

Insee Dossier

Guyane



Antilles-Guyane

N° 8

Décembre 2017

**Niveau de qualification élevé,
manque d'attractivité ou pénibilité
caractérisent les métiers en tension**

Ce dossier a été réalisé par l’Insee Antilles-Guyane en partenariat avec la Préfecture de Guyane.

Comité de pilotage

Secrétaire général pour les affaires régionales de la Préfecture de Guyane, Philippe Loos
Chef du Service territorial de Cayenne, Katia Le Goaziou

Ont réalisé cette étude

Lanwenn Le Corre, Philippe Clarenc, Insee

Ont participé à cette étude

Stelly Fernand, statisticienne Pôle Emploi
Géraldine Maury et Léa Bomier, chargées de mission du SGAR
Tania Berland-Sandot, directrice du CNFPT
Denis Cimia, Directeur des missions associées à l’OPRF
Michel-Henri Mattera, directeur de la Dieccte Guyane
Laurent Senn, responsable du pôle 3E, Dieccte
François Dumora, Directeur de la Stratégie et des Relations extérieures, DR de Pôle Emploi
Rémi Charrier, Insee

Signes conventionnels utilisés

.. Résultat non disponible
/// Absence de résultat du à la nature des choses
e Estimation
p Resultat provisoire
r Résultat révisé par rapport à l’édition précédente
n.s. Résultat non significatif
€ Euro
M Million
Md Milliard

Avant-propos

Le marché du travail guyanais se caractérise par des arrivées massives de jeunes en âge de travailler qui peinent à trouver du travail dans une économie en plein développement. L'accroissement démographique dont bénéficie le territoire implique d'importants besoins dans certaines familles d'emploi comme dans l'enseignement ou la santé. Dans ce contexte, trois problématiques essentielles se dessinent pour l'avenir des métiers en Guyane : la capacité de l'économie à soutenir la création de 2 000 emplois supplémentaires par an, les conditions d'exercice de ces métiers et leur niveau de qualification.

L'identification des métiers les plus exposés ainsi que la compréhension des mécanismes de leur mise en tension apportent un éclairage sur la recherche de l'équilibre entre d'une part les qualifications et aspirations de la population et d'autre part les besoins des acteurs économiques employeurs. Pour les métiers dits « en tension », les entreprises éprouvent des difficultés à recruter dont les causes varient d'une famille professionnelle à l'autre, qu'il s'agisse d'exigences de qualifications spécifiques, d'un manque d'attractivité, ou encore de la pénibilité des missions proposées.

Au-delà de la mise en perspective des grandes évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et le marché du travail dans les années à venir, ce dossier est un outil qui peut tout à la fois nourrir les travaux de programmation des formations, éclairer les choix individuels et permettre une meilleure anticipation des mutations sociales et économiques.

Piloté conjointement par l'Insee et la Préfecture de Guyane, ce dossier s'appuie sur le travail collaboratif de nombreux partenaires, observatoires, collectivités locales et services de l'État. Il résulte de la rencontre de travaux prospectifs et de la réalité observée. Nous remercions vivement tous les contributeurs de leurs précieux apports au service d'une meilleure connaissance des dynamiques de l'emploi de la région et de ses enjeux.

Le Préfet de Guyane

Patrice Faure

Le Directeur interrégional de l'Insee
Antilles-Guyane

Yves Calderini

Sommaire

Avant-propos	3
Vue d'ensemble	
Un marché du travail déterminé par un afflux massif de nouvelles entrées	6
Agriculture, la marine et la pêche	
Accroissement des besoins de la population et potentielles filières à structurer	10
Fiche métier : Agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants	14
Bâtiment, travaux publics	
Besoins en matière d'habitat, d'équipements publics et de transports	16
Fiche métier : Maçons	18
Fiche métier : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	20
Fiche métier - Domaine de la maintenance : ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	22
Transports, logistique et tourisme	
Un développement du territoire lié à la mobilité des personnes et des biens	24
Fiche métier : Conducteurs de véhicules	26

Gestion, administration des entreprises

Un besoin de qualification élevée et une nécessité du renforcement de l'entrepreneuriat	28
Fiche métier : Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	30
Fiche métier : Dirigeants de petites et moyennes entreprises (et patrons d'hôtels, cafés, restaurants)	32

Fonction publique

Un développement nécessaire d'emplois plus qualifiés	34
Fiche métier : Cadres B de la fonction publique	36
Fiche métier : Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés	36

Santé, action sociale, culturelle et sportive

Des besoins accrus générés par l'augmentation de la population	38
Fiche métier : Infirmiers	40
Fiche métier : Médecins	42

Enseignement, formation

Forte croissance des effectifs scolaires et population active faiblement diplômée	44
Fiche métier : Professeurs du secondaire	46
Fiche métier : Formateurs	48

Définitions, pour en savoir plus 50

Un marché du travail déterminé par un afflux massif de nouvelles entrées

En Guyane, la population active augmente rapidement malgré de nombreux flux hors de la région. Si les tendances démographiques observées récemment se poursuivent, la région compterait en 2022 une fois et demie plus d'actifs qu'en 2006. Les entrées sur le marché du travail seraient annuellement plus de deux fois supérieures aux sorties. Toutefois, à l'horizon 2022, en lien avec le recul de l'âge de départ à la retraite, la part des 55 ans et plus augmenterait de cinq points et ils seraient plus nombreux que les moins de 25 ans sur le marché du travail. Dans ce contexte, malgré une forte progression de l'emploi, se pose la problématique de l'insertion des plus jeunes qui peinent à trouver un travail. Ils restent fortement affectés par un taux de chômage élevé. De plus, l'allongement de la durée en emploi des plus âgés implique aussi une hausse du nombre de seniors au chômage. Dans une économie en développement, l'emploi progresse dans une variété de métiers pour lesquels des tensions existent en raison du niveau de qualification exigé ou de la pénibilité des fonctions.

Forte croissance de la population active et de l'emploi de 2006 à 2013

La population active de la Guyane, est passée de 78 500 actifs en 2006 à 94 000 en 2013, soit une progression sur la période de + 2,8 % par an pour + 0,7 % au niveau national (figure 1). De 2006 à 2013, l'effet démographique est la principale composante positive de la progression du nombre d'actifs en Guyane. Avec une contribution de + 2,8 points en moyenne par an à la population active (figure 2), le renouvellement des générations porte plus que partout ailleurs l'accroissement de la population active.

Les migrations résidentielles jouent également sur l'augmentation de la population active, de + 0,2 point en moyenne par an, contre + 0,1 à l'échelle nationale : les migrations vers la Guyane depuis l'étranger ou le reste de la France étant compensées par les départs des 15-24 ans. Les 15-24 ans sont nombreux à participer au marché du travail de la Guyane, mais tout aussi nombreux à partir en France hexagonale pour la recherche d'un premier emploi. Leur fort taux d'activité participe positivement à la croissance de la population active, signe que l'allongement de la durée des études n'est vrai que pour ceux qui partent poursuivre leurs études en France hexagonale.

Réforme des régimes de retraite et progression de la part des seniors dans la population active

Depuis le début de la décennie, la réforme des régimes de retraite de 2010 a eu pour effet moyen un rallongement de la durée de vie active : pour la tranche d'âge des 55 ans

et plus, l'essentiel de la progression de la population active sur la période 2006-2013 est du au vieillissement de la population et la déformation vers le haut de la pyramide des âges. La Guyane ayant les seniors les

plus jeunes de France avec Mayotte, l'effet du taux d'activité reste faible. Territoire d'accueil et de migrations, la Guyane connaît pour la tranche d'âge des 55 ans et plus une contribution négative des migra-

1 Un accroissement rapide de la population active guyanaise

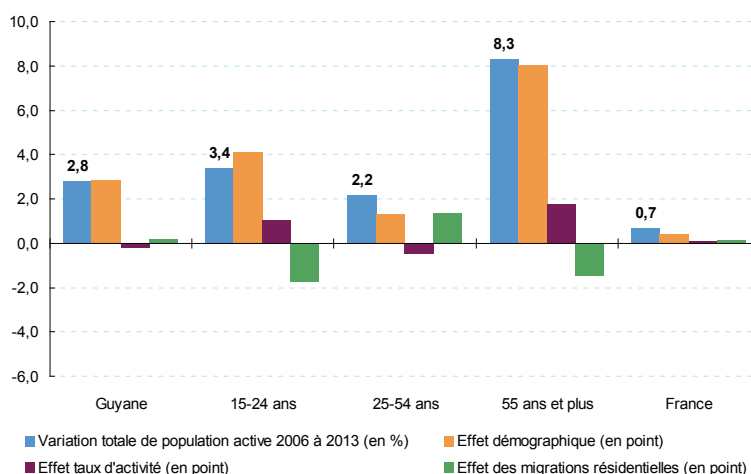
Évolution de la population active et du chômage de 2006 à 2022

	Population active				Taux annuel moyen (en %)			contribution du chômage au taux d'évolution de la population active (en point)	
	2006	2013	2016	2022	2006 - 2013	2013 - 2016	2016 - 2022	2006 - 2013	2013 - 2016
Guadeloupe	176 100	181 600	179 000	171 800	0,5	-0,5	-0,7	0,1	-0,3
Martinique	177 900	178 300	173 700	161 200	0,0	-0,9	-1,2	0,2	-0,8
Guyane	78 500	94 000	102 600	119 300	2,8	3,0	2,5	1,5	2,2
France	29 598 000	31 043 000	31 383 000	31 819 000	0,7	0,4	0,2	0,4	0,0

Source : Insee, Enquête emploi en continu, Omphale, projections de population active 2013-2022, modèle Tablo.

2 Entre 2006 et 2013, hausse de la population active guyanaise portée par la dynamique démographique

Évolution de la population active selon l'approche socio-démographique de 2006 à 2013



Lecture : en Guyane, la population active a progressé de 2,8 % par an entre 2006 et 2013. Cette hausse est portée par le renouvellement des générations (effet démographique) tandis que les effets du taux d'activité et des migrations résidentielles s'annulent. Source : Insee, recensements de la population.

tions résidentielles à la population active : il s'agit pour l'essentiel de retours au pays.

Progression de l'emploi mais aussi du chômage

De 2006 à 2013, l'emploi a rapidement progressé mais pas assez au regard de l'augmentation du nombre d'actifs. Sur la même période, le nombre de chômeurs progresse également (figure 3). La croissance de l'emploi est directement liée à celle des besoins de la population : emplois dans le domaine de l'enseignement, de la santé et des trois versants de la fonction publique. Le taux de chômage atteint 21 % de la population active de la Guyane en 2013 (encadré).

D'une part, le marché du travail reste pour les plus jeunes en déséquilibre chronique : 44 % des Guyanais de 15-24 ans sont au chômage en 2016, contre plus de 50 % dix ans plus tôt. L'accès à l'emploi reste très difficile pour les non ou peu diplômés : la priorité de l'emploi est donnée à ceux bénéficiant d'une expérience professionnelle ou de qualifications supérieures. En face des circuits scolaires courts, les métiers les plus demandés relevant de faibles qualifications initiales se caractérisent par des conditions de travail difficiles et de faibles rémunérations peu attractives. Enfin et sans qu'il soit possible de la quantifier, une partie des 15-24 ans a recours à l'emploi informel et saisonnier.

D'autre part, la forte progression, de 8,3 % (figure 3), des actifs de 55 ans et plus s'est aussi traduite par une augmentation du chômage. En 2016, 3 000 actifs de 55 ans ou plus sont au chômage. Parmi les explications significatives figure une concurrence accrue pour les métiers qualifiés du fait d'une plus grande proportion d'individus expérimentés sur le marché du travail, avec en corollaire les fortes difficultés à retrouver un emploi pour les plus âgés.

2013-2022 : poursuite de la forte croissance de la population active

Si les tendances démographiques observées durant la période récente se poursuivent, la région devrait voir son nombre d'actifs résidents augmenter de 2,5 % en moyenne annuelle entre 2016 et 2022 (soit 17 000 actifs de plus en six ans) contre + 0,2 % en France hexagonale ; c'est la plus forte croissance au regard des autres régions.

De 2013 à 2022, l'évolution de la population active serait à l'image de la période passée : dominée par les effets de la croissance dé-

mographique, les départs des 15-24 ans et de la remontée des taux d'activité des 55 ans et plus (figure 5). La part des 60 ans et plus doublerait, passant de 4 % de la population active en 2013 à 8 % en 2022, soit de 4 000 à

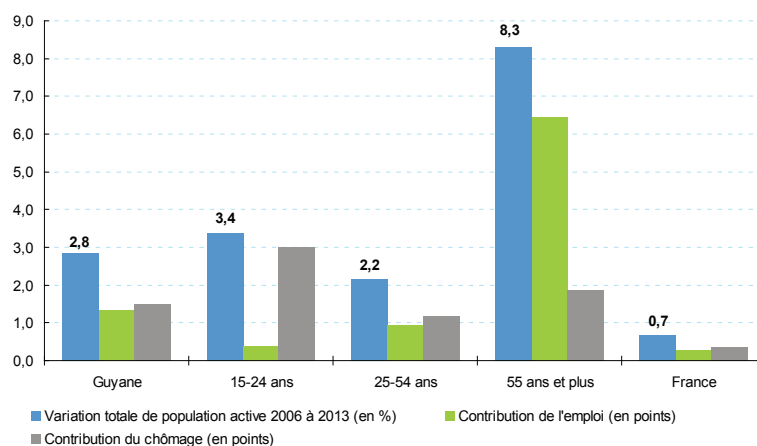
9 000 personnes (figure 4). Avec plus d'acuité qu'en 2016, cette évolution de la composition de la population active jusqu'en 2022 induit deux problématiques : pour les plus âgés celle de la soutenabilité des métiers

Encadré : Théorie insider-outsider : le chômage baisse peu en période de croissance

Cette théorie s'appuie sur la distinction que créent les imperfections du marché du travail entre les travailleurs en place (les insiders) et les autres (les outsiders). Ces imperfections (asymétrie d'information, coût d'embauche et de licenciement, contraintes légales sur les licenciements) sont telles que les insiders ne peuvent être remplacés par des outsiders sans coût pour l'entreprise. Ainsi, les premiers réussissent à capter une partie des profits réalisés par l'entreprise. En période d'expansion, les insiders obtiennent des hausses de salaire supérieures aux gains de productivité du travail. L'embauche d'outsiders peut avoir lieu, mais ces derniers viennent gonfler les rangs des insiders de la période suivante et ainsi renforcer le pouvoir des salariés en place lors de la détermination des nouveaux salaires. Ainsi les phases d'expansion sont surtout caractérisées par une hausse des rémunérations et peu de créations d'emplois. Selon cette théorie, le chômage baisse peu en période de croissance.

3 Entre 2006 et 2013, les actifs au chômage augmentent autant que ceux en emploi

Évolution de la population active selon l'approche «marché du travail» de 2006 à 2013

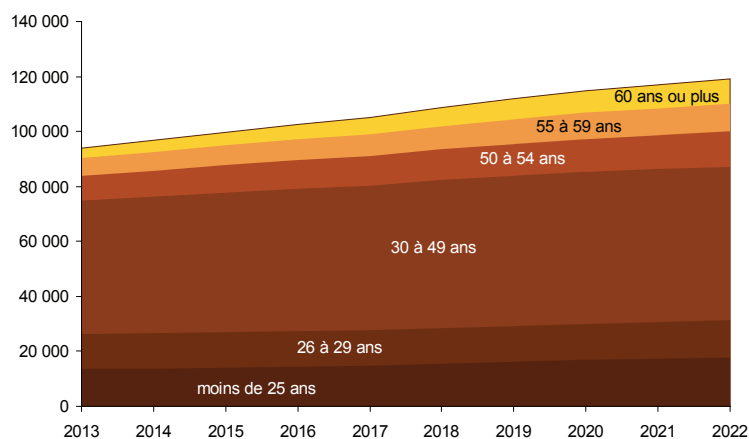


Lecture : en Guyane, la population des actifs a augmenté de 2,8 % par an entre 2006 et 2013. Cette hausse se partage pour moitié entre une augmentation du nombre d'actifs occupés et ceux au chômage.

Source : Insee, recensements de la population.

4 Poursuite de la forte croissance de la population active jusqu'en 2022

Structure de la population active de 2013 à 2022



Lecture : en Guyane, selon les projections de population active, à l'horizon 2022, les 60 ans et plus représenteraient 8% de la population active, soit 9 000 personnes.

Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022, modèle Tablo.

aux conditions de travail les plus difficiles comme ceux du bâtiment et des travaux publics, ainsi que celle de leur remplacement face à l'accélération progressive du nombre de départs à la retraite.

À l'horizon 2022, le décalage entre les entrées nettes sur le marché du travail des 15-24 ans et les sorties nettes des 55 ans poursuivrait sa tendance (figure 6) : pour contenir le phénomène du chômage, il faut à l'économie guyanaise une création d'environ 2 000 emplois par an. Jusqu'en 2022, le nombre d'entrées sur le marché du travail resterait supérieur à celui des entrées et la différence se stabiliserait. La stabilité du chômage observée depuis 2013 se poursuivrait, sous la double hypothèse d'une croissance de l'emploi et du maintien des flux importants des migrations résidentielles d'actifs.

Le poids de la démographie sur l'offre de biens et de services

En première approximation, la démographie a un impact simple sur la demande de biens et services. Si chaque individu a la même consommation, alors on doit s'attendre à une progression des dépenses totales de consommation proportionnelle à la croissance de la population totale.

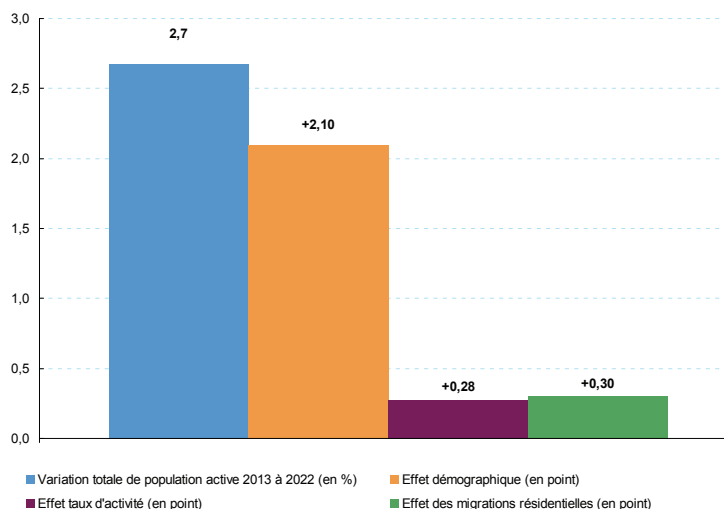
L'explosion démographique que connaît la Guyane depuis 30 ans est aussi rapide que la croissance de sa population active : cela signifie que la demande adressée à chaque actif est relativement stable. Sauf accélération de la productivité, cette même croissance de la demande de biens et de l'offre de travail est neutre sur l'évolution du chômage observée depuis 2006. Parallèlement à la stabilité du taux de chômage, les tensions démographiques sur le marché du travail sont le fait des chocs migratoires.

Niveau de qualifications et pénibilité accentuent les tensions

En Guyane, sur la période 2008-2013, une majorité de familles de métiers a bénéficié d'un dynamisme de l'emploi (figure 7). L'économie guyanaise se développe et se diversifie parallèlement à l'accroissement démographique. Signe de l'arrivée de nombreux jeunes sur le marché du travail, plusieurs familles professionnelles voient leur part de seniors diminuer, à l'image des agents de gardiennage et de sécurité, des aides-soignants et des infirmiers, sages-femmes. Dans cette dernière famille de métiers, la part des 50 ans et plus a diminué de deux points, atteignant 18 % en 2013. Cependant, si la Guyane se caractérise par la jeunesse de sa population active, quelques

5 À l'horizon 2022, l'augmentation de la population active guyanaise perdurerait, accentuée par une hausse du taux d'activité et par un solde migratoire positif

Composantes de l'évolution de la population active selon l'approche socio-démographique de 2013 à 2022



Lecture : en Guyane, selon les projections de populations, le nombre d'actifs augmenterait de 2,7 % annuellement entre 2013 et 2022. L'effet démographique est le principal contributeur de cette progression. Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

Méthodologie

Dynamiques de la population active : deux approches pour mieux les comprendre

La population active d'un territoire se compose des personnes y résidant et qui ont un emploi ou en recherchent un. Deux approches principales permettent d'appréhender les dynamiques de population active : l'approche sociodémographique et l'approche « marché du travail ».

Selon l'approche sociodémographique, l'évolution de cette dernière peut se décomposer sous l'effet de trois facteurs principaux. Le premier, appelé effet démographique, indique la variation du nombre de personnes en âge de travailler, résultant de la déformation de la pyramide des âges. S'y ajoutent un effet lié à la variation des taux d'activité à chaque âge, au cours de la période ainsi qu'un effet lié aux migrations résidentielles d'actifs.

Selon l'approche marché du travail, l'évolution de la population active se décompose suivant deux effets distincts : l'évolution du nombre d'emplois au lieu de travail dans la zone et l'évolution du nombre de chômeurs. La variation du solde des navettes domicile-travail pour la Guyane est non significative et son effet est regroupé avec l'évolution de l'emploi.

De manière concise,

$$\text{Population active} = \text{effet démographique} + \text{effet taux d'activité} + \text{solde des migrations résidentielles} = \text{emploi} + \text{chômage}$$

Le modèle Omphale, la modélisation du plan d'un milliard d'euros et les projections de population active

Les projections démographiques locales 2013-2022 présentées dans ce dossier représentent en structure par âge une déclinaison des projections France entière diffusées par l'Insee.

Le modèle Omphale permet de réaliser des projections infra nationales en projetant d'année en année les pyramides des âges des différents territoires. L'évolution de la population par sexe et âge repose sur des hypothèses d'évolution de trois composantes : la fécondité, la mortalité et les migrations (flux internes à la France et solde migratoire avec l'étranger). Ces hypothèses d'évolution sont appliquées aux quotients observés initialement sur la zone d'étude. Les hypothèses d'évolution formulées sont réunies au sein d'un scénario démographique.

Les résultantes régionales des projections démographiques spontanées sous-estiment les chocs migratoires que la Guyane a connus en 2014, 2015 et 2016. Afin de redresser ce scénario central, l'hypothèse a été faite d'ajuster l'évolution de la population active à celle de la croissance de l'emploi ; ceci suppose notamment que les tensions sur le marché du travail et l'économie soient soutenables.

Les effets du plan d'un milliard d'euros suite à l'accord de Guyane du 21 avril 2017, Protocole « Pou Lagwiyan dékolé », paru au journal officiel du 2 mai 2017 ont également été modélisés. Certains ratios économiques, comme le taux d'investissement des entreprises (resp. le taux d'épargne des ménages), sont utilisés afin d'estimer l'impact du plan sur l'investissement des entreprises (resp. la consommation des ménages). Ces ratios se basent sur le taux d'investissement des entreprises (resp. le taux d'épargne des ménages) de 2014. L'estimation retenue correspond à l'évaluation de l'impact intermédiaire du plan. Les hypothèses nuancent le comportement des différents acteurs économiques. Les effets de substitution sont actifs. Ne sont pas modélisées les rétroactions annuelles sur la structure de l'économie à partir de 2020 et son éventuelle déformation.

Les projections ne doivent pas être assimilées à des prévisions : les hypothèses retenues ne sont pas probabilisées. Ces modèles n'ont pas prétention à prévoir les évolutions futures ou à anticiper d'éventuelles ruptures de tendance liées à des changements de comportement. Ils mettent simplement en évidence une évolution future possible parmi d'autres, conditionnée par la réalisation de scénarii donnés. Aucune probabilité n'est affectée à ce scénario spécifique : il convient donc toujours d'interpréter les résultats en terme de simulation.

familles de métiers regroupent des proportions plus élevées de seniors âgés de 50 ans ou plus. D'une part, certaines familles de métiers se caractérisent souvent par un niveau de qualification plus élevé comme les cadres de la fonction publique. L'accès à ces emplois se réalise plus tardivement, et le haut niveau de qualification induit une fréquente occupation de ces emplois par des non-natifs de la Guyane. La famille des enseignants bénéficie également d'une hausse de l'emploi sur la période en lien avec la progression des effectifs scolaires. Sur un territoire où 43 % des résidents sont âgés de moins de 20 ans, il s'agit aussi de l'une des principales familles professionnelles, représentant 9 % de l'emploi total en 2013. Comme pour les cadres, l'accès à ces métiers est déterminé par un plus haut niveau de qualification.

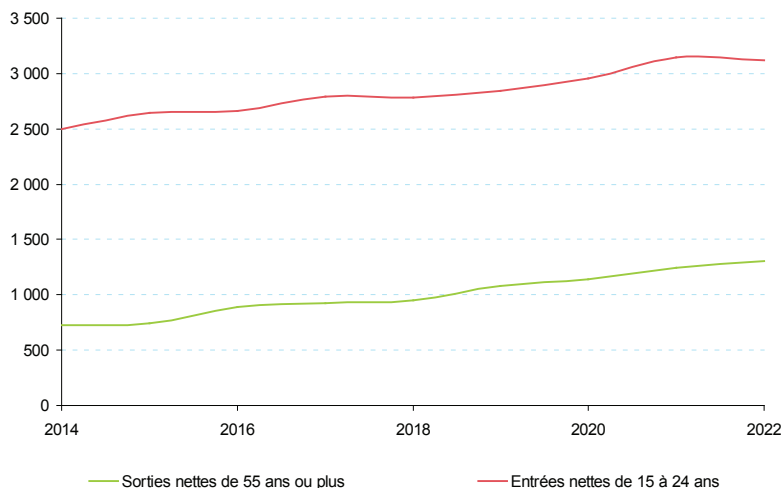
D'autre part, d'autres familles de métiers sont moins conditionnées par un niveau de qualification élevée mais se distinguent par leur pénibilité, les rendant peu attractifs. C'est le cas des « ouvriers du gros œuvre » ou des « maraîchers, jardiniers » où au moins trois actifs occupés sur dix ont

50 ans ou plus. Notamment, parmi les ouvriers qualifiés du gros œuvre, le vieillissement est particulièrement rapide, la part des 50 ans et plus augmente de dix points entre 2008 et 2013. Cette situation souligne net-

tement la faible attractivité de ces emplois auprès des plus jeunes. L'insécurité économique liée à ces emplois, outre la pénibilité, ne contribue pas à leur attractivité. ■

6 À l'horizon 2022, les entrées sur le marché du travail deux fois et demie plus nombreuses que les sorties

Évolution des entrées et des sorties sur le marché du travail (en nombre)

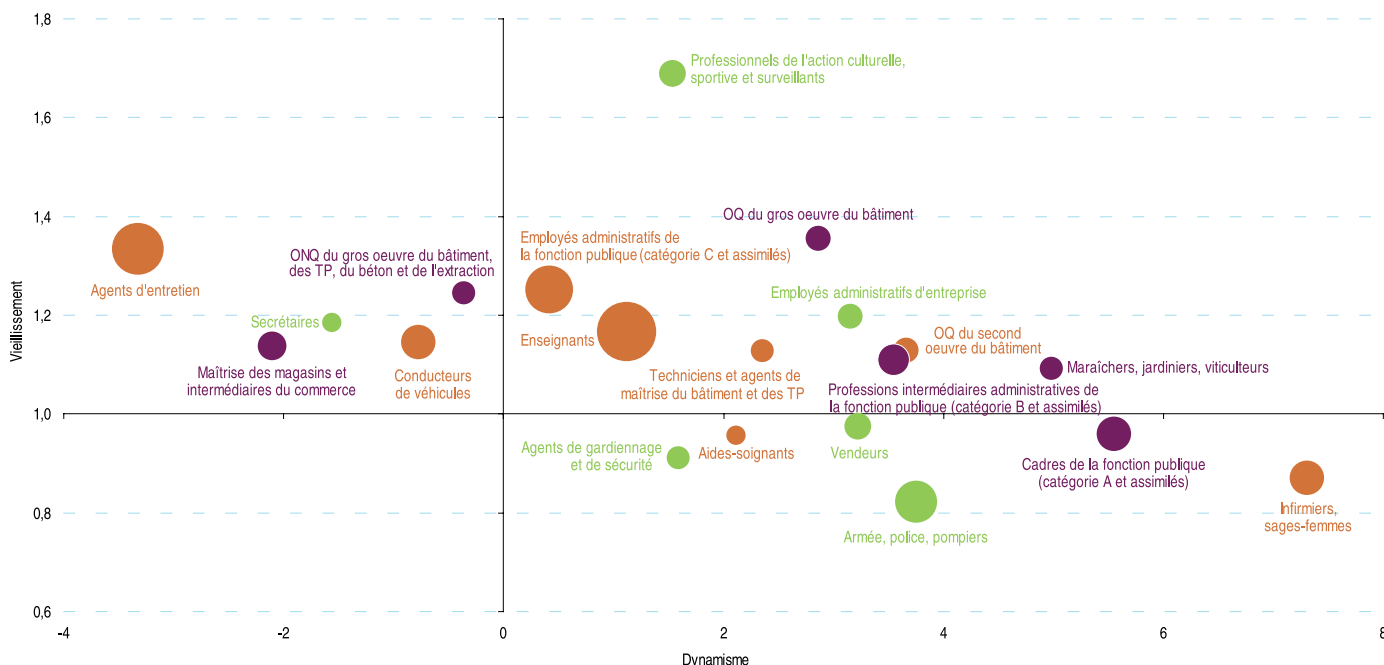


Lecture: selon les projections de population active, en 2020, près de 1 140 Guyanais âgés de 55 ou plus devraient quitter le marché du travail tandis que 3 000 jeunes y entreraient.

Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

7 Développement de l'économie guyanaise et dynamisme de l'emploi dans une majorité de métiers

Dynamisme et vieillissement des principales familles professionnelles (niv. fap 87) en Guyane entre 2008 et 2013



Note : la taille des bulles représente le poids de la famille professionnelle dans l'emploi guyanais en 2013. Seules les familles professionnelles (niv. Fap 87) dont le poids dans l'emploi total est supérieur à 1,35 % sont représentées. Les 20 familles signalées sur le graphique constituent 59 % de l'emploi guyanais en 2013.

La couleur des bulles indique la proportion de seniors âgés de 50 ans et plus dans la famille professionnelle. Une bulle de couleur mauve indique que la part des seniors est supérieure à 30 % en 2013. La couleur est orange lorsque la part est comprise entre 17,5 % et 30 % et verte lorsque les seniors représentent moins de 17,5 % des effectifs de la famille professionnelle.

La position des bulles selon l'axe horizontal indique l'évolution moyenne annuelle de l'emploi dans la famille professionnelle entre 2008 et 2013, soit son dynamisme.

L'axe vertical indique le rapport entre la part des seniors en 2013 et celle en 2008 dans la famille professionnelle, soit son vieillissement. Un rapport supérieur à 1 indique que la part des 50 ans et plus a augmenté sur la période.

Lecture : les ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment représentent 2 % de l'emploi guyanais. L'emploi y a augmenté de 2,9 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors âgés de 50 ans ou plus est supérieure à 30 %. Celle-ci a augmenté entre 2008 et 2013.

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

Agriculture, marine et la pêche

Accroissement des besoins de la population et potentielles filières à structurer

En 2013, parmi les actifs se déclarant en emploi, 4 % occupent un emploi relevant du domaine de l'agriculture, de la marine et de la pêche. Sur la période 2008-2013, ce domaine a été dynamique, en hausse de 2 % par an. Cette tendance s'inscrit dans un contexte d'augmentation de la demande en produits agricoles générée par l'essor démographique dont bénéficie le territoire. La Guyane est la région française où le rythme de croissance de la population est le plus rapide (+ 2,4 % par an entre 2009 et 2014).

S'agissant de l'agriculture, la Guyane est également la seule région française où la superficie agricole utilisée (SAU) ainsi que le nombre d'exploitations progressent. Entre 2000 et 2010, selon le recensement agricole, la SAU a augmenté de 9 % par an, impulsée notamment par une progression de la surface dans l'Ouest guyanais. Ce recensement inclut l'ensemble des exploitations agricoles répondant à des critères minimaux de surface ou de production. Plus récemment, l'augmentation de la SAU se poursuit, d'un niveau estimé à + 3,6 % par an entre 2010 et 2016.

Près de 6 000 exploitations sont dénombrées en 2010, dont plus des trois quarts se situent dans l'Ouest guyanais qui concentre 60 % de la SAU. Toutefois, la moitié des exploitations guyanaises occupe moins de deux hectares de SAU. Celles-ci regroupent, de nombreuses unités vivrières et expliquent le poids plus faible des métiers de l'agriculture, de la marine et de la pêche dans l'emploi total. Selon le recensement agricole de 2010, plus de 20 000 actifs participent à l'activité des exploitations. Toutefois, une majorité le fait de manière ponctuelle pour une période moyenne de treize jours de travail durant l'année. De même, seul un chef d'exploitation sur trois travaille à temps complet. En définitive, seules moins de 20 % des struc-

tures sont considérées comme de moyennes ou grandes exploitations.

Un développement des exploitations agricoles contrasté selon les territoires

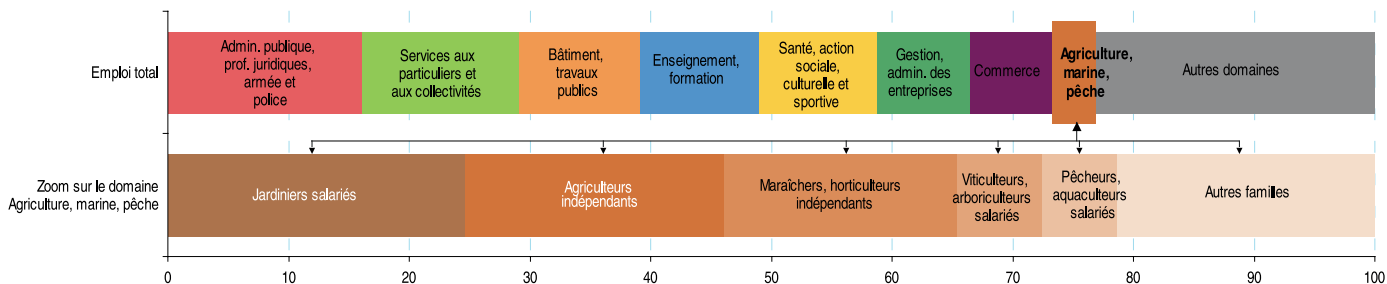
En Guyane, la surface agricole utile se partage entre 60 % de terrains cultivables et de cultures pérennes (arbres fruitiers) et 40 % de surfaces toujours en herbe destinées entre autres à l'élevage. Un cinquième de la SAU est dédiée à la culture de tubercules, principalement du manioc. Ce type de culture concerne notamment l'Ouest guyanais et particulièrement les communes jouxtant le Maroni. La Communauté de Communes de l'Ouest Guyanais regroupe également des terres dédiées à la culture de riz représentant un peu plus de 5 % de la SAU du territoire. Entre 2000 et 2010, le nombre d'exploitations a rapidement augmenté dans cette zone, + 24 % tandis que la SAU a progressé de 11 %. Dans la communauté de Communes des Savanes et contrairement à l'Ouest guyanais, la SAU et le nombre d'exploitations ont diminué entre 2000 et 2010. Si cette zone réunit moins de 5 % des exploitations, ces dernières sont cependant plus grandes et constituent ainsi 13 % de la SAU de la Guyane. Elles ont des orientations agricoles plus diverses : la moitié est orientée dans les cultures fruitières et cultures permanentes tandis que 20 % touchent à la polyculture et le polyélevage, et 10 % concernent l'élevage de bovins. Cette répartition par orientation agricole est proche de celle de la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral (CACL). Dans la CACL, un peu plus de la moitié des exploitations est orientée vers les cultures fruitières et autres cultures permanentes tandis qu'environ 20 % concernent la polyculture et le polyélevage. Toutefois, si le nombre d'exploitations est en recul dans cette communauté, la SAU

augmente. Cette situation est à l'inverse de celle de l'Est Guyanais où les exploitations augmentent, bien que la SAU recule. Dans l'est, quatre exploitations sur dix ont une superficie inférieure à un hectare. Il apparaît ainsi un développement de petites entités à caractère vivrier basées sur les méthodes traditionnelles d'abattis à l'est et à l'ouest de la Guyane tandis que sur la façade littorale, les exploitations semblent davantage se structurer dans une optique professionnelle.

Une progression de la production qui semble en deçà des besoins intérieurs

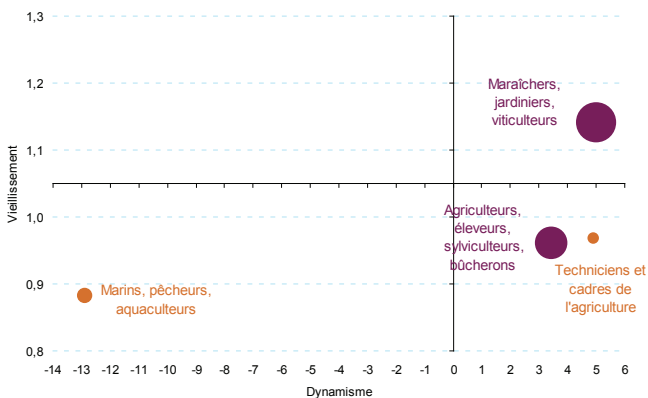
La dynamique démographique induit une demande intérieure croissante, générant des potentialités d'emplois ou de professionnalisation des métiers de l'agriculture et de l'élevage. Les productions de tubercules, légumes et fruits sont diverses sur le territoire mais elles restent fortement soumises aux cycles de production, aux aléas climatiques, de même qu'aux maladies. Ainsi, malgré une augmentation progressive des tonnages produits localement, les importations de légumes, tubercules et fruits, bien que d'un niveau minime par rapport à la production locale, s'accroissent également (+ 11 % par an entre 2014 et 2016). De la même manière, la production locale de viande, essentiellement constituée de viande bovine et porcine, tend à augmenter. Tous types de viande confondus, le tonnage produit sur le territoire progresse de 4,6 % par an entre 2014 et 2016 mais ne suffit pas à couvrir la demande intérieure. Sur la même période, les importations de viande et abats comestibles augmentent de 5,2 % par an. Ce constat chiffré sur l'agriculture et l'élevage ne tient pas compte de la part d'activité informelle dans ces secteurs. Une partie des besoins du territoire serait, selon la Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF), satisfaite par

8 Poids de l'emploi du domaine de l'agriculture, marine, pêche dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



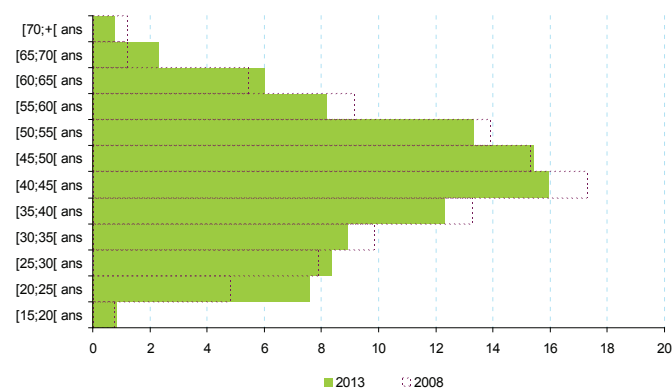
Lecture : le domaine de l'agriculture, marine, pêche représente 4% des emplois parmi lequel un quart sont des jardiniers salariés.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

9 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de l'agriculture, marine, pêche entre 2008 et 2013



Lecture : les maraîchers, jardiniers représentent 52% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 5,0% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (\Rightarrow 50 ans) est supérieure à 30%. Celle-ci augmente entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

10 Pyramides des âges du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12% des effectifs du domaine de l'agriculture, marine, pêche ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

les filières informelles favorisant les circuits courts entre la production et la vente.

Cette situation souligne cependant les potentiels emplois dans le domaine professionnel de l'agriculture et de l'élevage mais également dans d'autres types de métiers adhérents à une filière structurée parmi lesquels notamment ceux relatifs aux transports, à l'agro-transformation, à la distribution ou à la gestion.

La mise en valeur de surfaces agricoles et le développement d'exploitations demeurent cependant soumis à l'attribution de titres fonciers par l'État. Celui-ci est propriétaire à 90 % du foncier guyanais. Actuellement, de nombreuses exploitations sont gérées sans titre foncier et nécessitent d'être régularisées. La détention d'un titre foncier demeure fondamentale pour le développement et la structuration du secteur agricole puisqu'il est obligatoire pour accéder aux différents dispositifs de soutien (crédit bancaire, fonds européens, etc.). La mise en place de périmètres d'attribution simplifiée (PAS) doit permettre d'encadrer les zones à vocation agricole et d'organiser l'installation groupée d'agriculteurs tout en préservant l'environnement.

Une augmentation de l'offre de formation dans l'enseignement agricole

Les métiers de l'agriculture, de la marine et de la pêche peuvent souffrir d'un manque d'attrait. L'agriculture, sylviculture, pêche est l'un des secteurs économiques où la proportion de salariés déclarant devoir res-

ter longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue pendant leur travail est l'une des plus élevées. Cette faible attractivité du métier auprès des plus jeunes est soulignée par la diminution de la part des chefs d'exploitation âgés de moins de 40 ans : de 46 % en 2000 à 37 % en 2010. Toutefois, la Guyane abrite deux lycées d'enseignement agricole, l'un public à Macouria et l'autre privé, ouvert en 2012 à Saint-Laurent-du-Maroni. De plus, trois maisons familiales rurales (MFR) existent sur le territoire, la première ayant ouvert en 2002. Il s'agit d'établissements de formation privés associatifs proposant un enseignement agricole dans le cadre de la formation initiale et

continue. Dans l'ensemble, à la rentrée 2016 près de 800 élèves suivent une formation initiale dans l'un de ces établissements, lycées ou MFR, soit 40 % de plus qu'en 2013.

Le domaine professionnel de l'agriculture, de la marine et de la pêche, intègre également des métiers relatifs à l'entretien d'espaces verts (jardiniers, etc.). Ce type d'emploi devrait être dynamisé en raison de l'urbanisation progressive du territoire. De même, le domaine inclut également des emplois qualifiés de techniciens ou de cadres de l'agriculture dont la progression s'associe au développement et à la structuration des filières relatives à l'agriculture, la sylviculture et la pêche. ■

Secteur de la pêche

La Guyane bénéficie d'une zone économique exclusive (ZEE) maritime de 126 milliers de km², soit une surface quasiment équivalente à celle de la Guadeloupe et de la Martinique réunies. Toutefois, le secteur de la pêche, outre la problématique de la pêche illégale, est encore peu organisé. Trois types de pêcheries sont distingués.

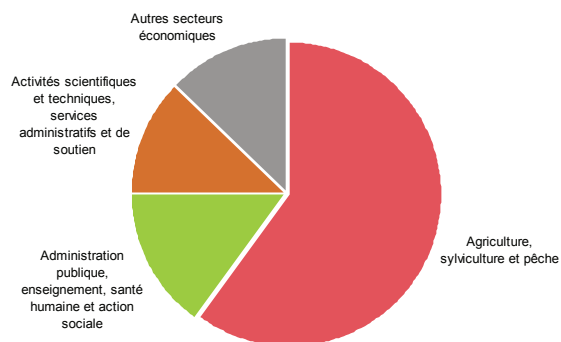
La première concerne la pêche artisanale côtière et estuarienne ciblant les poissons dits « blancs ». Les débarquements estimés s'élèvent entre 2 500 et 3 500 tonnes annuellement issues de la pêche d'environ moins de deux cents embarcations. Ces produits sont destinés à la vente locale dont la demande devrait s'intensifier en lien avec la progression démographique.

La deuxième est la pêche industrielle de crevettes. Celle-ci est dorénavant réalisée par moins d'une vingtaine de navires-crevetiers contre une soixantaine dans les années 90. La production, destinée dans l'ensemble à l'exportation, a ainsi fortement diminuée face à une raréfaction de la ressource en Guyane et une concurrence mondiale accrue.

Le dernier type est celui de la pêche industrielle de vivaneaux. Cette pêche est pratiquée par une cinquantaine de navires vénézuéliens pour lesquels des licences ont été accordées. Comme pour la pêche industrielle de crevettes, le volume débarqué en Guyane est destiné à l'exportation.

Dans l'ensemble, la filière demeure artisanale, fragile et très fortement concurrencée par la pêche illégale. En 2015, seul un tiers des armateurs individuels est âgé de 45 ans ou moins tandis que la flotte de navires, artisanale, est plutôt âgée. Plus d'un quart des navires a plus de 20 ans, ce qui entraîne une pêche près des côtes au détriment de la ressource halieutique au large. Très récemment lors de la 22^{ème} conférence des Régions Ultra Périphériques, et suite à un rapport au Parlement Européen, a été annoncée l'ouverture des financements pour le renouvellement de la flotte de pêche.

11 Répartition de l'emploi du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 60% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'agriculture, sylviculture et pêche.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

Agriculture, marine, pêche	
Intensité du travail et pression temporelle	56
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	66
Demande émotionnelle	19
Rapports sociaux difficiles	76
<i>Manque de coopération, de soutien</i>	50
<i>Conflits, harcèlement</i>	11
<i>Manque de reconnaissance</i>	50
Conflits de valeurs	31
Insécurité économique	18
Exposé à 3 dimensions ou plus	53
Exposé aux 6 dimensions de RPS	2

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

Fiche métier

Agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants

Vers un développement des emplois de l'agriculture, marine, pêche

Les agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants regroupent 41 % de l'emploi du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche. La part des actifs occupés âgés de 50 ans et plus atteint 35 % en 2013, soit quatre points de plus par rapport à l'ensemble du domaine. Néanmoins, cette part reste équivalente à 2008 tandis que les emplois bénéficient d'une hausse annuelle de 5,1 % sur les cinq dernières années. Cette situation peut souligner un manque d'attrait du métier auprès des personnes les plus jeunes malgré une augmentation des effectifs dans les établissements d'enseignement agricole du territoire.

Seuls trois actifs occupés sur dix étaient de nationalité française à la naissance

Une part importante des agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants est localisée dans l'Ouest guyanais. C'est également dans cette zone, qu'ils augmentent le plus rapidement en lien avec le fort dynamisme démographique. Cette zone, frontalière avec le Suriname, explique la forte proportion d'agriculteurs et de maraîchers, horticulteurs indépendants de nationalité surinamaïse. Dans l'ensemble, un cinquième d'entre eux est de nationalité surinamaïse. Cette part atteint 43 % dans l'Ouest guyanais. Par ailleurs, parmi les agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants de nationalité française, moins de la moitié l'était de naissance. La Guyane a accueilli dans les années 70, une popu-

lation hmong d'origine asiatique qui s'est orientée et spécialisée dans le maraîchage, notamment à Javouhey et Cacao. Ces différentes immigrations expliquent également le vieillissement des effectifs d'agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants. En 2013, la moitié est âgée de 45 ans ou plus.

La Guyane se caractérise par une forte proportion de petites exploitations dont la SAU est inférieure à cinq hectares. À l'inverse des régions antillaises où la taille moyenne des exploitations tend à augmenter en raison de la cessation d'activité des plus petites entités, celle des exploitations guyanaises tend légèrement à diminuer. En effet, conséquence de l'augmentation du nombre de petits exploitants dans une optique vivrière, la taille moyenne des exploitations guyanaises est passée de 4,4 ha de SAU en 2000 à 4,2 ha en 2010. Les techniques d'exploitations de ces petites unités demeurent traditionnelles et sont faiblement mécanisées.

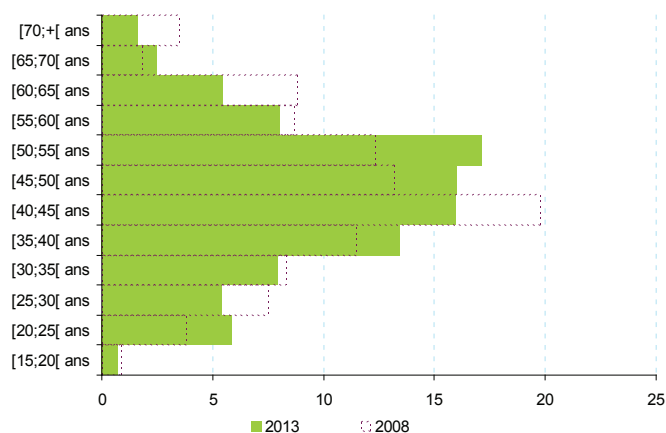
L'accroissement des besoins alimentaires résultant du dynamisme de la population guyanaïse devrait entraîner des opportunités d'emplois et d'installation en tant qu'agriculteurs ou maraîchers, horticulteurs indépendants. Toutefois, le manque de structuration du secteur agricole peut freiner les projets de créations d'exploitations. Les organisations de producteurs sont de tailles modestes tandis qu'il existe peu de filières d'agro-transformation. De même, les investissements et le temps nécessaires pour mettre en valeur une exploitation peuvent réduire l'attrait du métier et la décision de débiter une activité agricole.

Les terrains agricoles proches des accès routiers sont les plus recherchés. S'ensuit l'aménagement de terres généralement non cultivées contrairement à l'Hexagone où l'installation de jeunes agriculteurs consiste principalement en la reprise d'exploitations déjà existantes.

Les actifs occupés sont peu qualifiés

Les deux tiers des agriculteurs et maraîchers, horticulteurs indépendants ne possèdent aucun diplôme, bien que certaines compétences puissent être nécessaires pour garantir la pérennité des exploitations et la professionnalisation du métier. Seuls 7 % possèdent une spécialisation de formation liée à l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts. Cette proportion pourrait cependant augmenter en lien avec l'accroissement des effectifs suivant un enseignement agricole en Guyane. À la rentrée 2016, près de 60 % des effectifs de l'enseignement agricole suivent une formation du niveau CAP ou BEP. Moins de 10 % suivent une formation post-bac et seul l'établissement public de Macouria propose ce type de formation. L'augmentation des effectifs d'agriculteurs et maraîchers, horticulteurs devrait également induire une hausse de personnels techniques dédiés à l'accompagnement des projets d'exploitations ainsi qu'à l'appui et au conseil relatifs aux pratiques d'une agriculture durable. Entre autres, les pratiques visant à diminuer l'utilisation de produits phytosanitaires importés, permettent, de réduire notamment les coûts d'exploitation. De même, une meilleure structuration des exploitations existantes pourrait générer des emplois salariés dans ce domaine. ■

13 Pyramides des âges des agriculteurs, maraîchers, horticulteurs indépendants en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 13,5% des agriculteurs, maraîchers, horticulteurs indépendants ont entre 35 et 39 ans.

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

14 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Agriculteurs indépendants et Maraîchers, horticulteurs indépendants	Agriculture, marine, pêche
Âge médian	45	43
Part des 50 ans et plus (en %)	35	31
Part des femmes (en %)	40	23
Part des natifs de la région (en %)	22	27
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 64 % Surinamaïse : 21 %	Française : 59 % Surinamaïse : 19 %
Part de non-salarié (en %)	100	53
Aucun diplôme (en %)	67	70
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Agriculture, pêche, forêt et espaces verts : 7 %	Mécanique, électricité, électronique : 7 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 7 %	Formations générales : 6 %
Salaire horaire net médian (en €)		8,9
Turnover (en %)		44
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Agriculture, sylviculture et pêche : 90 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 60 %

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

Bâtiment, travaux publics

Besoins en matière d'habitat, d'équipements publics et de transports

Conséquence de la forte croissance démographique dont bénéficie la Guyane, le parc de logements est en expansion. Entre 2009 et 2014, il augmente de 16,5 % tandis que la population augmente de 12,4 %. Le rythme rapide de la croissance démographique conjugué au temps plus long de construction de logements implique le développement d'un habitat informel, généralement précaire, voire insalubre dans certaines zones. En 2013, 20 % des logements guyanais sont des habitations de fortune, cases traditionnelles ou constructions en matériaux légers (bois, tôle), et 18 % ne possèdent pas l'eau et/ou l'électricité. Quatre ménages guyanais sur dix sont considérés en situation de surpeuplement dans leur logement. À ces besoins de construction d'habitations s'ajoutent ceux d'infrastructures inhérentes à une augmentation de population (établissements scolaires, routes, réseau d'assainissement, etc.). Dans ce contexte, l'emploi du domaine professionnel « bâtiment, travaux publics » (BTP) a progressé de 3,0 % par an entre 2008 et 2013. Toutefois, l'activité saisonnière et dépendante de la commande publique s'est très fortement détériorée à compter du premier semestre 2013 : mi-2016, le secteur de la construction a perdu 28 % de ses emplois salariés par rapport à début 2013. En 2013, 10 % des personnes déclarant occuper un emploi relèvent du domaine professionnel du « bâtiment, travaux publics », soit plus de 6 000 personnes. Cependant, en lien avec une activité fortement variable, les non-salariés représentent 21 % des effectifs.

Des besoins cycliques selon les projets

En 2013, près de 60 % des emplois du BTP relèvent du secteur économique de la construction, tandis que 20 % appartiennent au secteur de « l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ». Avec une orientation positive de l'emploi entre 2008 et 2013, les besoins de main d'œuvre restent fortement liés aux fluctuations conjoncturelles, et en grande partie conditionnés par la commande publique. Malgré une période peu favorable

après 2013, le démarrage de projets découlant de la commande publique et du secteur privé s'oriente à la hausse en 2016 par rapport à l'année précédente. Toutefois, les retombées en termes d'emplois sont plus tardives et se traduisent principalement, début 2017, par une hausse des emplois intérimaires. Dans le secteur de la construction, l'emploi salarié progresse seulement au troisième trimestre de 2016 (+ 1,1 %) pour la première fois depuis début 2014 ; cette tendance se poursuit au dernier trimestre de l'année 2016 (+ 1,7 %). Parmi les chantiers d'envergure figure notamment celui du centre hospitalier de Saint-Laurent-du-Maroni dont les travaux ont démarré en 2014, pour un montant total de 120 millions d'euros. De même, le chantier du pas de tir d'Ariane 6 démarré en 2015, le doublement du pont du Lavirot dont le démarrage devrait débuter fin 2018, la poursuite des travaux du Grand Port Maritime de Guyane et les nombreux logements autorisés alimentent la demande de métiers relevant du domaine du BTP. Par ailleurs, pour faire face aux besoins de logements, une Opération d'Intérêt National a été instaurée par décret le 14 décembre 2016. Les communes concernées sont : Cayenne, Kourou, Macouria, Mana, Matoury, Montsinéry-Tonnégrande, Rémire-Montjoly, Roura et Saint-Laurent-du-Maroni. Cette opération d'urbanisme partenariale, avec l'engagement prégnant de l'État sur le territoire, est considérée comme prioritaire et intègre la cession, à titre gratuit, du foncier d'État au bénéfice de l'Établissement Public Foncier et d'Aménagement de la Guyane. Toutefois, les premiers travaux liés à cette opération ne devraient pas débuter avant 2020. Par ailleurs, une fois les constructions finalisées, notamment pour les édifices à usage collectif, les emplois liés à leur maintenance devraient également se développer.

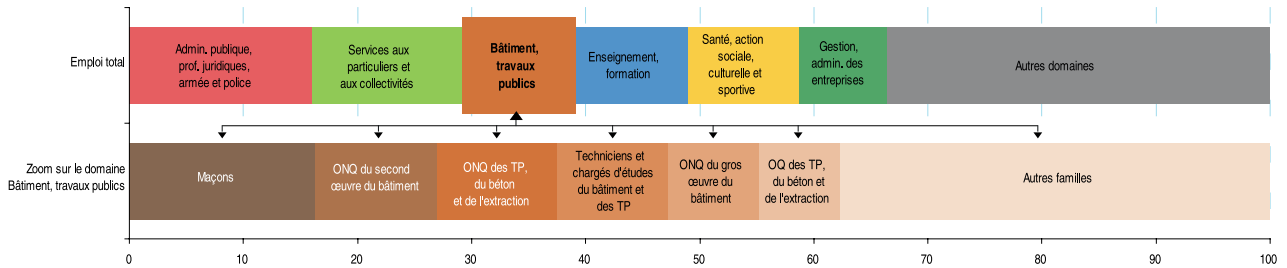
Des métiers physiquement contraignants

Les tensions relatives aux emplois du BTP sont en partie liées à une insécurité de l'em-

ploi plus marquée, les besoins pouvant être très fluctuants en fonction des projets mais également du climat. En Guyane, les travaux dans le bâtiment tendent à se concentrer durant la saison sèche et induisent un recours fréquent à l'intérim et aux contrats de courtes durées. Le secteur de la construction représente de ce fait environ la moitié de l'emploi intérimaire de Guyane en 2015 contre moins de 40 % pour les deux régions antillaises et moins de 20 % pour la France. Les volumes d'intérimaires tendent à croître au second semestre lorsque le climat guyanais est sec et plus propice à la réalisation des tâches en extérieur. Il en résulte qu'en Guyane, un salarié sur cinq du domaine est employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée tandis que le turn-over relatif à certaines familles de métiers, notamment du gros œuvre, est particulièrement élevé.

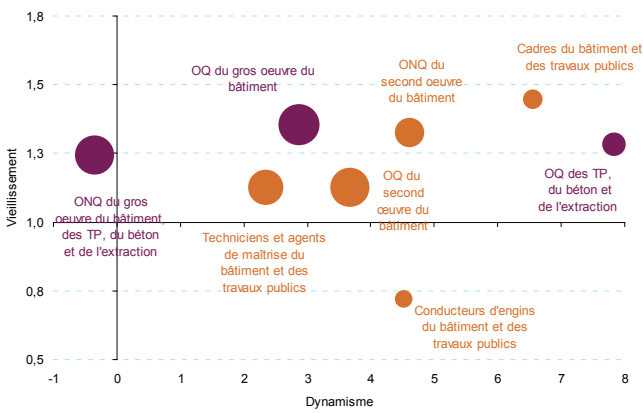
Les non-salariés demeurent également fortement soumis au risque de perte d'activité dans un contexte économique moins favorable. Ces conditions ne participent pas à l'attractivité des métiers. Malgré les évolutions technologiques, la pénibilité des métiers reste considérable. Ceux-ci sont particulièrement soumis à des contraintes physiques importantes et une exposition accrue aux nuisances, sonores, thermiques ou chimiques. Cette pénibilité est confirmée par l'importance du taux de fréquence d'accidents de travail suivi d'un arrêt de travail dans le secteur de la construction. La moitié des emplois guyanais relevant du BTP est occupée par des personnes dont la nationalité à la naissance n'était pas française. En 2013, 13 % sont de nationalité actuelle brésilienne et 12 % haïtienne. En particulier, les trois quarts des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont de nationalité étrangère à la naissance. De plus, les effectifs du domaine sont relativement âgés. Témoinant du manque d'attractivité auprès des plus jeunes, 30 % des effectifs du BTP sont âgés d'au moins 50 ans en 2013 alors que cette part s'élève à 24 % au niveau régional. De plus, à l'exception des conducteurs d'engins, les effectifs tendent à vieillir, les parts de seniors étant plus im-

15 Poids de l'emploi du domaine du bâtiment, travaux publics dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



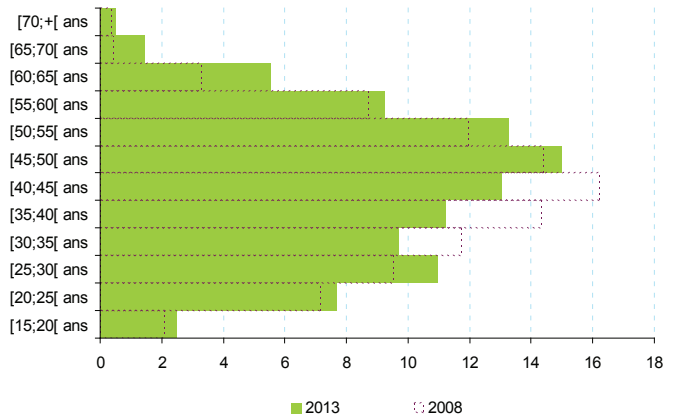
Lecture : le domaine du bâtiment, travaux publics représente 10% des emplois parmi lequel 16% sont des maçons.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

16 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine du bâtiment, travaux publics entre 2008 et 2013



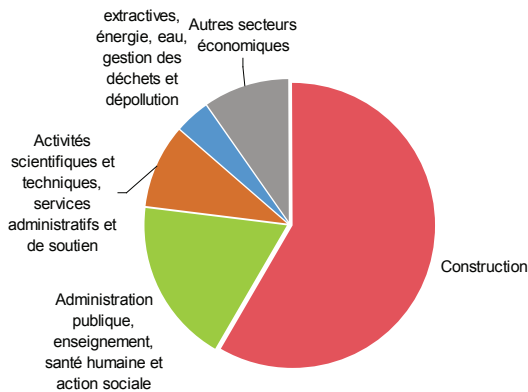
Lecture : les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction représentent 7% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 8,0% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (=> 50 ans) est supérieure à 30%. Celle-ci augmente entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

17 Pyramides des âges du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 11% des effectifs du domaine du bâtiment, travaux publics ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

18 Répartition de l'emploi du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 58% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de la construction.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

Bâtiment, travaux publics	
Intensité du travail et pression temporelle	58
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	66
Demande émotionnelle	25
Rapports sociaux difficiles	65
Manque de coopération, de soutien	36
Conflits, harcèlement	17
Manque de reconnaissance	44
Conflits de valeurs	30
Insécurité économique	31
Exposé à 3 dimensions ou plus	54
Exposé aux 6 dimensions de RPS	3

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

portantes en 2013 par rapport à 2008. En particulier, quatre ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sur dix sont âgés de 50 ans ou plus en 2013. 30 % de ces ouvriers sont d'origine haïtienne dont la vague mi-

gratoire a été importante dans les années 80 et peut expliquer en partie cette plus forte proportion de 50 ans et plus. Le domaine demeure très faiblement féminisé, seuls 7 % des emplois sont occupés par

des femmes et cette part est quasiment nulle dans certaines familles de métiers : conducteurs d'engins, ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment. ■

Fiche métier

Maçons

Les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment constituent la famille professionnelle la plus importante du BTP (20 % des emplois) et ce malgré l'apparition et l'utilisation de machines mécaniques plus perfectionnées. Il s'agit également de la famille avec la plus forte part de 50 ans et plus : 40 % en 2013. Ces ouvriers regroupent principalement des maçons et d'autres métiers relatifs aux travaux de soutien et de solidité des édifices (couvresseurs, charpentiers). En Guyane, 82 % des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont ainsi des maçons. Entre 2008 et 2013, l'évolution du nombre d'emplois de ces derniers a été dynamique, en hausse de 3,3 % annuellement. La part des 50 ans et plus atteint 43 %, pour seulement 22 % de maçons âgés de moins de 35 ans. L'importance des effectifs les plus âgés doit notamment être prise en compte puisqu'en raison de conditions de travail difficiles générant des problèmes de santé, les départs à la retraite ou les cessations d'activité peuvent être prématurés.

Forte proportion d'immigrés

Les difficultés de recrutement affectant ce métier peuvent en partie s'expliquer par un plus faible attrait par rapport à d'autres métiers du BTP. Malgré des conditions d'accès peu restrictives (72 % sont non ou faiblement diplômés), la pénibilité et l'insécurité de l'emploi liées au métier de maçon peuvent dissuader de potentiels candidats, notamment parmi les plus jeunes. Les actifs préfèrent s'orienter vers des métiers du

second œuvre jugés moins pénibles pour un niveau de rémunération équivalent (le salaire horaire net médian est de 10,2 € pour les ouvriers qualifiés du second œuvre contre 9,9 € pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre). Ainsi, près d'un tiers des ouvriers qualifiés du second œuvre est en Guyane âgé de moins de 35 ans. De plus, confirmant le peu d'attrait du métier, les trois quarts des emplois de maçons sont occupés par des personnes de nationalité étrangère à la naissance (principalement haïtienne et brésilienne). Parmi eux, un sur cinq a par la suite acquis la nationalité française en lien avec la part plus élevée de personnes de 50 ans et plus. En comparaison, moins de la moitié des ouvriers qualifiés du second œuvre est, en Guyane, de nationalité étrangère à la naissance.

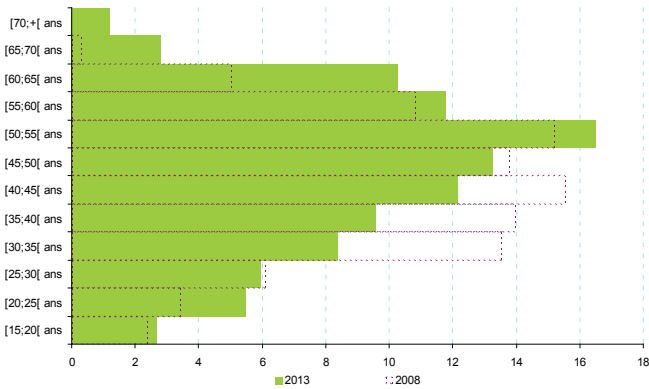
Insécurité de l'emploi

Les besoins fortement fluctuants relatifs aux emplois du BTP peuvent également accentuer les difficultés de recrutement. La réalisation de grands chantiers peut générer un important besoin de main d'œuvre mais sur une période limitée pouvant se traduire par un recours à du personnel non-résident. Dans ce contexte, seuls 60 % des maçons salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, contre 67 % en Guadeloupe et plus de 70 % en Martinique. En outre, les CDI peuvent néanmoins inclure des contrats dont la durée est en définitive limitée. En effet, spécifiques au bâtiment, les contrats dits « CDI de chantier » peuvent

prendre fin à l'issue d'une mission. De par cette proportion importante de contrats non pérennes, le turnover associé au métier de maçon est particulièrement élevé et ce malgré une moindre part de jeunes. Par ailleurs, la proportion de maçons non-salariés est élevée (45 %) et peut masquer une part d'activité informelle.

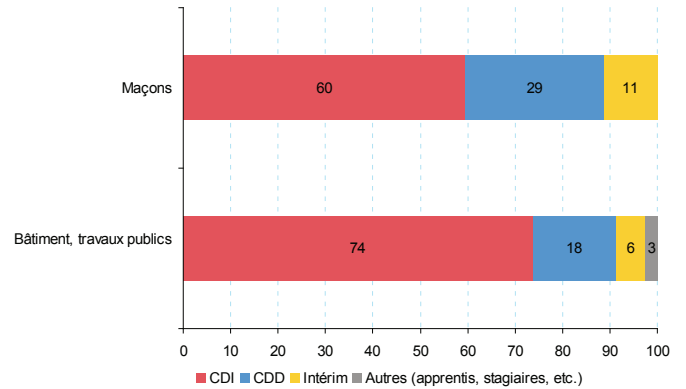
Si ces métiers n'exigent pas un niveau élevé de diplôme et que les matériaux utilisés tendent à évoluer plus rapidement que les techniques, les nouvelles réglementations environnementales en matière d'efficacité énergétique auxquelles est soumis le secteur de la construction devraient entraîner une exigence plus accrue du niveau de qualification et compétences. La famille professionnelle des maçons fait dorénavant partie des professions dites « verdissantes » (*définitions*). Cette inéquation entre le niveau exigé par les employeurs peut d'autant plus accentuer les difficultés de recrutement. Ainsi, malgré un nombre important d'inscriptions à Pôle emploi de demandeurs d'emploi en tant que maçons par rapport aux offres déposées, 18 % des projets de recrutement de maçons sur la période 2015-2017 ont été jugés difficiles en Guyane. Toutefois, les difficultés de recrutement semblent moins accentuées par rapport à la période 2010-2014 où 42 % des projets étaient jugés difficiles. Durant ces années, les intentions de recrutement étaient cependant plus importantes, avec une moyenne de 250 projets annuellement contre 200 pour la période 2015-2017. ■

20 Pyramides des âges des maçons en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 10% des maçons ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 74% des salariés du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

22 Chiffres clés

	Familie professionnelle		Domaine professionnel	
	Maçons		Bâtiment, travaux publics	
Âge médian		47		43
Part des 50 ans et plus (en %)		43		30
Part des femmes (en %)		2		7
Part des natifs de la région (en %)		21		35
Principales nationalités (actuelles, en %)		<i>Française : 42 % Haïtienne : 25 % Brésilienne : 21 %</i>		<i>Française : 61 % Brésilienne : 14 % Haïtienne : 12 %</i>
Part de non-salarié (en %)		45		21
Aucun diplôme (en %)		73		50
Qualification dominante (en %)				
1 ^{ère} spécialité de formation		<i>Génie civil, construction et bois : 10 %</i>		<i>Génie civil, construction et bois : 19 %</i>
2 ^{ème} spécialité de formation		<i>Services aux personnes : 7 %</i>		<i>Mécanique, électricité, électronique : 16 %</i>
Salaire horaire net médian (en €)		9,8		11,7
Turnover (en %)		87		37
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)		<i>Construction : 80 %</i>		<i>Construction : 58 %</i>

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : F1608 : Pose de revêtements rigides ; F1611 : Réalisation et restauration de façades ; F1613 : Travaux d'étanchéité et d'isolation ; F1703 : Maçonnerie.

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

Fiche métier

Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction

Les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction forment 7 % des actifs occupés du BTP, soit 450 personnes. L'évolution du nombre de ces emplois a été particulièrement favorable entre 2008 et 2013, en hausse de 7,8 % par an. Ce dynamisme concerne plus particulièrement la zone d'emploi de Cayenne qui concentre 68 % des emplois en 2013. Cette famille regroupe d'une part des employés qualifiés qui évoluent en tant que chef d'équipe des travaux du béton ou de travaux publics. D'autre part, on y trouve également des non-salariés spécialisés dans le terrassement ainsi que des ouvriers qualifiés exerçant dans des carrières ou dans les gisements aurifères de la Guyane.

La construction est le principal secteur d'activité de ces ouvriers qualifiés concentrant 60 % des emplois, suivie de celui des « industries extractives, énergie, etc. » (20 %) et de « l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (10 %). En lien avec les chantiers à venir de construction de logements et les projets de travaux publics qui s'y rattachent, la progression de l'emploi de ces ouvriers devrait perdurer. De même, dans le cadre du plan Guyane décidé en avril 2017, 250 millions d'euros sont prévus pour la construction de dix collèges et cinq lycées et devraient générer un besoin de ce type d'ouvriers spécialisés. De plus, ces ouvriers qualifiés interviennent également dans le cadre de rénovation ou d'entretien de bâtiments une fois l'ouvrage terminé. Malgré le dynamisme de l'activité, un tiers des travailleurs est âgé de 50 ans et plus en 2013.

Les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction sont relativement moins touchés par une précarité de l'emploi par rapport à d'autres familles de métiers du domaine. Parmi les salariés qui repré-

sentent 89 % des effectifs, 76 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, soit un niveau équivalent à l'ensemble des salariés du BTP. Toutefois à l'instar d'autres métiers du bâtiment, ces CDI intègrent les contrats dits « CDI de chantier » qui peuvent s'arrêter au terme de la mission. Les difficultés de recrutement peuvent s'expliquer par un niveau de qualification demandé plus élevé ou spécifique, nécessaire pour gérer des équipes ou accomplir certains travaux. L'accès à ces métiers est ainsi plus restreint par la nécessité de qualification. Moins de la moitié est peu ou non diplômée tandis que 42 % possèdent une qualification de type certificat d'aptitude professionnelle ou brevet d'études professionnelles. De même, moins de la moitié est de nationalité actuelle étrangère (44 %) contrairement aux maçons. Le salaire horaire net médian est légèrement supérieur à celui de l'ensemble du domaine du BTP.

Outre les critères relatifs au niveau de qualification, les conditions d'exercice jugées

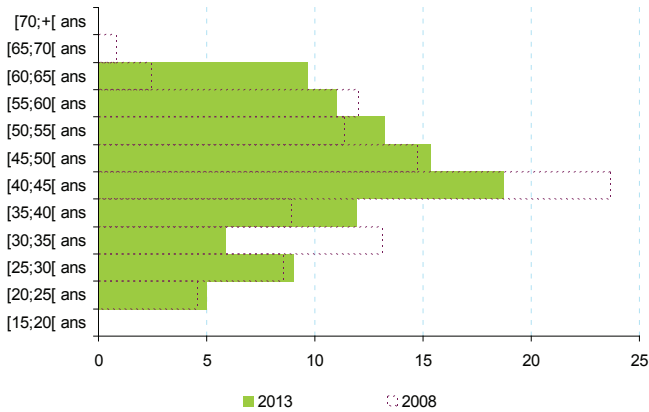
difficiles peuvent accentuer les difficultés de recrutement. Ainsi, pour l'année 2017, 30 % des projets de recrutement ont été jugés difficiles. L'accès à ces métiers peut se réaliser suite à une évolution de carrière d'ouvriers non qualifiés, ces derniers ayant acquis une expérience professionnelle leur permettant d'occuper des postes plus qualifiés. Cette tendance explique également que la part des jeunes soit moindre parmi les ouvriers qualifiés. Toutefois, en 2013, la moitié des d'ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction est âgée d'au moins 45 ans.

À l'instar des emplois du BTP, les évolutions relatives aux métiers concernent les changements résultant des nouvelles réglementations environnementales. Pour répondre à ces exigences, de nouvelles compétences spécifiques peuvent être amenées à être demandées par les employeurs, nécessitant le renforcement de la formation continue des actifs. ■

Le secteur aurifère

La Guyane détient un potentiel minier de différents métaux. Actuellement, seule la principale ressource, l'or, est exploitée. Des gisements à fort potentiel sont localisés sur différentes zones de la région. Les principales exploitations se situent dans l'ouest de la Guyane, à Maripasoula et Saint-Élie. Le Schéma départemental d'orientation minière (SDOM) définit, entre autres, les conditions relatives à l'exploration et l'implantation de mines. Les tonnages d'or déclarés chaque année sont variables. Toutefois, ils sont sur les dernières années nettement en deçà de ceux extraits au début au cours des années 90 et au début des années 2000. Depuis 2008, moins de deux tonnes sont déclarés annuellement alors que le cours de l'or se maintient à un niveau élevé. En Guyane, le nombre d'opérateurs miniers tend à se réduire. L'approbation des projets de développement du secteur est notamment déterminée d'après les études d'impact environnemental. Le secteur pâtit d'une image peu valorisante, relative aux aspects environnementaux et aux problématiques d'orpaillage illégal. Les accords de Guyane de 2017 prévoient cependant de faciliter et de renforcer les délais de procédures d'examen des projets. De même, la création de filières de formation spécifiques au secteur est prévue. Les principaux métiers du secteur, ceux d'ouvriers qualifiés ou non souffrent d'un manque d'attrait. Les conditions d'exercice sont exigeantes. Elles impliquent de travailler dans des sites souvent isolés. Sur place, les conditions de vie sont difficiles et contraignantes. Malgré des salaires très attractifs, les recrutements demeurent difficiles. Les emplois d'ouvriers sont exclusivement occupés par des hommes, majoritairement non-natifs de la région. Les personnes de nationalité brésilienne prédominent.

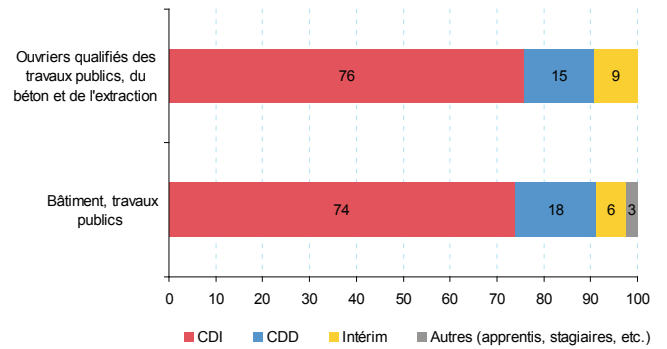
23 Pyramides des âges des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12% des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 74% des salariés du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics ont un CDI.
Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

25 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Bâtiment, travaux publics
Âge médian	44	43
Part des 50 ans et plus (en %)	34	30
Part des femmes (en %)	5	7
Part des natifs de la région (en %)	32	35
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 56 % Brésilienne : 20 % Haïtienne : 9 %	Française : 61 % Brésilienne : 14 % Haïtienne : 12 %
Part de non-salarié (en %)	11	21
Aucun diplôme (en %)	41	50
Qualification dominante (en %)	1 ^{ère} spécialité de formation : Mécanique, électricité, électronique : 22 % 2 ^{ème} spécialité de formation : Formations générales : 18 %	Génie civil, construction et bois : 19 % Mécanique, électricité, électronique : 16 %
Salaire horaire net médian (en €)	12,4	11,7
Turnover (en %)	21	37
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Construction : 60 %	Construction : 58 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : F1401 : Extraction liquide et gazeuse ; F1402 : Extraction solide ; F1701 : Construction en béton ; F1702 : Construction de routes et voies ; F1705 : Pose de canalisations ; I1502 : Intervention en milieu subaquatique.

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

Fiche métier

Domaine de la maintenance : ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment

L'augmentation des édifices collectifs devrait, après la phase de construction, générer un accroissement des besoins relatifs aux compétences nécessaires à leur maintenance. Ainsi, outre un dynamisme de l'emploi dans le domaine du BTP, certaines familles de métiers du domaine de la maintenance devraient bénéficier d'une orientation positive en termes d'emplois. En Guyane, les ouvriers qualifiés de la maintenance occupent 850 personnes dont près de 40 % sont dédiées à l'entretien de bâtiments. En outre, la progression annuelle de 1,9 % entre 2008 et 2013 des emplois de cette famille professionnelle est essentiellement due à une hausse des emplois d'ouvriers qualifiés polyvalents de l'entretien de bâtiment. Par ailleurs, les travaux d'entretien de bâtiments peuvent aussi solliciter le recours, entre autres, à des ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité (+ 3 % par an entre 2008 et 2013).

Conformément aux règles de sécurité, ces ouvriers polyvalents se chargent des opérations nécessaires pour maintenir ou réparer les équipements de locaux à usage collectif. Ces emplois peuvent être occupés par des personnes maîtrisant plusieurs spécialités proches de celles du second œuvre du bâtiment (plomberie, peinture, etc.) ou ayant

une expérience dans le gardiennage de locaux. Ainsi, l'expérience peut suppléer la non-possession de diplôme. En Guyane, 63 % des ouvriers polyvalents d'entretien du bâtiment sont non diplômés. Toutefois, des certificats relatifs à la prévention et au secours civique peuvent être également exigés.

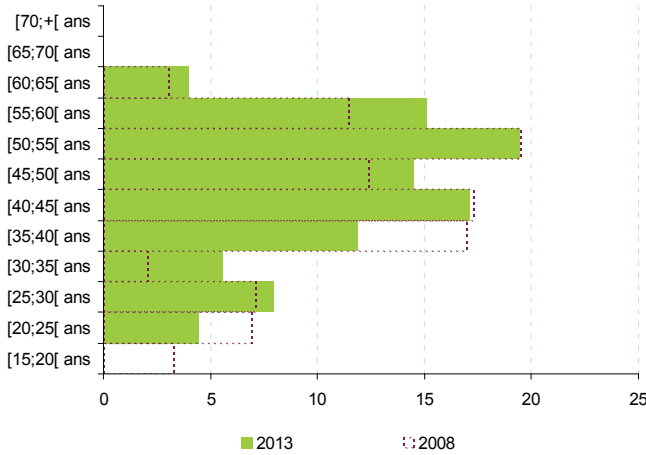
Des emplois du secteur public

Ces ouvriers travaillent généralement dans des locaux à usage collectif : établissements scolaires, hôpitaux, mairies. Ainsi, 72 % d'entre eux évoluent dans le secteur de « l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ». Ce niveau est proche de celui des régions antillaises où les trois quarts des actifs occupant ce type d'emploi appartiennent à ce secteur économique. Ils peuvent également être employés par des sociétés administratrices d'immeubles. Dans l'ensemble, huit ouvriers salariés sur dix bénéficient d'un contrat à durée indéterminée et le turnover associé est assez faible puisqu'une majorité des ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment sont des agents de la fonction publique. Les natifs de la région sont également majoritaires (68 %). La part de femmes occupant ce type de métier s'élève

à 16 % à un niveau nettement plus important que celui de la famille professionnelle des ouvriers qualifiés de la maintenance (7 %).

Comparativement aux personnes ayant un emploi relevant du BTP, celles de la maintenance se déclarent moins soumises au risque socioprofessionnel lié à un manque d'autonomie et de marges de manœuvre, mais davantage à des risques liés à l'intensité du travail et à la pression temporelle. Outre cette intensité du travail, l'activité de ces ouvriers qualifiés peut être soumise à des astreintes et à des horaires atypiques. La polyvalence demandée pour occuper ce type de métier peut en partie expliquer les difficultés de recrutement. Ainsi, sur la période 2017-2015, 16 % des projets de recrutement ont été jugés difficiles en Guyane. Toutefois, si les besoins concernant ce type de métiers peuvent s'accroître, les principaux employeurs qui relèvent du domaine public pourraient limiter les embauches et externaliser les différentes tâches réalisées. Ces évolutions pourraient se traduire par un morcellement des tâches de ce métier au profit d'autres familles de métiers plus spécialisés (notamment ouvriers qualifiés du second œuvre, techniciens de la maintenance). ■

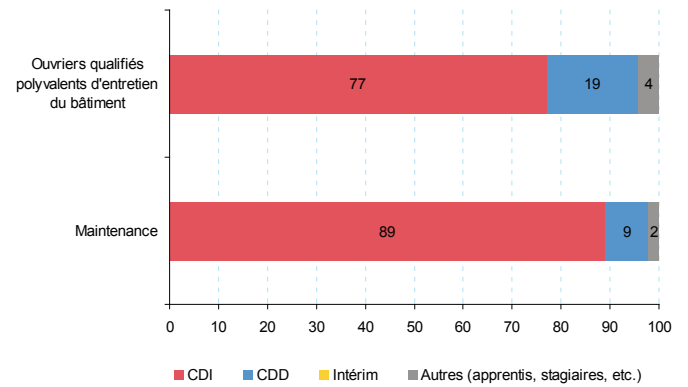
26 Pyramides des âges des ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12% des ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 89% des salariés du domaine professionnel de la maintenance ont un CDI.

Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

28 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	Maintenance
Âge médian	46	41
Part des 50 ans et plus (en %)	39	25
Part des femmes (en %)	16	8
Part des natifs de la région (en %)	68	40
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 89 % Haïtienne : 4 % Brésilienne : 3 %	Française : 78 % Brésilienne : 7 % Haïtienne : 4 %
Part de non-salarié (en %)	0	17
Aucun diplôme (en %)	63	30
Qualification dominante (en %)	1 ^{ère} spécialité de formation : Génie civil, construction et bois : 22 % 2 ^{ème} spécialité de formation : Mécanique, électricité, électronique : 8 %	Mécanique, électricité, électronique : 30 % Génie civil, construction et bois : 9 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	13,3
Turnover (en %)	22	28
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 72 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 24 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : I1203 : Maintenance des bâtiments et des locaux.

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

Transports, logistique et tourisme

Un développement du territoire lié à la mobilité des personnes et des biens

En 2013, le domaine professionnel des « transports, logistique et tourisme » représente 6 % de l'emploi guyanais. Bien que l'évolution des emplois ait été stable entre 2008 et 2013 (+ 0,2 % par an), les perspectives apparaissent favorables. Les intentions de recrutement sur la période 2014-2017 sont à la hausse par rapport à 2010-2013 : en moyenne près de 330 projets annuels pour la période la plus récente contre 230 auparavant.

Pour moitié, ce domaine professionnel regroupe des emplois de conducteurs de véhicules, dont l'emploi est en retrait sur la période (- 0,8 % par an). Cette famille professionnelle ne regroupe cependant pas les conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics dont l'emploi a quant à lui, augmenté sur la période (+ 4,5 % par an). L'autre moitié réunit des ouvriers de la manutention (30 %), des métiers d'administratifs et de commerciaux des transports (13 %) ainsi que des cadres et agents d'exploitation des transports. En particulier, même si leur part dans l'emploi est faible, la progression des agents administratifs et commerciaux des transports a été particulièrement dynamique (+ 7,8 % annuellement) en lien notamment avec l'augmentation du trafic aérien.

Développement des besoins au vu de la dynamique démographique

L'ensemble de ces emplois liés soit au transport de passagers, soit à celui de marchandises, est fortement conditionné par la situation économique globale. Une activité favorablement orientée génère une intensification des échanges commerciaux et par conséquent un recours aux métiers de ce domaine professionnel. De même, un dynamisme de la consommation des ménages engendrera une plus forte demande en matière de voyages, tourisme, etc. Par ailleurs, l'organisation et le développement de circuits de transports et d'échanges sont im-

portants en raison de l'étendue du territoire guyanais mais où le maillage routier est limité. Ainsi, un plan global des transports et déplacements de la Guyane (PGDT) définissant les investissements nécessaires en termes d'infrastructures mais également de schémas de déplacements et de desserte du territoire a été finalisé en 2013. Près de 40 % des ménages guyanais ne possèdent pas de voiture limitant leur accès à certains équipements ainsi qu'au marché du travail en l'absence de transports en commun développés. Conséquence du dynamisme démographique, les effectifs d'élèves augmentent rapidement et le transport scolaire doit s'adapter. Dans ce contexte, l'emploi du domaine professionnel des transports, logistique et tourisme devrait s'orienter positivement. Concernant les métiers de la manutention, conséquence de l'automatisation d'une partie des tâches, les emplois d'ouvriers non qualifiés tendent à se réduire au profit de ceux qualifiés dans la maîtrise des équipements spécifiques à la manutention.

Les métiers du domaine sont peu concentrés dans un unique secteur économique. Si celui des transports et de l'entreposage est assurément le premier avec 39 % des emplois, l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale et le secteur du commerce en représentent chacun un peu de plus de 15 %. En effet, une partie des conducteurs évolue dans des services relevant directement de collectivités locales ou est spécialisée dans le secteur de la santé (transports sanitaires). De même, on retrouve principalement les ouvriers de la manutention dans le secteur du commerce.

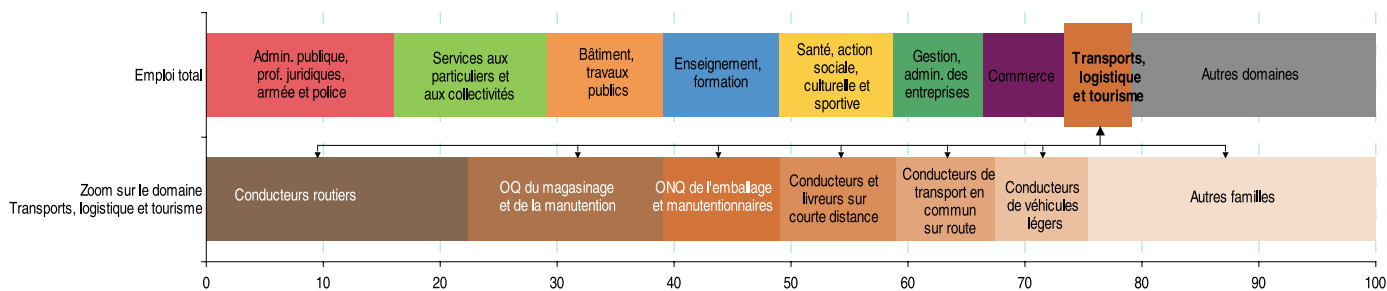
Des métiers physiquement contraignants

Les actifs du domaine sont plutôt jeunes. Seuls 24 % d'entre eux sont âgés de 50 ans ou plus tandis que quatre actifs occupés sur

dix ont moins de 35 ans. Les 50 ans et plus sont plus présents dans les emplois les plus qualifiés, leur accès à l'emploi se faisant notamment plus tardivement par l'expérience professionnelle acquise. À l'inverse, ceux-ci sont faiblement représentés parmi les administratifs et commerciaux et les ouvriers non qualifiés de la manutention (parts inférieures à 20 %). Dans le cas de la manutention, cette jeunesse est associée à un taux de turnover externe élevé expliqué en partie par les conditions de travail difficiles et une précarité plus accrue de l'emploi. Ainsi, le domaine professionnel des transports, logistique, tourisme fait partie de ceux où la part d'actifs occupés exposés à plusieurs types de risques psychosociaux est parmi les plus élevées. Au niveau de la France, 82 % déclarent être exposés à un manque d'autonomie et de marges de manœuvre tandis que 72 % sont exposés à des risques générés par des situations de rapports sociaux difficiles, notamment ceux relatifs à un manque de reconnaissance.

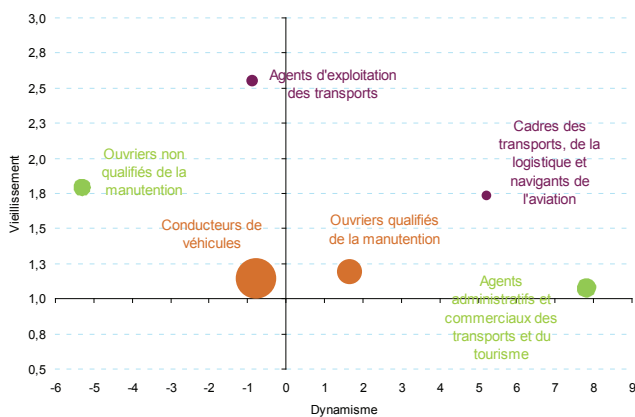
En 2013, le domaine compte en Guyane 12 % de femmes. Si elles sont majoritaires en tant qu'agent administratif ou commercial, elles sont peu présentes parmi les ouvriers de la manutention et les conducteurs de véhicules. Les natifs de la région sont majoritaires dans l'ensemble des familles de métier à l'exception de celles des cadres des transports et de la logistique qui réunit moins de 4 % des emplois du domaine. Par ailleurs, le niveau de qualification exigé pour ces emplois est variable, une partie n'étant pas contrainte par un niveau de diplôme élevé. Ainsi, 36 % des actifs guyanais occupant un emploi dans ce domaine sont peu ou pas diplômés et 35 % possèdent un certificat d'aptitude professionnel ou un brevet d'études professionnelles. ■

29 Poids de l'emploi du domaine des transports, logistique et tourisme dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



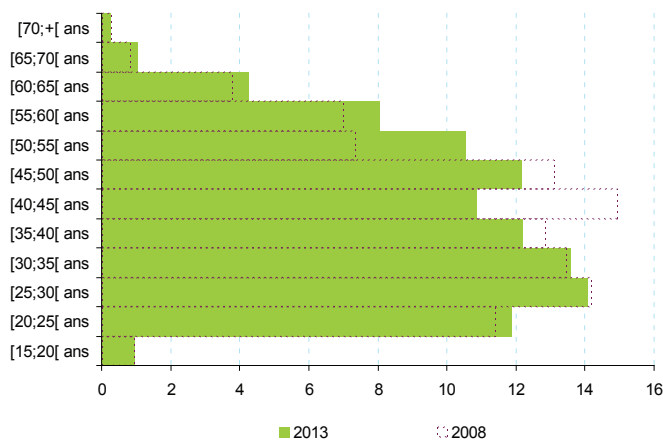
Lecture : le domaine des transports, logistique et tourisme représente 6% des emplois parmi lequel 22% sont des conducteurs routiers.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

30 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine des transports, logistique et tourisme entre 2008 et 2013



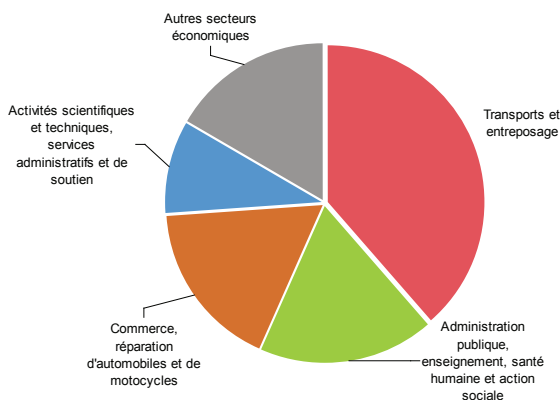
Lecture : les cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation représentent 3% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 5,2% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (=> 50 ans) est supérieure à 30%. Celle-ci augmente entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

31 Pyramides des âges du domaine professionnel des transports, logistique et tourisme en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12% des effectifs des transports, logistique et tourisme ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

32 Répartition de l'emploi du domaine professionnel des transports, logistique et tourisme par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 39% des emplois du domaine relèvent du secteur économique des transports et entreposage.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

Transports, logistique et tourisme	
Intensité du travail et pression temporelle	62
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	82
Demande émotionnelle	35
Rapports sociaux difficiles	72
Manque de coopération, de soutien	40
Conflits, harcèlement	26
Manque de reconnaissance	52
Conflits de valeurs	37
Insécurité économique	34
Exposé à 3 dimensions ou plus	67
Exposé aux 6 dimensions de RPS	5

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

Fiche métier

Conducteurs de véhicules

Vers une augmentation des effectifs de conducteurs de véhicules

Les conducteurs de véhicules forment la moitié des effectifs des emplois relevant des transports, logistique et tourisme. L'évolution du nombre de ces emplois n'a pas été positive entre 2008 et 2013 (- 0,8 % par an). La baisse des conducteurs et livreurs sur courte distance n'a pas été compensée par la forte augmentation des conducteurs de transport en commun, et dans une moindre mesure de celle des conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances). Toutefois, les intentions de recrutement de conducteurs de véhicules ont nettement augmenté depuis 2014 : d'une moyenne de 110 projets entre 2010 et 2013 à 190 entre 2014 et 2017. Sur cette dernière période, un tiers des projets sont jugés difficiles.

La famille professionnelle regroupe différents types de conducteurs : ceux orientés vers le transport en commun de personnes, ceux en charge du transport de marchandises : conducteur routier ou conducteur sur petites distances (à savoir la livraison en milieu urbain ne nécessitant pas obligatoirement un véhicule d'un tonnage important). La famille professionnelle des conducteurs intègre également les chauffeurs de taxis ou d'ambulances. Pour ces derniers, les projets de recrutement ont été plus nombreux au cours des dernières années et s'accompagnent d'une part plus importante de projets jugés difficiles. Les conducteurs de taxi ne peuvent pas exercer sans la possession spécifique d'un certificat de capacité professionnelle de conducteur taxi (CCPCT). De même, pour le transport sanitaire, les conducteurs recherchés doivent être titulaires d'un diplôme d'État d'ambulancier. Par ailleurs, pour les véhi-

cules de marchandises dont le poids total autorisé en charge (PTAC) est supérieur à 3,5 tonnes et les véhicules de transports de passagers d'au moins huit places assises, le conducteur doit être en possession d'une carte de qualification (CQC) à renouveler tous les cinq ans. Ces différents types de certifications peuvent expliquer les difficultés de recrutement.

L'augmentation des besoins en conducteurs est concomitante à l'essor démographique. Soutenus par une très forte natalité, les effectifs de jeunes guyanais scolarisés tendent à s'accroître rapidement. Selon les projections de populations, le nombre d'élèves scolarisés devrait augmenter de près de 50 % entre 2015 et 2030. La construction ou l'agrandissement d'établissements scolaires s'accompagnent par conséquent de besoins accrus en termes d'organisation de transport scolaire. Par ailleurs, le projet de Transport Collectif en Site Propre (TCSP) de la Communauté d'agglomération du Centre littoral devrait générer une augmentation des effectifs de conducteurs de véhicules de transport en commun.

Les emplois sont majoritairement occupés par des natifs de la région

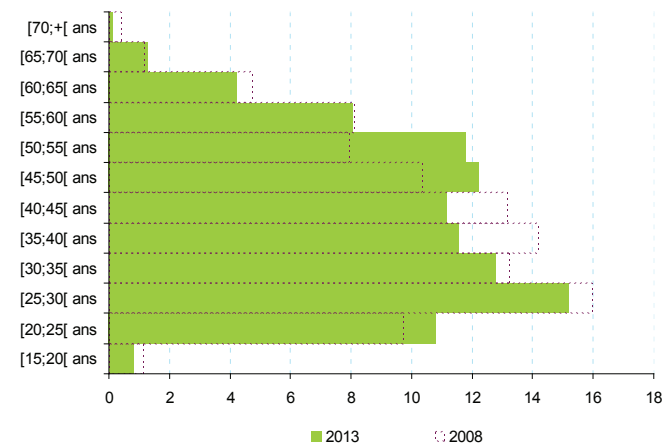
En Guyane, les emplois de conducteurs de véhicules sont quasi exclusivement occupés par des hommes (95 %). Les femmes sont légèrement plus représentées parmi les conducteurs de transport en commun (14 %) par rapport aux types de conducteurs. Quatre actifs occupés sur cinq est salarié, le non-salariat ne concernant qu'une partie des conducteurs routiers et de ceux de véhicules légers (taxi). Si 80 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, les conditions de travail peuvent être

atypiques et contraignantes. Les horaires de travail peuvent, entre autres, être variables d'une semaine à l'autre. Les contraintes posturales liées à la conduite et la manutention de charges impliquent des risques physiques. Malgré un statut d'emploi peu précaire, le turnover associé à ces métiers est assez élevé. Cet état peut s'expliquer par une recherche de meilleures conditions de travail ou de rémunérations (le salaire horaire net médian s'élève à 9,9 euros) tout en réalisant le même métier. Les mobilités résultant d'un changement de famille professionnelle ne sont pas particulièrement élevées pour ces métiers. Les compétences spécifiques liées à ces emplois peuvent être moins facilement valorisables dans d'autres familles professionnelles.

En Guyane, 44 % des conducteurs de véhicules ne possèdent aucun diplôme et 32 % sont titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un brevet d'études professionnelles. Plus de la moitié (52 %) des emplois est occupée par des natifs de la région et un travailleur sur cinq est de nationalité étrangère. Les effectifs sont relativement jeunes : 40 % sont âgés de moins de 35 ans tandis qu'un travailleur sur quatre est âgé de 50 ans ou plus en 2013.

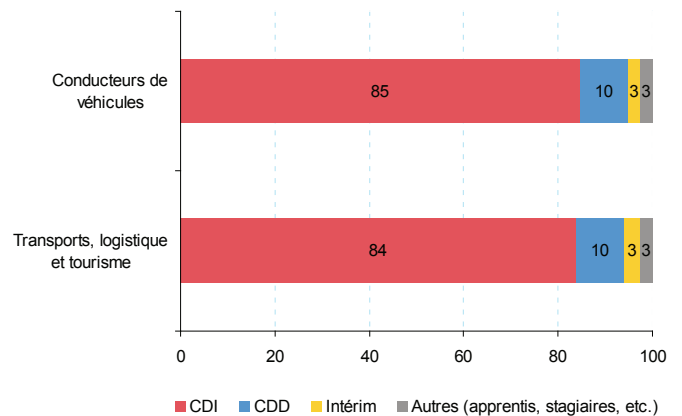
Les métiers de conducteurs de véhicules se classent par ailleurs parmi les métiers dits « verdissants » (*définitions*). Pour répondre aux enjeux environnementaux, les formations relatives à l'obtention ou au renouvellement de la carte de qualification de conducteur (CQC) intègrent dorénavant des modules d'éco-conduite, destinés à réduire la consommation de carburants. ■

34 Pyramides des âges des conducteurs de véhicules en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12% des conducteurs de véhicules ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 84% des salariés du domaine professionnel des transports, logistique et tourisme ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

36 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Famille professionnelle	Famille professionnelle	Famille professionnelle (niv. 87)	Domaine professionnel
	Conducteurs de transport en commun sur route	Conducteurs et livreurs sur courte distance	Conducteurs routiers	Conducteurs de véhicules	Transports, logistique et tourisme
Âge médian	37	41	39	39	39
Part des 50 ans et plus (en %)	32	27	24	26	24
Part des femmes (en %)	14	2	3	5	13
Part des natifs de la région (en %)	55	54	46	52	53
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 84 % Brésilienne : 10 %	Française : 85 % Haïtienne : 6 %	Française : 73 % Brésilienne : 13 %	Française : 79 % Brésilienne : 8 %	Française : 82 % Brésilienne : 6 %
Part de non-salarié (en %)	0	0	40	22	12
Aucun diplôme (en %)	41	50	36	44	34
Qualification dominante (en %)					
1 ^{ère} spécialité de formation	Formations générales : 22 %	Mécanique, électricité, électronique : 18 %	Mécanique, électricité, électronique : 34 %	Mécanique, électricité, électronique : 23 %	Mécanique, électricité, électronique : 20 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 16 %	Formations générales : 10 %	Génie civil, construction et bois : 12 %	Génie civil, construction et bois : 8 %	Génie civil, construction et bois : 12 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	10,1	10,2	9,9	10,1
Turnover (en %)	33	32	50	41	40
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Transports et entreposage : 85 %	Transports et entreposage : 34 %	Transports et entreposage : 55 %	Transports et entreposage : 51 %	Transports et entreposage : 39 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : N4103 : Conduite de transport en commun sur route ; M1603 : Agent de distribution ; N4101 : Conduite de transport de marchandises sur longue distance ; N4104 : Courses et livraisons express ; N4105 : Conduite et livraison par tournées sur courte distance.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

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

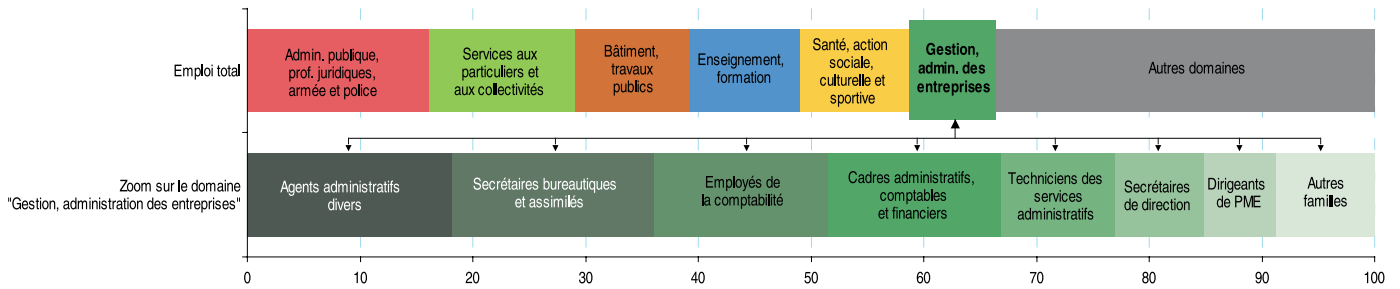
Les différents métiers de la gestion, administration des entreprises ne souffrent pas d'un manque d'attrait, les conditions de travail étant plutôt favorables. Le principal risque relevé est celui de l'intensité du travail résultant d'une nécessité de devoir tenir des délais contraints, de s'adapter 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.

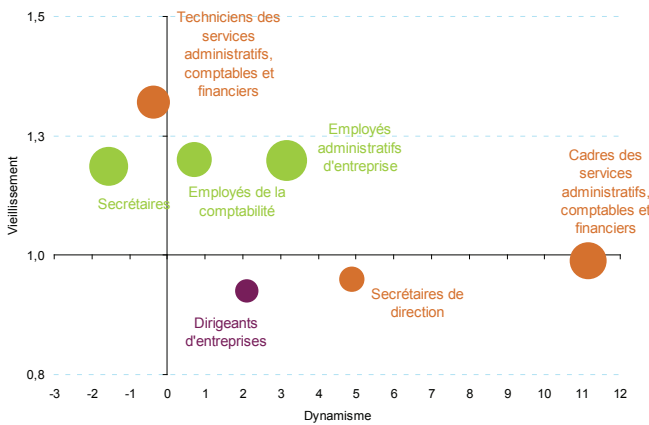
Les emplois de la gestion et d'administration des entreprises sont particulièrement féminisés (sept actifs sur dix). Toutefois, les femmes ne représentent qu'un quart des dirigeants d'entreprises en 2013 bien que cette proportion ait fortement progressé en cinq ans. ■

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 %)



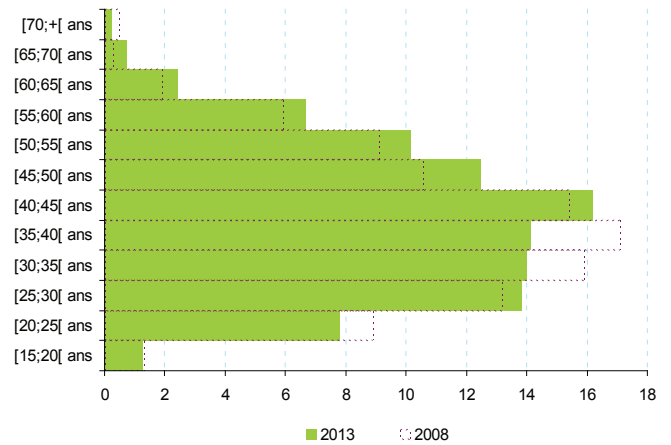
Lecture : le domaine de la gestion, administration des entreprises représente 8% des emplois parmi lequel 15% sont des cadres administratifs, comptables et financiers.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



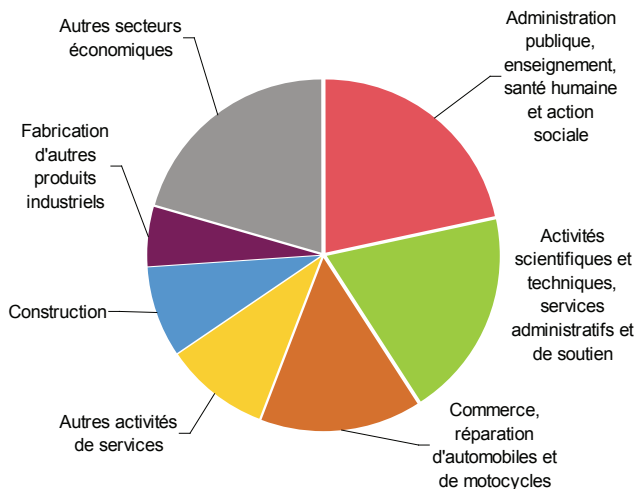
Lecture : les cadres des services administratifs, comptables et financiers représentent 17% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 11% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (\Rightarrow 50 ans) est comprise entre et 17,5% et 30%. Celle-ci reste stable entre 2008 et 2013.
 Source :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

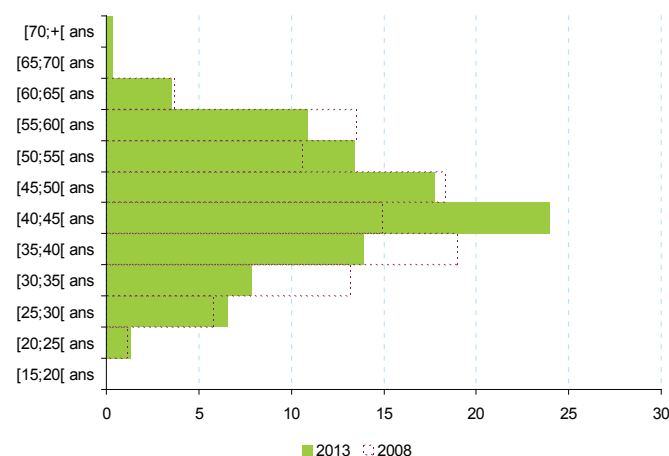
Par ailleurs, en raison des études plus longues nécessaires pour accéder à ces fonctions, de même que de l'expérience professionnelle minimale qui peut être demandée, les effectifs sont sensiblement plus âgés par rapport à l'ensemble des emplois de la gestion, administration des entreprises. La moitié 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.

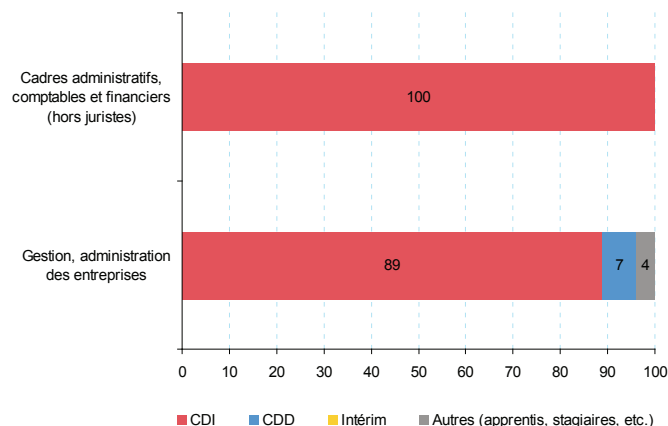
Les femmes restent sous-représentées parmi les cadres administratifs, comptables et financiers (44 %) malgré une nette progression par rapport à 2008 (37 %). Cependant, cette part devrait continuer de progresser puisqu'elles sont aussi nombreuses que les hommes parmi les cadres âgés de moins de 40 ans,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

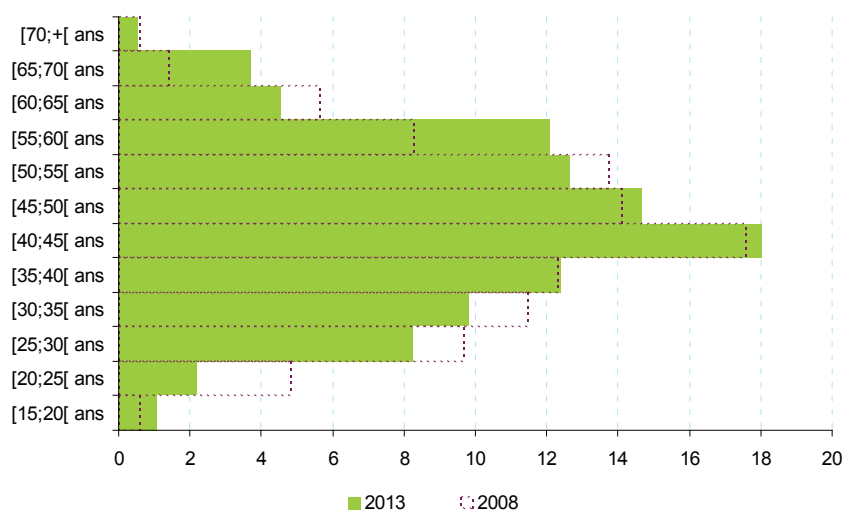
Faible part de natifs de la région

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.

Fonction publique

Un développement nécessaire d'emplois plus qualifiés

En 2015, hors militaires, 27 600 salariés occupent un emploi dans la fonction publique, représentant près de la moitié de l'emploi de la Guyane. L'emploi est dynamique, en hausse de 4,5 % par an depuis 2012 et touche les trois versants de la fonction publique : d'État, hospitalière et territoriale. Cependant, c'est celle d'État concentrant la moitié des emplois de la fonction publique qui y contribue le plus significativement. En Guyane, la moitié des agents de la fonction publique d'État est constituée d'enseignants dont les besoins augmentent parallèlement à l'accroissement des effectifs scolaires. De même, répercussion d'une démographie particulièrement dynamique, les besoins en personnel médical tendent à s'accroître. La fonction publique hospitalière regroupe 14 % des emplois publics et témoigne d'un rythme de progression annuelle soutenu (+ 5,3 % par an entre 2012 et 2015). Cette tendance relative à la fonction publique hospitalière devrait se maintenir dans un contexte où les hôpitaux publics structurent l'essentiel de l'offre de soins sur le territoire. Par ailleurs, malgré une hausse appuyée des effectifs de personnel de santé, le nombre de médecins, ainsi que celui des infirmiers, par habitant se situent parmi les niveaux régionaux les plus faibles de France. Toutefois, la jeunesse de la population guyanaise peut en partie expliquer ces plus faibles ratios, les besoins étant plus importants aux âges les plus avancés. La fonction publique territoriale représente quant à elle 37 % des emplois de la fonction publique de Guyane en 2015. Les effectifs sont également à la hausse mais à un rythme moindre par rapport aux deux autres fonctions publiques (+ 3,9 % par an entre 2012 et 2015).

Néanmoins, ce dynamisme de l'emploi ne s'accompagne pas obligatoirement d'une pérennité des postes et doit être relativisé. En effet, sans prendre en compte le personnel militaire, la proportion d'agents non titulaires atteint 43 %, en augmentation de trois points entre 2012 et 2015. En particulier, les agents employés dans le cadre d'un

contrat aidé augmentent de 13,2 % par an sur la période, soutenu par une hausse dans la fonction publique d'État. En effet, l'accroissement des effectifs scolaires génère également des besoins de personnel non enseignant (surveillants scolaires, etc.) pour lesquels le recours à ce type de contrat se généralise dans la fonction publique d'État et territoriale. De même, le manque d'attractivité auprès des titulaires des postes d'enseignement en Guyane provoque un recrutement plus élevé d'enseignants contractuels. Ainsi, le rythme de progression des agents titulaires dans la fonction publique est en Guyane, moins rapide, de l'ordre de + 2,5 % annuellement entre 2012 et 2015, sans prendre en compte les effectifs militaires. La proportion de non-titulaires reste cependant la plus élevée dans la fonction publique territoriale (46 %) contre 41 % pour les deux autres versants.

Des emplois relevant de différents domaines professionnels

Les emplois occupés dans la fonction publique relèvent de différents domaines professionnels, le principal demeurant celui de « l'administration publique, professions juridiques, armée et police » avec 30 % des emplois. Les autres principaux domaines sont ceux de l'enseignement, formation ; la santé, action sociale, culturelle et sportive ; les services aux particuliers et aux collectivités ainsi que le bâtiment, travaux publics. La fonction publique offre une diversité d'emplois pour lesquels les recrutements s'organisent au travers de différents concours, pour lesquels les conditions d'inscription limitent les possibilités auprès des personnes en recherche d'emploi. L'accès à certains concours de la fonction publique n'est autorisé qu'aux personnes ressortissantes d'un pays de la Communauté européenne ou d'un État associé. Les emplois dits de souveraineté relevant de secteurs régaliens peuvent pour leur part être restreints uniquement aux ressortissants français. Ainsi, bien que la fonction

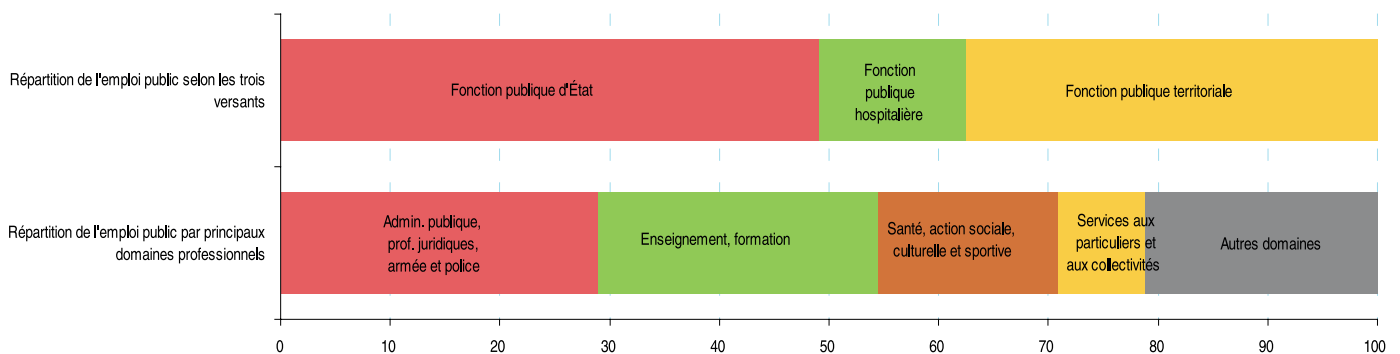
publique concentre une forte part de l'emploi guyanais, la population est caractérisée par une forte proportion de personnes originaires des pays limitrophes pour lesquels l'accès à ces emplois n'est envisageable que dans un cadre contractuel. Les modalités de recrutement d'agents titulaires en Guyane s'intègrent dans les mobilités relatives à l'ensemble du territoire français. Lorsque l'on ne considère que les emplois administratifs, les natifs de la Guyane prédominent parmi les agents de catégorie C tandis qu'ils ne représentent que 35 % des effectifs de catégorie A. Cette caractéristique concerne également les femmes dont la proportion diminue avec la catégorie statutaire. Parmi les emplois de l'administration publique, les femmes sont majoritaires parmi les salariés de catégorie C et B (respectivement 70 % et 60 % de femmes en 2015) tandis qu'elles représentent un peu moins de la moitié de ceux de catégorie A.

Une augmentation de la part des emplois de catégorie A

À l'instar des emplois de la gestion et de l'administration dans le secteur privé, l'évolution des postes s'oriente vers une élévation du niveau de qualification. Les progrès technologiques ont permis l'automatisation des tâches les plus répétitives tandis que les emplois nécessitent dorénavant une plus grande polyvalence et des compétences analytiques. En 2015, les emplois de catégorie A représentent 19 % de l'emploi administratif en Guyane, soit cinq points de plus qu'en 2012. Dans un contexte national de restrictions budgétaires, le non-renouvellement des départs à la retraite concernerait davantage les postes de catégorie C et B. Cette tendance implique également une élévation du niveau de diplôme des agents, l'ouverture des concours de catégorie A requérant une qualification post-bac.

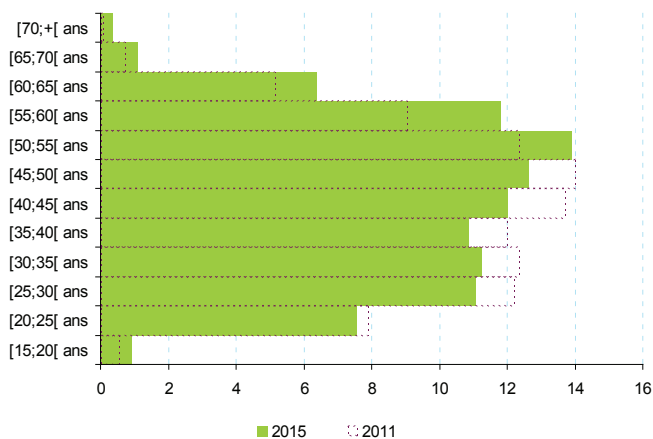
Les actifs du domaine de « l'administration publique, professions juridiques, armée et police » sont concernés par différents risques psychosociaux. Le principal étant

47 Répartition de l'emploi public selon les trois versants et selon les principaux domaines professionnels en 2015 (en %)



Lecture : en 2015, la moitié de l'emploi public relève de la fonction publique d'État. Le domaine de l'enseignement, formation représentent un quart des emplois publics.
 Champ : emploi public hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2015.

48 Pyramides des âges des familles professionnelles de l'Administration publique (P0Z, P1Z, P2Z) en 2011 et 2015 (en %)



Lecture : en 2015, 11% des effectifs ont entre 35 et 39 ans.
 Champ: emplois publics relevant des familles professionnelles de l'Administration publique (P0Z, P1Z et P2Z) hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2011, 2015.

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

Administration publique, professions juridiques, armée et police	Proportion (%)
Intensité du travail et pression temporelle	68
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	53
Demande émotionnelle	40
Rapports sociaux difficiles	72
Manque de coopération, de soutien	31
Conflits, harcèlement	38
Manque de reconnaissance	48
Conflits de valeurs	39
Insécurité économique	12
Exposé à 3 dimensions ou plus	58
Exposé aux 6 dimensions de RPS	2

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

celui de rapports sociaux difficiles. En effet, à un niveau national, 38 % des actifs de ce domaine déclarent être concernés par des risques de conflits et/ou d'harcèlements. Il s'agit de l'un des domaines professionnels avec ceux de la « santé, action sociale, culturelle et sportive », « banques et assurances » et « enseignement, formation » où ce type de risque est le plus courant. Ceci peut s'expliquer en partie par l'exposition

plus fréquente des personnes exerçant ce type de métiers aux exigences du public. En définitive, l'évolution des emplois relevant de la fonction publique et notamment de ceux de l'administration publique dépendent principalement des perspectives décidées en matière de politique publique. La mise en œuvre et le suivi d'exécution du plan d'un milliard d'euros suite à l'accord de Guyane du 21 avril 2017, Protocole

« Pou Lagwiyann dékolé », induit une demande pour les années à venir en métiers d'ingénierie publique et financière. Dans le cadre administratif, les possibles tensions concernent notamment les emplois les plus qualifiés pour lesquels l'éloignement géographique et les spécificités de la Guyane rendent l'affectation des postes plus complexes. ■

Fiches métier

Cadres B de la fonction publique (hors impôts, douanes)

En Guyane, les agents de catégorie B occupant un poste administratif tendent également à progresser sur la période 2012-2015, au rythme annuel de 4,4 %. Majoritairement employés par la fonction publique d'État, les effectifs sont néanmoins à la hausse dans le versant hospitalier. Les besoins accrus en personnel de santé impliqués par l'augmentation de la population, génèrent également une progression du personnel non médical. Au sein de la fonction publique territoriale, l'augmentation est plus modérée et peut s'expliquer par une hausse plus importante de personnel de catégorie A. À l'instar des salariés de catégorie A, les agents de catégorie B sont plutôt âgés, 46 % d'entre eux ont 50 ans ou plus en 2015. De même, suite aux réformes rela-

tives aux départs à la retraite, la proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus devrait s'accroître ou se maintenir. Les évolutions d'emploi de personnel de catégorie B restent cependant liées aux orientations politiques. Les perspectives de progression peuvent être contraintes par une rationalisation et un resserrement des budgets. Cependant, la formation et l'élévation du niveau de compétences des fonctionnaires de catégorie B pourraient en partie pallier les difficultés d'affectation qui semblent toucher les postes de qualifications plus élevées. Près de la moitié des employés de catégorie B sont titulaires d'un diplôme post-bac. En particulier, 22 % possèdent une qualification d'un niveau supérieur à bac + 2. Les principales spécialités de formation sont

également celles des échanges et de la gestion (22 %) comme pour les agents de catégorie A.

Par ailleurs, la moitié des emplois de catégorie B sont occupés par des natifs de la région contrairement à ceux de catégorie A. Dans ce contexte, où les affectations semblent plus faciles, seuls 19 % sont non titulaires en 2015. Cette part reste néanmoins supérieure à celles des régions antillaises (9 % en Guadeloupe et 13 % en Martinique). L'accès à ces emplois reste ainsi fortement associé à la réussite d'un concours pour lesquels un niveau de qualification minimal est exigé. ■

Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés

Parmi les emplois de l'administration publique, ceux de catégorie A augmentent le plus rapidement, de l'ordre de 5,3 % par an entre 2012 et 2015. Les fonctions se développent et s'orientent vers des besoins plus notables d'expertise et de pilotage. Ainsi, les cadres A représentent près d'un emploi administratif sur cinq et se répartissent essentiellement entre la fonction publique d'État et territoriale. Ces salariés sont affectés dans les différents services déconcentrés de l'État (Préfecture, Direction des Finances Publiques, de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, Douanes, etc.) tandis que pour le versant territorial, ils se situent principalement dans les services de la Collectivité Territoriale de Guyane qui regroupe depuis 2015 les activités dévolues à la région et au département. Ainsi, les emplois de catégorie A restent concentrés dans la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral où se situe la majorité de ces entités administratives.

En 2015, 41 % des salariés de catégorie A sont âgés de 50 ans ou plus, soit une part en hausse de quatre points par rapport à 2012. Cette tendance devrait se maintenir en raison de l'alignement de l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires sur les salariés du privé. Par ailleurs, cette forte proportion de personnes âgées de 50 ans et plus sou-

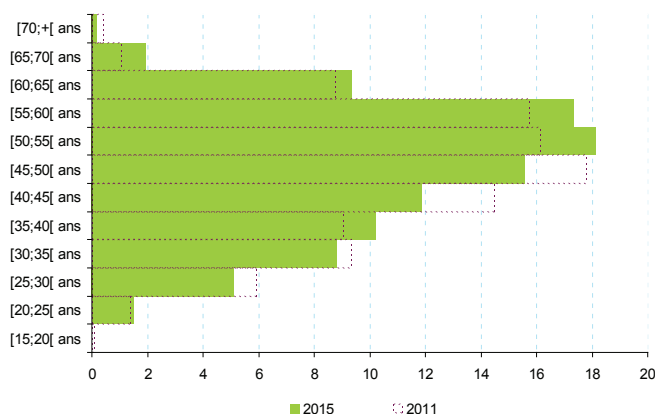
ligne les caractéristiques relatives à ce type de postes qui intègrent généralement des fonctions d'encadrement. Les évolutions de carrières propres à la fonction publique peuvent en partie expliquer cette plus forte proportion de personnes âgées de 50 ans et plus. De même, le contexte spécifique de la Guyane pourrait favoriser le choix de salariés plus expérimentés, rapidement opérationnels. L'accès à des postes de catégories A reste ouvert à des salariés de catégorie moins élevée, dans le cadre d'une mobilité et d'une évolution interne propre aux règlements encadrant l'emploi dans la fonction publique. Ainsi, l'affectation des postes de catégorie A s'effectue au travers d'ouvertures de postes et de mobilités concernant les titulaires de la fonction publique de l'ensemble des régions françaises. Ces modalités, ainsi que le plus haut niveau de qualification des postes, impliquent que seuls 37 % des salariés de catégorie A soient natifs de la région, contrairement aux agents de catégorie B et C où ils sont majoritaires. En comparaison, dans les deux régions antillaises, plus de 60 % des cadres administratifs de catégorie A sont des natifs. Les difficultés de recrutement liées à ces postes peuvent résulter de l'isolement géographique de la Guyane. Le choix d'une mobilité hors de l'Hexagone affecte dans une

plus grande mesure la situation personnelle et familiale des possibles candidats. Les possibilités d'emploi plus restreintes pour le conjoint peuvent constituer un frein à la décision de mobilité vers la Guyane malgré des compensations financières existantes pour les mobilités Outre-mer.

Une part élevée de non-titulaires

Le manque d'attractivité de la Guyane et les difficultés de recrutement touchant les emplois de catégorie A de la fonction publique sont soulignés par un recours plus important à du personnel non titulaire. En 2015, 39 % des agents de catégorie A occupant un emploi administratif en Guyane sont non-titulaires, soit une part deux fois plus importante que dans les régions antillaises. De même, seul un agent de catégorie B sur cinq est non titulaire en Guyane. Les postes non pourvus par des titulaires impliquent les mêmes problématiques de recrutement qui touchent les cadres de la gestion administration du secteur privé en Guyane. Les possibles tensions résultent essentiellement de la non-présence sur le territoire de personnes diplômées et qualifiées pour l'exercice des fonctions. Un cinquième des actifs de la Guyane possède un diplôme du supérieur, quand 60 % des agents de catégories A sont titulaires d'un

50 Pyramides des âges des professions intermédiaires administratives (catégorie B et assimilés) en 2011 et 2015 (en %)



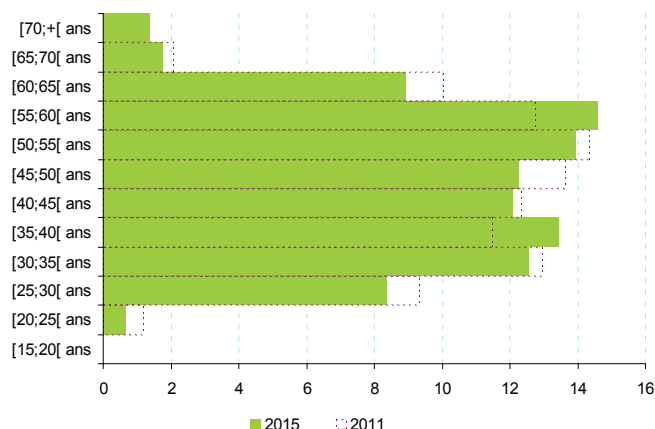
Lecture : en 2015, 10% des effectifs ont entre 35 et 39 ans.
 Champ: emplois publics relevant des familles professionnelles de l'Administration publique (P1Z) hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2011, 2015.

51 Chiffres clés

professions intermédiaires administratives (catégorie B et assimilés)	
Âge médian	49
Part des 50 ans et plus (en %)	47
Part des femmes (en %)	60
Part des non-titulaires (en %)	19
Aucun diplôme (en %)	6
Qualification dominante (en %)	
1 ^{ère} spécialité de formation	Échanges et gestion : 25 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Communication et information : 16 %
Salaire horaire net médian (en €)	18,1

Sources : Insee, SIASP 2015, EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2014.

52 Pyramides des âges des cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) en 2011 et 2015 (en %)



Lecture : en 2015, 13,5% des effectifs ont entre 35 et 39 ans.
 Champ: emplois publics relevant des familles professionnelles de l'Administration publique (P2Z) hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2011, 2015.

53 Chiffres clés

cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	
Âge médian	46
Part des 50 ans et plus (en %)	41
Part des femmes (en %)	47
Part des non-titulaires (en %)	39
Aucun diplôme (en %)	0
Qualification dominante (en %)	
1 ^{ère} spécialité de formation	Échanges et gestion : 21 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Sciences humaines et droit : 18 %
Salaire horaire net médian (en €)	25,4

Sources : Insee, SIASP 2015, EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2014.

diplôme supérieur à bac + 2 en lien avec les modalités de conditions d'inscription aux concours. Dans le cadre de recrutement de non-titulaires, la possession d'un diplôme post-bac reste fondamentale.

De par la diversité des fonctions, concours et conditions d'accès qui les régissent, les spécialités des diplômes possédés par les personnes de catégorie A sont variées. Néanmoins, celles relatives aux échanges et gestion sont les plus fréquentes (26 %) et regroupent essentiellement des diplômés

en comptabilité, gestion ou en finances, banque. Par ailleurs, 23 % des agents de catégorie A ont suivi une formation en sciences humaines et droit. Cette répartition selon les spécialités de diplômes obtenues est semblable à celle des cadres administratifs, comptables et financiers du secteur privé, certains postes étant similaires dans le cadre privé ou public.

Contrairement aux emplois de catégorie B et C où les femmes prédominent, ces dernières représentent moins de la moitié des

salariés de catégorie A. Toutefois, la féminisation de ces emplois devrait s'accroître. Les possibilités d'emploi de postes de niveau A concernent les agents de catégorie B où les femmes représentent 60 % des effectifs. De même, parmi les salariés de catégorie A, les femmes sont majoritaires parmi les salariés âgés de moins de 40 ans (63 % en 2015) tandis qu'elles ne forment qu'un tiers des salariés de 50 ans et plus. ■

Santé, action sociale, culturelle et sportive

Des besoins accrus générés par l'augmentation de la population

Entre 2008 et 2013, la « santé, action sociale, culturelle et sportive » est l'un des domaines professionnels où l'augmentation de l'emploi a été la plus dynamique en Guyane. Ainsi, en 2013, près de 10 % de l'emploi guyanais relève de ce domaine, soit un point de plus par rapport à 2008. L'ensemble des familles de métiers qui le compose a bénéficié de cette hausse de l'emploi. Ce dynamisme concerne en particulier les métiers dédiés à la santé (infirmiers, personnels paramédicaux, médecins). Consécutifs à l'accroissement rapide de la population soutenue par une forte natalité, les besoins guyanais en personnel de santé s'amplifient. En outre, la Guyane figure parmi les régions françaises ayant les plus faibles taux de densité de médecins et d'infirmiers par habitant. Ainsi, tous modes d'exercices confondus, on dénombre 227 médecins spécialistes et généralistes pour 100 000 habitants, soit une fois et demie moins qu'au niveau hexagonal (339). De même, la densité d'infirmiers est une fois et demie moindre qu'en Hexagone (676 infirmiers pour 100 000 habitants contre 1 000). Toutefois, ces densités brutes ne prennent pas en compte la structure de la population. En Guyane, la jeunesse de la population peut expliquer un moindre recours aux services de santé par rapport à une population nettement plus âgée. Les consommations médicales tendent à augmenter avec l'âge. Toutefois, la prévalence plus élevée par rapport à l'Hexagone de certaines pathologies induit que l'espérance de vie des Guyanais est inférieure à celle des hexagonaux (en 2015, l'écart est de 2,6 ans pour les hommes et de 3,1 pour les femmes). Le taux de mortalité infantile en Guyane (8,3 ‰) reste supérieur à celui de l'Hexagone (3,4 ‰). De même, le climat tropical du territoire implique des risques d'épidémies véhiculés par des moustiques.

Ces spécificités soulignent ainsi le besoin de professionnels de santé sur un territoire vaste. Certains résidents se trouvent particulièrement éloignés des centres de soins. Les personnels de santé doivent ainsi intervenir auprès d'une population diverse par les langues et pratiques culturelles.

Les effectifs des familles de « professionnels de l'action sociale et de l'orientation » et de « professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants » augmentent également, mais à un rythme plus faible (respectivement + 1,2 % et + 1,5 % par an). Réunissant des métiers souvent en lien avec un public jeune (surveillants d'établissements scolaires, éducateurs, animateurs, conseillers d'orientation, etc.), le besoin d'emploi lié à ce dynamisme devrait se maintenir parallèlement à l'augmentation des jeunes guyanais et notamment de ceux scolarisés. En effet, en 2013, plus de 100 000 Guyanais sont âgés de moins de 20 ans, regroupant 43 % de la population totale.

Une accélération des besoins

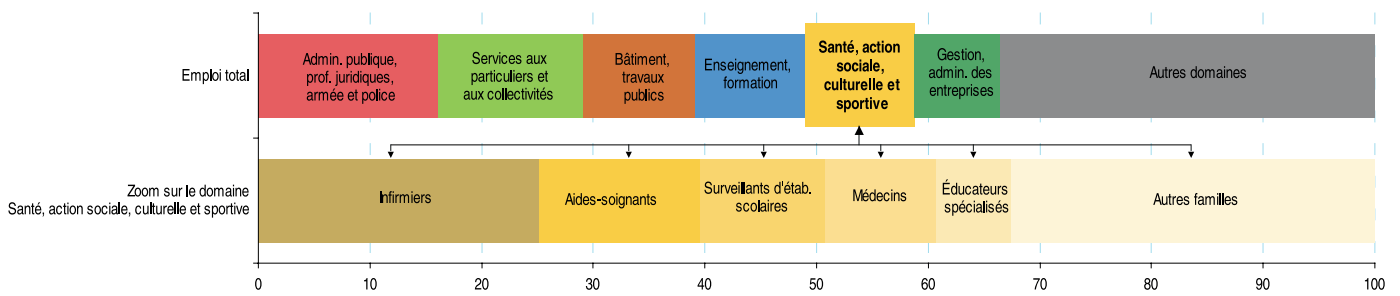
Les actifs occupés du domaine professionnel sont plutôt jeunes, la moitié d'entre eux est âgée de moins de 36 ans. Il s'agit, en Guyane, de l'un des domaines professionnels dont l'âge médian est le plus faible. Cependant, des disparités existent selon les familles de métiers. Ainsi, les médecins et assimilés sont particulièrement âgés, 42 % d'entre eux ayant au moins 50 ans en 2013. De même, un aide-soignant sur quatre a cinquante ans ou plus en 2013. À l'inverse, parmi « les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants », en raison de la prédominance des surveillants scolaires, moins de 10 % des travailleurs sont âgés de 50 ans ou plus.

Dans ce contexte de fort accroissement démographique, de conditions de travail spé-

cifiques à la Guyane (jeunesse de la population, multiculturalité, géographie, manque d'infrastructures sanitaires), les tensions relatives à l'emploi de personnel de santé tendent à s'accroître. Ces métiers nécessitent l'obtention de diplômes spécifiques eux-mêmes réglementés par un *numerus clausus*. De plus, la Guyane ne compte pas de Centre Hospitalier Universitaire (CHU) orienté dans la formation théorique et pratique de personnels de la santé. Ainsi, entre 2010 et 2017, 40 % des projets de recrutement d'infirmiers, sages-femmes ont été jugés difficiles. Cette part atteint 70 % pour les médecins et assimilés et les professions paramédicales. Inhérentes à la spécificité du diplôme, les mobilités professionnelles vers ou en dehors des familles de médecins et d'infirmiers sont par conséquent particulièrement faibles.

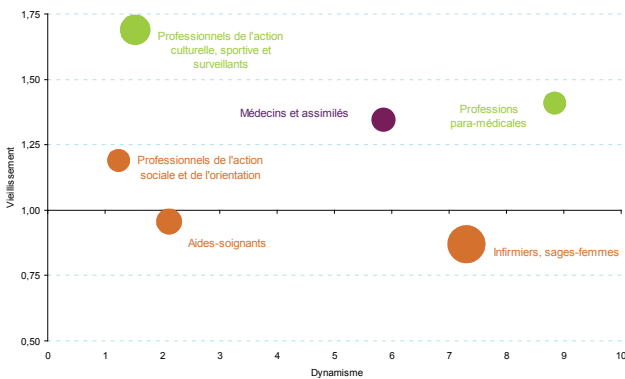
Le domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive est notablement féminisé, (sept femmes pour trois hommes). Celles-ci sont majoritaires dans l'ensemble des familles professionnelles à l'exception de celle des médecins et assimilés. Outre les spécificités d'exercice propres à la Guyane, les actifs du domaine sont soumis à différents risques psychosociaux, les principaux étant ceux relatifs aux rapports sociaux difficiles et à l'intensité du travail et de pression temporelle. Parmi les métiers spécifiques à la santé, les aides-soignants et les infirmiers figurent parmi les métiers les plus exposés à des risques générés par des agents biologiques. Toutefois, à l'exception des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants où les contrats à durée limitée prédominent, l'insécurité de l'emploi est peu marquée. Hors professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, 91 % des salariés du domaine professionnel bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. ■

54 Poids de l'emploi du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



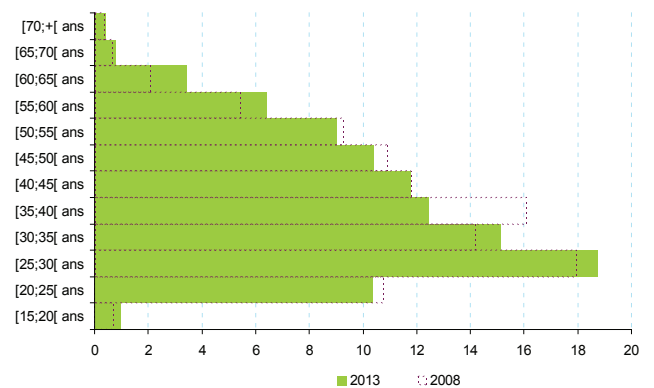
Lecture : le domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive représente 10% des emplois parmi lequel un quart sont des infirmiers.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

55 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive entre 2008 et 2013



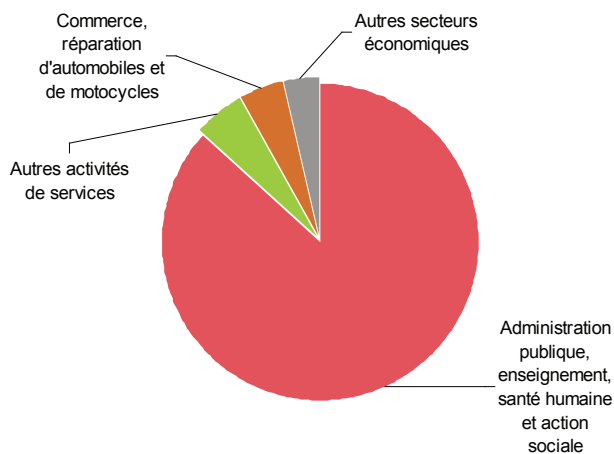
Lecture : les professions para-médicales représentent 11% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 8,8% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (\Rightarrow 50 ans) est inférieure à 17,5%. Celle-ci a augmenté entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

56 Pyramides des âges du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12,5% des effectifs de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

57 Répartition de l'emploi du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 87% 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).

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

Santé, action sociale, culturelle et sportive	
Intensité du travail et pression temporelle	67
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	60
Demande émotionnelle	47
Rapports sociaux difficiles	77
Manque de coopération, de soutien	25
Conflits, harcèlement	46
Manque de reconnaissance	52
Conflits de valeurs	36
Insécurité économique	18
Exposé à 3 dimensions ou plus	66
Exposé aux 6 dimensions de RPS	3

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

Fiche métier

Infirmiers

Les infirmiers concentrent un quart de l'emploi du domaine de la « santé, action sociale, culturelle et sportive » en Guyane. Particulièrement dynamiques, les emplois ont augmenté de 8 % annuellement entre 2008 et 2013. En charge de l'administration de soins médicaux selon les prescriptions, ils peuvent exercer en tant que salariés d'une structure médicale ou en libéral. En Guyane, contrairement aux régions antillaises, la proportion d'infirmiers libéraux reste contenue (12 %, soit une part deux fois moindre qu'aux Antilles). Aux Antilles, la population est aussi plus âgée et peut expliquer en partie cette proportion plus élevée. Les effectifs d'infirmiers sont également nettement plus jeunes en Guyane et tendent même à se rajeunir. En 2013, la moitié est âgée de 36 ans ou moins. Cette caractéristique peut aussi expliquer en partie la moindre proportion d'infirmiers libéraux.

Une majorité d'emplois occupés par des non-natifs de la région

La population guyanaise augmente rapidement, soutenue par une natalité élevée et des périodes de forte immigration et génère un besoin considérable de personnel médical. Entre 2010 et 2017, près de 40 % des projets de recrutement d'infirmiers ont été jugés difficiles. Les tensions sur le marché

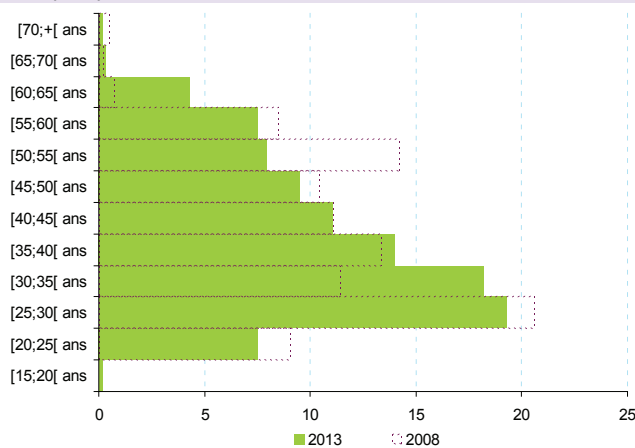
de l'emploi de cette famille professionnelle se caractérisent principalement par la spécificité de l'emploi. Seul le diplôme d'État d'infirmier permet la pratique de ce métier. L'accès, à la formation, dispensée dans des Instituts de Formation aux Soins Infirmiers (IFSI), est soumis à un concours, le nombre d'étudiants en 1^{ère} année étant déterminé par le Ministère des Solidarités et de la Santé. Ainsi, ces caractéristiques expliquent que plus de 60 % des infirmiers ne sont pas natifs de la Guyane mais d'autres régions françaises. Malgré les besoins et les opportunités qui en résultent, le recrutement de personnel hors de la Guyane demeure difficile. Le territoire peut apparaître peu attractif, géographiquement isolé, en manque d'infrastructures médicales adaptées à l'évolution démographique et aux pathologies observées. L'ensemble de ces contraintes intensifie la difficulté des conditions d'exercice et le maintien sur le territoire d'infirmiers originaires du reste de la France.

Ces difficultés de recrutement sont également soulignées par le turnover élevé associé à ce métier en Guyane alors que les contrats à durée indéterminée prédominent. Ainsi, malgré une sécurité de l'emploi, les mouvements d'employés sont fréquents, avec un taux de rotation deux fois plus élevé qu'en Martinique. Cette tendance peut s'expliquer par les conditions de travail

mais également la jeunesse des infirmiers, généralement plus mobiles. Par ailleurs, les difficultés de recrutement dans les hôpitaux et cliniques peuvent également procéder de la recherche de profils spécialisés d'infirmiers (anesthésie, bloc opératoire) pour lesquels des formations complémentaires doivent être suivies.

L'emploi reste largement féminisé, avec 82 % d'infirmières en 2013. Les évolutions organisationnelles qui touchent la santé, de même que l'accroissement de certaines pathologies chroniques (diabète, etc.) induisent des changements dans le métier. Pour répondre à une demande croissante d'accès aux soins dans un contexte de démographie médicale en tension, la loi de Santé du 26 janvier 2016 a introduit la pratique avancée en soins infirmiers. En attente d'un décret d'application, les nouveaux domaines d'intervention en pratique avancée pourront comporter des activités de prévention ou de dépistage, des actes d'évaluation et de conclusion clinique, des prescriptions d'examen complémentaires et des renouvellements ou adaptations de prescriptions médicales. Par ailleurs, la pratique de la télémédecine est déjà usuelle en Guyane, territoire pionnier dans ce domaine, dans le cadre d'un partenariat avec le Cnes pour adapter la médecine aux communes les plus isolées. ■

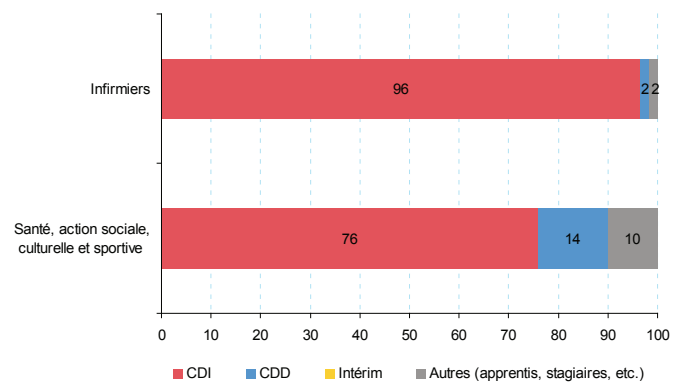
59 Pyramides des âges de la famille professionnelle des infirmiers en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 14% des infirmiers ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 76% des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.

Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

61 Chiffres clés

	Famille professionnelle		Domaine professionnel	
	Infirmiers		Santé, action sociale, culturelle et sportive	
Âge médian		36		36
Part des 50 ans et plus (en %)		20		20
Part des femmes (en %)		82		72
Part des natifs de la région (en %)		36		40
Principales nationalités (actuelles, en %)		Française : 95 %		Française : 92 %
Part de non-salarié (en %)		12		11
Aucun diplôme (en %)		1		8
Qualification dominante (en %)				
1 ^{ère} spécialité de formation		Services aux personnes : 82 %		Services aux personnes : 57 %
2 ^{ème} spécialité de formation		Mathématiques et sciences : 10 %		Sciences humaines et droit : 7 %
Salaire horaire net médian (en €)		17,5		15,4
Turnover (en %)		29		33
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 96 %		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 87 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : J1502 : Coordination de services médicaux ou paramédicaux ; J1503 : Infirmier anesthésiste ; J1504 : Infirmier de bloc opératoire ; J1505 : Infirmier de prévention ; J1506 : Infirmier de soins généraux ; J1507 : Infirmier en puériculture.

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

Fiche métier

Médecins

Entre 2013 et 2016, le nombre de médecins a progressé de 5,0 % par an, soit une augmentation de près de 80 praticiens. Toutefois, la Guyane demeure l'une des régions ayant la densité de médecins la plus faible. Cet écart résulte notamment du faible nombre de médecins spécialistes sur le territoire. Avec 86 spécialistes pour 100 000 habitants, la densité est deux fois moindre qu'en Hexagone et 1,5 fois moindre que dans les régions antillaises. Plusieurs spécialités ne sont pas présentes sur le territoire. Ainsi, 30 % des quarante spécialités listées selon le Répertoire partagé des professionnels de santé (RPPS) ne sont pas pratiquées. Parmi celles-ci, entre autres, la radiothérapie, l'hématologie ainsi que plusieurs spécialités de chirurgie (thoracique et cardio-vasculaire, infantile, maxillo-faciale et stomatologie). À l'inverse, on dénombre 141 médecins généralistes pour 100 000 habitants, soit une proportion légèrement au-dessus de celles de la Guadeloupe et de la Martinique (respectivement 133 en 2016) mais en deçà du niveau hexagonal (155). Cette densité supérieure aux Antilles doit néanmoins être relativisée en raison de l'étendue du territoire guyanais. Malgré le dynamisme des emplois de médecin et la jeunesse de la population guyanaise, cette progression s'avère insuffisante comparativement à l'essor démographique et aux conditions socio-économiques de la population.

Une faible part de médecins libéraux

Comme dans les autres régions françaises, les effectifs de médecins sont vieillissants. En 2016, 39 % des médecins guyanais sont âgés de 55 ans ou plus mais cette part reste

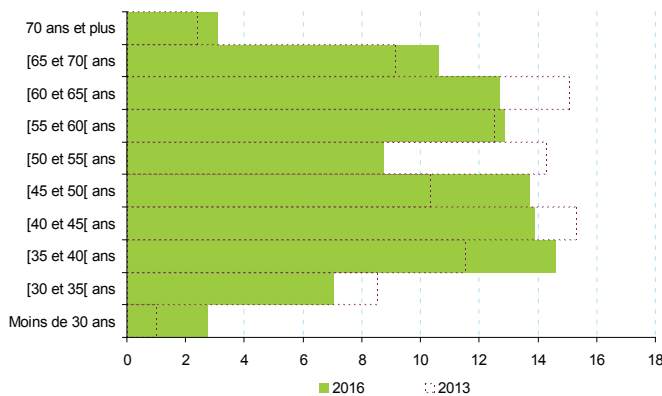
stable par rapport à 2013. Le territoire est, avec La Réunion, la région française où la proportion de médecins seniors est la plus faible. Néanmoins, reflet de l'évolution du *numerus clausus* qui conditionne annuellement le nombre d'étudiants admis en deuxième année d'études en médecine, la proportion de praticiens âgés entre 40 et 54 ans est en retrait. En effet, le *numerus clausus* a été progressivement réduit à partir de la fin des années 70 atteignant son niveau le plus bas durant les années 90 (moins de 4 000 places pour la médecine, soit deux fois moins que 20 ans auparavant). Cependant, celui-ci a été redressé à partir des années 2000 pour répondre aux nombreux départs à la retraite des générations diplômées au cours des années 70. Ainsi dans un contexte national où l'ensemble des régions doit faire face à un important flux de départs à la retraite, les régions les moins attractives peuvent pâtir de difficultés de recrutement ou d'une accentuation de ces difficultés. Dans ce contexte, certains dispositifs concourent à une meilleure répartition des professionnels. Entre autres, le Contrat d'engagement service public (CESP), créé en 2009, consiste au versement d'une allocation aux étudiants en contrepartie d'une installation dans une zone où l'offre de soins est moins dense. Entre 2010 et 2013, 32 contrats ont été signés pour les Antilles-Guyane.

Particularité de la Guyane, seuls 30 % des médecins exercent exclusivement de manière libérale contre 47 % en Hexagone. À l'inverse, la moitié sont des salariés hospitaliers. Cette forte proportion reflète le poids prédominant des structures hospitalières dans l'offre de soins guyanais. En

lien avec des conditions de travail difficiles, le turnover associé aux médecins salariés donc principalement en milieu hospitalier est presque deux fois plus important qu'en Martinique. Cette situation peut générer des surcoûts liés à l'installation de nouveaux arrivants et à une diminution de la qualité dans le suivi des patients. Ainsi, outre l'accroissement des besoins et les difficultés de recrutement, la problématique du maintien des praticiens se révèle un objectif majeur dans la structuration de l'offre de soins et de santé en Guyane.

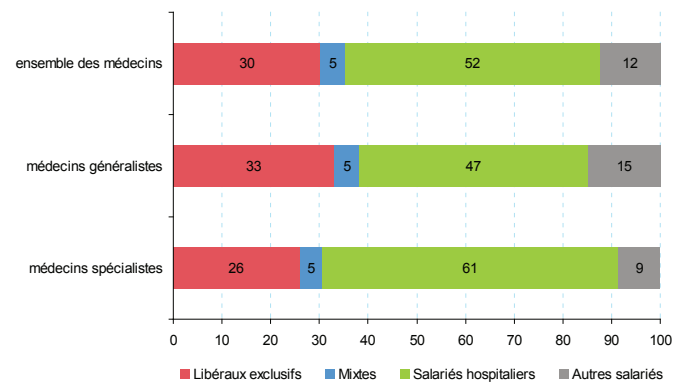
À l'instar du niveau hexagonal, la part des femmes médecins progresse en Guyane. En 2016, ces dernières forment un tiers des effectifs, en hausse de quatre points par rapport à 2013. Cependant, cette proportion est nettement inférieure à la France hexagonale (44 %). Les natifs de la région restent encore peu représentés parmi les médecins (moins de 15 %) tandis qu'un quart des médecins n'était pas de nationalité française à la naissance. ■

62 Pyramides des âges des médecins généralistes et spécialistes en 2013 et 2016 (en %)



Lecture : en 2016, 15% des médecins ont entre 35 et 39 ans.
Source : Drees, RPPS 2016.

63 Répartition des médecins par mode d'exercice en 2016 (en %)



Note : les médecins mixtes exercent une activité libérale mais peuvent être en partie des médecins hospitaliers au titre d'une activité secondaire.
Lecture : 26% des médecins spécialistes exercent de manière exclusivement libérale.
Source : Drees, RPPS 2016.

64 Chiffres clés

	Famille professionnelle		Domaine professionnel	
	Médecins		Santé, action sociale, culturelle et sportive	
Âge médian		nd		36
Part des 50 ans et plus (en %)		48*		20
Part des femmes (en %)		34*		72
Part des natifs de la région (en %)		12		40
Principales nationalités (actuelles, en %)		Française : 88 %		Française : 92 %
Part de non-salarié (en %)		30*		11
Aucun diplôme (en %)		0		8
Qualification dominante (en %)				
1 ^{ère} spécialité de formation		Services aux personnes : 86 %		Services aux personnes : 57 %
2 ^{ème} spécialité de formation		Sciences humaines et droit : 8 %		Sciences humaines et droit : 7 %
Salaire horaire net médian (en €)		ns		15,4
Turnover (en %)		66		33
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 96 %		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 87 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : J1101 : Médecin de prévention ; J1102 : Médecin praticien ; K1402 : Conseil en Santé Publique.
Sources : *Drees, RPPS 2016, Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Enseignement, formation

Forte croissance des effectifs scolaires et population active faiblement diplômée

En 2013, 10 % de l'emploi des actifs guyanais relève de l'enseignement, formation. Ces emplois ont augmenté de 1,9 % annuellement depuis 2008, parallèlement à la hausse des effectifs scolaires. En effet, l'essor démographique de la Guyane est impulsé par une forte natalité. Ainsi, 43 % de la population guyanaise est âgée de moins de 20 ans en 2013. Près de 80 000 élèves suivent un enseignement du premier ou du second degré en 2016. En particulier, les élèves du second degré (45 % des effectifs) augmentent de 2,6 % sur un an. L'augmentation du nombre d'élèves scolarisés se poursuivant, l'État s'est engagé dans le cadre du plan d'urgence pour la Guyane signé début 2017 à verser 250 millions d'euros sur cinq ans pour la construction de dix collèges et de cinq lycées.

Sur le territoire, l'accroissement du nombre d'élèves est particulièrement dynamique dans l'Ouest guyanais. Les emplois de l'enseignement, formation sont ainsi impulsés par cette évolution démographique. Sur la période 2008-2013, le nombre d'enseignants augmente de 1,1 %. Le nombre de formateurs est en très forte croissance de 11,3 % par an.

La formation concerne également un public adulte

La profession de formateur se développe pour répondre au faible niveau de diplôme de la population : en 2013, 44 % des actifs âgés de 15 ans ou plus est faiblement ou non-diplômé. En 2011, deux Guyanais âgés de 16 à 65 ans sur cinq connaissent des difficultés graves ou importantes face aux fondamentaux de l'écrit en français, soit une part 3,5 fois plus élevée qu'en France hexagonale. La formation de ces résidents est essentielle pour leur faciliter l'accès au marché du travail dans un territoire fortement touché par le chômage. Parmi les actifs guyanais se déclarant touchés par le chômage, 71 % d'entre eux sont non-diplômés. En Guyane, un nombre important d'offres d'emploi est difficilement pourvu

en raison du profil des demandeurs d'emploi, en matière de qualification et de compétence. Les besoins de personnels dédiés à l'enseignement concernent autant l'enseignement des élèves dans la tranche d'âge de la scolarité obligatoire que l'enseignement d'un public adulte. Malgré ces perspectives favorables aux emplois de l'enseignement, formation, 22 % des actifs qui occupent un emploi de l'enseignement, formation sont âgés de 50 ans ou plus en 2013. Cette part est équivalente selon qu'ils sont formateurs ou enseignants et tend à augmenter par rapport à 2008. Suite aux réformes des retraites, les départs à la retraite des enseignants devraient reculer et concourir au maintien ou à l'augmentation du poids des 50 ans et plus dans les effectifs.

Difficultés de recrutement dans l'enseignement

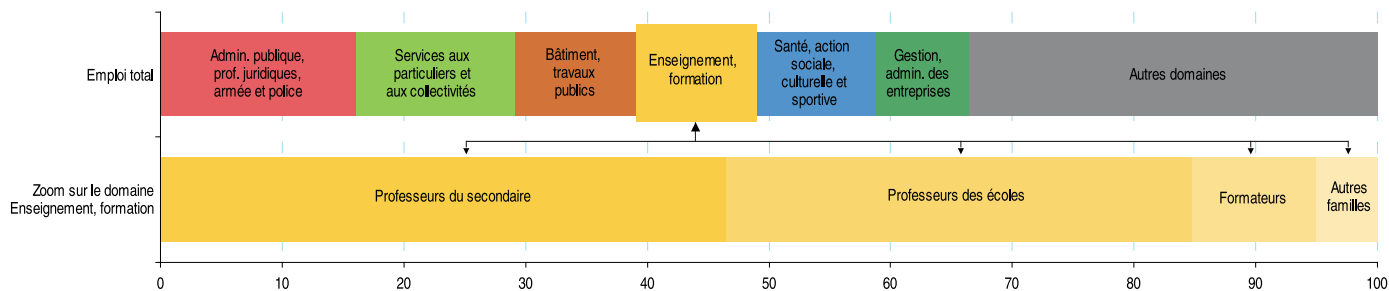
Plus de 15 % des enseignants travaillent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Cette part est largement supérieure à celle des régions antillaises et souligne les difficultés de recrutement qui touchent la Guyane. L'accès aux postes d'enseignants est conditionné par un concours dont le nombre de places est défini par le Ministère de l'Éducation Nationale. Toutefois, le manque d'attractivité de la profession d'enseignant constaté au niveau national induit que l'ensemble des places offertes au concours n'est pas pourvu. Ce manque d'attractivité touche particulièrement la Guyane. Alors que les besoins sont toujours croissants, de nombreux postes demeurent vacants. Ces difficultés concernent notamment les communes les plus isolées, pour lesquelles l'accueil matériel des enseignants n'est pas garanti. Les contractuels recrutés pour pallier le manque de professeurs titulaires sont recrutés en CDD. La possession d'un diplôme post-bac demeure néanmoins un préalable à la fonction d'enseignant. En Guyane, les principales spécialités des diplômés possédés par les enseignants sont d'une part, « lettres et arts » et d'autre part

« sciences humaines et droit » regroupant respectivement 23 % des effectifs. Le niveau de qualification devrait s'accroître suite à la réforme de la formation des enseignants du premier et du second degré en 2008, élevant le niveau de recrutement de bac+3 à bac+5.

Des conditions d'enseignement spécifiques

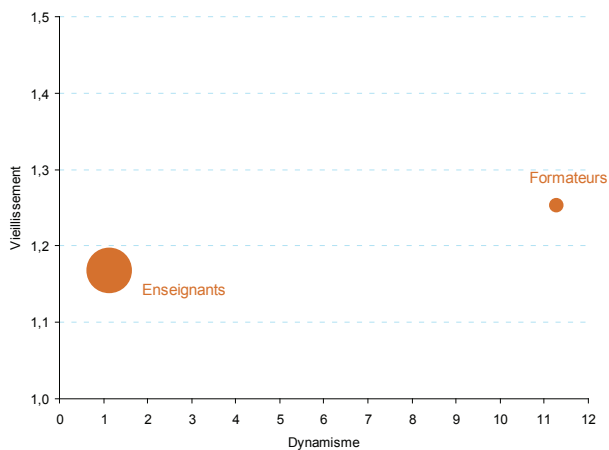
Le principal type de risques psychosociaux rencontré dans ces métiers est celui de rapports sociaux difficiles. Les enseignants en contact avec un public jeune peuvent être confrontés à différentes situations tendues. En outre, près de 60 % des actifs de ce domaine signalent un manque de reconnaissance dans le cadre de leur travail. Ce ressenti participe en partie à la perte d'attractivité du métier d'enseignant. Par ailleurs, les enseignants font partie des métiers où les proportions de changements de famille professionnelle sont parmi les plus faibles. Les autres principaux risques concernent l'intensité du travail et la demande émotionnelle. En contact avec un public diversifié, les enseignants, formateurs doivent maîtriser leurs émotions et peuvent être amenés à faire face à des situations difficiles. En Guyane, ces risques peuvent apparaître accrus face aux spécificités propres du territoire. Les enseignants doivent également adapter leurs méthodes d'instruction au contexte multiculturel et plurilingue du territoire, pour lesquels ils ne sont pas toujours formés ou préparés. Certains établissements scolaires sont géographiquement isolés et confrontés à des difficultés matérielles et souffrent de difficultés récurrentes de recrutement et de maintien du personnel enseignant. Ces difficultés influent directement sur la qualité de l'enseignement donné. In fine, la situation peut induire de plus grandes inégalités sur le territoire et amplifier les problématiques de chômage et d'insécurité déjà prégnantes. ■

65 Poids de l'emploi du domaine de l'enseignement, formation dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



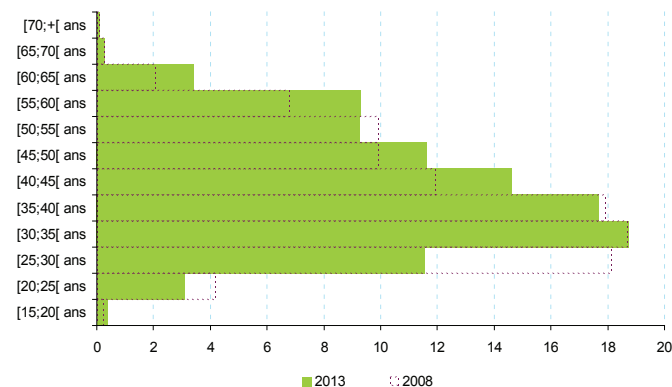
Lecture : le domaine de l'enseignement, formation représente 10% des emplois parmi lequel 10% sont des formateurs.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

66 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de l'enseignement, formation entre 2008 et 2013



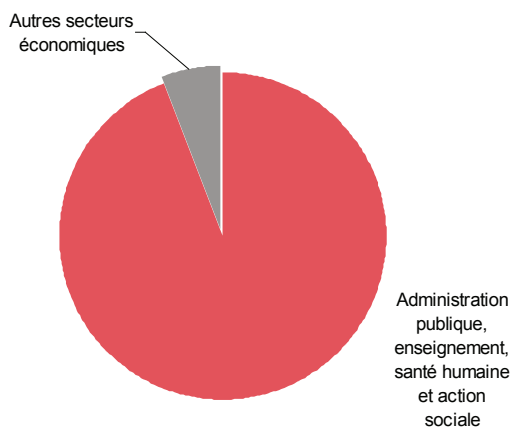
Lecture : les formateurs représentent 10% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 11% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors (> 50 ans) est comprise entre 17,5% et 30%. Celle-ci a augmenté entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

67 Pyramides des âges du domaine professionnel de l'enseignement, formation en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 18% des effectifs de l'enseignement, formation ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

68 Répartition de l'emploi du domaine professionnel de l'enseignement, formation par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 94% 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).

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

Enseignement, formation	
Intensité du travail et pression temporelle	63
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	50
Demande émotionnelle	54
Rapports sociaux difficiles	77
Manque de coopération, de soutien	34
Conflits, harcèlement	36
Manque de reconnaissance	58
Conflits de valeurs	40
Insécurité économique	16
Exposé à 3 dimensions ou plus	63
Exposé aux 6 dimensions de RPS	2

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

Fiche métier

Professeurs du secondaire

Les professeurs du secondaire concentrent 47 % des métiers du domaine de l'enseignement, formation. Leur augmentation est particulièrement dynamique, en hausse de 1,9 % par an entre 2008 et 2013. Dans un contexte de forte croissance démographique, le nombre d'élèves scolarisés augmente rapidement, notamment soutenu par une hausse des élèves du second degré. Ainsi, si ces derniers sont inférieurs à ceux du premier degré, ils ont cependant augmenté plus rapidement de +2,3 % en moyenne entre 2010 et 2016 contre +0,4 % dans l'enseignement du premier degré. Les effectifs de lycéens augmentent rapidement, de +2,5 % annuellement dans les filières générales et technologiques et de +3,6 % dans celles professionnelles.

La spécialisation des enseignements à partir du collège explique également un plus grand nombre d'enseignants du secondaire par rapport aux professeurs des écoles. En 2016, la Guyane comptabilise 36 collèges et 17 lycées dont deux d'enseignement agricole. Suite aux nouveaux engagements de l'État, de nouveaux établissements devraient être créés et impulser les besoins en enseignants du secondaire. Par ailleurs, cet accroissement peut s'accompagner également de la progression des disciplines proposées, notamment dans le cadre de l'enseignement technologique et professionnel. Les tensions relatives aux recrutements de professeurs sont accentuées dans un contexte de faible attractivité du métier. Cette situation concerne les zones urbaines, mais également en particulier les zones les plus isolées où le personnel enseignant est fréquemment renouvelé. Le turn-over associé au métier reste supérieur à ceux des régions antillaises. Outre la problématique du recrutement, s'ajoute celle du maintien du personnel. En 2013, près des trois quarts des professeurs du secondaire ne sont pas

natifs de la région mais d'autres territoires français. Ceux-ci, pour lesquels les attaches avec la Guyane sont susceptibles d'être moins fortes que pour un natif, peuvent être disposés à changer de postes plus rapidement. Toutefois, à la rentrée 2015, les étudiants inscrits à l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE) de la Guyane ont triplé par rapport à 2013, année de sa création. Chaque académie possède dorénavant une ESPE destinée à la formation des professionnels de l'enseignement en remplacement des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres (IUFM). De plus, l'Académie de Guyane proposait également aux rentrées de 2015 et 2016, 200 postes rémunérés en alternance aux étudiants inscrits à la première année de master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) dans l'ESPE du territoire. Ce dispositif a été reconduit à la rentrée 2017. L'augmentation d'étudiants formés sur place pourrait présager une progression de la part des natifs de la région parmi les enseignants de la Guyane.

Augmentation des besoins dans l'Ouest guyanais

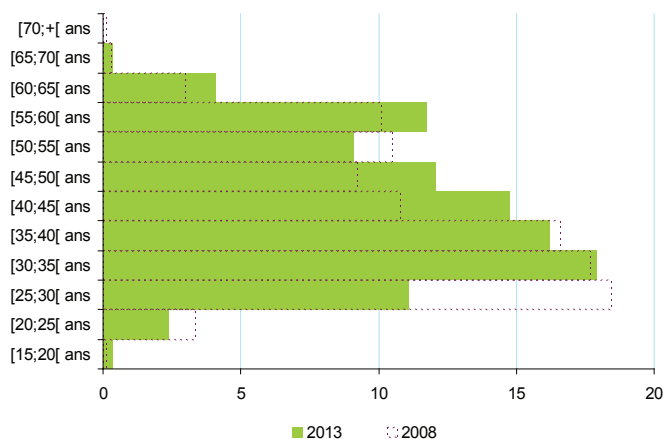
Les professeurs du secondaire se concentrent principalement dans la communauté d'Agglomération du Centre Littoral où se situe la moitié des établissements du secondaire. Notamment, elle regroupe dix des dix-sept lycées du territoire. Cependant, l'accroissement démographique est particulièrement soutenu dans l'Ouest Guyanais (+4,5 % par an entre 2009 et 2014 et contribuant à l'augmentation globale de la population guyanaise à hauteur de 60 %). Ainsi, les besoins de recrutement devraient s'accroître dans cette zone où se situe près d'un tiers des collèges et lycées du territoire. Dans l'Ouest guyanais,

les effectifs du second degré ont augmenté de 3,2 % annuellement entre 2010 et 2016 alors que la progression est de +2,3 % au niveau régional.

Le manque d'attractivité du territoire auprès des professeurs titulaires est souligné par les conditions d'emploi des enseignants du secondaire. Un quart d'entre eux est employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. La détention d'un diplôme post bac supérieur à bac+2 est généralement exigée pour l'enseignement de la discipline. Les spécialités de diplômes sont variées à l'image de la diversité des disciplines scolaires. En Guyane, les plus présentes sont les « lettres et arts » (23 %) suivi de celles liées aux « services à la personne » (19 %). Cette dernière inclut des spécialités de diplôme dédiées à l'enseignement et formation. Suivent les « sciences humaines et droit », « mathématiques et sciences » ainsi que celles liées à la « mécanique, électricité, électronique ». La Guyane regroupe cinq lycées professionnels et six lycées polyvalents pour quatre lycées d'enseignement général et technologique. Les effectifs d'élèves dans le second cycle professionnel sont dorénavant supérieurs à ceux du général et technologique et tendent de plus à augmenter plus rapidement (+3,6 % annuellement contre +2,5 % entre 2010 et 2016).

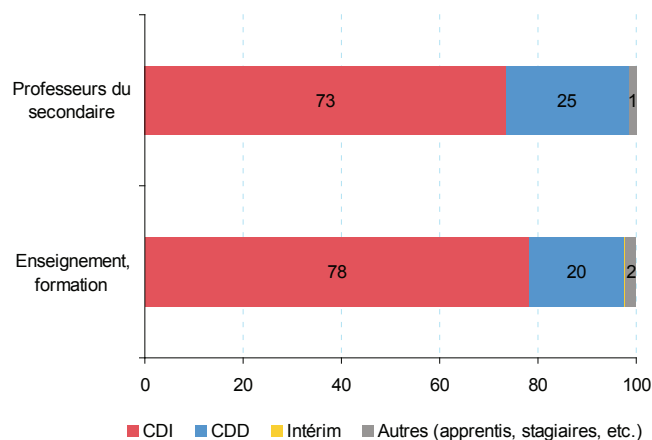
En 2013, un peu plus de la moitié des professeurs du secondaire sont des femmes, contrairement à ceux des écoles où elles prédominent (74 %). L'attractivité du métier auprès des futurs étudiants apparaît essentielle pour répondre aux besoins guyanais, le métier nécessitant la poursuite d'études longues. Les besoins restent forts d'autant plus que les taux de scolarisation après 16 ans tendent à progresser. ■

70 Pyramides des âges des professeurs du secondaire en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 16% des professeurs du secondaire ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 78% des salariés du domaine professionnel de l'enseignement, formation ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

72 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Professeurs du secondaire	Enseignement, formation
Âge médian	40	39
Part des 50 ans et plus (en %)	25	22
Part des femmes (en %)	52	60
Part des natifs de la région (en %)	27	33
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 95 %	Française : 95 %
Part de non-salarié (en %)	0	2
Aucun diplôme (en %)	2	1
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Lettres et arts : 23 %	Lettres et arts : 23 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Services aux personnes : 19 %	Sciences humaines et droit : 23 %
Salaire horaire net médian (en €)	20,3	19,2
Turnover (en %)	29	29
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 96 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 94 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : K2107 : Enseignement général du second degré ; K2109 : Enseignement technique et professionnel.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

Formateurs

Les formateurs représentent 10 % des emplois du domaine de l'enseignement, formation en 2013. Leur progression a été particulièrement soutenue depuis 2008, en hausse de + 11 % par an. Les professionnels de ces métiers peuvent notamment intervenir dans le cadre de la formation destinée aux personnes en recherche d'emploi, de la formation continue des salariés, dans des écoles de conduite ou comme moniteurs d'ateliers. Ces derniers travaillent essentiellement auprès d'adultes en difficulté d'insertion sociale et d'adultes en situation de handicap.

En Guyane, la tendance favorable de création de ces emplois devrait se maintenir, soutenue par les objectifs de renforcement de l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi. À l'instar des régions françaises, la Collectivité Territoriale de Guyane a en charge de définir et mettre en œuvre l'offre de formation professionnelle en concertation avec les partenaires sociaux. En 2016, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, est annoncé au niveau national le plan « 500 000 formations » destiné à doubler le nombre de formations auprès des personnes en recherche

d'emploi. Dans ce contexte, en 2016, plus de 2 000 actions de formation ont été réalisées en Guyane par Pôle Emploi, les opérateurs de formation et la CTG, soit 60 % de plus qu'en 2015.

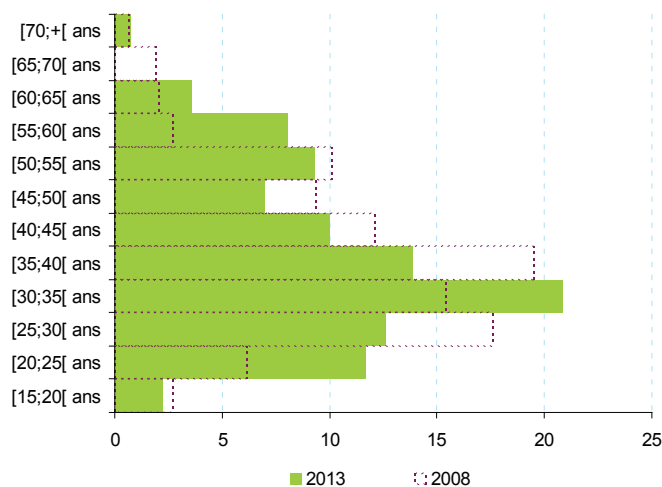
Des intentions de recrutement jugées difficiles

Sur le territoire guyanais où les personnes en recherche d'emploi sont peu ou faiblement diplômées, le recrutement de formateurs s'accélère. En 2017, près de 150 projets de recrutement sont identifiés par Pôle Emploi contre moins d'une centaine en moyenne sur la période 2010-2016. Toutefois, en 2017, plus de 70 % des projets sont jugés difficiles. Cet état peut s'expliquer par la nécessité de recruter des personnes qualifiées pour une diversité d'enseignements recherchés. En Guyane, 55 % des formateurs possèdent un diplôme post-bac tandis que les spécialités représentées sont diverses. Ainsi, 21 % des formateurs guyanais sont titulaires d'une spécialité de diplôme dans « l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts », 18 % concernent les « lettres et arts » et 17 % la « mécanique,

électricité, électronique ». Un nombre important de formateurs sont d'anciens professionnels expérimentés reconvertis dans la formation. De ce fait, en 2013, un formateur guyanais sur cinq est âgé de 50 ans ou plus.

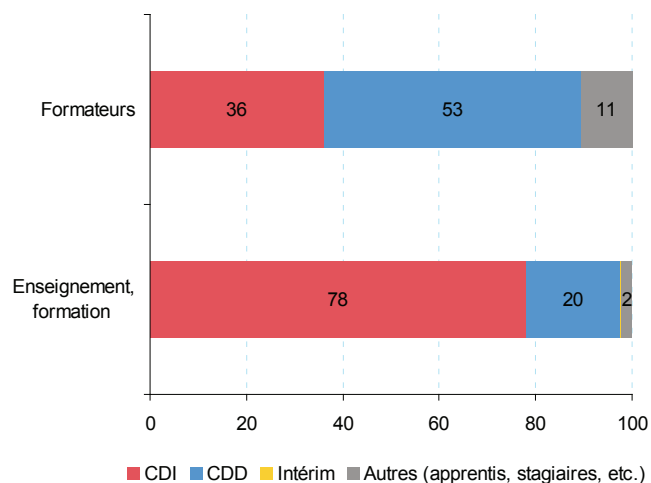
Par ailleurs, les difficultés de recrutement peuvent être accentuées par les conditions d'emploi. En Guyane, plus de la moitié des salariés qui constituent l'essentiel des formateurs ont un contrat de durée déterminée contre un quart en Guadeloupe et moins de 15 % en Martinique. Les besoins de formateurs dans les centres de formation peuvent être ponctuels et procèdent essentiellement des plans de formation décidés en amont. La famille professionnelle des formateurs inclut également les moniteurs de conduite. Cette profession devrait poursuivre son développement. Le nombre de personnes en âge de passer le permis augmente fortement. En 2015, on comptabilise environ 70 établissements d'enseignement de la conduite, contre un peu moins d'une cinquantaine en 2010. En outre, la détention d'un permis de conduire demeure un élément favorisant l'accès à l'emploi. ■

73 Pyramides des âges des formateurs en 2008 et 2013 (en %)



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

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



Lecture : 78% des salariés du domaine professionnel de l'enseignement, formation ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

75 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Formateurs	Enseignement, formation
Âge médian	36	39
Part des 50 ans et plus (en %)	22	22
Part des femmes (en %)	45	60
Part des natifs de la région (en %)	42	33
Principales nationalités (actuelles, en %)	Française : 93 %	Française : 95 %
Part de non-salarié (en %)	8	2
Aucun diplôme (en %)	10	1
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Agriculture, pêche, forêt et espaces verts : 21 %	Lettres et arts : 23 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Lettres et arts : 18 %	Sciences humaines et droit : 23 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	19,2
Turnover (en %)	44	29
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 91 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 94 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : K2110 : Formation en conduite de véhicules ; K2111 : Formation professionnelle.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Définitions

Densité de professionnel de la santé :

La densité est le rapport entre les effectifs de professionnels de la santé (médecins, infirmiers, etc.) et la population résidente d'un territoire. La densité donne le nombre de professionnels de la santé pour 100 000 habitants. Cette densité est différente de la densité standardisée qui tient compte de la structure par âge de la population et des besoins associés à chaque tranche d'âge.

Famille professionnelle :

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) est utilisée dans l'étude. La nomenclature se décline au niveau le plus détaillé en 225 familles de métiers, 87 familles à un niveau regroupé et agrégé selon 22 domaines professionnels. Les familles professionnelles regroupent les professions selon les compétences communes qui les associent et par la pratique de « gestes professionnels » proches. La nomenclature permet également le rapprochement entre celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee et celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) employée par les services de Pôle Emploi. Une profession selon la PCS ne peut appartenir qu'à une famille professionnelle. À l'inverse, un code ROME peut être associé à différentes FAP.

Projet de recrutement :

Les projets de recrutement sont estimés à partir de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle Emploi. Elle mesure les intentions d'embauche des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier. L'enquête concerne l'ensemble des établissements employeurs relevant du secteur privé ainsi que les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche dans une période récente ; les établissements du secteur agricole ; les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions, etc.) ; les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles, etc.) et les officiers publics ou ministériels (notaires, etc.). L'enquête ne comprend ni les administrations de l'État (ministères, etc.) ni certaines entreprises publiques (Banque de France, etc.).

Professions vertes et verdissantes :

Les métiers verts et verdissants sont, pour l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie (Onemev), définis à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) : 9 PCS pour les professions vertes et plus de soixante-dix pour les professions verdissantes. Les métiers verts et verdissants correspondent ainsi à 35 familles professionnelles sur les 225 que comptent la nomenclature au niveau le plus détaillé. On distingue :

Les professions vertes : professions dont la « finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser et corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement ». Elles regroupent les métiers traditionnels de l'assainissement et du traitement des déchets, du traitement de la pollution, de la production et distribution d'énergie et d'eau et de la protection de la nature.

Les professions verdissantes : « professions dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable

la dimension environnementale dans le geste métier » (ex. : architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, jardinier, etc.). Par exemple, un routier aura une profession verdissante au sein d'une activité verte si son entreprise œuvre dans la collecte de déchets (dangereux ou non).

Spécialité de formation/diplôme :

Dans l'étude, la spécialité de formation est relative au diplôme le plus élevé obtenu par la personne. Elle apporte une information sur les enseignements suivis par le détenteur du diplôme. La nomenclature des spécialités françaises (NSF) comporte quatre niveaux hiérarchisés de classement : un niveau 4, un niveau 17, un niveau 100, un niveau 700. Le niveau utilisé dans l'étude est le second (niveau 17).

Taux de chômage :

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre de personnes actives (en emploi ou au chômage).

Taux d'emploi :

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale parmi les 15-64 ans.

Turn-over :

À partir des DADS, un turn-over par famille professionnelle a été estimé en rapportant la somme du nombre de postes débutés ou terminés en cours d'année pour une famille professionnelle donnée et divisée par deux sur l'effectif de la famille professionnelle présent en début de l'année.

Pour en savoir plus

- « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », DARES, novembre 2016.
- « Les métiers en 2022 », Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, DARES - France Stratégie, avril 2015.
- Évolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes parfois contradictoires, Économie et Statistiques N° 355-356, 2002, Insee».
- Selma Amira « Risques professionnels par métiers », enquête Summer 2010, DARES, mai 2014.
- « Rapport annuel 2016 », IEDOM, juin 2017.
- Martine Camus, « Conditions de travail en Guyane : Des contraintes physiques et rythmiques », Insee Analyses n°10, juin 2015.
- « Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », Dares, mars 2012
- Ketty Attal-Toubert et Mélanie Vanderschelden, « la démographie médicale à l'horizon 2030 : de nouvelles projections nationales et régionales détaillées », Drees, 2009
- Cécile Clergeau, Annie Dussuet, « La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme », in Formation Emploi N°90, 2005.
- « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », DARES, mai 2014.

Coordinateur	Direction interregionale des Antilles et de la Guyane
Directeur de publication	Yves Calderini
Rédactrice en chef	Béatrice Celeste
Rédactrice adjointe	Maud Tantin-Machecler
Auteurs	Lanwenn Le Corre, Philippe Clarenc
Mise en page	Typhenn Reculard

© INSEE - 2017
Retrouvez-nous sur www.insee.fr

Insee Dossier

Guyane

Niveau de qualification élevé, manque d'attractivité ou pénibilité caractérisent les métiers en tension

En Guyane, la population active augmente rapidement malgré de nombreux flux hors de la région. Si les tendances démographiques observées récemment se poursuivent, la région compterait en 2022 une fois et demi plus d'actifs qu'en 2006. Les entrées sur le marché du travail seraient annuellement plus de deux fois supérieures aux sorties. Toutefois, à l'horizon 2022, en lien avec le recul de l'âge de départs à la retraite, la part des 55 ans et plus augmenterait de cinq points et ils seraient plus nombreux que les moins de 25 ans sur le marché du travail. Dans ce contexte, malgré une forte progression de l'emploi, se pose la problématique de l'insertion des plus jeunes qui peinent à trouver un travail. Ils restent fortement affectés par un taux de chômage élevé. De plus, l'allongement de la durée en emploi des plus âgés implique aussi une hausse du nombre de seniors au chômage. Dans une économie en développement, l'emploi progresse dans une variété de métiers pour lesquels des tensions existent en raison du niveau de qualification exigé ou de la pénibilité des fonctions.

Dossier n° 8
Décembre 2017

ISSN 2429 - 3350
ISBN 978 2 11 0631886

Service Territorial de Cayenne
23 ter Avenue Pasteur - CS 36017
97306 Cayenne Cedex

Directeur de la publication :
Yves CALDERINI

Rédacteur en chef :
Béatrice CELESTE

Rédactrice en chef adjointe :
Maud TANTIN - MACHECLER

Mise en page :
Typhenn RECLARD

© INSEE - 2017

