

Gestion, administration des entreprises

Un besoin de qualification élevée et une nécessité du renforcement de l'entrepreneuriat

Plus de 4 800 Guyanais occupent un emploi du domaine professionnel de la gestion et administration des entreprises. Ces emplois transversaux à différents secteurs économiques (commerce, activités de soutien aux activités générales des entreprises, activités juridiques, comptables, de gestion, santé, construction, etc.) ont rapidement progressé, au rythme de 2,4 % par an entre 2008 et 2013 parallèlement au développement de l'économie de la Guyane. Sur cette période, le taux de croissance du PIB guyanais est annuellement supérieur à 2 %. La poursuite du développement et de la diversification de l'économie guyanaise devrait ainsi maintenir le dynamisme des emplois liés à ce domaine professionnel. En 2017, la gestion, administration des entreprises est le troisième domaine professionnel en termes de nombre de projets de recrutement, derrière le bâtiment, travaux publics et la santé, action sociale, culturelle et sportive.

La majorité des familles de métiers qui composent ce domaine professionnel a bénéficié d'une hausse de l'emploi sur les cinq dernières années. En particulier, les cadres des services administratifs, comptables et financiers augmentent de 11 % annuellement et représentent dorénavant 17 % des actifs occupés du domaine professionnel. Cette tendance reflète les évolutions générales qui touchent ce domaine d'emploi, entraînant un repli du nombre des postes d'employés au profit de ceux d'experts ou de cadres. Ces métiers ont particulièrement évolué grâce aux technologies numériques, les fonctions réalisées deviennent moins répétitives mais nécessitent une plus grande polyvalence et davantage de compétences analytiques.

La moitié des actifs guyanais occupant un emploi de la gestion et administration des entreprises est âgée de 39 ans ou plus en 2013. Cependant, les différentes familles de métiers se distinguent entre elles. Ainsi, les familles d'emplois les moins qualifiées sont celles les plus jeunes, contrairement aux familles de cadres et de dirigeants d'entreprises pouvant requérir un niveau d'expérience plus élevé. L'accès aux emplois de cadres peut être plus tardif, consécutif à une mobilité ascendante d'employé ou de technicien ou en raison de plus longues études réalisées pour occuper ces postes. De plus, les départs à la retraite se font généralement à des âges plus tardifs chez les cadres et les dirigeants d'entreprises. Ainsi, 44 % des actifs âgés d'au moins 50 ans du domaine de la gestion, administration des entreprises occupent un emploi de cadre ou dirigent une entreprise, alors que ces familles professionnelles ne représentent que 30 % des emplois du domaine.

L'accès aux emplois du domaine de la gestion est conditionné par la possession d'un diplôme, notamment post-bac

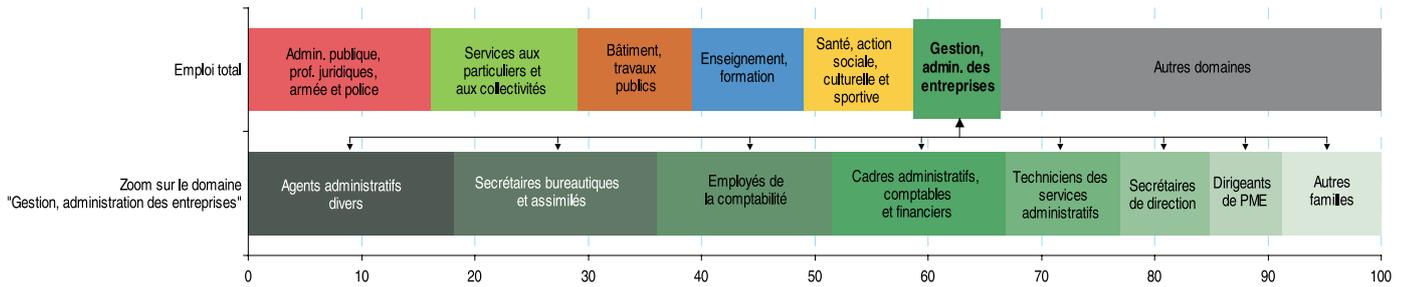
Les différents métiers de la gestion, administration des entreprises ne souffrent pas d'un manque d'attrait, les conditions de travail étant plutôt favorables. Le principal risque relevé est celui de l'intensité du travail résultant d'une nécessité de devoir tenir des délais contraints, de s'adapter aux imprévus par la réalisation de tâches non prévues. Les métiers requièrent une adaptation rapide et continue aux innovations technologiques ainsi qu'aux évolutions et modifications réglementaires et norma-

tives. L'attrait de ces fonctions est de plus conforté par une moindre précarité de l'emploi ; ils sont également moins dépendants de la conjoncture d'une activité spécifique puisqu'il s'agit de fonctions supports que l'on retrouve dans divers secteurs économiques.

Néanmoins, l'accès à ces métiers est fortement conditionné par le niveau de qualification. En effet, 40 % des effectifs du domaine sont titulaires d'un diplôme post-bac. De plus, cette tendance devrait s'accroître en lien avec la progression des métiers les plus qualifiés de techniciens et de cadres. Cette exigence de qualification plus élevée restreint particulièrement les possibilités d'embauche des demandeurs d'emplois guyanais, majoritairement peu ou non diplômés et explique en grande partie les tensions qui touchent ces métiers. En conséquence, moins de la moitié des travailleurs du domaine est née en Guyane. Si les natifs de la Guyane demeurent majoritaires parmi les secrétaires et les familles d'employés, leur proportion tend à se réduire avec l'élévation du niveau de qualification des métiers.

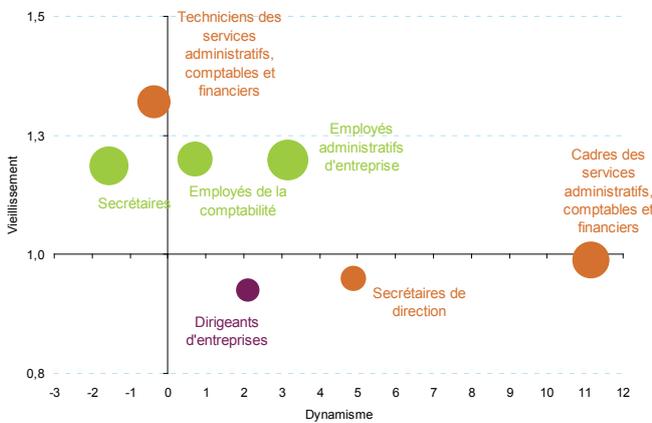
Les emplois de la gestion et d'administration des entreprises sont particulièrement féminisés (sept actifs sur dix). Toutefois, les femmes ne représentent qu'un quart des dirigeants d'entreprises en 2013 bien que cette proportion ait fortement progressé en cinq ans. ■

37 Poids de l'emploi du domaine de la gestion, administration des entreprises dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



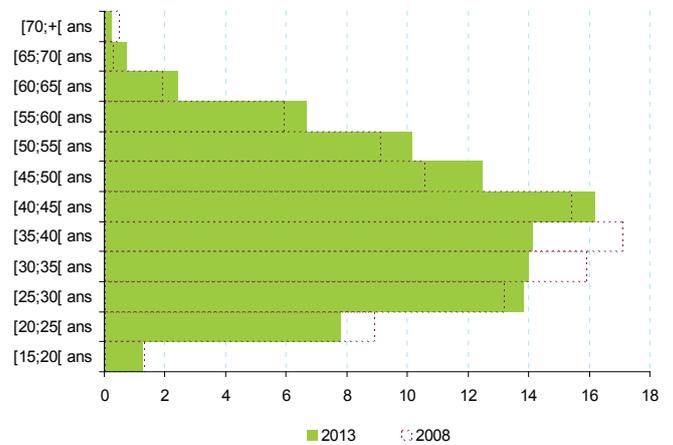
Lecture : le domaine de la gestion, administration des entreprises représente 8% des emplois parmi lequel 15% sont des cadres administratifs, comptables et financiers.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

38 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de la gestion, administration des entreprises entre 2008 et 2013



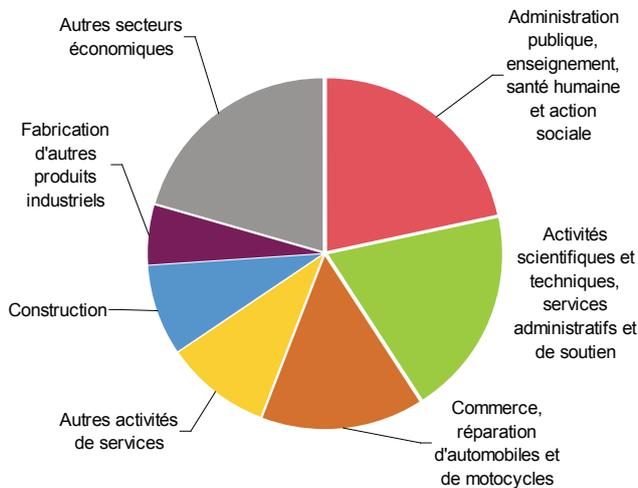
Lecture : les cadres des services administratifs, comptables et financiers représentent 17% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 11% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (\Rightarrow 50 ans) est comprise entre et 17,5% et 30%. Celle-ci reste stable entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

39 Pyramides des âges du domaine professionnel de la gestion, administration des entreprises en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 14% des effectifs de la gestion, administration des entreprises ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

40 Répartition de l'emploi du domaine professionnel de la gestion, administration des entreprises par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 22% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

41 Proportion d'actifs occupés exposés aux facteurs de risques psychosociaux (RPS en 2013, en %)

Gestion, administration des entreprises	
Intensité du travail et pression temporelle	65
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	56
Demande émotionnelle	33
Rapports sociaux difficiles	65
Manque de coopération, de soutien	35
Conflits, harcèlement	24
Manque de reconnaissance	42
Conflits de valeurs	37
Insécurité économique	24
Exposé à 3 dimensions ou plus	55
Exposé aux 6 dimensions de RPS	4

Champ : France entière ; ensemble des actifs occupés.
 Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail ; traitement Dares.

Fiche métier

Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

Entre 2008 et 2013, la hausse des emplois de cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) a été particulièrement soutenue en Guyane (+ 11 % par an). Leur part dans l'emploi du domaine de la gestion, administration des entreprises a augmenté de cinq points par rapport à 2008. Ce dynamisme correspond à l'évolution générale constatée pour les métiers de la gestion. Les compétences recherchées s'orientent désormais davantage vers des fonctions stratégiques d'expertise, de conseil et de contrôle interne. Ainsi, les métiers les plus dynamiques sont ceux nécessitant un niveau de qualification élevé. Cette tendance est d'autant plus forte dans un contexte de diversification de l'économie guyanaise. Outre, un niveau de diplôme élevé, ces postes peuvent également exiger une plus grande expérience professionnelle ou la maîtrise de plusieurs compétences. En Guyane, cette dernière caractéristique peut être accentuée en raison de la taille plus modeste des établissements employeurs. Ces derniers peuvent privilégier la recherche de profils plus expérimentés, rapidement opérationnels et pouvant assurer différentes fonctions au détriment de débutants. Cette moindre présence de grandes entreprises se reflète également au travers des secteurs d'activité où évoluent les cadres administratifs, comptables et financiers de Guyane. En effet, 27 % relèvent du secteur des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien aux entreprises soulignant l'externalisation des activités. Ces emplois restent concentrés dans la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral (CACL) notamment sur l'île de Cayenne. De même, entre 2015 et 2017, 90 % des projets de recrutement se situent dans la zone d'emploi de Cayenne.

Toutefois, la proportion d'emploi de cadres augmente rapidement dans la Communauté de communes des Savanes avec le développement de Kourou impulsé par l'activité spatiale.

Le niveau de qualification élevé exigé explique en grande partie les difficultés relatives à ces embauches en Guyane. Les profils recherchés par les employeurs sont peu nombreux sur un territoire où les demandeurs d'emploi sont, relativement aux autres régions, peu diplômés. Ainsi, 56 % des cadres administratifs, comptables et financiers de la Guyane sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2 mais moins de 30 % d'entre eux sont natifs de la Guyane. Les emplois sont occupés par des personnes originaires principalement de l'Hexagone.

Des projets de recrutement jugés difficiles

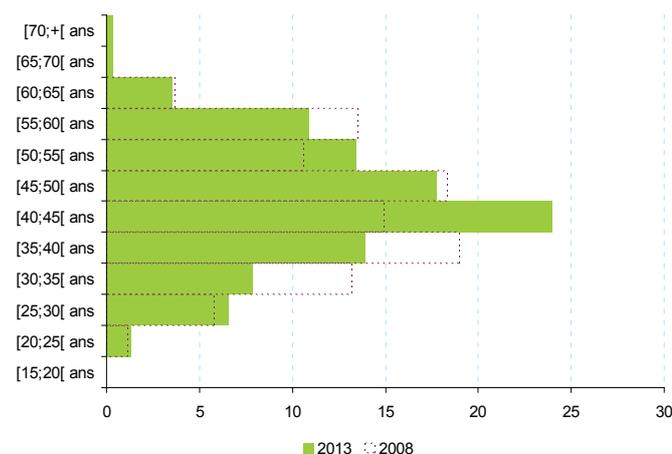
Par ailleurs, en raison des études plus longues nécessaires pour accéder à ces fonctions, de même que de l'expérience professionnelle minimale qui peut être demandée, les effectifs sont sensiblement plus âgés par rapport à l'ensemble des emplois de la gestion, administration des entreprises. La moitié des cadres est âgée d'au moins 43 ans contre 39 ans pour l'ensemble du domaine professionnel. De plus, près de trois cadres administratifs, comptables et financiers sur dix sont âgés d'au moins 50 ans en 2013. Bien que cette part reste équivalente à 2008, la tranche des 40 à 50 ans regroupe 42 % des cadres en 2013 contre un tiers en 2008 et peut annoncer un vieillissement rapide.

En Guyane, les tensions relatives à ces emplois sont également renforcées par le nombre limité de postes. En effet, entre 2010 et 2017, Pôle emploi dénombre an-

nuellement une cinquantaine de projets pour lesquels 45 % ont été jugés difficiles. *A contrario*, les projets de recrutement de secrétaires sont nettement plus importants (190 par an en moyenne sur la période) mais posent moins de difficultés à être pourvus (seul un quart des projets est jugé difficile). Cette difficulté à recruter, expliquée par la non-présence en Guyane des profils recherchés, favorise les conditions d'emploi. Les salariés bénéficient quasi-systématiquement d'un contrat à durée indéterminée tandis que le salaire horaire net médian est trois fois plus élevé que le smic horaire net. Il en résulte un faible taux de turnover par rapport aux employés de la comptabilité ou ceux de l'administration d'entreprise. Les mobilités relatives à un changement de famille professionnelle ne sont pas inexistantes et se réalisent principalement avec d'autres familles de cadres (du secteur de la banque, du commerce) ou de qualification élevée (ingénieurs informatiques, personnel d'études et de recherche). Dans une moindre mesure, l'accès à ces emplois peut également se réaliser dans le cadre d'une mobilité ascendante de techniciens ou d'employés du même domaine professionnel.

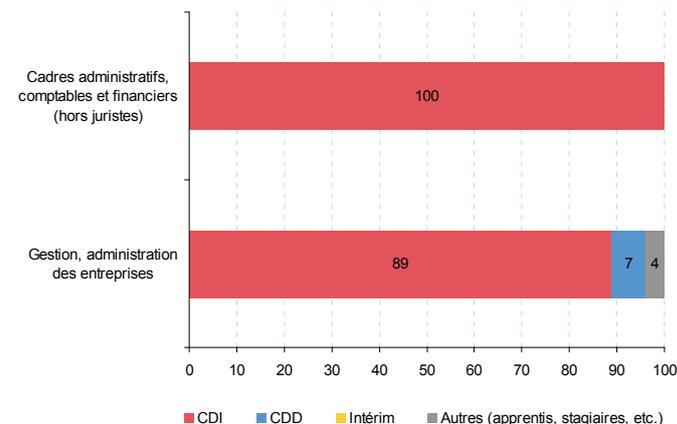
Les femmes restent sous-représentées parmi les cadres administratifs, comptables et financiers (44 %) malgré une nette progression par rapport à 2008 (37 %). Cependant, cette part devrait continuer de progresser puisqu'elles sont aussi nombreuses que les hommes parmi les cadres âgés de moins de 40 ans, tandis qu'elles ne représentent qu'un tiers de ceux âgés de 50 ans et plus. ■

42 Pyramides des âges des cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 14% des cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

43 Répartition des salariés par conditions d'emploi (en %)



Lecture : 89% des salariés du domaine professionnel de la gestion, administration des entreprises ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

44 Chiffres clés

	Familie professionnelle	
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	Domaine professionnel Gestion, administration des entreprises
Âge médian	43	39
Part des 50 ans et plus (en %)	28	20
Part des femmes (en %)	44	70
Part des natifs de la région (en %)	28	48
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 91 % Brésilienne : 2 %	Française : 91 % Brésilienne : 2 %
Part de non-salarié (en %)	11	8
Aucun diplôme (en %)	2	13
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Echanges et gestion : 33 %	Echanges et gestion : 34 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Sciences humaines et droit : 21 %	Communication et information : 9 %
Salaire horaire net médian (en €)	22,7	13,1
Turnover (en %)	16	35
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 27%	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 22%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : M1201 : Analyse et ingénierie financière ; M1202 : Audit et contrôle comptables et financiers ; M1204 : Contrôle de gestion ; M1205 : Direction administrative et financière ; M1206 : Management de groupe ou de service comptable ; M1207 : Trésorerie et financement ; M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise ; M1403 : Études et perspectives socio-économiques ; M1203 : Comptabilité.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

Dirigeants de petites et moyennes entreprises (et patrons d'hôtels, cafés, restaurants)

Les dirigeants de petites et moyennes entreprises se caractérisent par la forte proportion de personnes âgées de plus de 50 ans bien que celle-ci se réduise par rapport à 2008. Néanmoins, ces actifs occupés restent particulièrement concentrés parmi la tranche d'âge de 50 à 59 ans en 2013. Par la suite, en raison des effectifs faibles pour la famille des dirigeants de petites et moyennes entreprises, les résultats présentés incluent les effectifs de patrons d'hôtels, cafés, restaurants relevant du domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation.

Les responsables d'établissements guyanais emploient généralement moins de dix salariés alors que ce seuil est nécessaire pour appartenir à la famille des dirigeants de petites et moyennes entreprises. Ces derniers sont dès lors rapprochés d'une famille de métiers pouvant être concernés par les mêmes problématiques. La famille de métiers de la maîtrise des magasins peut également être mise en comparaison puisqu'en Guyane, trois quarts des actifs de cette famille sont des responsables de petits commerces employant moins de dix salariés.

Une polyvalence des compétences

Les emplois de responsables et dirigeants reflètent le développement de l'économie guyanaise. Leur dynamisme est autant déterminé par les enjeux relatifs à l'accompagnement de l'entrepreneuriat, la gestion d'entreprise, les dispositifs d'aides économiques que par le métier en lui-même et les dynamiques de l'emploi sectoriel. Selon le contexte économique, les dirigeants sont amenés à déterminer la stratégie de l'entreprise et dirigent sa mise en œuvre. Ils doivent gérer les moyens humains, financiers, techniques de l'entreprise pour atteindre les objectifs ciblés. La polyvalence des fonctions est ainsi la principale caractéristique du métier. Ils impulsent le développement de l'emploi privé et la diversification du tissu économique privé sur un territoire où l'emploi public représente près de la moitié des emplois.

En Guyane, les établissements sans salariés prédominent tandis que ceux employant au moins dix salariés ne forment que 5 % des établissements du secteur marchand non agricole en 2014. La création d'entreprise est encouragée auprès des chômeurs. Cette possibilité leur permettant d'accéder au marché du travail en développement leur activité. Dans ces cas, des dispositifs d'aides existent et facilitent ce passage à l'auto-entrepreneuriat. Entre autres, en 2016, la création d'entreprise est la formation la plus fréquemment accordée au titre des actions individuelles de formation aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi. Néanmoins, les possibles évolutions en tant qu'établissement employeur semblent contenues. Bien que l'économie guyanaise se développe et se diversifie, le tissu des établissements employeurs reste néanmoins peu dense. En 2016, seul un quart des établissements guyanais est employeur bien que cette part soit supérieure à celles des régions antillaises (respectivement 19 % et 21 % en Guadeloupe et Martinique). La petitesse du marché, les coûts élevés d'investissement, les difficultés liées au recrutement ainsi que celles liées au financement peuvent limiter les projets de création ou de développement d'entreprises. En outre, le manque d'infrastructures et d'équipements généraux peut également entraver les potentiels projets en Guyane. Les dirigeants de petites et moyennes entreprises sont relativement âgés (un tiers d'entre eux est âgé d'au moins 50 ans), caractéristique usuelle du métier issue du temps relatif au développement des établissements pour atteindre au moins une dizaine de salariés et de l'expérience requise pour prendre en charge la direction d'une entreprise.

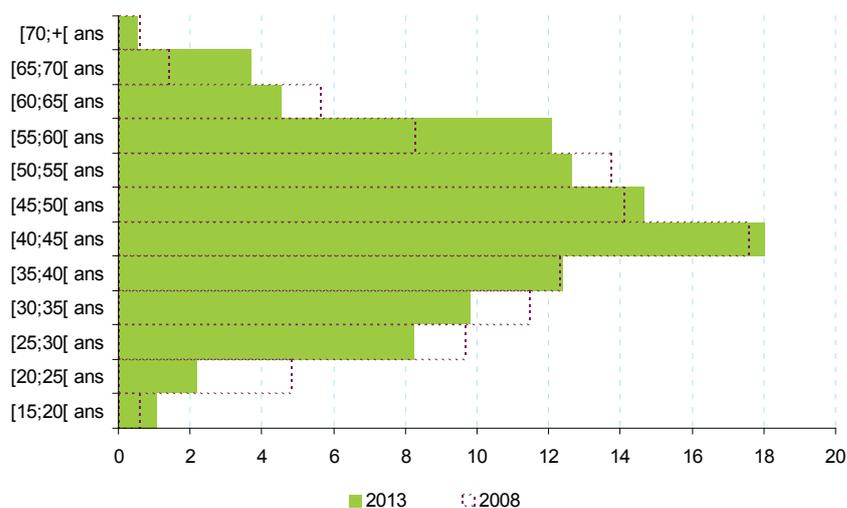
Faible part de natifs de la région

Le développement d'entreprises employeuses participant à la structuration du tissu économique privé de la Guyane est en partie orienté par différentes aides publiques. En Guyane, la croissance de l'em-

ploi salarié est plus forte pour les entreprises aidées que pour les autres soulignant l'effet significatif des dispositifs existants. Toutefois, le montage des dossiers, notamment ceux relatifs à des projets d'envergure nécessitent des compétences et connaissances administratives non obligatoirement maîtrisées par les dirigeants d'entreprises. Ainsi, outre le versement d'aides financières ou l'exonération de charges, la formation, l'appui-conseil, la création de réseaux d'entrepreneurs, de pépinières apparaissent essentiels au développement des entreprises mais également à la qualification et à l'amélioration des compétences des dirigeants, notamment s'ils sont peu expérimentés. En Guyane, les responsables d'établissements, en considérant les patrons d'hôtels, cafés et de restaurants dont la taille des établissements est principalement inférieure à dix salariés, sont pour plus de la moitié non-diplômés. Cette caractéristique concerne également les métiers de maîtrise des magasins et témoigne en faveur d'un renforcement des dispositifs d'accompagnement permettant le développement des établissements. De même, les natifs de la région ne représentent qu'un responsable sur cinq (un sur quatre dans la famille de métiers de maîtrise des magasins), tandis que moins de la moitié possédait la nationalité française à la naissance. L'augmentation de structures gérées par des natifs de la région pourrait contribuer à la pérennité et à la consolidation du tissu économique guyanais mais également participer au rajeunissement des effectifs. Les responsables originaires d'autres régions françaises peuvent avoir fait le choix d'une installation en Guyane après une période d'expérience professionnelle plus ou moins longue et contribuent à accentuer la proportion de responsables âgés d'au moins 50 ans. De même, 16 % ont acquis la nationalité française, pouvant souligner une présence plus longue sur le territoire en lien avec le développement de leur activité.

Parmi, les diplômés, les spécialités de diplômés relatives aux échanges et gestion sont les plus rencontrées, les compétences en gestion étant essentielles à la pérennité des structures. Les responsabilités et tâches sont néanmoins multiples et touchent aux domaines juridique, financier, économique et social. De plus, la polyvalence des responsables est inévitable dans le cadre de petites structures. Les différents parcours professionnels des dirigeants dans des secteurs d'activité variés se traduisent par une diversité de spécialités de formation. Contrairement à des métiers dont les besoins sont identifiés et nécessitent des qualifications et compétences spécifiques, l'évolution des créateurs et responsables d'établissements doit s'inscrire dans un environnement favorable à la pérennité, au développement et à l'accroissement de l'activité privée en Guyane. En 2016, 46 % des établissements du champ marchand non agricole actifs au 1^{er} janvier ont été créés depuis plus de cinq ans tandis que cette part atteint 60 % en Guadeloupe et 62 % en Martinique. ■

45 Pyramides des âges des dirigeants de petites et moyennes entreprises et patrons d'hôtels, cafés, restaurants en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12% des dirigeants de petites et moyennes entreprises et patrons d'hôtels, cafés, restaurants ont entre 35 et 39 ans.

Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

46 Chiffres clés

	Familles professionnelles	Domaine professionnel
	Dirigeants de petites et moyennes entreprises / Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	Gestion, administration des entreprises
Âge médian	44	39
Part des 50 ans et plus (en %)	34	20
Part des femmes (en %)	48	70
Part des natifs de la région (en %)	19	48
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 63 % Brésilienne : 14 %	Française : 91 % Brésilienne : 2 %
Part de non-salarié (en %)	100	8
Aucun diplôme (en %)	57	13
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Echanges et gestion : 12 %	Echanges et gestion : 34 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Génie civil, construction et bois : 7 %	Communication et information : 9 %
Salaires horaires nets médians (en €)		13,1
Turnover (en %)		35
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Hébergement et restauration : 60%	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 22%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : M1302 : Direction de petite ou moyenne entreprise.

Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.