020)

91 % d'alternants en contrats d'apprentissage à La Réunion en 2020



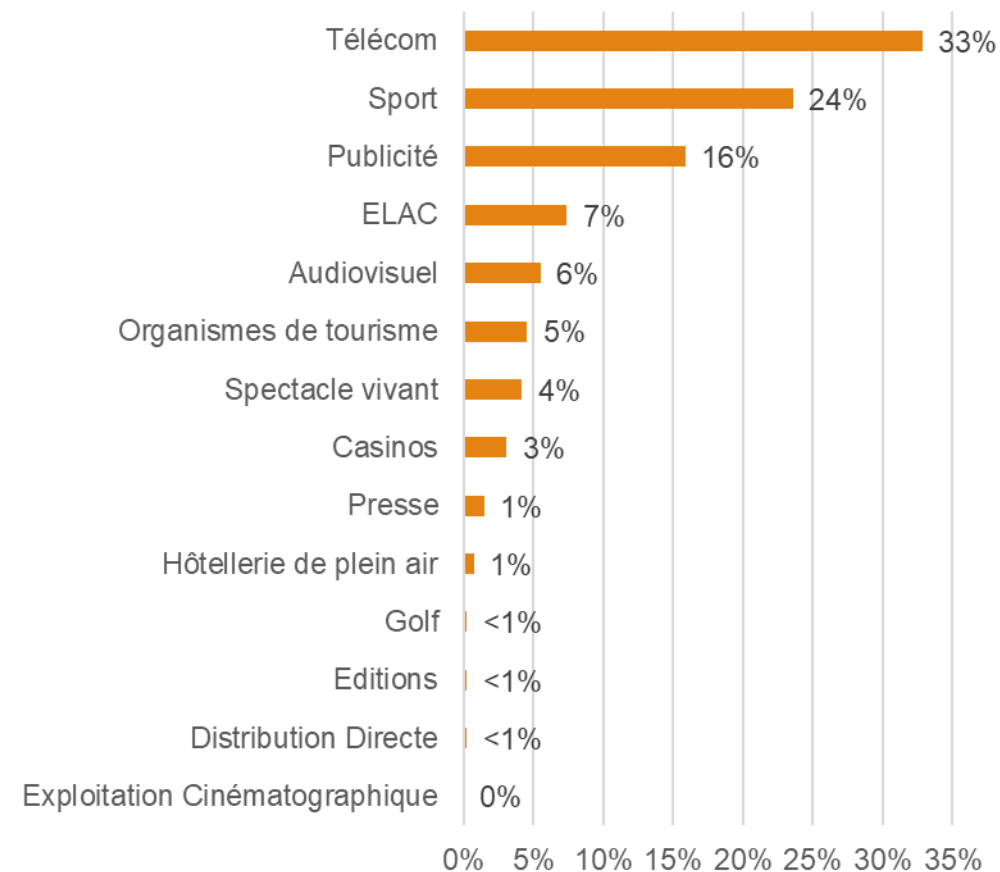
33 % d'entre eux relèvent de la branche des télécommunications.

Une répartition par secteurs relativement similaire à la répartition des effectifs salariés du périmètre à La Réunion.

Source : Afdas ; données 2020

RÉPARTITION DES ALTERNANTS PAR SECTEUR À LA RÉUNION EN 2020

Source : Afdas ; retraitement Katalyse



Recours à l'alternance à La Réunion

Principaux domaines de formation

4 principaux domaines de formation suivis par les alternants :

- **Commerce, marketing, finance**, et plus particulièrement le **commerce / gestion de la relation client / négociation commerciale**.
 - Une thématique qui concerne principalement les secteurs des Télécommunications (35% des actions de formation) et du Sport (22%)
- **Vie et gestion des organisations**, et plus particulièrement le **management opérationnel**.
 - Une thématique qui concerne principalement les secteurs de la Publicité (28%) et du Sport (26%).
- **Sport, loisirs, tourisme**, et plus particulièrement dans le domaine de la gestion du sport et des « activités physiques pour tous ».
- **Technologies de l'information et de la communication, art**, et plus particulièrement dans les **réseaux télécoms**, la **communication interne et l'informatique et systèmes**.

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION EN ALTERNANCE PAR DOMAINE DE FORMATION À LA RÉUNION 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

Les enjeux d'emplois et de compétences à La Réunion

- **Enjeu de la montée en compétences sur les compétences socles** (français professionnel) pour les salariés et pour les nouveaux entrants
- **Enjeu du développement des compétences émergentes et des compétences managériales**
- **Enjeu de l'anticipation des compétences nécessaires pour soutenir les projets du territoire** sur quelques branches spécifiques
 - ❑ Exploitation cinématographique avec l'ouverture du 3^{ème} multiplexe du territoire fin 2022
 - ❑ Développement du sport sur ordonnance
 - ❑ Déploiement des infrastructures numériques
 - ❑ Espaces verts et développement durable : pertinence d'une offre DROM ?

Enjeux sur l'ensemble des DROM :

- **Facilitation des démarches pour l'accès à la formation**, notamment pour les structures peu structurées en personnel
 - ❑ Ciblage des offres de formations / organismes, clarification des démarches de prise en charge...
 - ❑ Réflexion sur les modalités de formation: AFEST, blended learning, 100% distanciel
- **Promotion de dispositifs RH** (ex. groupement d'employeur pour les métiers transverses, contrat d'alternance expérimental...)

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)

Animation et développement des réseaux de publics / clientèles / adhérents
(« multisupport, multi profil »)

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

Maîtrise des outils digitaux de base (suite bureautique)

Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD

« Notre principal enjeu RH à 3 ans c'est de professionnaliser nos salariés »



« Dans le sport beaucoup de structures associatives ne salarient pas car ça leur fait peur »



Hiérarchisation des enjeux



Éléments issus de la réunion de travail



Les 3 enjeux prioritaires

1

Réflexion sur les modalités de formation (dont AFEST) pour permettre de réaliser les formations sur le lieu de travail

2

Développement des compétences émergentes transverses aux DROM

3

Promotion de groupements d'employeurs pour des métiers transverses (notamment digital, community manager...)

Classement des autres enjeux :

4

Mise en œuvre de contrats de professionnalisation expérimentaux

5

Soutenir les projets du territoire : Développement du sport sur ordonnance

6

Soutenir les projets du territoire : Exploitation cinématographique avec l'ouverture du 3ème multiplexe

7

Soutenir les projets du territoire : Espaces verts et développement durable (offre DROM?)

Propositions d'actions



Éléments issus de la réunion de travail et des entretiens

Identification des actions proposées (1/2)

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

- ★ **Action 1 : Faire mieux connaître le dispositif AFEST aux entreprises**
 - Accompagner les entreprises prêtes à le mettre en place
 - Valoriser le retour sur investissement auprès des entreprises
- **Action 2 : Accompagner la création de centres de formation internes aux entreprises du territoire**
- ★ **Action 3 : Encourager le développement de parcours de préqualification**
 - Une préformation qui permet de découvrir le monde professionnel (formation sur le « savoir-être ») et d'acquérir les bases du métier / le secteur d'activité avant de s'engager dans une formation longue
- **Action 4 : développer le recours aux open badges, notamment pour valoriser les compétences des bénévoles, stagiaires des structures**
 - Les Open Badges sont des traces numériques d'une compétences, elles peuvent être utilisés pour confirmer l'acquisition d'aptitudes, de connaissances ou de compétences qui ne sont pas reconnues par un diplôme ou une certification formelle
 - Le développement de son recours pourrait permettre de valoriser les expériences des bénévoles.

2 Développement des compétences émergentes transverses aux DROM

- ★ **Action 1 : Développer le tutorat entre salariés expérimentés et nouveaux salariés** (en intra ou inter-entreprises, pour les plus petites structures notamment)
 - Identification de « tuteurs territoriaux », pouvant intervenir auprès de salariés de plusieurs entreprises
- ★ **Action 2 : Etoffer l'offre de formation locale sur le management**
 - Proposer des parcours de formation permettant d'évolution dans la fonction managériale (type coaching, en blended learning)
 - Proposer des modules de sensibilisation à la gouvernance partagée / management plus horizontal

Propositions d'actions



Éléments issus de la réunion de travail et des entretiens

Identification des actions proposées (2/2)

3 Promotion de groupements d'employeurs pour les métiers transverses

Un dispositif qui semble intéressant pour mutualiser les moyens en Community management, compétence qui se développe sur le territoire réunionnais

- **Action 1 : Promouvoir ce dispositif auprès des entreprises du territoire en partageant des témoignages**
- **Action 2 : Faciliter au sein d'un bassin d'emploi la mise en place de l'emploi partagé**

4 Attractivité des métiers



- **Action 1 : Faire connaître et valoriser les métiers du périmètre d'étude sur le territoire**
 - Mettre en avant la diversité des statuts proposés (salarié, intermittent, indépendant...) et construire une communication adaptée
- **Action 2 : Favoriser les démarches de type marque employeur pour rendre les entreprises de la branche plus attractives**
 - Réflexion et démarche de qualité de vie au travail (QVT) à structurer et promouvoir
 - Réflexion sur la gouvernance partagée des structures pour proposer des modes de management plus ouvert, susceptible d'attirer de nouveaux publics



Propositions d'actions

Propositions d'actions issues de nos investigations

- **Généraliser les parcours de préqualification**

- ❑ Ouvrir des parcours de préqualification « multisecteur Afdas » et/ou s'appuyer sur les dispositifs régionaux multisectoriels (si mise en place d'un dispositif régional – ex. Projet Pro en Occitanie)
- ❑ Parcours de préformation réalisé en coopération entre les organismes de formation et les acteurs de l'emploi avant de débiter une formation longue certifiante (souvent en alternance) et d'entrer d'emploi
- ❑ Parcours qui permet :
 - ✓ S'assurer de la maîtrise des compétences socles
 - ✓ Faire connaître et découvrir les métiers ciblés (possibilité de découvrir plusieurs métiers / secteurs)
 - ✓ Rassurer les entreprises sur les profils recrutés

- **Accompagner la structuration de partenariats entre les organismes de formation locaux et les organismes de formation métropolitains**

- ❑ Mises en relation
- ❑ Partage aux organismes de formation métropolitains des besoins non couverts pour cibler les partenariats à développer en priorité

Zoom sur le dispositif Projet PRO de la Région Occitanie

Objectifs :

- ✓ Consolider son orientation professionnelle par l'exploration de différents secteurs professionnels
- ✓ Faire le choix d'un métier par des mises en situation (plateaux techniques, entreprise)
- ✓ Acquérir des savoirs de base ou se remettre à niveau en fonction du métier ciblé.

Cible

- ✓ Personne en recherche d'emploi, inscrite à Pôle Emploi
- ✓ Public en situation d'orientation ou de consolidation d'un projet professionnel
- ✓ A partir de 16 ans

- 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	
La Réunion	Transverse	MEDEF	MONDON	Nathalie		1	RDV groupé le 26/07
La Réunion	Transverse		BADONNEL	Stéphanie	Coordinatrice régionale Formation professionnelle		
La Réunion	Transverse	CPME	PAYET	Jean-Philippe	Délégué Général	1	RDV le 02/08
La Réunion	Culture	DAC (DIRECTION DES AFF. CULTURELLES)	TACOUN	Guilaine		1	RDV le 03/08
La Réunion	Spectacle vivant	<i>Kolet (réseau des acteurs culturels du spectacle vivant)</i>	BURNET	Valérie	Chargée de missions	1	RDV le 16/07
La Réunion	Télécom.	ZEOP	CHEREAU	Lucine		1	RDV le 19/08
La Réunion	Spectacle vivant	Observatoire S. VIVANT	SAMSON	Guillaume		1	RDV le 18/08

Entretiens conduits en phase 2

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
La Réunion	Audiovisuel	GAO SHAN PICTURES	Nabilah Dodat	Chargée de production
La Réunion	Audiovisuel	ANTENNE REUNION TELEVISION ANTENNE REUNION PUBLICITE	Aurélie RIVIERE	Chef de projet formation
La Réunion	Distribution	MDS OI ET IMPULSE	Madeleine ARMAND	Assistante administrative et RH
La Réunion	Golf	Groupe CIRANO (SOC REUNION GOLF DE BOURBON + MEDIAPROMOTION)	GLORIA CADY	Responsable RH
La Réunion	Loisirs	SAS AQUARIUM DE LA REUNION	PASCALE BOCCHIARDO	Gérante
La Réunion	Loisirs	CEDTM	Aurélie FLEURY	Chargée d'Administration et Finance
La Réunion	Presse	JOURNAL L'ILE DE LA REUNION	Lise-May CHENEDE	Responsable RH
La Réunion	Spectacle	TERRITO'ARTS	Fabienne HOARAU	DAF
La Réunion	Spectacle	Kabardock	Nathalie SOLER	Direction
La Réunion	Sport	LIGUE REUNIONNAISE SURF&SKATE	ERIC SPARTON	Président
La Réunion	Sport	OMS DU PORT	MICHEL VAUDIN	chargé du centre de ressources OMS
La Réunion	télécommunications	SARL NEOTEK	OLIVIER VASSAS	DG
La Réunion	télécommunications	SAS OPTICALL TELECOM	PONAMALE Benjamin	Gérant

Les moyens de la phase 2

Le profil des répondants à l'enquête en ligne

115 répondants au total

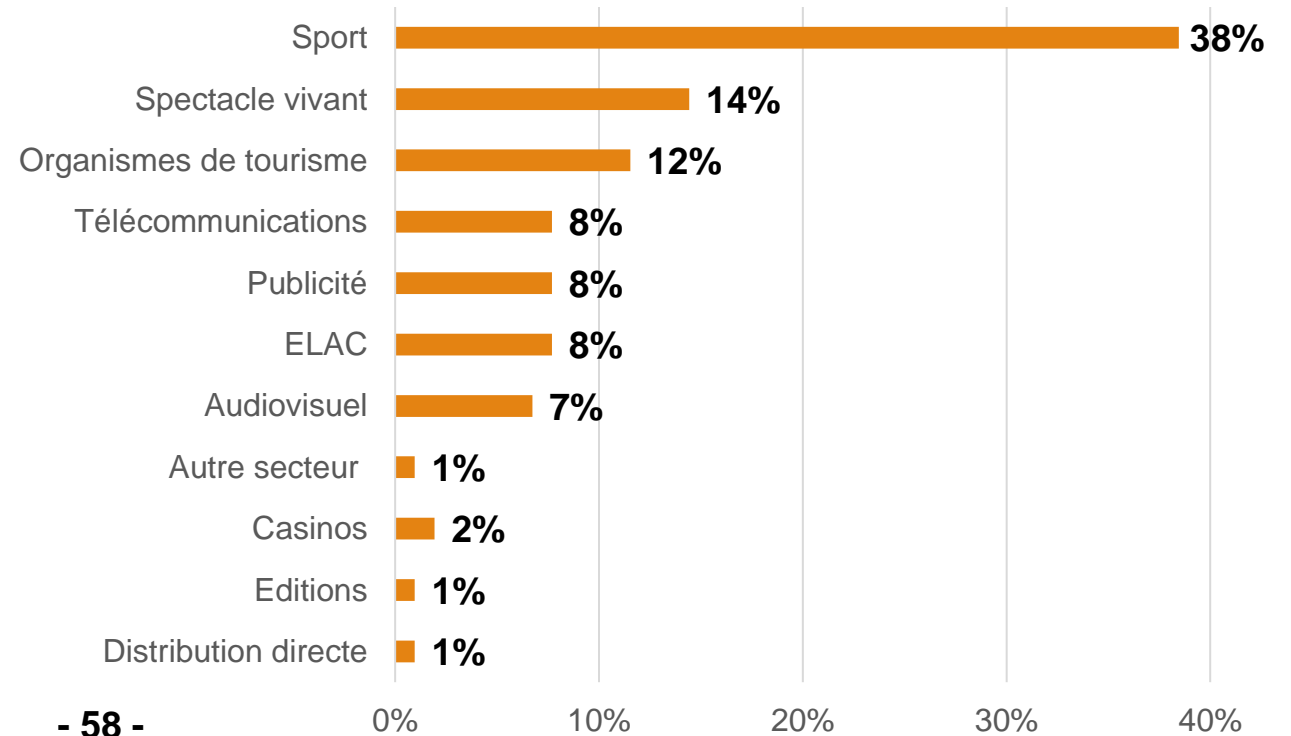
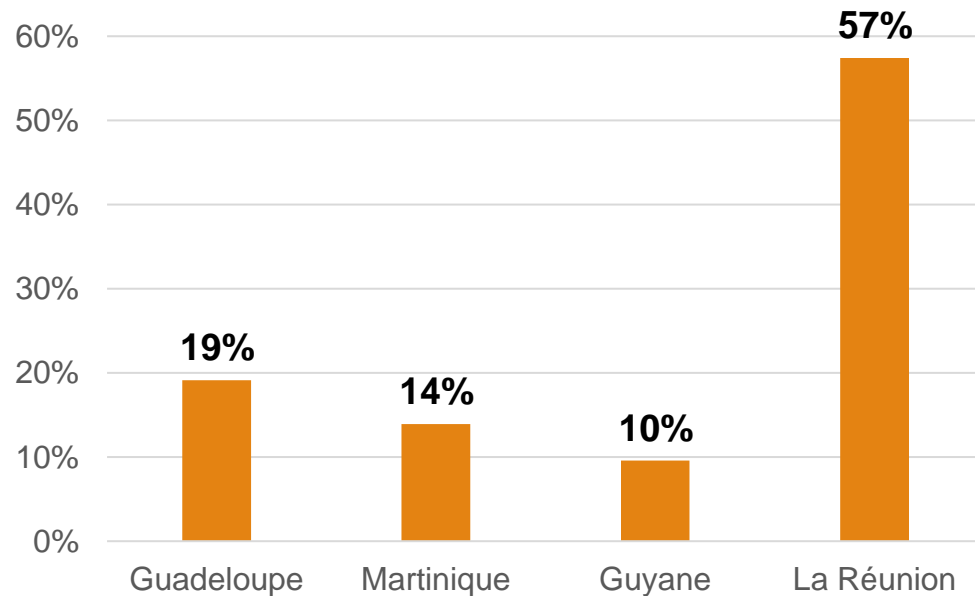
- Cohérence avec la répartition effective :
 - 3 territoires rassemblant près de la moitié des établissements
 - Premier secteur d'activité : le sport.
- Légère surreprésentation des organismes de tourisme, 8^{ème} secteur d'activité des DROM (détail page 8)

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
La Réunion	OF Généraliste	SESAME FORMATION	Sandrine CISAR	Directrice
La Réunion	Sport	KALAMUS REUNION	Loïc DISCHAMPS-PERRIER	Directeur
La Réunion	OF Généraliste	CCI Réunion	Marie-Claude DE MUNARI-GUILBERT Béatrice ALTHIERY Norman SIMJEE	Directrice de Pôle Formation Directrice Ecole du Numérique Directeur Formation continue, métiers du sport
Métropole	Audiovisuel	La FEMIS	Jérôme LECANU	Directeur formation
Métropole	Spectacle	CFPTS	Béatrice GOUFFIER	Responsable formation
Métropole	Spectacle	CAGEC	Sylvie RICORDAIRE	Adjointe formation

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 les secteurs 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

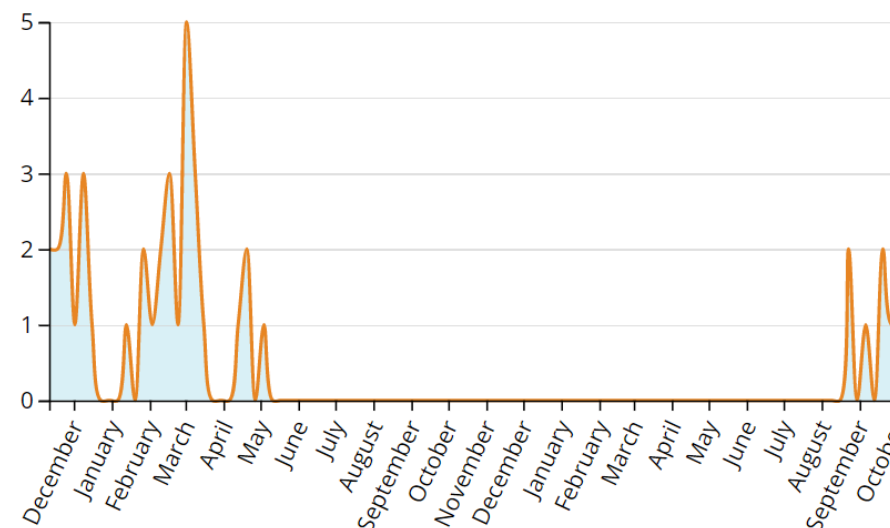
Principaux métier recherchés	Nb d'offres d'emploi*
Animateur Commercial (h/f)	10
Marketeur produit (h/f)	4
Monteur d'installation de télécommunications (h/f)	3
Chargé d'Études de Marché (h/f)	3
Assistant Marketing (h/f)	3
Créateur de Décors (h/f)	2
Ingénieur télécommunications (h/f)	2
Documentaliste (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
1° trimestre 2019		
Guadeloupe	59	280
Martinique	66	472
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	135	802
TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)	46 867	174 329
2° trimestre 2019		
Guadeloupe	56	747
Martinique	80	844
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	146	971
TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)	55 661	192 907
3° trimestre 2019		
Guadeloupe	50	653
Martinique	78	527
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	142	1 178
TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)	55 099	190 384

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

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

Délégation régionale de Guadeloupe, Martinique, Guyane

Bureau de Guadeloupe (97122 Baie Mahault)
gmg@afdass.com

Bureau de Guyane (97300 Cayenne)
gmg@afdass.com

Bureau de la Martinique (97200 Fort-de-France)
gmg@afdass.com

Téléphone : 01 44 78 39 39

www.afdass.com

observatoires.afdass.com


Île de la Réunion


Guadeloupe


Martinique


Guyane

