

EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme

Plateforme des travaux intersectoriels



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

*Mars 2022*

# **Synthèse commune aux territoires de la Guadeloupe, Martinique, Guyane et de La Réunion**

Cofinancé  
par



PLAN  
D'INVESTISSEMENT  
DANS LES COMPÉTENCES

**afDas**  
DEMAIN SERA FORMATION

Mission conduite par  
**Katalyse**  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT  
En collaboration avec



# Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DROM

## Les données clés dans les DROM

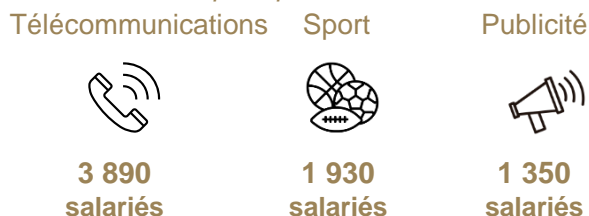
 **2 300 établissements employeurs**

 **11 900 salariés**  
Soit 3,4% de l'emploi salarié total sur les DROM

3 principaux secteurs :

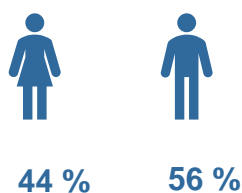


3 principaux secteurs :



## Les caractéristiques des salariés dans les DROM (hors intermittents)

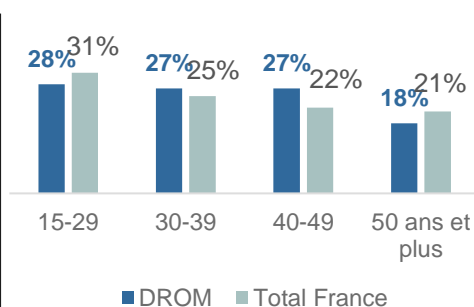
### FEMMES / HOMMES



Total France : 45 % | 55 %

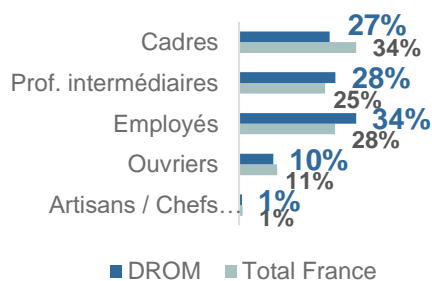
Une légère sur-représentation des hommes parmi les salariés, à l'image de ce qui est observé à l'échelle nationale

### TRANCHES D'ÂGE



Des salariés relativement jeunes (55 % ayant moins de 40 ans) ; une représentativité similaire à la répartition nationale (56%).

### CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES



Près d'un tiers des effectifs salariés des DROM sont employés  
Une moindre proportion de cadres dans les DROM (27%) qu'à l'échelle nationale (34%).

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

# Les besoins actuels en emplois et compétences

## Une diversité de métiers recherchés sur le territoire

135 différents métiers exercés par les salariés présents dans les DROM

Les 15 métiers les plus recherchés dans les annonces d'emplois ces deux dernières années représentent 34% des annonces d'emploi publiées par les entreprises



## Les principales compétences recherchées

(analyse des offres d'emplois des 2 dernières années)

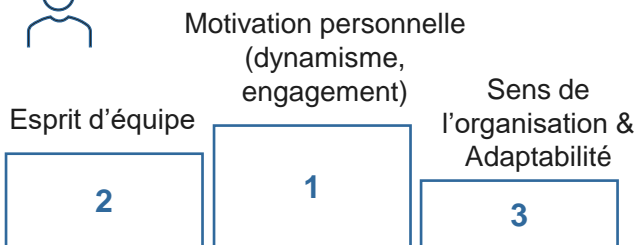


**Le diplôme n'est majoritairement pas un critère de sélection**

- La moitié des offres ne précisent pas le niveau de diplôme exigé
- 20% des offres attendent un niveau bac +2 minimum
- 11% un niveau bac +3



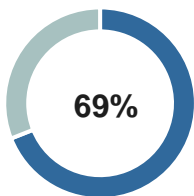
### Compétences comportementales



### Compétences professionnelles



## Des tensions fortes de recrutement sur une diversité de métiers



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

### Motifs de tension multiples

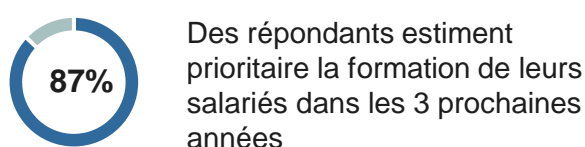
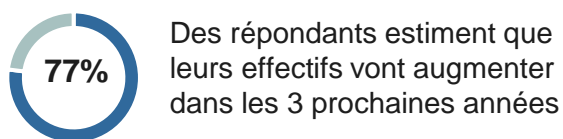
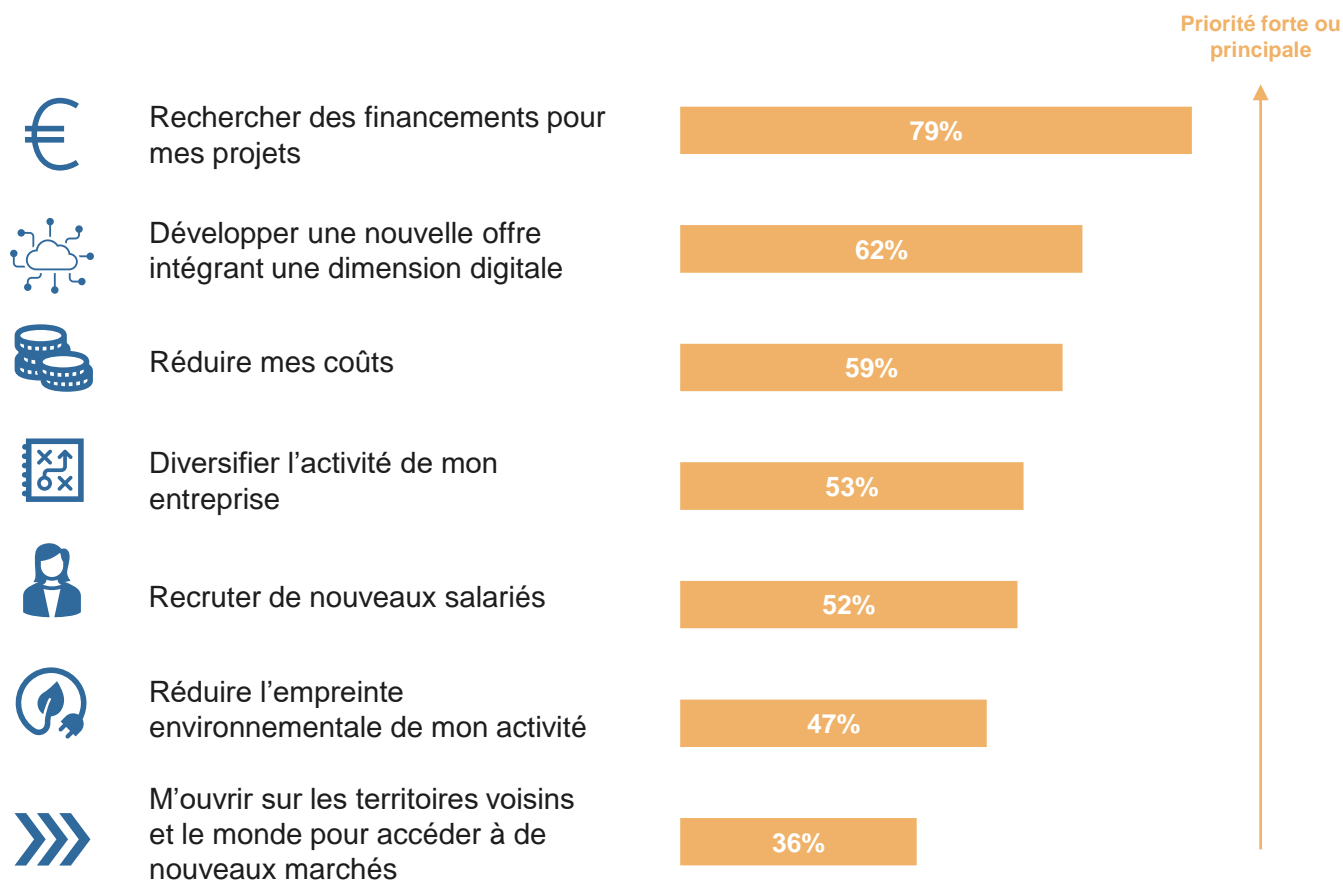
- Inadéquation de l'offre de formation présente sur le territoire et les besoins des entreprises
- Recherche de profils expérimentés (et donc plus rares) pour les postes de managers posant la question de l'attractivité du territoire
- Fort turnover observé sur les métiers
- Tensions plus marquées depuis la crise sanitaire notamment pour les métiers comprenant des horaires décalés (soirs et week-end)

## Autres problématiques RH identifiées

- Remise à niveau sur les compétences de base (expression orale, rédaction) et accompagnement à la maîtrise des outils bureautiques et numériques
- Accès à la formation plus difficile pour les freelances, salariés intermittents du spectacle et salariés journalistes pigistes
- Vieillesse de la population accélérant le besoin de renouvellement (particulièrement en Martinique)

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

## Priorités stratégiques des entreprises à 3 ans



## Quelques compétences émergentes transverses à plusieurs secteurs



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

**Gestion de la relation client / relation avec le public**

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

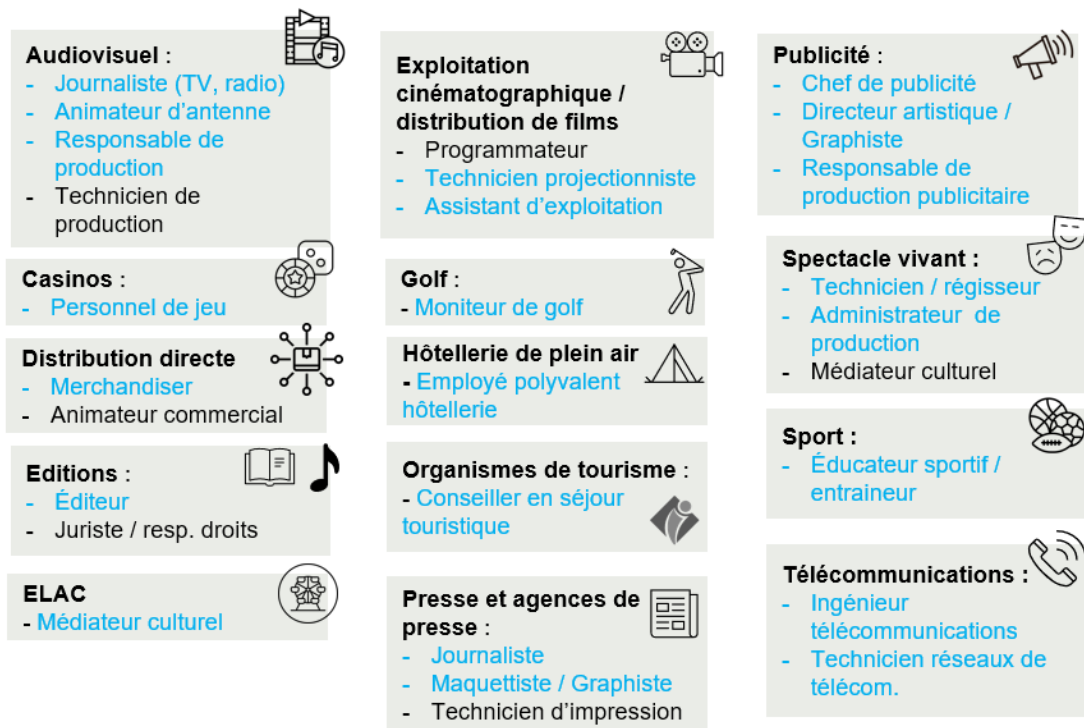
**Maitrise des outils digitaux de base** (suite bureautique)

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

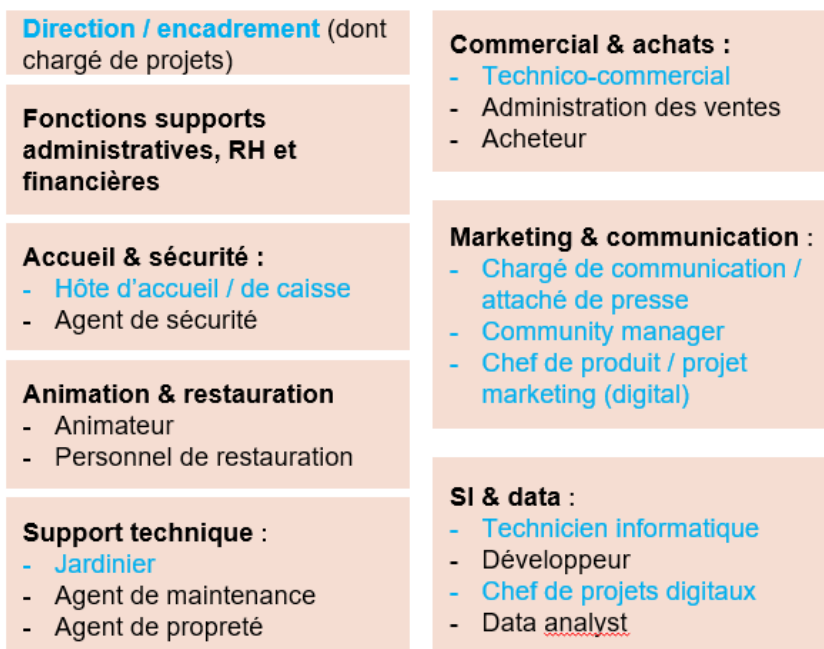
# Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences (2/2)

## De nombreux métiers dont les compétences évoluent

### Principaux métiers cœur par secteur



### Principaux métiers transverses aux 14 secteurs



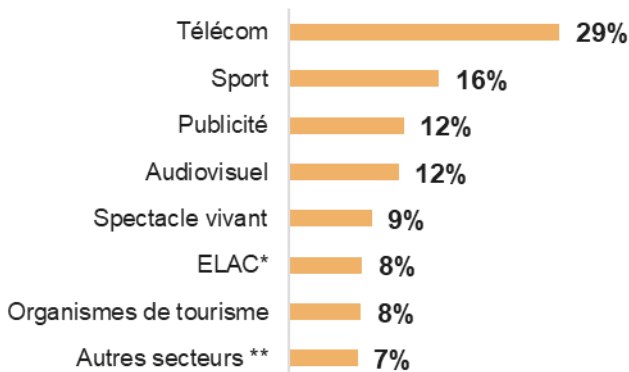
Légende :  
Métiers : métier en mutation

# La formation : offre et recours

## Caractéristiques de l'offre de formation

- Offre de formation plus développée à La Réunion et répartie sur l'ensemble de l'île
- Répartition de l'offre plus centralisée en Guadeloupe, Guyane et Martinique avec de fait, des espaces peu couverts
- Offre relativement bien développée dans le sport avec une majorité de formations certifiantes
- Offre en revanche très limitée dans les télécommunications, 1<sup>er</sup> secteur employeur des DROM concentrant 33% des effectifs salariés, et dans les secteurs culturels

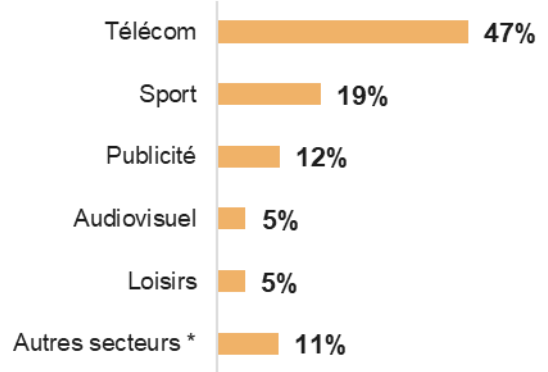
### Recours à la formation continue



\* ELAC : Espace de Loisirs, d'Attractions et Culturels

\*\* Autres secteurs : Casinos, Presse, Exploitations cinématographiques

### Recours à l'alternance



\* Autres secteurs : Spectacle vivant, Organismes de tourisme, Casinos, Presse



**1 875 bénéficiaires en 2020**  
soit 15,8% des effectifs salariés formés



**667 bénéficiaires en 2020**  
soit 5,6% des effectifs salariés formés

Env. **420 bénéficiaires** << **Guadeloupe** >> Env. **120 alternants**  
 Env. **310 bénéficiaires** << **Martinique** >> Env. **90 alternants**  
 Env. **95 bénéficiaires** << **Guyane** >> Env. **60 alternants**  
 Env. **1 000 bénéficiaires** << **La Réunion** >> Env. **400 alternants**

## Potentiels de développement en formation dans les DROM



### Promotion de l'offre locale de formation accessible

- >> **Communiquer** sur l'offre de formation locale existante aux salariés & aux entreprises
- >> **Mieux faire connaître** les 14 secteurs de l'Afdas
- >> **Cibler les jeunes** en amont de leur formation et valoriser les secteurs de l'Afdas



### Renforcement des partenariats

- >> **Entre organismes de formation** sur le territoire : développer des actions de formation collectives transversales en mutualisant les coûts
- >> Avec les **organismes de formation de métropole** : enrichir l'offre de formations disponible dans les DROM
- >> Avec les **entreprises du territoire** : promouvoir les secteurs et attirer les publics

### Prise en compte des freins identifiés

- >> **Manque de compétences sur place des formateurs et des publics**
- >> **Coût élevé** des formations sur le territoire (notamment pour les plateaux techniques)

# Synthèse et pistes d'actions

## Enjeux prioritaires identifiés sur le territoire

### 1 Des tensions marquées sur une diversité de métiers

- 🌀 Tendances à l'accroissement de ces tensions (dynamique attendue de l'activité, fort turnover et vieillissement de la population)
- 🌀 Tensions particulièrement marquées pour 2 métiers : Entraîneur / animateur sportif et Techniciens / ingénieur télécommunication
- 🌀 Compétences émergentes notamment sur le digital (community manager, analyste de données)

### 2 Des besoins de formation sur une grande diversité de métiers

- 🌀 Freins à la formation en raison de la méconnaissance de l'offre de formation et des démarches pour y accéder

### 3 Quelques besoins transverses en formation qui pourraient nécessiter une réponse collective

- 🌀 Thématiques de formation liées aux compétences émergentes transverses identifiées (voir p.4)

### 4 La question de la formation des free-lances, artistes-auteurs, bénévoles, salariés journalistes pigistes et salariés intermittents du spectacle

- 🌀 Face aux évolutions importantes de ces secteurs, nécessité de développer l'accès à la formation de ces publics et l'offre de formation spécifique dans les DROM

## Propositions d'actions transverses aux DROM



#### Actions visant à faciliter l'accès à la formation, notamment pour les petites structures

- Mieux faire connaître les aides et dispositifs de formation accessibles aux entreprises et structures
- Constituer un catalogue de formations pour clarifier l'offre



#### Actions visant à permettre une montée en compétence sur des compétences socles

- Assurer la montée en compétences des salariés avec les dispositifs existants
- Accompagner la montée en compétences des nouveaux arrivants par la mise en place de parcours de pré-qualification



#### Actions pour favoriser l'attractivité de la branche dans les DROM

- Faire connaître et valoriser les métiers sur le territoire
- Favoriser les démarches de type marque employeur pour rendre les entreprises de la branche plus attractives



#### Actions visant à faciliter l'accès à la formation locale

- Identifier des tronc communs dans les formations cœurs pour mutualiser les formations par territoire / bassin de vie
- Accompagner la structuration de partenariats entre Organismes de Formation DROM et Organismes de Formation de métropole sur le secteur culturel en priorité



#### Actions visant à promouvoir le développement durable dans les secteurs et les métiers de l'Afdas

- Faire connaître l'offre Afdas sur le développement durable
- Creuser la pertinence de développer des modules communs DROM sur le développement durable autour de plusieurs sujets ressortis en atelier

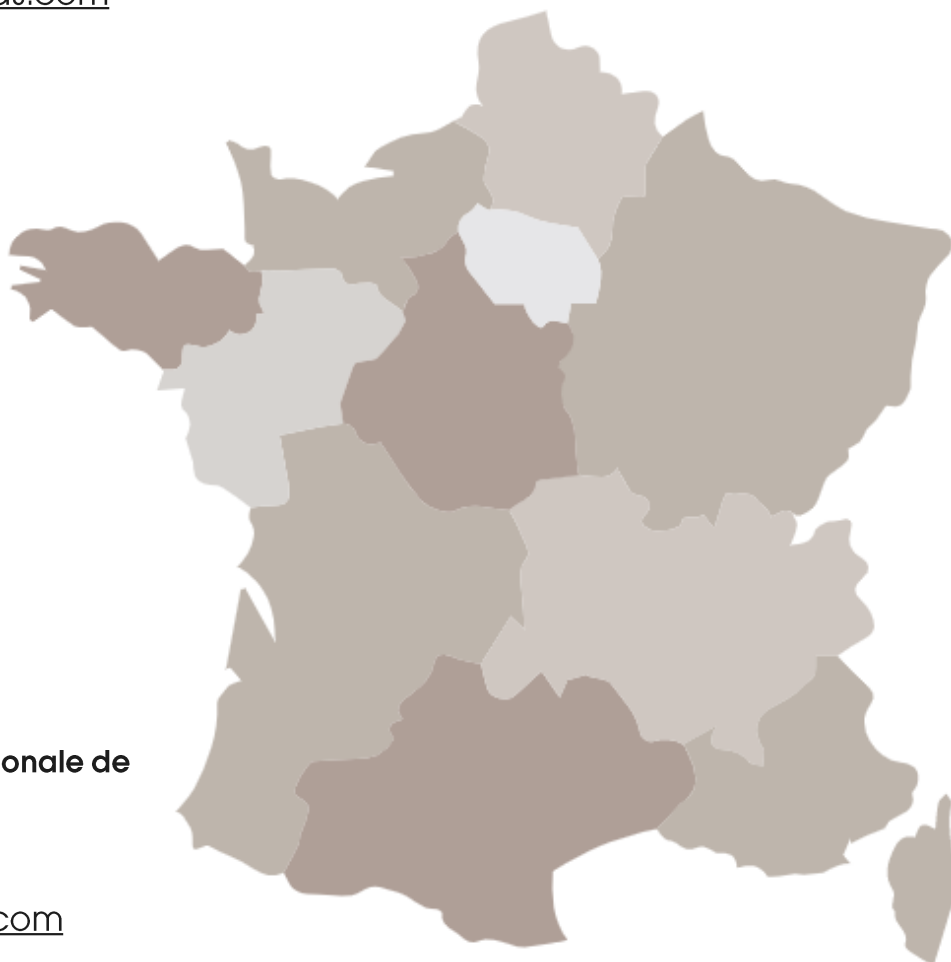


#### Action pour structurer les filières aux enjeux proches de l'Afdas

- Structurer et animer les acteurs de 2-3 filières regroupant plusieurs branches Afdas pour « faire poids »

## Délégation régionale de La Réunion

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



## Délégation régionale de

Guadeloupe,

Martinique,

Guyane

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

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

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

Téléphone : 01 44 78 39 39