

Insee Dossier

Guadeloupe



Antilles-Guyane

N° 15

Décembre 2017

Métiers en tension en Guadeloupe : Un marché de l'emploi dominé par les seniors

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

Comité de pilotage :

Secrétaire générale pour les affaires régionales de la Préfecture de Guadeloupe, Aurore LE BONNEC
Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi, Louis MAZARI
Chef du Service Études et Diffusion, Insee, Jean-Baptiste BERRY
Chef du Service Territorial de Basse-Terre, Insee, Jean-Éric PLACE

A l’initiative du projet :

Ancien secrétaire général pour les affaires régionales de la Préfecture de Guadeloupe, Eric BERTHON

Ont réalisé cette étude :

Lanwenn LE CORRE, Philippe CLARENC, Insee.

Ont contribué à cette étude :

Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
Direction de l’Alimentation, de l’Agriculture et de la Forêt de Guadeloupe
Conseil Général de Guadeloupe
Conseil Régional de Guadeloupe
Chambre de Commerce et de l’Industrie de Guadeloupe
Pôle Emploi de Guadeloupe
Caisse générale de sécurité sociale de Guadeloupe

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

Dans un contexte de vieillissement de la population, où le marché de l'emploi est dominé par les seniors et où les jeunes quittent le territoire pour poursuivre leurs études ou chercher leur premier emploi, deux problématiques essentielles se dessinent pour l'avenir des métiers en Guadeloupe : celle du renouvellement des effectifs et celle des conditions d'exercice des métiers.

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. 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 Guadeloupe, 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 Guadeloupe

Éric Maire

Le Directeur interrégional de l'Insee
Antilles-Guyane

Yves Calderini

Sommaire

Avant-propos	3
Vue d'ensemble	
Un marché de l'emploi dominé par les seniors	6
Agriculture, marine, pêche	
Une forte proportion de seniors dans un secteur fragile	10
Fiche métier : Agriculteurs indépendants et salariés	12
Bâtiment, travaux publics	
Un manque d'attrait des métiers du gros œuvre	14
Fiche métier : Maçons	16
Fiche métier : Plombiers	18
Fiche métier : Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	20
Approche sectorielle : Un domaine professionnel associé au secteur de la construction	22
Maintenance	
Un besoin de profils aussi bien spécialistes que polyvalents pour des métiers en constante évolution	24
Fiche métier : Mécaniciens et électroniciens de véhicule	26
Fiche métier : Les professions « vertes » à finalité environnementale	28
Approche sectorielle : Secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	30

Gestion, administrations des entreprises

Vers un besoin de qualification et de compétences plus élevées	32
Fiche métier : Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	34
Fiche métier : Techniciens des services comptables et financiers	36

Services aux particuliers et aux collectivités

Le vieillissement de la population guadeloupéenne devrait induire une demande de services d'aide à la personne	38
Fiche métier : Aides à domicile et aides ménagères	40

Santé, action sociale, culturelle et sportive

Un besoin de professionnels de la santé face aux évolutions démographiques	42
Fiche métier : Aides-soignants	44
Fiche métier : Infirmiers	46
Fiche métier : Médecins	48
Fiche métier : Professionnels de l'animation socioculturelle	50
Approche sectorielle : Secteur de la santé humaine et action sociale	52

Enseignement, formation

Développement de la formation d'adultes	54
Fiche métier : Formateurs	56

Définitions, pour en savoir plus **58**

Un marché de l'emploi dominé par les seniors

En Guadeloupe, la participation des seniors au marché de l'emploi est de plus en plus marquée. Entre 2006 et 2013, la population active a augmenté, malgré un effet négatif des migrations résidentielles. Toutefois, à l'horizon 2022, si les tendances démographiques observées récemment se poursuivent, et notamment l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, l'île perdrait plus de 7 000 actifs en six ans. Toutefois, les actifs de 60 ans progresseraient et seraient, à partir de 2019, plus nombreux que les actifs de moins de 25 ans. Dans ce contexte, la problématique du renouvellement des effectifs s'avère essentielle, notamment pour les familles professionnelles qui présentent d'ores et déjà d'importantes parts de seniors en 2013. Se posent également les questions du maintien en emploi et des conditions d'exercice des métiers les plus pénibles. Par ailleurs, la diminution du nombre d'actifs se traduit aussi mécaniquement par une baisse du taux de chômage. Néanmoins, celui-ci reste élevé sur l'archipel, et s'il touche une forte part des jeunes, le nombre de seniors au chômage augmente aussi rapidement.

Progression de la population active de 2006 à 2013

La population active de la Guadeloupe est passée de 176 100 actifs en 2006 à 181 600 en 2013, soit une évolution annuelle moyenne sur la période d'environ de +0,5 % contre +0,7 % au niveau national (figure 1). Cette hausse est portée par l'effet démographique (encadré). Avec une contribution de +1,2 point en moyenne par an à la population active (figure 2), soit trois fois plus importante qu'au niveau national, le renouvellement des générations participe plus que dans toute autre région à l'accroissement de la population active, à l'exception de Mayotte et de Guyane. A contrario, la contribution des migrations résidentielles est la plus défavorable de France, après toutefois la Martinique, à hauteur de -0,7 point en moyenne par an, contre +0,1 à l'échelle nationale. En particulier, les 15-25 ans sont nombreux à participer au marché du travail de Guadeloupe, 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 en Hexagone continuer leurs études.

Réforme des régimes de retraites et vieillissement de la population accentuent la part des seniors dans la population active

Depuis le début de la décennie, la réforme des régimes de retraites de 2010 a eu pour effet un rallongement de la durée de vie active et en corollaire la remontée du taux d'activité des 55 ans et plus. Pour cette tranche d'âge, la moitié de la progression de la population ac-

1 Un retournement à la baisse de la population active guadeloupéenne

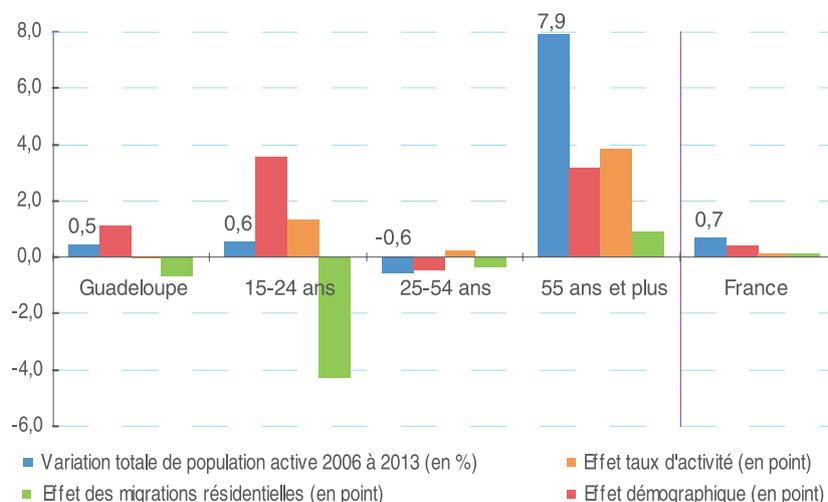
Évolution de la population active de 2006 à 2022 (en nombre et %) et du chômage de 2006 à 2016 (en %)

	Population active				Taux annuel moyen (en %)			Contribution du chômage au taux d'évolution de la population active (en points)	
	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.

2 Entre 2006 et 2013, la population active guadeloupéenne augmente malgré un effet migratoire déficitaire

Décomposition de l'évolution de la population active guadeloupéenne selon l'approche socio-démographique de 2006 à 2013 (en % et en point)



Lecture : en Guadeloupe, la population active a progressé de 0,5 % par an entre 2006 et 2013. Cette hausse est portée par le renouvellement des générations (effet démographique) mais en partie restreint par les migrations résidentielles hors de l'île. Malgré un important déficit migratoire parmi les jeunes de 15 à 24 ans, la population active de cette tranche d'âge progresse de 0,6 % par an entre 2006 et 2013.

Source : Insee, recensements de la Population.

tive sur la période 2006-2013 est due à un effet de remontée du taux d'activité ; tandis que le vieillissement de la population et la déformation vers le haut de la pyramide des âges expliquent l'autre moitié. Une faible part est due aux retours de l'Hexagone vers la Guadeloupe.

La forte progression de 7,9 % de la population active des 55 ans et plus s'est également traduite par une augmentation du chômage plus importante que pour le reste de la population : depuis 2013, les 50 ans et plus deviennent plus nombreux à être au chômage que les 15-24 ans. Parmi les explications significatives figure une concurrence accrue 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. La très forte proportion d'individus de 55 ans et plus parmi les emplois aux conditions de travail difficiles pose la question du maintien en emploi dans ces métiers et de la soutenabilité de leurs conditions de travail.

Résistance de l'emploi mais près de la moitié des 15-24 ans est au chômage en 2016

De 2006 à 2013, la Guadeloupe est l'une des rares régions où l'emploi a progressé sensiblement plus vite que le chômage. La hausse de la population active est en effet portée pour près des trois quarts par une hausse de l'emploi (figure 3). Cette évolution favorable ne doit pas occulter le haut niveau de chômage en Guadeloupe : 24 % de la population active.

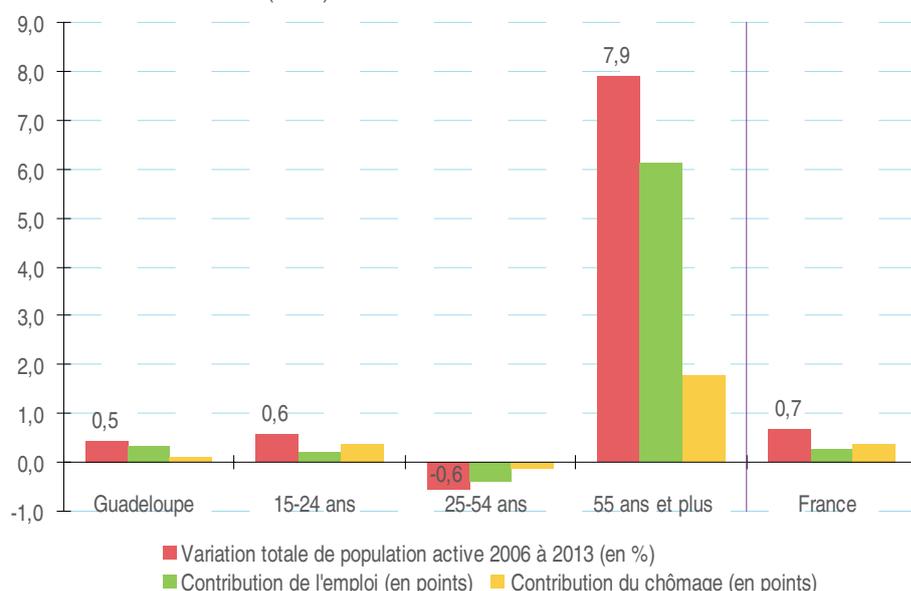
La recherche d'un premier emploi ou la poursuite des études en France hexagonale sont deux des conséquences d'un marché du travail en déséquilibre chronique : près de la moitié des Guadeloupéens de 15-24 ans sont au chômage en 2016, soit près de dix points de moins que dix ans plus tôt. L'accès à l'emploi reste très difficile pour les non ou peu diplômés : après une recherche oscillant entre un et quatre ans, le taux de chômage atteint 71 %. 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. Enfin, et sans qu'il soit possible de la quantifier, une partie des 15-24 ans a recours à l'emploi informel et saisonnier.

Les jeunes qui s'insèrent professionnellement peuvent se retrouver en situation de sous-emploi. Cette notion de sous-emploi s'entend largement par du temps partiel subi. En 2014, 19 % des jeunes actifs y sont confrontés de un

3 Entre 2006 et 2013, les actifs occupés augmentent en dépit d'une diminution de ceux âgés entre 25 et 54 ans

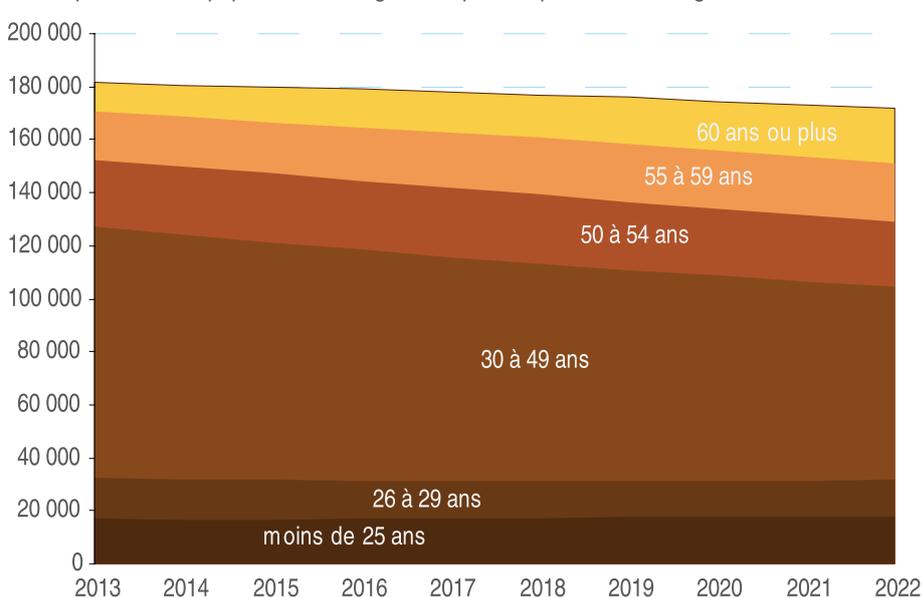
Décomposition de l'évolution de la population active guadeloupéenne selon l'approche « marché du travail » de 2006 à 2013 (en %)



Lecture : en Guadeloupe, la population des actifs de 55 ans et plus a augmenté de 7,9 % entre 2006 et 2013. Majoritairement cette hausse résulte d'une augmentation du nombre de seniors en emploi et dans une moindre mesure de ceux au chômage. Source : Insee, recensements de la Population.

4 À l'horizon 2022, un doublement du nombre d'actifs de 60 ans et plus

Décomposition de la population active guadeloupéenne par tranches d'âges de 2013 à 2022



Lecture : en Guadeloupe, selon les projections de population active, les 60 ans et plus représenteraient 12% de la population active, soit 20 500 personnes.

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

à quatre ans après la fin de leur formation initiale. Une fois en emploi, le temps partiel subi est d'autant plus important que le niveau de diplôme est moindre : 29 % des jeunes actifs Guadeloupéens détenant un baccalauréat ou diplôme équivalent, un CAP ou un BEP sont concernés.

2013-2022 : déclin attendu de la population active

Si les tendances démographiques observées durant la période récente se poursuivent (figure 4), le nombre d'actifs résidents devrait reculer dans la région de 0,7 % en moyenne

annuelle entre 2016 et 2022 (soit une perte de 7 000 actifs en six ans) contre + 0,2 % en France hexagonale ; l'évolution régionale se rapprocherait alors de celle de la Martinique. De 2013 à 2022, l'évolution de la population active serait à l'image de la période passée : dominée par le double effet des départs des 15-24 ans et de la remontée des taux d'activité des 55 ans et plus, tandis que l'effet démographique deviendrait neutre (figure 5). La part des 60 ans et plus doublerait, passant de 6 % de la population active en 2013 à 12 % en 2022 (soit de 10 900 à 20 500 personnes). Avec plus d'acuité qu'en 2016, cette évolution de la composition de la population active jusqu'en 2022 accentue les problématiques liées à la soutenabilité des métiers les plus difficiles et les remplacements des nombreux départs à la retraite.

Toujours à l'horizon 2022, un décalage s'opérerait sur le marché du travail : le point d'équilibre entre les entrées nettes des 15-24 ans et les sorties nettes des 55 ans ou plus a été atteint en 2016 (figure 6). Jusqu'en 2022, le nombre de sorties du marché du travail resterait supérieur à celui des entrées. Ceci pourrait *a priori* entraîner une baisse structurelle du chômage, sous la double hypothèse d'une faible croissance de l'emploi et du maintien d'un flux important des migrations résidentielles d'actifs hors du territoire, notamment des plus jeunes.

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

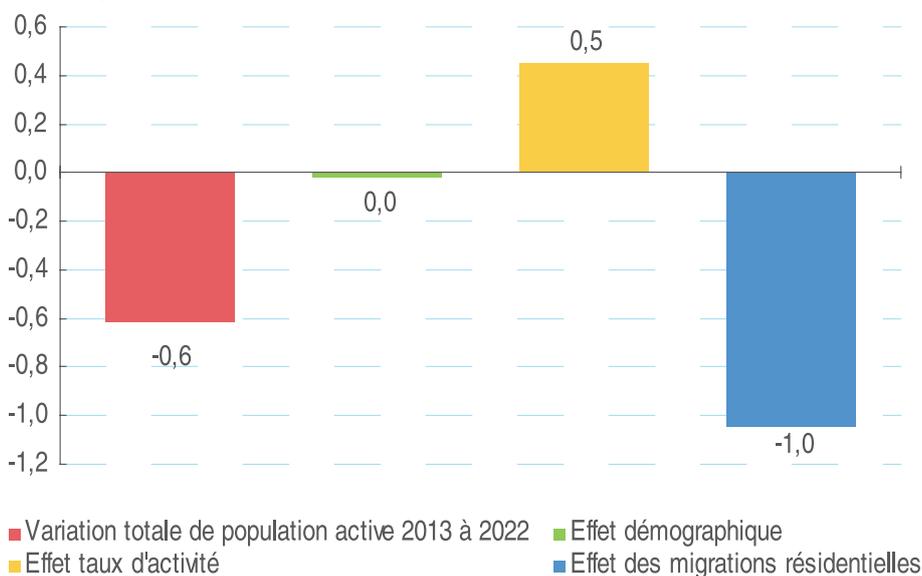
En première approximation, la démographie a un impact simple sur la demande de biens et services. Si chaque individu a la même consommation, alors on doit s'attendre à un ralentissement des dépenses totales de consommation proportionnel au ralentissement de la croissance de la population totale. Si ce dernier est moins rapide que le ralentissement de la croissance de la population active, ce qui sera le cas au cours des prochaines années, alors cela signifie que la demande adressée à chaque actif est stable ou croissante. Sauf accélération de la productivité, ce différentiel de croissance entre demande de biens et offre de travail est favorable à la résorption du chômage. Parallèlement à la baisse du taux de chômage comme de celle du nombre de chômeurs, les tensions sur les embauches seraient accrues.

Risques de tension pour les métiers à forte proportion de seniors

En Guadeloupe, de nombreuses familles professionnelles (définition) regroupent en 2013 des effectifs où au moins une personne sur cinq est âgée de 55 ans ou plus (figure 7). En

5 À l'horizon 2022, une diminution de la population active guadeloupéenne marquée par un déficit migratoire

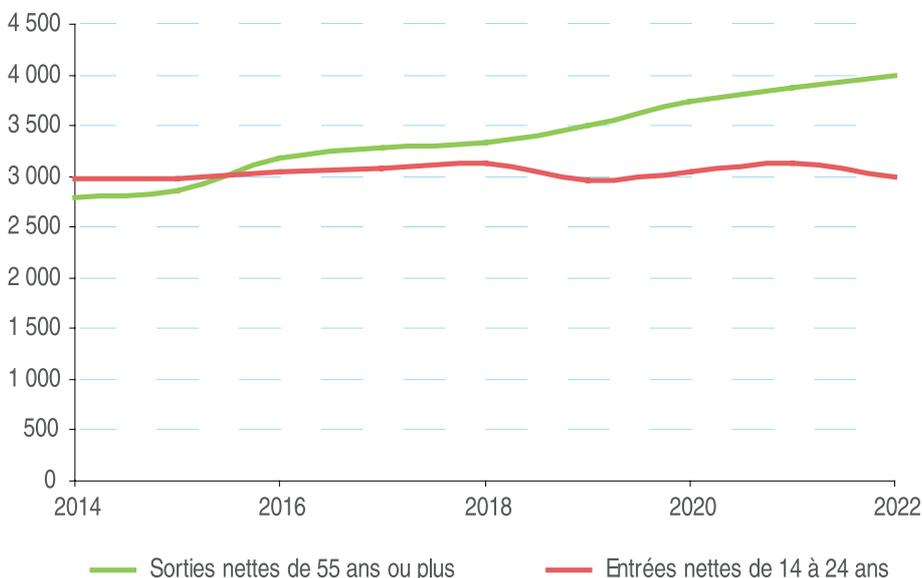
Décomposition de l'évolution de la population active guadeloupéenne selon l'approche socio-démographique de 2013 à 2022 (en %)



Lecture : en Guadeloupe, selon les projections de populations, le nombre d'actifs diminuerait de 0,6 % annuellement entre 2013 et 2022. La progression résultant d'une hausse des taux d'activité serait annulée par un effet migratoire négatif.
Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

6 Depuis 2016, les sorties du marché du travail sont plus nombreuses que les entrées

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



Lecture : selon les projections de population active, en 2020, près de 3 750 Guadeloupéens âgés de 55 ou plus devraient quitter le marché du travail tandis que 3 050 jeunes y entreraient.
Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

lien avec l'évolution démographique de l'archipel et les réformes des régimes de retraites, l'augmentation des parts de seniors concerne l'ensemble des principales familles de métiers entre 2008 et 2013. De plus, ce sont les familles de métiers qui enregistrent les plus fortes croissances d'effectifs qui figurent

également parmi celles ayant les plus fortes proportions de seniors de 55 ans ou plus. Les emplois dans les familles de métiers des infirmiers, sages-femmes et cadres de la fonction publique ont rapidement augmenté sur la période (entre 4 % et 5 % par an) et au moins un actif sur cinq est âgé de 55 ans ou plus. Bien

que la plus forte part de seniors peut en partie s'expliquer selon les caractéristiques du métier, le renouvellement des départs à la retraite apparaît primordial dans un contexte favorable à ces catégories de métiers. À l'inverse, d'autres familles de métiers sont également vieillissantes mais les perspectives d'emploi sont moins dynamiques à l'image du métier d'enseignant. Pour certaines familles de métiers, comme les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, la part des seniors est encore inférieure à 20 %. Toutefois, cette part est presque une fois et demie plus élevée qu'en 2008, soulignant le vieillissement rapide des actifs de cette famille professionnelle. D'autres familles comme les professionnels de l'action culturelle, sportive et caissiers, employés de libre service ne semblent pas autant affectées par des risques de tension relatifs à un renouvellement des départs à la retraite. Cependant, ces faibles parts de seniors s'expliquent en partie par une plus grande précarité des emplois. Dans ces deux familles de métiers, les contrats courts sont souvent plus fréquents, de même que les emplois à temps partiel. Ceci souligne de surcroît la difficulté d'insertion des plus jeunes sur le marché de l'emploi où ils occupent des emplois plus précaires. ■

Méthodologie

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

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

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 Guadeloupe est non significative et son effet est regroupé avec l'évolution de l'emploi.

Population active
= effet démographique + effet taux d'activité + solde des migrations résidentielles
= emploi + chômage

Le modèle Omphale et les scénarios démographiques

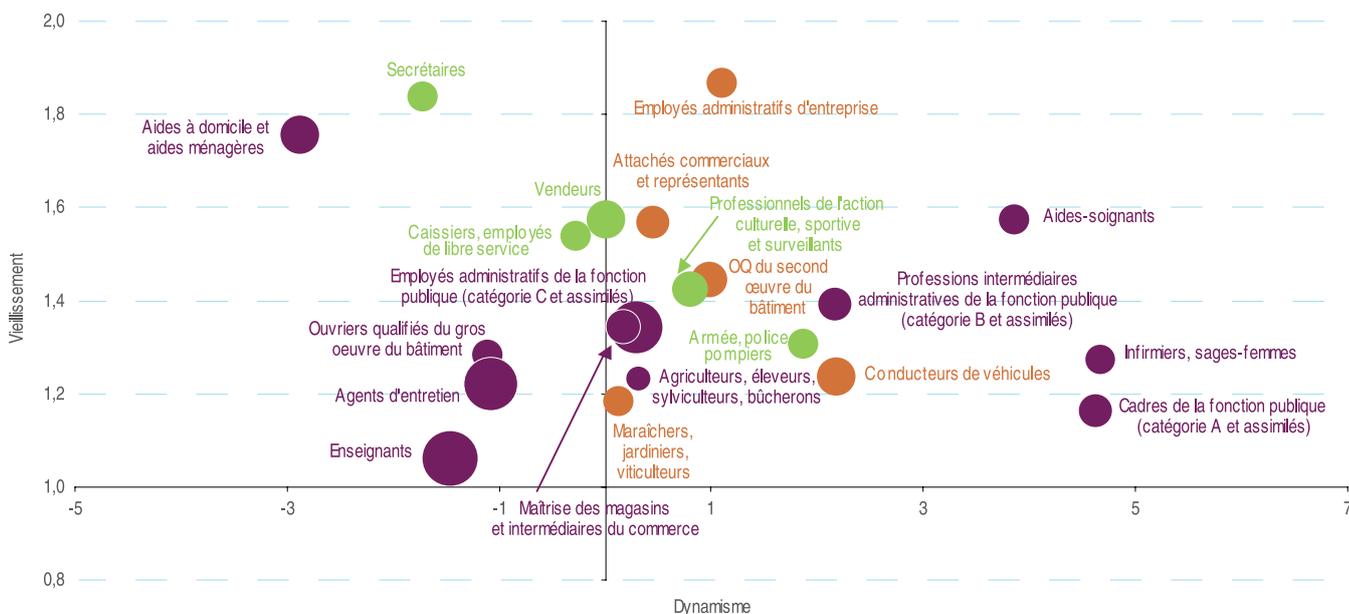
Les projections démographiques locales 2013-2022 présentées dans ce dossier représentent une déclinaison des projections France entière diffusées par l'Insee.

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. Le scénario central reproduit les différentes tendances observées sur le passé récent : solde migratoire national avec l'étranger de + 70 000 par an, fécondité stable et évolution de la mortalité parallèle à la tendance nationale.

Les projections ne doivent pas être assimilées à des prévisions : les hypothèses retenues ne sont pas probabilisées. Omphale est un modèle déterministe qui n'a pas prétention à prévoir les évolutions futures ou à anticiper d'éventuelles ruptures de tendance liées à des changements de comportement. Il met simplement en évidence une évolution future possible parmi d'autres, conditionnée par la réalisation d'un scénario donné. Aucune probabilité n'est affectée à ce scénario spécifique. Il convient donc toujours d'interpréter les résultats en terme de simulation : « Si les hypothèses du scénario démographique se réalisaient à l'avenir, l'évolution démographique pourrait être envisagée de cette manière ».

7 Dynamisme de familles de métiers où les seniors représentent au moins un actif sur cinq

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



Note : la taille des bulles représente le poids de la famille professionnelle dans l'emploi guadeloupéen en 2013. Seules les familles professionnelles (niv. Fap 87) dont le poids dans l'emploi total est supérieur à 1,7 % sont représentées. Les 21 familles signalées sur le graphique constituent 58 % de l'emploi guadeloupéen en 2013. La couleur des bulles indique la proportion de seniors âgés de 55 ans et plus dans la famille professionnelle. Une bulle de couleur mauve indique que la part des seniors est supérieure à 20 % en 2013. La couleur est orange lorsque la part est comprise entre 12 % et 20 % et verte lorsque les seniors représentent moins de 12 % 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 55 ans et plus a augmenté sur la période. Lecture : les conducteurs de véhicules représentent 3,1 % de l'emploi guadeloupéen. L'emploi y a augmenté de 2,2 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors âgés de 55 ans ou plus est comprise entre 12 % et 20 %. 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, pêche

Une forte proportion de seniors dans un secteur fragile

En 2013, le domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche représente 5 % des emplois de la Guadeloupe, soit environ 6 200 emplois. Ces effectifs, issus du recensement général de la population, reposent sur l'activité principale de la personne se déclarant en emploi. Cependant, dans les exploitations agricoles, la charge de travail et la saisonnalité de l'activité peuvent permettre aux chefs d'exploitations et co-exploitants d'exercer une autre activité. Cette pluriactivité, notamment dans les plus petites exploitations, peut impliquer que le travail agricole est, en définitive, l'activité secondaire et non l'activité principale. De même, certaines exploitations sont détenues par des retraités ou par des personnes se déclarant sans activité. Ces différentes situations qui sont d'autant plus fréquentes quand les exploitations sont petites expliquent, en partie, les différences que l'on peut constater avec les données issues du recensement agricole. Ce recensement comptabilise l'emploi associé à l'ensemble des exploitations agricoles. En Guadeloupe, en 2010, environ 13 000 personnes participent régulièrement au travail des exploitations, auxquelles s'ajoutent des salariés occasionnels. Cependant, ce travail s'il était accompli par des personnes occupées à temps plein sur les exploitations ne concernerait que 7 800 travailleurs. Cet état souligne la particularité des conditions d'emploi dans le secteur agricole. Par la suite, les données présentées sont ainsi relatives au recensement agricole lorsque l'on se réfère aux exploitations agricoles et à leurs surfaces. Celles relatives à l'emploi et aux caractéristiques des travailleurs relevant du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche sont, pour leur part, issues du recensement général de la population. Par ailleurs, ce domaine professionnel, outre les métiers liés à la pêche et à la marine, intègre également des métiers qui ne s'exercent pas obligatoirement dans des exploitations agricoles. Parmi ces derniers, on trouve, entre autres, les jardiniers salariés, des techniciens et ingénieurs de l'agriculture. Sur la période 2008-2013, l'emploi dans le domaine professionnel recule de 0,3 % annuellement en raison d'un très net retrait de l'emploi des marins, pêcheurs, aquaculteurs (-4,3 % par an). À l'inverse, l'emploi progresse ou reste stable dans les autres familles de métiers du domaine, à savoir celles des agriculteurs, éleveurs, des maraîchers, jardiniers et des techniciens et cadres de l'agriculture.

Une diminution du nombre d'exploitations, les petites exploitations prédominent

Concernant l'agriculture, le nombre d'exploitations ainsi que la surface agricole utilisée des

exploitations (SAU) a rapidement diminué entre 2000 et 2010 comme la quasi-majorité des autres régions françaises. Sur l'île, le nombre d'exploitations a ainsi diminué de plus d'un tiers en raison de la cessation d'activité des plus petites unités. En conséquence, la SAU moyenne augmente et s'élève à 4,1 ha en 2010 contre 3,5 ha dix ans auparavant. Sur une période plus récente, l'arrêt des plus petites exploitations se confirme avec une diminution annuelle de -3,9 % entre 2010 et 2013 de leur nombre tandis que la baisse de la SAU est moins rapide (-1,5 %). Les petites exploitations représentent néanmoins 83 % des exploitations et 50 % de la SAU de l'archipel. De plus, cette tendance à la disparition des plus petites unités est moins intense qu'en Martinique. En effet, si la réduction de la SAU est du même ordre pour les deux régions (environ 22 %), la baisse du nombre d'exploitations a été plus sévère en Martinique où l'on compte en 2013, près de 2,5 fois moins de structures qu'en 2010. La SAU moyenne est, en Martinique, près de deux fois plus importante qu'en Guadeloupe. L'emploi agricole salarié est ainsi plus fréquent en Martinique.

Ces évolutions se sont traduites, en Guadeloupe, par une accentuation de la concentration des surfaces dédiées à la culture de la canne à sucre. Dans un contexte de baisse globale de la SAU de l'île, celle vouée à la canne à sucre est restée stable et représente 45 % de la SAU en 2010, soit onze points de plus qu'en 2000. De plus, il s'agit du seul type de culture où le nombre de moyennes et grandes exploitations (PBS, Production Brute Standard supérieure à 25 000 euros annuellement) augmente sur la période. À l'inverse, la SAU dédiée à la banane a diminué de moitié sur la période et constitue moins de 10 % de la SAU de l'île en 2010. Ainsi, la superficie vouée à la culture de la canne est en Guadeloupe quatre fois plus importante qu'en Martinique. *A contrario*, sur cette dernière, la surface relative à la culture de la banane est trois fois plus grande. En 2010, 55 % des exploitations guadeloupéennes cultivent des surfaces en canne à sucre.

La restructuration et la spécialisation de la filière se manifeste par une diminution globale du nombre d'exploitations ayant des surfaces de canne au profit de l'augmentation des exploitations spécialisées dans cette culture (au moins 67 % de la surface de l'unité). Cette spécialisation peut témoigner d'une professionnalisation de la culture de la canne et d'un accroissement des gains mais provoque également une plus forte dépendance à la filière de production de rhum et de sucre. Celle-ci doit faire face à de nouveaux enjeux : jusqu'en septembre 2017, la

production sucrière européenne restait soumise à des quotas qui limitaient la production de sucre de betterave et protégeaient celle de sucre de canne des régions ultramarines françaises aux coûts de production plus élevés. Environ 80 % de la production de sucre des Antilles est destiné au marché européen.

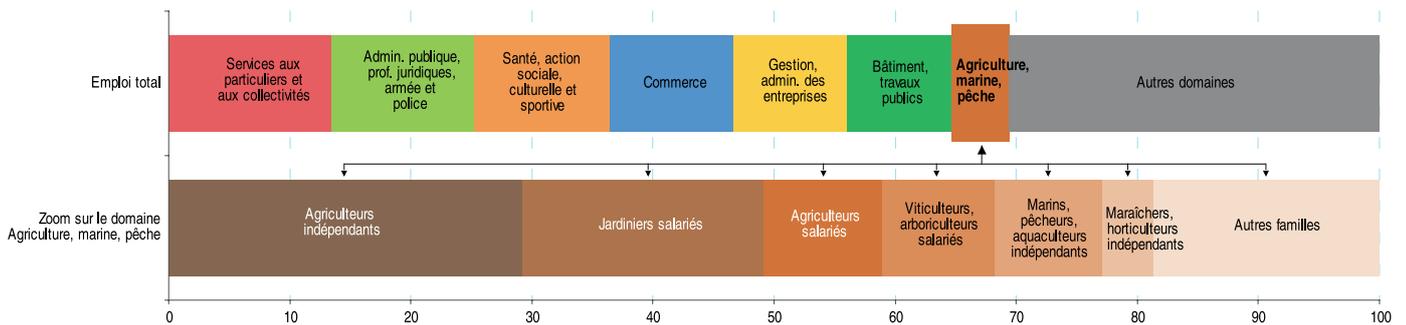
Outre la culture de la canne et de la banane, seuls 6 % de la SAU guadeloupéenne est dédiée à la culture de fruits et légumes. Cette surface a diminué de plus d'un tiers entre 2000 et 2010 bien que la production se maintienne grâce à une professionnalisation et amélioration des techniques de culture. Cependant, près d'un tiers des fruits et légumes frais consommés par les Guadeloupéens est importé. L'agriculture et les produits agro-alimentaires représentent moins de 4 % de la valeur ajoutée générée en Guadeloupe en 2010.

Une part élevée de seniors

Dans le domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche, les effectifs sont particulièrement vieillissants. En 2013, un travailleur sur quatre du domaine est âgé de 55 ans ou plus contre un sur cinq en 2008. En particulier, parmi les agriculteurs, éleveurs qui représentent 45 % de l'emploi du domaine en 2013, 35 % d'entre eux sont âgés de 55 ans et plus. La part des seniors est moindre dans la famille des maraîchers, jardiniers, arboriculteurs en raison de la jeunesse des jardiniers salariés dont un tiers a moins de 30 ans en 2013. Ces emplois s'apparentent davantage à des métiers de services aux entreprises et sont moins concernés par les évolutions touchant le secteur agricole. Toutefois, le métier par les compétences utilisées reste proche de celui de maraîcher. Si l'on exclut les jardiniers de cette famille professionnelle, les seniors représentent 23 % des maraîchers, arboriculteurs.

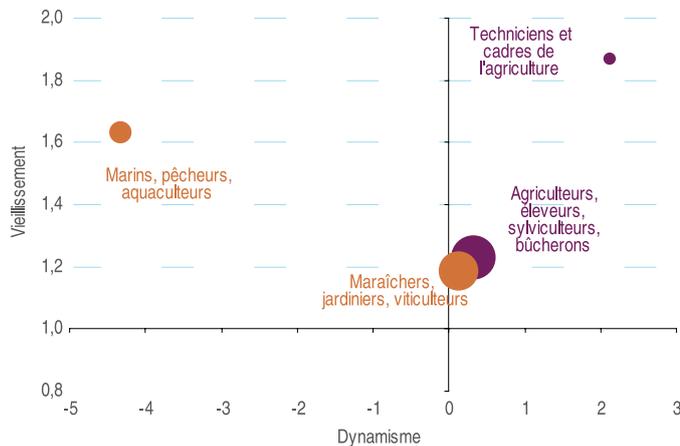
Malgré la fragilité du secteur agricole, le domaine de l'agriculture, marine, pêche offre des opportunités d'emploi. Néanmoins, l'attractivité des métiers peut être restreinte en raison du caractère saisonnier des emplois et de leur pénibilité. Le besoin de main-d'œuvre est notamment tributaire des cycles de production. La pénibilité des emplois, notamment dans un cadre salarié, est soulignée par les risques psychosociaux liés au manque d'autonomie et de marges de manœuvre et ceux de rapports sociaux difficiles. Les contraintes physiques sont importantes, de par la manutention de charges, les gestes répétitifs, couplées à des nuisances thermiques et sonores. Le non-renouvellement des effectifs les plus âgés pourrait affaiblir un secteur déjà affecté par d'autres problématiques. ■

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 %)



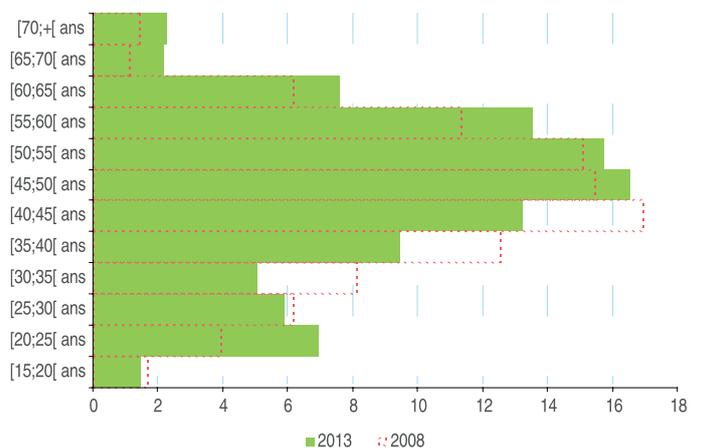
Lecture : le domaine de l'agriculture, marine, pêche représente 5 % des emplois parmi lequel 29 % des agriculteurs indépendants.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

9 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles du domaine de l'agriculture, marine, pêche entre 2008 et 2013 (en %)



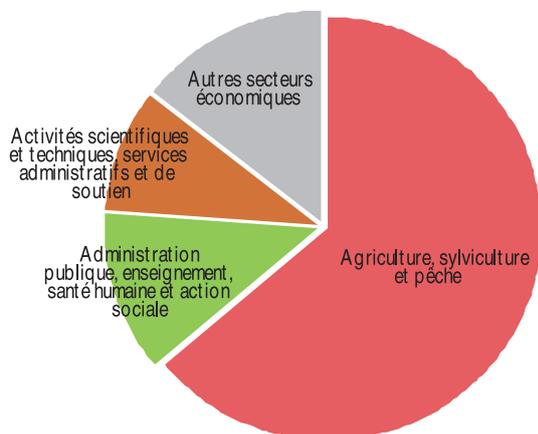
Lecture : les techniciens et cadres de l'agriculture représentent 4 % de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 2,1 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est supérieure à 20 %. Celle-ci augmente entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations 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, près de 10 % 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).

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



Lecture : en 2013, 64% 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
Manque de coopération, de soutien	50
Conflits, harcèlement	11
Manque de reconnaissance	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-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail ; traitement Dares.

Fiche métier

Agriculteurs indépendants et salariés

En Guadeloupe, les agriculteurs indépendants et salariés constituent 40 % des emplois du domaine de l'agriculture, marine, pêche. De par la taille des exploitations, les indépendants représentent plus des trois quarts des agriculteurs. Malgré la cessation d'activité de nombreuses exploitations au cours de la décennie passée, la culture de la canne demeure une activité prégnante sur l'île puisque 55 % des structures agricoles guadeloupéennes en cultivent et destinent leur production aux neuf distilleries de rhum et aux deux sucreries de l'archipel. Toutefois, les effectifs d'agriculteurs, selon le recensement de la population, sont particulièrement vieillissants. En 2013, plus d'un quart d'entre eux est âgé de 55 ans ou plus. Cependant, si la part des seniors est supérieure parmi les effectifs salariés par rapport aux indépendants, 17 % des agriculteurs salariés sont âgés de moins de 35 ans en 2013 contre 7 % parmi les indépendants. Cette tendance peut témoigner d'une faible attractivité de l'emploi auprès des plus jeunes, liée en partie à la pénibilité et à une image dégradée du métier. L'agriculture, sylviculture, pêche est l'un des secteurs économiques où la proportion de salariés déclarant devoir rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue pendant leur travail est l'une des plus élevées.

En Guadeloupe, la fragilité du secteur plus fréquemment soumis aux aléas climatiques peut, par ailleurs, ne pas inciter les plus jeunes à s'engager dans le domaine de l'agriculture malgré une mécanisation et évolution des techniques de production. Ces risques et les coûts d'investissement peuvent freiner les projets d'installation de jeunes agriculteurs dans un environnement

de plus en plus urbanisé. Le secteur reste en Guadeloupe peu concurrentiel et la viabilité des exploitations est maintenue financièrement, notamment au travers du Programme européen d'Options Spécifiques à l'Éloignement et à l'Insularité (POSEI). Ces aides permettent de soutenir des filières difficilement compétitives en partie en raison de leur insularité par rapport à de grands pays producteurs aux coûts de production moindres. Au titre de l'année 2014, 26 % des financements du POSEI en Guadeloupe ont été affectés à la filière canne sucre rhum et 45 % pour la banane.

Des emplois fortement saisonniers

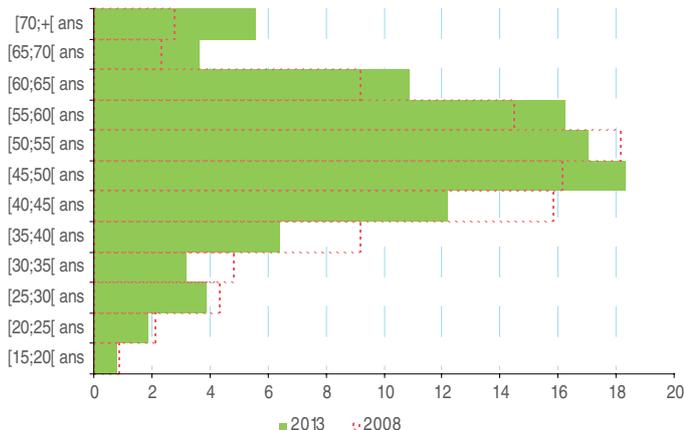
La pénibilité des emplois et la faible rémunération des salariés, couplées à une saisonnalité des emplois peut accentuer la faible attractivité des offres. En 2017, 82 % des projets de recrutement d'agriculteurs salariés sont à caractère saisonnier et 14 % sont jugés difficiles. Contrairement à la culture de la banane dont la récolte se réalise tout au long de l'année, celle de la canne à sucre s'accomplit de février à juin, soit la période usuelle où la concentration en sucre est optimale. Si les projets de recrutement d'agriculteurs salariés progressent rapidement sur la période 2015-2017, ils demeurent majoritairement saisonniers et la part de ceux jugés difficiles augmente également. Ainsi, près d'un tiers des agriculteurs salariés est employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée alors que les contrats à durée indéterminée sont nettement moins fréquents par rapport à l'ensemble du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche.

Ainsi, seuls 7 % des agriculteurs indépendants et salariés sont titulaires d'une spé-

cialité relative à l'agriculture. En lien avec la forte proportion de personnes âgées, plus de 60 % des agriculteurs n'ont aucun diplôme en Guadeloupe. De plus, lorsqu'ils possèdent une qualification, celles relatives à l'agriculture, pêche ne sont pas les plus fréquentes. Face aux enjeux environnementaux et à la fragilité du secteur, la formation des actifs de l'agriculture apparaît essentielle dans l'amélioration des pratiques et le maintien de l'activité. Le recours moins systématique à des produits phytosanitaires devrait diminuer les coûts de production mais également concourir à l'amélioration des conditions d'emploi par une exposition plus faible à des produits potentiellement dangereux. De même, l'optimisation des pratiques agricoles doit permettre l'accroissement des rendements et la préservation des ressources. Les problématiques environnementales associées aux méthodes agricoles peuvent participer à la dégradation de l'image du métier, ainsi qu'accroître les départs anticipés à la retraite. Dans ce cadre, la progression de l'emploi dans la famille des techniciens et cadres de l'agriculture, de + 2 % annuellement entre 2008 et 2013 peut souligner la création d'emploi qualifié orienté vers la considération de ces différentes problématiques.

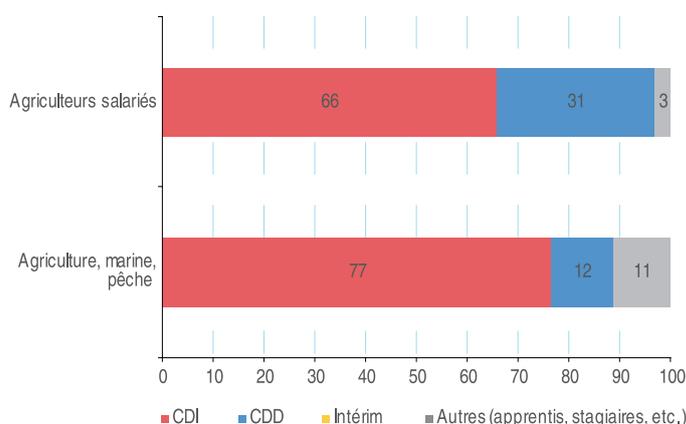
La valorisation des métiers, par une plus grande communication et une meilleure visibilité des formations et des métiers pourrait en partie limiter les difficultés de recrutement et participer à la diversification des cultures locales et à une plus forte valeur ajoutée des productions. De plus, ces emplois déterminent également la pérennité d'autres métiers dans les filières de production (métiers liés à l'agro-transformation, le transport, la gestion, etc.). ■

13 Pyramides des âges des agriculteurs salariés et non-salariés en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 6 % des agriculteurs salariés et non salariés ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 77 % des salariés du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

15 Chiffres clés

	Famille professionnelle Agriculteurs indépendants	Famille professionnelle Agriculteurs salariés	Famille professionnelle Agriculteurs indépendants et salariés	Domaine professionnel Agriculture, marine, pêche
Âge médian	51	52	51	47
Part des 55 ans et plus (en %)	35	39	36	26
Part des femmes (en %)	23	18	22	15
Part des natifs de la région (en %)	92	67	86	83
Part de non-salarié (en %)	100	0	75	49
Aucun diplôme (en %)	55	68	62	59
Qualification dominante (en %)				
1 ^{ère} spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 19 %	Formations générales : 8 %	Mécanique, électricité, électronique : 11 %	Formations générales : 7 %
2 ^e spécialité de formation	Formations générales : 10 %	Agriculture, pêche, forêt et espaces verts : 7 %	Formations générales : 9 %	Agriculture, pêche, forêt et espaces verts : 7 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	ns	ns	8,8
Turnover (en %)	ns	ns	ns	42
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Agriculture, sylviculture et pêche : 84 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 63 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 78 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 64 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : A1416 : Polyculture, élevage.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Bâtiment et travaux publics

Un manque d'attrait des métiers du gros œuvre

Les métiers du domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics regroupent 11 100 Guadeloupéens en 2013, à un niveau légèrement inférieur à celui de 2008 (-0,7 % par an). Fortement dépendant de l'activité du secteur de la construction, celui-ci a été peu dynamique durant la période dans un contexte où l'économie de l'île a été impactée par une période de crise en 2009. Néanmoins, en 2013, les métiers de ce domaine demeurent fortement employeurs puisqu'ils représentent 9 % de l'emploi guadeloupéen dont 61 % relèvent directement du secteur de la construction. Le second secteur employeur est celui de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (20 %).

L'emploi du domaine bâtiment, travaux publics peut être rapidement dynamisé par le démarrage de projets de construction d'envergure ou rapidement se dégrader dans un contexte économique peu favorable. Ainsi, malgré un certain pessimisme des professionnels du secteur du BTP, en 2016, le nombre de permis de construire délivrés pour des logements augmente pour la première fois depuis 2012 et devrait dynamiser les emplois.

Des parts de seniors contrastées selon les familles de métiers

En Guadeloupe, les effectifs du bâtiment, travaux publics apparaissent vieillissants. La moitié des personnes est âgée de 46 ans ou plus en 2013 contre 42 ans en 2008. La problématique du renouvellement des

effectifs pourrait se poser car seulement 13 % des travailleurs sont âgés de moins de 30 ans. Pourtant une partie non négligeable de ces emplois ne requiert pas un niveau de diplôme élevé, ce qui peut faciliter le renouvellement. En particulier, ce vieillissement se retrouve dans les principales familles de métiers du domaine. Les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (3 400 personnes) et des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (2 200 personnes) concentrent la moitié des emplois du domaine et près d'un travailleur sur cinq a 55 ans ou plus. Les familles de métiers où le niveau de qualification est le plus élevé comportent de plus faibles parts de seniors (14 % pour les cadres et 16 % pour les techniciens/agents de maîtrise).

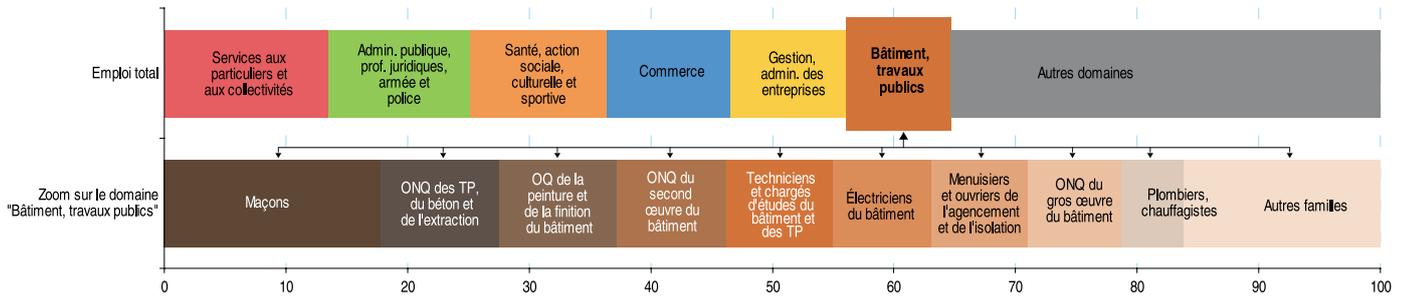
Malgré 18 % de seniors âgés de 55 ans ou plus parmi les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, les possibles tensions consécutives au renouvellement des départs à la retraite peuvent sembler moins préoccupantes que dans le gros œuvre. Une partie de ces travailleurs qualifiés sera remplacée par des ouvriers non qualifiés du second œuvre dans le cadre d'une valorisation de l'expérience et des compétences acquises. Les travailleurs de cette dernière famille, réunissant 9 % de l'emploi du domaine bâtiment, travaux publics, sont pour un tiers âgés de moins de 30 ans et seulement 12 % sont des seniors. À l'inverse, si la part des seniors parmi les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment est semblable, les moins de 30 ans ne représentent plus que 16 % des effectifs.

Des métiers physiquement contraignants

Le manque d'attrait d'une partie des métiers du bâtiment, travaux publics peut s'expliquer par une insécurité économique couplée à des contraintes physiques importantes et une exposition accrue aux nuisances. Lié à un secteur d'activité fortement conjoncturel, le recours à des contrats courts est assez fréquent. En Guadeloupe, 17 % des travailleurs du domaine bâtiment et travaux publics ont des contrats à durée déterminée ou d'intérim. En outre, environ un quart des Guadeloupéens de ce domaine professionnel exerce en tant qu'indépendant. Ces derniers demeurent également fortement soumis au risque de la perte d'activité dans un contexte économique morose. Ils peuvent ne pas être en mesure de remporter des appels d'offres publics.

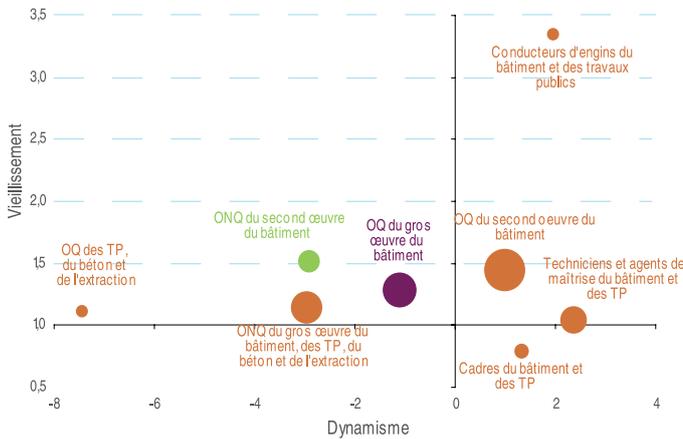
Ne participant pas à l'attrait des métiers, la pénibilité des emplois est confirmée par l'importance du taux de fréquence d'accidents de travail suivis d'un arrêt de travail dans le secteur de la construction. Ce taux est, en France, deux fois plus élevé par rapport au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité. Ces contraintes physiques expliquent que les emplois soient notamment majoritairement exercés par des hommes. En 2013, moins de 10 % des emplois du domaine du bâtiment, travaux publics sont occupés par des femmes. Dans l'archipel, pour l'année 2017, près de 1 200 projets de recrutement ont été estimés et 39 % d'entre eux ont été jugés difficiles. ■

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



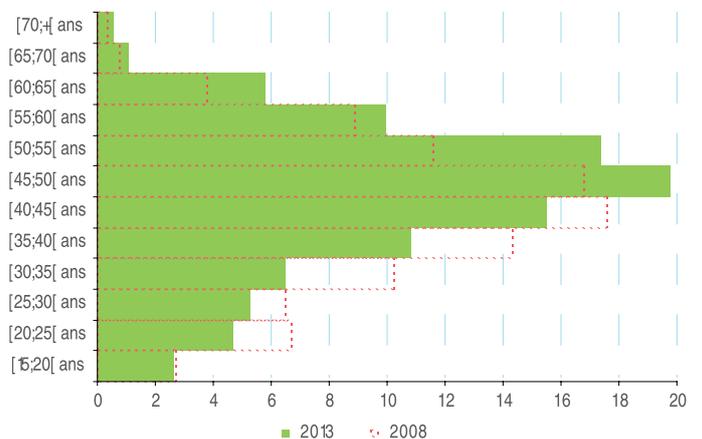
Lecture : le domaine bâtiment, travaux publics représente 9% des emplois parmi lequel 18 % sont des maçons.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

17 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles du domaine du bâtiment, travaux publics entre 2008 et 2013



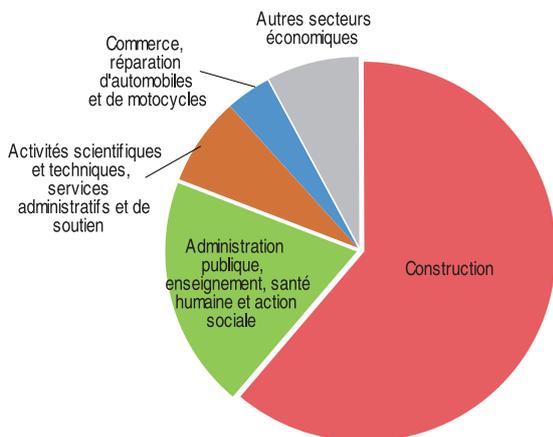
Lecture : les techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics représentent 12 % de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 2,3 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12 % et 20 %. Cette part est restée stable par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

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



Lecture : en 2013, 61 % des emplois du domaine relèvent du secteur économique de la construction.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

20 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.

Fiche métier

Maçons

En Guadeloupe, 18 % des travailleurs relevant du domaine du bâtiment, travaux publics sont des maçons. Ces métiers regroupent près de 2 000 personnes en 2013. Dans un contexte économique peu favorable, les emplois ont diminué de 0,9 % par an entre 2008 et 2013. Ainsi, malgré l'arrivée de machines mécaniques plus perfectionnées, au cours des décennies précédentes, les maçons forment l'une des familles de métiers les plus importantes du domaine.

Près d'un maçon sur quatre est âgé de 55 ans ou plus

Malgré un recul de l'emploi sur la période, ces métiers peuvent possiblement être soumis à un risque de tension relatif au non-renouvellement des effectifs. En 2013, 23 % des maçons guadeloupéens sont âgés d'au moins 55 ans et constituent l'une des familles de métiers du bâtiment ayant la part de seniors la plus élevée. En particulier, la moitié est âgée d'au moins 48 ans en 2013 et seuls 10 % des maçons ont moins de 35 ans. La considération du vieillissement de cette famille professionnelle est d'autant plus préoccupante que les départs à la retraite peuvent être prématurés en raison de conditions de travail difficiles entraînant de possibles problèmes de santé.

La faible proportion de jeunes travailleurs peut être causée par une image peu attractive des métiers et non d'une restriction due à l'obligation d'un haut niveau de formation. Plus de la moitié des effectifs guadeloupéens de cette famille est non diplômée (55 % contre 41 % pour l'ensemble du domaine professionnel). Néanmoins, le besoin préalable d'acquérir une expérience en tant qu'ouvrier non qualifié peut en partie ex-

pliquer cette faible part de jeunes. L'accès à cette famille de métiers d'ouvriers qualifiés peut s'opérer par l'expérience et les compétences acquises dans le cadre d'un premier emploi non qualifié. Par la suite, les possibles mobilités demeurent généralement internes au domaine professionnel du bâtiment, travaux publics. Toutefois, si ces emplois n'exigent pas un niveau élevé de diplôme, les nouvelles réglementations environnementales et les innovations technologiques dont bénéficie le secteur de la construction devraient entraîner une exigence plus accrue du niveau de qualification et de formation. Les contraintes physiques sont importantes et ne participent pas à l'image du métier : manutention de charges, nuisances tant sonores que thermiques, etc.

La faible attractivité du métier de maçon peut être confortée par la moindre part de natifs de l'archipel (77 % en 2013) par rapport à celle de l'ensemble du domaine (81 %). Ces emplois ont pu offrir des opportunités d'insertion à des personnes en provenance de l'extérieur puisque non pourvus localement. Cette tendance peut en partie expliquer le vieillissement de la famille professionnelle. Une partie des maçons non natifs de l'île est issue d'une vague d'immigration haïtienne dans les années 80. Les possibles tensions pour le recrutement de maçons peuvent également être liées à une plus grande précarité de ces emplois. Parmi les salariés, un tiers d'entre eux travaillent dans le cadre d'un contrat à durée limitée ou en tant qu'intérimaires alors que cette situation ne concerne que 12 % des ouvriers qualifiés du second œuvre et 17 % de l'ensemble du domaine bâtiment, travaux publics. De plus, cette plus grande précarité n'est pas compensée par une rémunération

plus attractive, le salaire horaire médian des maçons étant équivalent à celui des ouvriers qualifiés du second œuvre.

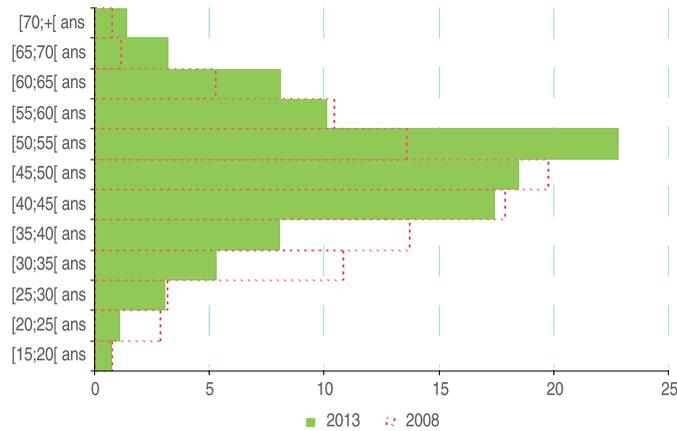
Forte proportion de projets de recrutement jugés difficiles

La moitié des maçons de l'archipel n'est pas salariée. L'acquisition de qualifications et d'un savoir-faire spécifique permet comme ouvrier qualifié une installation en tant qu'artisan. Cette évolution se faisant plus tardivement, la part des 55 ans et plus est dès lors plus importante parmi les non-salariés (26 %) par rapport aux salariés (20 %).

De plus, la proportion de non-salariés parmi les maçons guadeloupéens tend à progresser. L'effectif des non-salariés est demeuré stable entre 2008 et 2013, alors que celui des salariés a diminué de 2,0 % annuellement. Ces derniers sont plus impactés par une situation économique peu favorable. En définitive, si les estimations de recrutements de maçons ont diminué entre 2016 et 2017, la part de projets jugés difficiles reste particulièrement élevée (47 %). Le démarrage du chantier du nouveau centre hospitalier aux Abymes devrait animer le secteur de la construction et générer une demande en maçons.

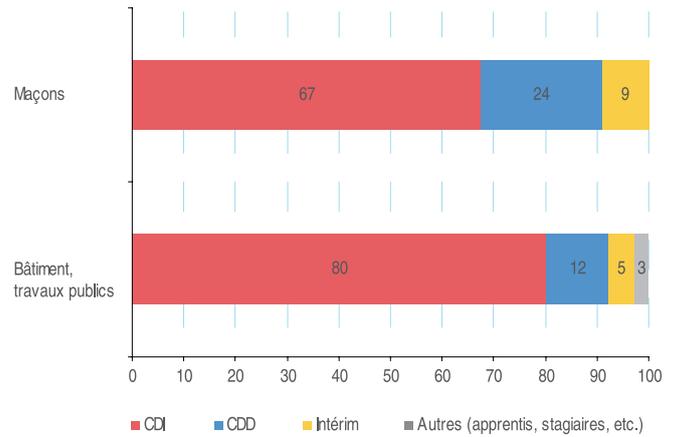
En lien avec les évolutions en matière de réglementations environnementales, le métier de maçon fait partie des métiers dits verdissants et devrait incorporer de nouvelles compétences et responsabilités pouvant accroître les difficultés de recrutement ou nécessiter la mise en place de formations complémentaires pour les actifs occupant ces métiers. Le métier reste, en raison de sa pénibilité physique et de son image, quasi-exclusivement occupé par des hommes. ■

21 Pyramides des âges de la famille professionnelle des maçons en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 8 % des ouvriers qualifiés des maçons ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 80 % des salariés du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

23 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Maçons	Bâtiment, travaux publics
Âge médian	48	46
Part des 55 ans et plus (en %)	23	17
Part des femmes (en %)	1	9
Part des natifs de la région (en %)	77	81
Part de non-salarié (en %)	51	34
Aucun diplôme (en %)	55	41
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Génie civil, construction et bois : 27 %	Génie civil, construction et bois : 25 %
2 ^e spécialité de formation	Formations générales : 8 %	Mécanique, électricité, électronique : 14 %
Salaire horaire net médian (en €)	11,2	12,3
Turnover (en %)	78	29
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Construction : 80 %	Construction : 61 %

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

Plombiers

En 2013, la famille professionnelle des plombiers regroupe 5 % des emplois du bâtiment, travaux publics. Ils constituent 17 % des ouvriers qualifiés du second œuvre. Sur la période 2008-2013, l'emploi relatif à cette famille professionnelle n'a pas été favorable, en recul de 1,3 % annuellement. Toutefois, les ouvriers qualifiés du second œuvre sont généralement moins touchés par le contexte économique atone que ceux du gros œuvre. Ces derniers sont particulièrement sollicités lors de la construction de logements neufs, tandis que les ouvriers du second œuvre peuvent être requis pour des projets de moindre ampleur, dans le cadre de rénovations ou de réaménagements. Ce type d'activité peut d'autant plus s'accroître dans un contexte de vieillissement de la population guadeloupéenne et d'adaptations des logements aux évolutions des modes de vie. Outre les travaux de réparation de plomberie, ils peuvent, selon leurs qualifications, s'occuper de l'installation et du réglage de chauffages solaires, de climatisations, de sanitaires ainsi que de la pose de différents types de compteurs.

Forte proportion de projets de recrutement jugés difficiles

Par rapport aux autres familles de métiers d'ouvriers qualifiés du second œuvre (menuisiers, électriciens, ouvriers qualifiés de la peinture), celle des plombiers apparaît particulièrement vieillissante. En 2013, 28 % sont âgés d'au moins 55 ans alors que cette part n'atteint pas 20 % pour les autres familles de métiers qualifiés du second œuvre. En particulier, les plombiers de moins de

40 ans ne représentent plus qu'un quart des effectifs en 2013 contre 37 % en 2003. En raison des qualifications nécessaires et des compétences techniques spécifiques au métier, les non-diplômés ne représentent que 22 % des effectifs contre 41 % pour l'ensemble du domaine professionnel.

Les spécialités de formation les plus fréquentes sont celles relatives au génie civil, construction et bois (35 %) et à la mécanique, électricité, électronique (18 %). Ces qualifications s'obtiennent généralement dans le cadre de formation courte. Plus de la moitié des plombiers guadeloupéens est titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'un brevet d'études professionnelles (BEP). Ces formations liées au bâtiment sont traditionnellement suivies par des hommes et expliquent que moins de 5 % des plombiers soient des femmes. Ces dernières représentent toutefois 11 % des ouvriers non qualifiés du second œuvre.

Une partie de ces effectifs se renouvelle par la mobilité ascendante d'ouvriers non qualifiés du second œuvre. L'expérience acquise durant l'emploi en tant qu'ouvrier non qualifié permettant d'évoluer vers des emplois qualifiés. Les ouvriers non qualifiés du second œuvre sont ainsi relativement plus jeunes avec 12 % de seniors. Néanmoins, ces effectifs tendent aussi à vieillir rapidement. Entre 2008 et 2013, la part des moins de 30 ans a diminué de cinq points et s'élève dorénavant à 32 %. Un non-renouvellement des effectifs non qualifiés générera *in fine* de possibles tensions sur le marché des ouvriers qualifiés ; la spécialisation et la qualification pouvant, pour les non-diplômés, s'acquérir sur le terrain.

Évolution des métiers en lien avec les problématiques environnementales

Une raison du fort taux de seniors parmi les plombiers s'explique également par la part des non-salariés qui forment 69 % des effectifs guadeloupéens en 2013. En effet, les seniors représentent près de quatre plombiers non salariés sur dix contre un sur dix parmi les salariés. Le nombre d'intentions de recrutement demeure limité en 2017 bien que nettement supérieur aux deux années précédentes. Sur la période de 2015 à 2017, la moitié des projets de recrutement est jugée difficile. À l'instar des autres métiers du bâtiment, ces métiers peuvent souffrir d'un manque d'attrait en raison de conditions de travail jugées difficiles et d'une plus forte insécurité économique. Comme pour une majorité de métiers du bâtiment, le turnover associé aux plombiers salariés est ainsi élevé.

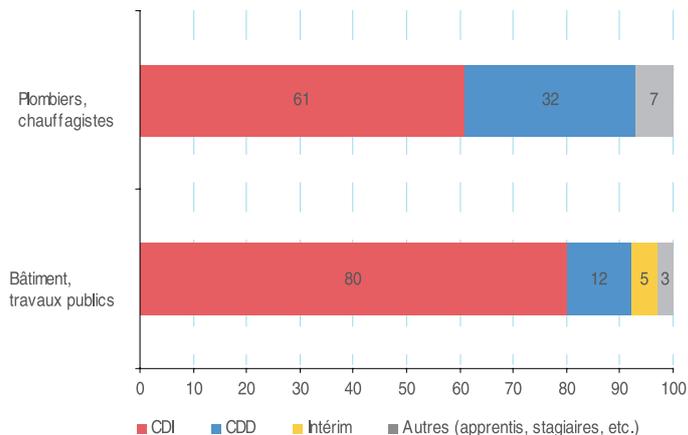
Les évolutions technologiques et l'intégration de nouvelles réglementations environnementales devraient modifier les tâches et les savoir-faire des plombiers. Ils font partie des métiers dits « verdissants » qui doivent prendre en compte de façon significative la dimension environnementale dans l'exercice de leur métier. La formation des actifs occupés apparaît dès lors essentielle notamment lorsque l'installation de certains équipements nécessite des habilitations spécifiques. Le métier de plombier peut notamment intégrer de nouvelles fonctions liées au conseil et à l'installation d'équipements fonctionnant avec des énergies renouvelables. ■

24 Pyramides des âges de la famille professionnelle des plombiers en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 8 % des plombiers ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 80 % des salariés du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

26 Chiffres clés

	Famille professionnelle		Domaine professionnel	
	Plombiers		Bâtiment, travaux publics	
Âge médian	48		46	
Part des 55 ans et plus (en %)	28		17	
Part des femmes (en %)	3		9	
Part des natifs de la région (en %)	85		81	
Part de non-salarié (en %)	69		34	
Aucun diplôme (en %)	22		41	
Qualification dominante (en %)				
1 ^{ère} spécialité de formation	Génie civil, construction et bois : 35 %		Génie civil, construction et bois : 25 %	
2 ^e spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 18 %		Mécanique, électricité, électronique : 14 %	
Salaires horaires nets médians (en €)	ns		12,3	
Turnover (en %)	ns		29	
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Construction : 77 %		Construction : 61 %	

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : F1603 : Installation d'équipements sanitaires et thermiques.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

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

En 2013, près de 10 % des effectifs du domaine bâtiment, travaux publics sont des ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction. Entre 2008 et 2013, l'emploi de cette famille professionnelle, qui occupe environ 1 000 actifs, est resté stable (-0,1 % par an). Ces ouvriers, relevant pour 59 % d'entre eux du secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, sont ainsi fréquemment des agents de la fonction publique. Ils sont dès lors moins dépendants de la conjoncture économique que les ouvriers non qualifiés du gros œuvre. Pour ces derniers, les emplois ont diminué de 6 % par an sur la même période.

Un ouvrier non qualifié sur cinq est âgé de 55 ans ou plus

Les ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction participent, entre autres, aux différentes opérations dans les travaux publics. Les tâches qu'ils peuvent réaliser concernent, par exemple, le chargement et déchargement de matériels, la préparation des zones de chantiers en montant les échafaudages, etc. En Guadeloupe, les effectifs sont particulièrement âgés. En 2013, un sur cinq est âgé d'au moins 55 ans. Cette forte proportion peut s'expliquer en partie par la pénibilité des

métiers mais également par le poids élevé des emplois relevant de la fonction publique. Dans le secteur de l'administration publique, la part des seniors est supérieure à 25 %. De plus, en lien avec ce secteur, la majorité des ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction bénéficie d'un contrat à durée indéterminée. Cette tendance est contraire à la plupart des familles de métiers du bâtiment où les contrats de courte durée sont fréquents.

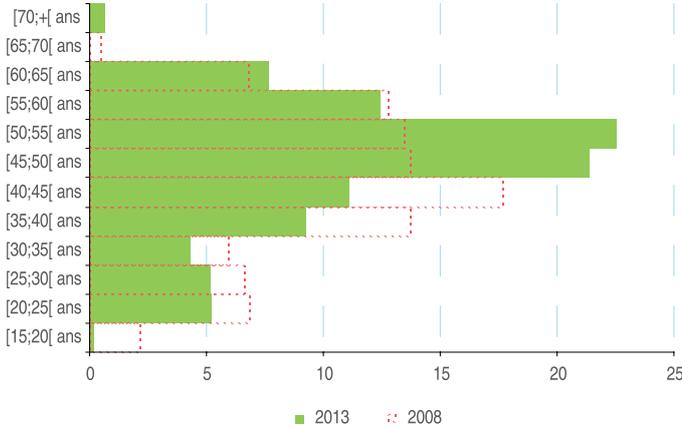
Comme pour les maçons, les conditions de travail peuvent entraîner des départs anticipés à la retraite ou une adaptation des tâches réalisées. Cette situation se constate particulièrement sur l'île où, en définitive, 60 % de ces ouvriers seniors ont entre 55 et 59 ans. Les effectifs se réduisent rapidement à partir de 60 ans. De plus, la moitié des effectifs a plus de 48 ans alors que seuls 15 % des ouvriers non qualifiés des travaux, publics, du béton et l'extraction sont âgés de moins de 35 ans.

Pourtant, ces métiers accessibles aux personnes peu diplômées peuvent, par la suite grâce à l'expérience professionnelle acquise, occuper des postes plus qualifiés. Les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction, s'ils sont trois fois moins nombreux que les non qualifiés, regroupent également une part élevée de seniors (18 % en 2013).

Forte part de non-diplômés

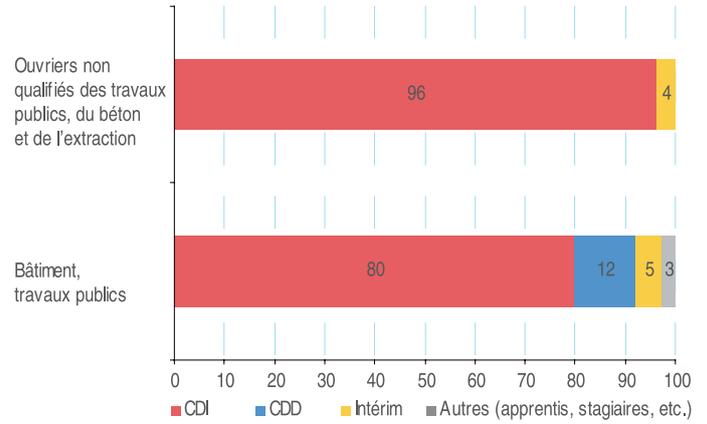
En Guadeloupe, plus de 60 % de ces ouvriers non qualifiés ne possèdent aucun diplôme. Lorsqu'ils sont diplômés, ils possèdent majoritairement un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un brevet d'études professionnelles (BEP). Cette caractéristique s'explique en partie par la part élevée de seniors. Les jeunes générations sont dans l'ensemble plus souvent qualifiées. Contrairement aux autres familles professionnelles du bâtiment et des travaux publics, les femmes forment un tiers des effectifs d'ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction alors que les métiers sont physiquement exigeants. Toutefois, elles sont surtout présentes dans le secteur public. Dans ce cas, les métiers d'ouvriers non qualifiés peuvent regrouper une plus grande variété de tâches pour lesquelles les contraintes physiques sont moins importantes que dans le privé. Si l'on exclut le public, les emplois d'ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction restent quasi-exclusivement occupés par des hommes comme dans une majorité d'autres familles de métiers du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics. Les emplois d'ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction sont pour plus de 90 % occupés par des natifs de la région. ■

27 Pyramides des âges de la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 9 % des ouvriers non 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).

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



Lecture : 80 % des salariés du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

29 Chiffres clés

	Famille professionnelle	
	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Domaine professionnel Bâtiment, travaux publics
Âge médian	48	46
Part des 55 ans et plus (en %)	21	17
Part des femmes (en %)	34	9
Part des natifs de la région (en %)	93	81
Part de non-salarié (en %)	0	34
Aucun diplôme (en %)	62	41
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Services aux personnes : 12 %	Génie civil, construction et bois : 25 %
2 ^e spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 8 %	Mécanique, électricité, électronique : 14 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	12,3
Turnover (en %)	ns	29
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 59 %	Construction : 61 %

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. F1704 : Préparation du gros œuvre et des travaux publics. 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.

Approche sectorielle

Un domaine professionnel associé au secteur de la construction

En 2013, 9 600 Guadeloupéens travaillent dans le secteur de la construction, soit 7,5 % de l'emploi de l'archipel. Malgré un contexte peu favorable, la baisse de l'emploi est contenue (- 0,2 % par an entre 2008 et 2013). Au sein de ce secteur, sept emplois sur dix sont un métier appartenant au domaine professionnel du bâtiment, travaux publics. Les autres emplois regroupent principalement des fonctions supports avec 8 % d'emplois ayant trait au domaine de la gestion, administration des entreprises. La non externalisation de ce type de fonction support peut s'expliquer par le caractère spécifique de ces métiers dans la construction. Ces derniers sont notamment amenés à rédiger les réponses aux appels d'offres. Enfin, quelques domaines de métiers plus spécifiques sont représentés : celui de la mécanique, travail des métaux (4 %) et celui des transports, logistique et tourisme (3 %). Les risques de tension relevés pour les métiers du bâtiment, travaux publics

concernent ainsi directement le secteur de la construction. En particulier, les ouvriers qualifiés concentrent près de la moitié des emplois de la construction. Ceux-ci sont d'ailleurs d'autant plus spécifiques au secteur contrairement aux ouvriers non qualifiés dont la répartition par secteur d'activité est plus diffuse. Par ailleurs, seul un tiers des techniciens et cadres du bâtiment évolue directement dans le secteur de la construction. Une majorité d'entre eux exerce leur métier dans des sociétés d'ingénierie et de conseil qui relèvent du secteur des activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien aux entreprises.

En définitive, le secteur de la construction est touché par le vieillissement des effectifs qui le composent, puisqu'au sein du domaine professionnel du bâtiment, ce sont parmi les familles d'ouvriers qualifiés que les parts de seniors sont les plus élevées. Ainsi, 23 % des ouvriers qualifiés du gros œuvre sont âgés d'au moins 55 ans alors que

ces métiers constituent 18 % des emplois de la construction. Le secteur, à l'instar du domaine professionnel est soumis à un risque de tension consécutif à un non-renouvellement des travailleurs qualifiés.

Par ailleurs, les travailleurs du secteur de la construction dont les métiers relèvent de la mécanique, travail des métaux sont plus âgés par rapport à l'ensemble du domaine professionnel (18 % de seniors contre 14 %). Dans la construction, ces métiers regroupent principalement des soudeurs, tuyauteurs, etc. (familles des ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal).

Cette dernière famille apparaît nettement plus vieillissante par rapport aux autres familles composées d'ouvriers de la mécanique. Les risques de tensions sont dès lors non négligeables pour le secteur de la construction : malgré leur poids limité dans l'emploi total du secteur, celui-ci réunit 35 % de l'ensemble des soudeurs, tuyauteurs de Guadeloupe. ■

30 Répartition de l'emploi du secteur de la construction par principaux domaines professionnels en 2013 (en nombre et %)

	Secteur d'activité de la construction (en nombre)	Part des emplois dans le secteur (en %)	Part des emplois dans la famille professionnelle associée (en %)
Total emploi	9 600	100	
<i>dont les domaines et familles professionnelles suivants :</i>			
Bâtiment, travaux publics	6 780	71	61
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	950	10	49
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	240	3	70
Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	1 710	18	77
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	360	4	36
Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	2 700	28	79
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	240	3	66
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	450	5	33
Cadres du bâtiment et des travaux publics	130	1	31
Gestion, administration des entreprises	730	8	6
Mécanique, travail des métaux	370	4	18
Transports, logistique et tourisme	300	3	4

Lecture : le secteur de la construction regroupe 9 600 emplois en 2013 dont 71 % relèvent du domaine professionnel du bâtiment, travaux publics. Les emplois de ce domaine appartiennent pour 61 % au secteur de la construction.

Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

Maintenance

Un besoin de profils aussi bien spécialistes que polyvalents pour des métiers en constante évolution

En 2013, les métiers de la maintenance occupent 3 700 actifs guadeloupéens. Leur progression a été favorable, en hausse de 1,3 % par an sur les cinq dernières années. Ce domaine professionnel regroupe les métiers d'ouvriers dédiés à la maintenance des véhicules (carrossiers, mécaniciens, électriciens) et ceux orientés vers la maintenance de différents équipements (mécanique, électronique, entretien général des bâtiments, etc.). À ces ouvriers, s'ajoutent les techniciens et agents de maîtrise aptes à l'entretien et à la réparation d'équipements plus sophistiqués requérant des qualifications plus poussées ou spécifiques. Les emplois les plus qualifiés de techniciens et d'agents de maîtrise de la maintenance sont restés stables en Guadeloupe entre 2008 et 2013 tandis que ceux des ouvriers qualifiés de la maintenance ont rapidement progressé (+ 2,6 % par an). Ces évolutions sont à l'inverse des tendances nationales. Compte tenu des évolutions technologiques et de l'usage d'équipements de plus en plus perfectionnés, le niveau de qualification et de compétence demandé des employés de la maintenance devrait induire une substitution des ouvriers qualifiés par des techniciens. Cette tendance est partiellement attestée par la jeunesse des techniciens par rapport à celle des ouvriers. Les seniors âgés d'au moins 55 ans composent 15 % des techniciens de la maintenance, tandis que cette part s'élève à 20 % parmi les deux familles d'ouvriers qualifiés du domaine. En particulier, pour ces deux derniers groupes de métiers, malgré une part notable de travailleurs âgés de moins de 35 ans (entre 20 % et 24 %), les effectifs sont particulièrement concentrés entre 45 ans et 60 ans. Dans un contexte d'automatisation des processus et d'une diversification des technologies, les profils plus spécialisés ou à l'inverse polyvalents de la maintenance pourraient être de plus en plus recherchés.

Des projets de recrutement jugés difficiles

Ces métiers sont présents dans une variété de secteurs d'activité qui intègrent dorénavant différentes machines et équipements nécessitant un entretien. En Guadeloupe,

31 % des métiers de la maintenance sont constitués d'ouvriers qualifiés de la réparation automobile appartenant de fait au secteur du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles. En conséquence, un tiers des emplois de la maintenance relève de ce secteur d'activité. Deux professionnels de la maintenance sur dix évoluent dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale tandis que les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien et la construction en emploient un sur dix. Les entreprises ne nécessitent pas obligatoirement la présence constante d'un ouvrier qualifié ou d'un technicien et font appel à des entreprises pour les travaux ponctuels relatifs à la maintenance (entretien et contrôles périodiques, activité de réglages).

La diversité des secteurs d'activité témoigne également de la variété des qualifications qui peuvent être demandées. Ainsi, les profils recherchés peuvent être extrêmement spécifiques mais pour lesquels il y a peu de débouchés sur l'archipel. L'adaptation aux nouvelles technologies et la formation continue des professionnels devient ainsi un enjeu pour faire face aux futurs besoins. Cette problématique peut être d'autant plus forte en Guadeloupe en raison de la taille restreinte de son marché et de son insularité. Ceci est souligné par les intentions de recrutement où, pour la période 2015-2017, plus de 40 % des projets dans le domaine de la maintenance ont été annuellement jugés difficiles. En particulier, les projets de recrutement de techniciens et d'agents de maîtrise de la maintenance sont dans 70 % des cas jugés complexes alors qu'ils ne sont pas à caractère saisonnier. Les personnes non natives de l'île regroupent ainsi 27 % des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance en 2013, soit une part deux fois plus importante que pour les familles d'ouvriers qualifiés du domaine de la maintenance.

Des métiers liés à des formations courtes

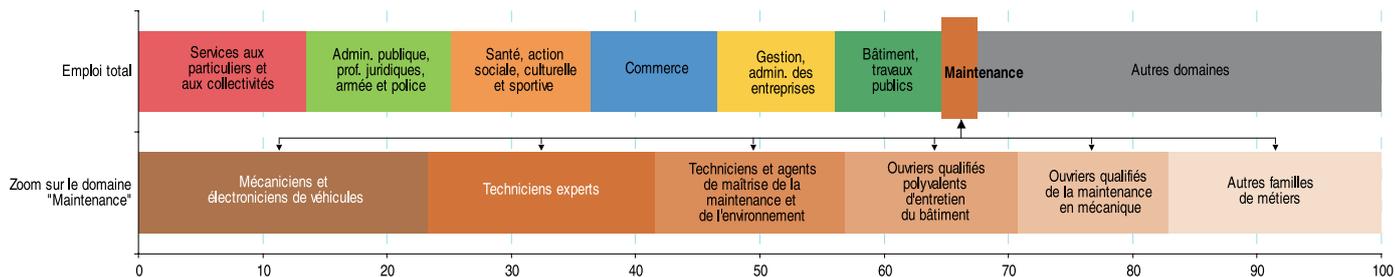
Huit actifs sur dix de la maintenance sont salariés. Le non-salariat concerne plus fréquemment les familles d'ouvriers qualifiés

de la réparation automobile (50 %). Contrairement à d'autres familles de métiers qui cumulent plusieurs types de risques psychosociaux, les métiers de la maintenance sont relativement épargnés par cette situation. Le risque le plus fréquent est lié à l'intensité du travail et à la pression temporelle. Étant garant du bon fonctionnement des équipements, ils peuvent être régulièrement amenés à devoir faire face à des imprévus impactant ponctuellement leur charge de travail. Les contraintes physiques peuvent impliquer le maintien prolongé dans des postures pénibles.

Les risques liés à l'insécurité économique sont modérés : en témoigne la faible part de salariés intérimaires ou en contrat à durée déterminée (5 %). Les profils recherchés par les employeurs pouvant être disparates, ceux-ci peuvent avoir recours aux contrats d'apprentissage (5 %) afin de former du personnel correspondant à leurs attentes. Les effectifs sont majoritairement constitués de personnes ayant suivi des formations courtes. En Guadeloupe, 60 % des actifs de ce domaine professionnel sont titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), d'un brevet d'études professionnelles (BEP) ou d'un baccalauréat. Le domaine demeure très masculin avec seulement 9 % de femmes. En particulier, ces dernières sont très peu présentes parmi les ouvriers qualifiés de la réparation automobile (2 %).

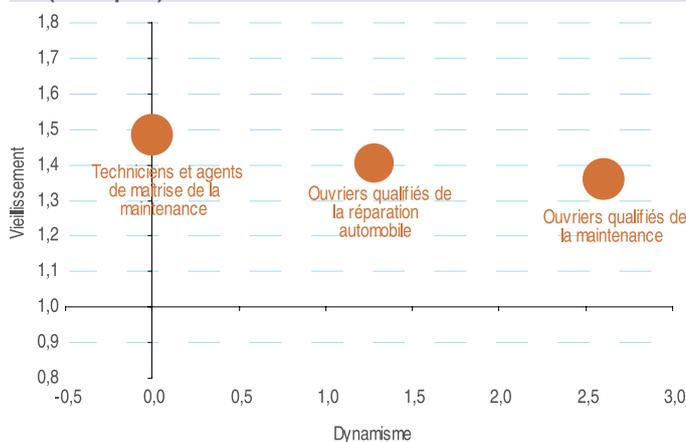
En définitive, les métiers de la maintenance peuvent être amenés à évoluer rapidement en fonction des adaptations technologiques et entraîner l'émergence de niches de nouveaux métiers à pourvoir. De même, dans une démarche de rationalisation des ressources et d'économie d'énergie, la progression du nombre de professionnels de la maintenance pourrait s'accroître, davantage orientés vers des tâches d'entretien préventif et de gestion que de réparation. Par ailleurs, certains emplois particulièrement spécifiques peuvent être difficilement pourvus en Guadeloupe mais le nombre limité de débouchés peut ne pas justifier la création de cursus de formation sur l'île. ■

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



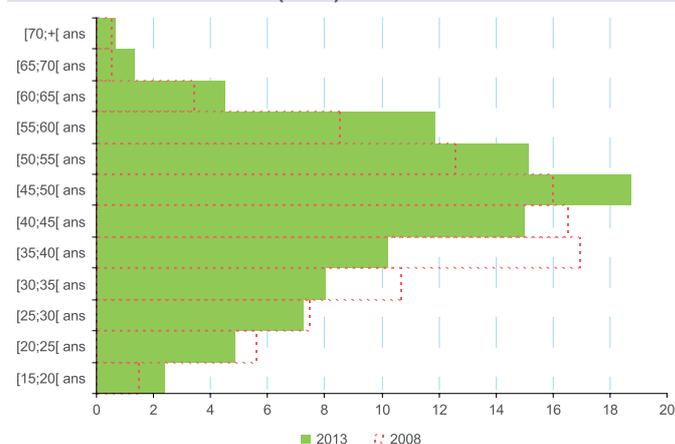
Lecture : le domaine de la maintenance représente 3 % des emplois parmi lequel 23 % sont des mécaniciens et électroniciens de véhicules.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

32 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de la maintenance entre 2008 et 2013



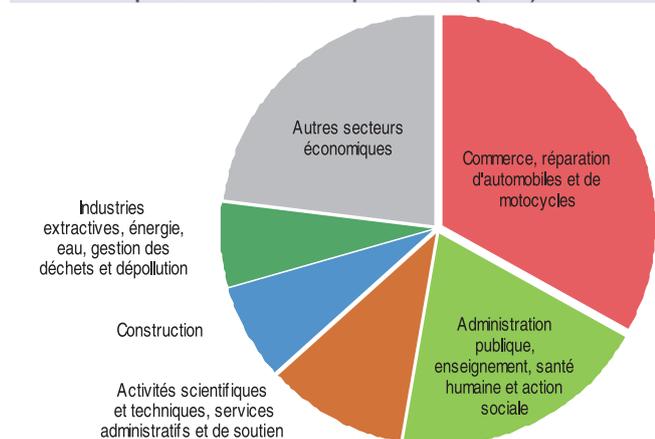
Lecture : les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance représentent 35 % de l'emploi du domaine. L'emploi est resté stable entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12 % et 20 %. Cette part a augmenté par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

33 Pyramides des âges du domaine professionnel de la maintenance en 2008 et 2013 (en %)



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

34 Répartition de l'emploi du domaine professionnel de la maintenance par secteur économique en 2013 (en %)



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

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

Facteur de risque	Maintenance (%)
Intensité du travail et pression temporelle	63
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	57
Demande émotionnelle	22
Rapports sociaux difficiles	65
Manque de coopération, de soutien	35
Conflits, harcèlement	18
Manque de reconnaissance	47
Conflits de valeurs	36
Insécurité économique	24
Exposé à 3 dimensions ou plus	52
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

Mécaniciens et électroniciens de véhicules

En 2013, près de 900 actifs guadeloupéens exercent un emploi de mécanicien ou d'électronicien de véhicules. Ils représentent les trois quarts des ouvriers qualifiés de la réparation automobile. Les autres ouvriers occupent des fonctions de carrossiers automobiles. Sur la période 2008-2013, l'emploi des mécaniciens et électroniciens de véhicules est resté stable. Toutefois, même s'ils demeurent peu nombreux, les intentions de recrutement sont, pour l'année 2007, une fois et demie plus élevées qu'en 2015 et 2016.

Les perspectives semblent favorables au regard de l'accroissement du parc automobile. En 2013, 68 % des ménages guadeloupéens possèdent une voiture, soit deux points de plus qu'en 2008, tandis que le nombre de ménages a augmenté de 1,3 % par an. Dans un contexte d'étalement urbain, l'usage de la voiture s'intensifie. En 2013, 57 % des actifs guadeloupéens occupent un emploi dans une autre commune que celle où ils résident. Ces navetteurs, dont la part a augmenté de six points par rapport à 1999, utilisent majoritairement la voiture pour se déplacer.

Quasiment exclusivement composés d'hommes, les mécaniciens et électroniciens de véhicules sont plutôt âgés. En Guadeloupe, un actif sur cinq a au moins 55 ans en 2013. De plus, étant particulièrement concentrés entre 40 ans et 59 ans, ils tendent à vieillir rapidement. En outre, en raison de l'expérience et l'investissement

nécessaire à un ouvrier pour reprendre ou ouvrir un garage ou un atelier de réparation, la part des seniors atteint 30 % parmi les non-salariés contre moins de 10 % pour les salariés. Les non-salariés constituent la moitié des mécaniciens et électroniciens de l'archipel. Un non-renouvellement de ces prochains départs à la retraite pourrait induire de possibles tensions sur ces métiers dans un contexte d'augmentation du parc automobile.

Un métier quasi-exclusivement occupé par des hommes

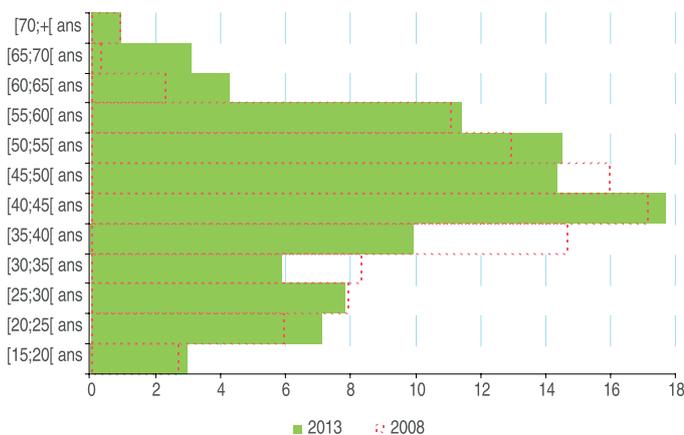
Les besoins en mécaniciens et électroniciens de véhicules devraient être favorablement orientés. Toutefois, ces métiers doivent faire face à plusieurs évolutions. Bien que, les trois quarts des ouvriers de cette famille soient détenteurs d'un CAP ou BEP, la présence de systèmes électroniques et informatiques sur les véhicules devient de plus en plus fréquente et nécessite la maîtrise de nouvelles compétences. En conséquence, la systématisation de l'usage des systèmes informatiques implique une formation continue à ces évolutions. De plus, l'usage de véhicules automobiles électriques ou hybrides pourrait se généraliser, afin de réduire la dépendance énergétique aux produits pétroliers et participer à l'amélioration de la qualité de l'air. Les difficultés de recrutement sont plus prononcées pour les mécaniciens et électroniciens

(en 2017, 30 % de projets jugés difficiles) que pour les carrossiers (11 % de projets jugés difficiles).

La formation continue des personnes occupant ce type d'emploi s'avère d'autant plus prépondérante que les mobilités professionnelles dans cette famille d'emplois sont assez faibles. Ces derniers, en raison des qualifications spécifiques liées au métier, ne semblent pas rechercher une réorientation professionnelle. Cette stabilité semble confirmée par la faible part de contrats précaires parmi les salariés avec moins de 5 % de contrats à durée déterminée ou d'intérim. Pourtant, les conditions de travail imposent des contraintes posturales et articulaires dans un environnement bruyant et exposé à des nuisances chimiques ainsi que l'usage d'outils vibrants.

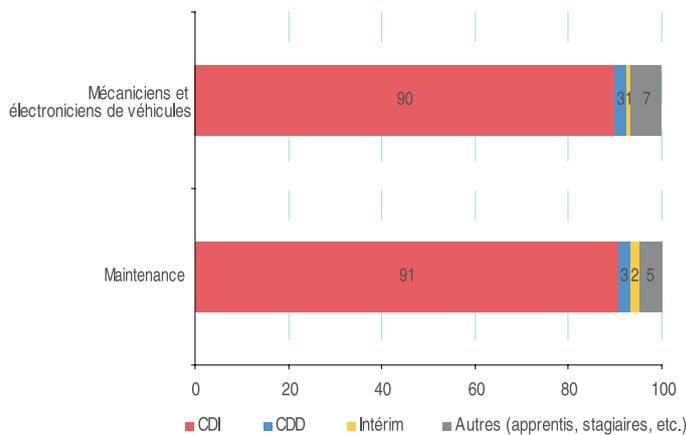
Le renouvellement des prochains départs à la retraite pourrait être favorable à une féminisation des effectifs. Comparativement aux autres familles de la maintenance, les femmes demeurent nettement sous-représentées parmi les ouvriers de la réparation automobile (2 % contre plus de 10 % dans les autres familles de métiers de la maintenance). Ces métiers gardent une image fortement masculine qui peut décourager ou même desservir les potentielles candidates à ces formations techniques. Cette problématique n'est pas négligeable en Guadeloupe, car les femmes actives sont plus nombreuses que les hommes et plus touchées par le chômage. ■

36 Pyramides des âges de la famille professionnelle des mécaniciens et électroniciens de véhicules en 2008 et 2013 (en %)



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

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



Lecture : 91 % des salariés du domaine professionnel de la maintenance ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

38 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	Maintenance
Âge médian	44	45
Part des 55 ans et plus (en %)	20	18
Part des femmes (en %)	2	9
Part des natifs de la région (en %)	87	82
Part de non-salarié (en %)	52	24
Aucun diplôme (en %)	12	26
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 75 %	Mécanique, électricité, électronique : 50 %
2 ^e spécialité de formation	Formations générales : 7 %	Echanges et gestion : 6 %
Salaires horaires nets médians (en €)	10,2	12,2
Turnover (en %)	23	19
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles : 87 %	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles : 33 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : I1603 : Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles ; I1604 : Mécanique automobile ; I1607 : Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs.

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

Fiche métier

Les professions « vertes » à finalité environnementale

Les questions environnementales et la gestion des ressources sont multiples et impactent une majorité de secteurs d'activité (bâtiment, transports, agriculture, etc.) et touchent à différents domaines professionnels.

Les métiers dits « verts » regroupent neuf professions liées notamment à l'assainissement et au traitement des déchets, à la production et distribution d'énergie ainsi qu'à la protection des sites naturels.

Les professions verdissantes, pour leur part, n'ont pas une finalité environnementale mais doivent dorénavant s'adapter aux exigences et préoccupations environnementales. Sur l'île, en 2013, plus de 700 actifs guadeloupéens occupent un emploi vert. Leur progression a été particulièrement dynamique, en hausse de 2,4 % par an depuis 2008.

Les principaux domaines professionnels dont relèvent les emplois verts sont ceux des industries de process (40 % des emplois verts en 2013) et celui des services aux particuliers et aux collectivités (31 %). Dans le premier cas, il regroupe les techniciens et ouvriers de la production et de la distribution d'énergie, tandis que dans le second domaine on retrouve les ouvriers dédiés à l'assainissement en charge notamment du nettoyage des voies publiques ou de l'enlèvement et du traitement des ordures ménagères.

Un métier vert sur dix relève du domaine professionnel de la maintenance

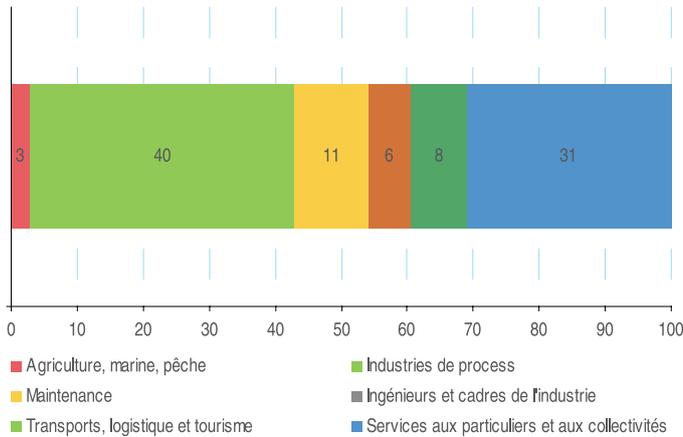
Le domaine de la maintenance réunit, quant à lui, 11 % des emplois verts avec des métiers de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement. Ils ont rapidement augmenté puisqu'ils ne représentaient que 7 % des professions vertes en 2008. Ces métiers qualifiés soulignent les nouveaux besoins croissants et émergents en matière de profils formés dans la connaissance et la gestion d'équipements techniques relevant du domaine de l'énergie, eau et dépollution. Le caractère « émergent » d'une partie de ces métiers dont l'existence peut être assez récente est attesté par une plus faible part de seniors. Ceux-ci ne représentent que 10 % de l'ensemble des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (incluant des professions vertes ou non) alors qu'ils forment 18 % des actifs occupés du domaine professionnel de la maintenance. En conséquence, les possibles tensions peuvent davantage émaner de l'absence sur le territoire d'actifs, dont le profil correspond aux métiers proposés, que d'un renouvellement des effectifs. Pour l'année 2017, les trois quarts de la centaine de projets de recrutement de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement ont été jugés difficiles en Guadeloupe (67 % en 2016). Pourtant, les salariés bénéficient quasiment, dans l'ensemble, de contrats à durée indé-

minée. Comme pour les autres métiers de la maintenance, ces travailleurs sont fréquemment exposés à des nuisances sonores et thermiques. Ils peuvent également être soumis à des astreintes et à répondre rapidement à des demandes extérieures.

En Guadeloupe, 31 % des effectifs de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme post-bac, concernant généralement une spécialité liée à la mécanique, l'électricité, l'électronique. La complexification et l'automatisation des équipements industriels accentuent le rôle stratégique de ces postes de techniciens dans une optique de gain économique et de maîtrise des ressources. Leurs activités s'orientent davantage vers la prévention et l'anticipation d'éventuelles défaillances, en lien avec le développement d'outils de contrôle et de capteurs. Les activités de métrologie deviennent de plus en plus prépondérantes avec la systématisation des procédures et normes.

Les autres principaux métiers verts qui relèvent du domaine des industries de process et des services aux particuliers et aux collectivités, ont également rapidement progressé, au rythme de +3,3 % par an entre 2008 et 2013. Cependant, notamment pour les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets, les postes ne requièrent pas un niveau de qualification spécifique et les possibles tensions semblent moindres sur ces professions. ■

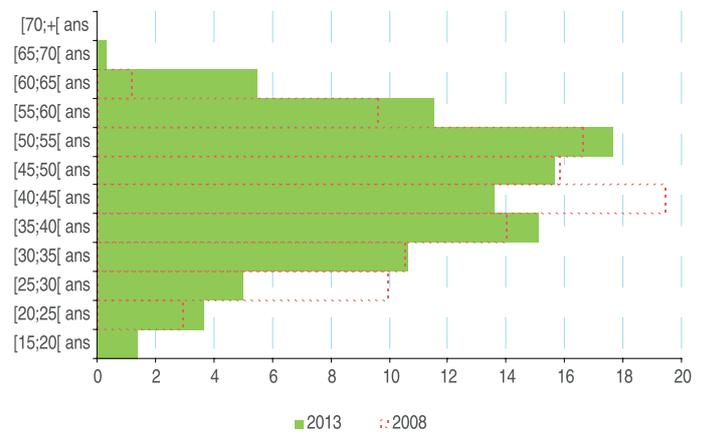
39 Répartition des métiers «verts» selon les domaines professionnels (en %)



Lecture : 31 % des professions vertes relèvent du domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités.

Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

40 Pyramides des âges des métiers «verts» en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 15 % des effectifs des métiers «verts» ont entre 35 et 39 ans.

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

41 Chiffres clés

	Métiers «verts»
Âge médian	45
Part des 55 ans et plus (en %)	17
Part des femmes (en %)	14
Part des natifs de la région (en %)	80
Part de non-salarié (en %)	0
Aucun diplôme (en %)	36
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution : 67 %
Principales familles professionnelles (en %, niv. 225)	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets : 31 % Techniciens des industries de process : 30 % Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement : 11 %

Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

Approche sectorielle

Secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution

Le secteur de l'énergie, et plus particulièrement celui des déchets et de la gestion des eaux usées, regroupe une part majoritaire de l'emploi dit environnemental, bien que ces problématiques environnementales touchent différents secteurs d'activité.

Les deux tiers des professions vertes se rapportent au secteur économique de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution. Confortés par de nouvelles orientations politiques en la matière, les emplois liés à l'environnement et au développement durable devraient augmenter dans les prochaines années.

En 2013, près de 2 000 emplois guadeloupéens relèvent du secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution. Sur les cinq dernières années, le secteur a bénéficié d'un dynamisme de l'emploi, en hausse de 3,5 %, plus rapide qu'au niveau régional. La production et la distribution de l'eau reste un enjeu primordial avec des zones de

prélèvement qui ne sont pas uniformément distribuées sur l'ensemble de l'île. De plus, en 2014, seuls 57 % de l'eau introduite dans le réseau de distribution guadeloupéen sont finalement consommés par les usagers alors que le rendement atteint 79 % au niveau national en 2013.

Un secteur qui occupe une variété de métiers

Le secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution réunit une diversité de métiers. Les quatre principaux domaines professionnels sont ceux de la gestion, administration des entreprises, industries de process, maintenance et services aux particuliers et aux collectivités. Ainsi, six emplois sur dix du secteur appartiennent à l'un de ces domaines. En particulier, les emplois de la maintenance ont fortement progressé et représentent dorénavant 12 % des actifs de ce secteur. En lien avec la spécificité du secteur, ce sont principalement les emplois

de techniciens qui prédominent. Ainsi, 60 % des emplois de la maintenance dans le secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution se rapportent à des métiers qualifiés de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement.

Cette famille de métiers est fortement dépendante des enjeux environnementaux et des évolutions qui en découlent puisqu'un professionnel sur quatre exerçant ce type de métier évolue dans le secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution. De même, en Guadeloupe, un cinquième des métiers du domaine des industries de process relève du secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution. Ces derniers, dans le secteur, sont des techniciens qualifiés qui s'assurent du déroulement des différents process de production. En Guadeloupe, la moitié des techniciens des industries de process est titulaire d'une qualification post-bac. ■

42 Répartition de l'emploi du secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution par principaux domaines professionnels en 2013 (en nombre et %)

	Secteur d'activité de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (en nombre)	Part des emplois dans le secteur (en %)	Part des emplois dans la famille professionnelle associée (en %)
Total emploi	1 940	100	
<i>dont les domaines et familles professionnelles suivants :</i>			
Gestion, administration des entreprises	350	18	3
Industries de process	330	17	21
Services aux particuliers et aux collectivités	230	12	1
Maintenance	220	11	6

Lecture : le secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution regroupe près de 2 000 emplois en 2013 dont 11 % relèvent du domaine professionnel de la maintenance. Les emplois de ce domaine appartiennent pour 6 % au secteur de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.

Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

Gestion, administration des entreprises

Vers un besoin de qualification et de compétences plus élevées

En Guadeloupe, le domaine professionnel de la gestion et administration des entreprises représente 9 % de l'emploi de l'île, soit un peu plus de 12 000 emplois. Sur la période 2008-2013, l'emploi est resté stable. Cette évolution traduit la situation globale de l'archipel puisqu'il s'agit de métiers transversaux à différents secteurs économiques (commerce, activités de soutien aux activités générales des entreprises, activités juridiques, comptables, de gestion, santé, construction, etc.). Cependant, les différentes familles de métiers ont connu des évolutions distinctes. Pour certaines familles de métiers moins qualifiés, l'évolution est peu favorable sur la période. Entre 2008 et 2013, les emplois de celle des secrétaires diminuent de 1,7 % par an et de 2,1 % pour celle des employés de la comptabilité.

À l'inverse, l'emploi des familles de métiers plus qualifiés, notamment celles des cadres et de techniciens reste relativement stable. Si bien que, en 2013, trois emplois sur dix du domaine de la gestion, administration des entreprises concernent des emplois de techniciens ou de cadres. Malgré une augmentation sur la période des employés administratifs d'entreprises (+ 1,1 % par an), l'évolution des métiers de la gestion, administration des entreprises est sur l'archipel plus ou moins semblable à la tendance générale observée pour les métiers de ce domaine.

Grâce, en partie aux avancées des technologies numériques, les fonctions des actifs occupés de la gestion, administration des entreprises sont moins répétitives mais nécessitent une plus grande polyvalence. Les postes requièrent davantage de compétences analytiques et d'expertise, générant un repli des postes d'employés au profit de postes de techniciens et de cadres.

Dans le domaine de la gestion, administration des entreprises, 14 % des Guade-

loupéens sont âgés de 55 ans ou plus et un quart a moins de 35 ans. Cette distribution masque néanmoins des disparités selon les familles de métiers.

Les effectifs les plus jeunes concernent majoritairement les familles d'employés, de secrétaires et de techniciens. Ainsi, 28 % des seniors du domaine sont cadres ou dirigeants d'entreprises, tandis que ces deux familles professionnelles ne représentent que 20% de l'ensemble des emplois du domaine. Ceci résulte de l'exigence plus fréquente d'un niveau d'expérience plus élevé pour occuper ces emplois, de même qu'un niveau de qualification plus haut. L'accès aux emplois de cadres peut être plus tardif, suite à une mobilité ascendante d'employés ou de techniciens. Par ailleurs, les départs à la retraite se font également à des âges plus tardifs dans ces deux familles de métiers.

Une élévation du niveau de qualification

Les différents métiers de la gestion, administration des entreprises ne semblent pas souffrir d'un manque d'attrait, les conditions de travail étant plutôt favorables. Les principaux risques relevés sont psychosociaux, telle que l'intensité du travail par la nécessité de devoir se dépêcher, de réaliser des tâches non prévues, etc. Ces métiers requièrent dorénavant une adaptation rapide et continue aux innovations technologiques ainsi qu'aux évolutions et modifications réglementaires et normatives.

Le domaine comprend une faible part de personnel employé dans le cadre d'un contrat à durée limitée (moins de 10 %), pouvant participer à l'attractivité des métiers. Le turn-over des salariés reste contenu parmi les postes les plus qualifiés. Le non-salariat concerne uniquement les dirigeants d'entreprises et un cinquième des cadres.

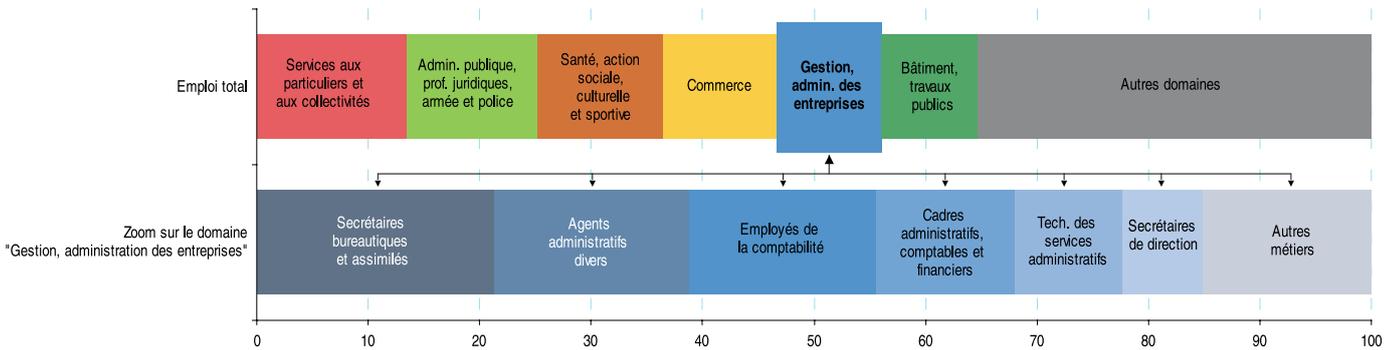
Toutefois, pour l'année 2017, un cinquième des intentions de recrutement dans le domaine de la gestion, administration des entreprises a été jugé difficile. Si les projets de recrutement d'employés administratifs d'entreprise constituent 31 % des intentions du domaine, ils sont plus facilement concrétisés (moins de 10 % sont jugés difficiles).

À l'inverse, les projets de recrutement de cadres sont pour près de 30 % d'entre eux jugés difficiles alors que les intentions de projets tendent à augmenter progressivement entre 2015 et 2017. L'accès aux métiers de la gestion, administration des entreprises reste conditionné par un niveau de qualification plutôt élevé. La moitié des actifs occupés du domaine est, sur l'archipel, titulaire d'un diplôme post-bac.

En outre, l'élévation du niveau de qualification devrait s'accroître en lien avec la progression des métiers les plus qualifiés de techniciens et de cadres. En Guadeloupe, 34 % des techniciens des services administratifs, comptables et financiers et plus de la moitié des cadres possèdent un diplôme supérieur à bac + 2. La faible proportion de non-diplômés peut également s'expliquer par la relative jeunesse des effectifs du domaine, les nouvelles générations étant plus souvent diplômées.

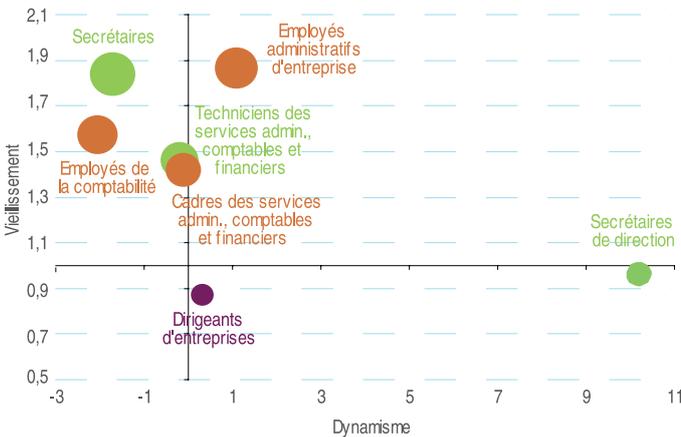
Dans un domaine professionnel où les métiers sont physiquement moins exigeants, les femmes sont surreprésentées. Elles occupent les trois quarts des emplois. Elles sont majoritairement présentes dans presque l'ensemble des familles professionnelles. Elles forment la moitié des cadres, mais moins de 30 % des dirigeants d'entreprises. La féminisation tend à s'accroître. En 2013, 77 % des moins de 35 ans du domaine sont des femmes alors qu'elles représentent 63 % des 55 ans et plus. ■

43 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 %)



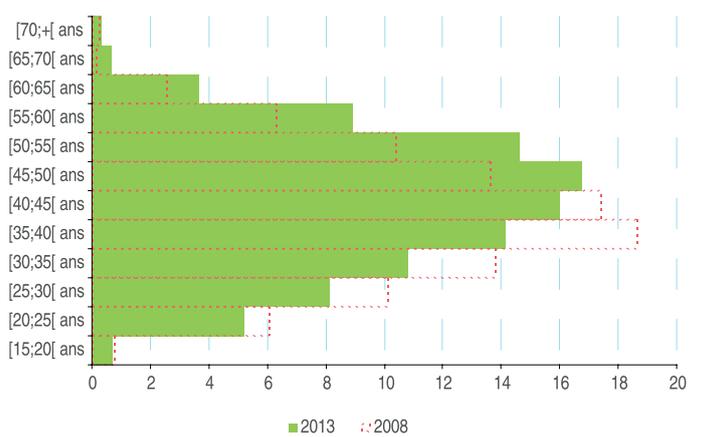
Lecture : le domaine de la gestion, administration des entreprises représente 9 % des emplois parmi lequel 10 % sont des techniciens des services administratifs.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



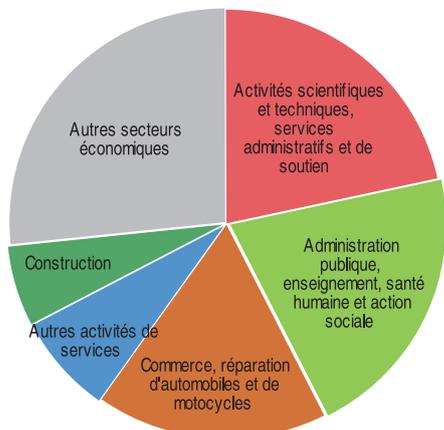
Lecture : les employés administratifs d'entreprise représentent 20 % de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 1,1 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12 % et 20 %. Cette part a augmenté par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : en 2013, 14 % des effectifs du domaine 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).

46 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 des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

47 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)

En Guadeloupe, 1 500 personnes occupent un emploi de cadre administratif, comptable et financier. Ils regroupent 12 % de l'emploi du domaine professionnel de la gestion, administration des entreprises. Cette famille d'emplois regroupe différents métiers parmi lesquels, notamment, expert-comptable, directeur administratif et financier, contrôleur de gestion. Bien que l'emploi de cette famille de métiers reste assez stable entre 2008 et 2013 (+ 0,6 %), les perspectives sont plutôt favorables. Les intentions de recrutement tendent à augmenter progressivement sur la période 2015-2017. Les métiers liés à la gestion, administration des entreprises s'orientent de plus en plus vers des fonctions dites stratégiques au détriment de fonctions supports. Les besoins concernent davantage des fonctions d'expertise, de conseil et de contrôle interne au lieu de ceux relatifs à l'exécution de tâches administratives.

Des emplois transversaux à différents secteurs économiques

À l'instar de l'ensemble du domaine professionnel, les cadres des services administratifs, comptables et financiers se répartissent entre différents secteurs économiques. En particulier, 35 % évoluent dans le secteur des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien. Cette part est nettement supérieure à celle de l'ensemble du domaine (22 %) et confirme la technicité et spécificité de leurs fonctions. Ils sont plus présents dans des sociétés opérant en tant que prestataires externes que directement dans les entreprises. Les indépendants font généralement appel

à un prestataire pour l'établissement de leur comptabilité, tandis que les plus petites entreprises employeuses externalisent ce type de services. Le non-salariat occupe ainsi un cadre sur cinq. L'expertise-comptable fait notamment partie des professions libérales réglementées, pour lesquelles les conditions d'activité sont strictement encadrées par un ordre professionnel.

Les effectifs des cadres administratifs, comptables et financiers sont plus âgés comparativement à l'ensemble du domaine. En 2013, 18 % ont 55 ans et plus et cette proportion tend à s'accroître rapidement (12 % de seniors en 2008). Toutefois, la part plus élevée de seniors s'explique en partie par l'exigence d'une expérience professionnelle qui peut s'ajouter au niveau de diplôme. Une part non négligeable des cadres est issue de mobilité ascendante de techniciens, d'employés du même domaine professionnel. Des mobilités professionnelles se réalisent également entre des postes de cadres d'autres domaines professionnels (banque et assurances, industrie, etc.). Néanmoins, l'attractivité des métiers et les conditions d'emploi favorables induisent un faible turn-over associé aux salariés de cette famille de métiers. L'insularité peut accentuer cette caractéristique, les possibilités de changements d'entreprise étant contraintes.

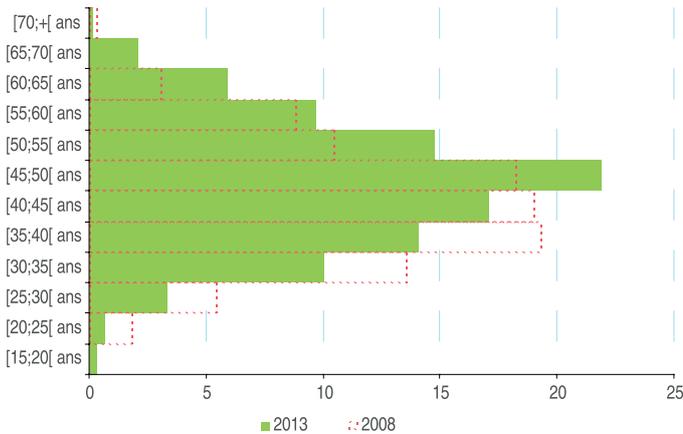
Une féminisation des emplois

Le niveau de qualification conditionne fortement l'accès à ce type de métiers. En Guadeloupe, plus de la moitié des employés est titulaire d'un diplôme supérieur à bac + 2. Outre le diplôme, la recherche

de profils expérimentés par les entreprises peut en partie expliquer les possibles tensions relatives à ces métiers. L'évolution des fonctions induit un développement de l'expertise et la gestion de projets pour lesquelles l'expérience professionnelle prévaut. Sur la période 2015-2017, 29 % des projets de recrutement ont été jugés difficiles. Cette difficulté se constate également en Martinique. Une partie des natifs des Antilles qui ont suivi une formation en France hexagonale peuvent y trouver plus rapidement un premier emploi correspondant à leur cursus. De même, les jeunes diplômés peuvent décider de quitter l'île, les opportunités de premier emploi étant plus importantes dans l'Hexagone. Par la suite, ils n'envisageront pas obligatoirement un retour, les possibilités d'évolutions et de carrières pouvant apparaître plus larges en Hexagone. Les retours, s'ils se réalisent, semblent s'effectuer à un âge plus tardif et participe au vieillissement des effectifs dans ces métiers. En 2013, 60 % des cadres administratifs, comptables et financiers sont natifs de l'île et seuls 28 % d'entre eux ont 40 ans ou moins. *A contrario*, 40 % des cadres non natifs de l'archipel sont âgés de 40 ans ou moins.

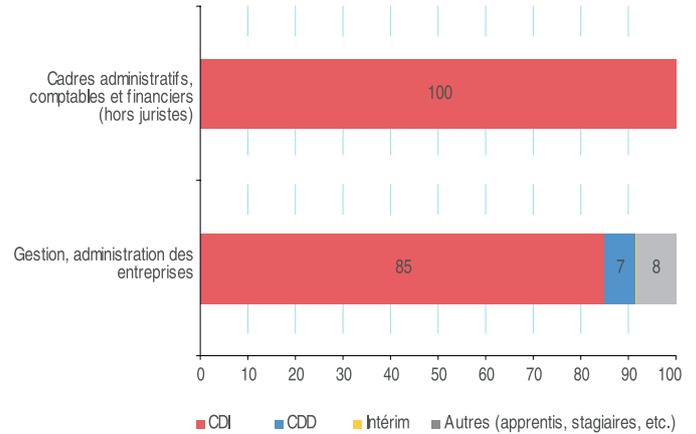
En 2013, parmi les cadres administratifs, comptables et financiers, on dénombre presque autant de femmes que d'hommes. La part des femmes devrait s'accroître puisqu'elles représentent la moitié des cadres âgés de moins de 40 ans, contre seulement 34 % des 55 ans et plus. De plus, les femmes sont également majoritaires chez les techniciens et employés et pourraient devenir de potentielles candidates à des postes de cadres. ■

48 Pyramides des âges de la famille professionnelle des cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) en 2008 et 2013 (en %)



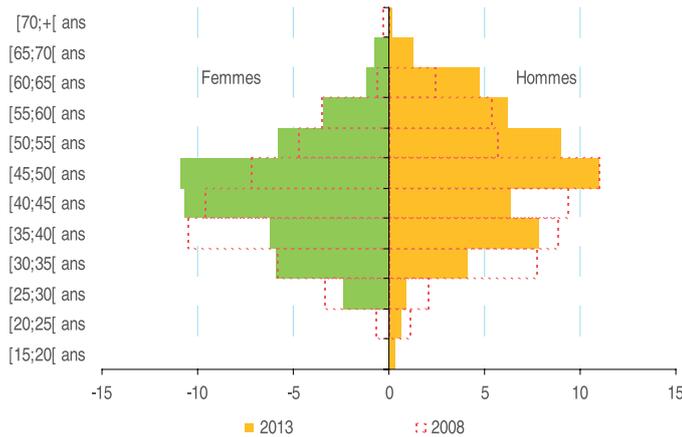
Lecture : en 2013, 14 % des cadres administratifs, comptables et financiers ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 85 % des salariés du domaine professionnel de la gestion, administration des entreprises ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

50 Pyramides des âges par sexe de la famille professionnelle des cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, les femmes âgées entre 30 et 34 ans représentent 6 % des cadres administratifs, comptables et financiers, les hommes de la même tranche d'âge en représentent 4 %.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

51 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	Gestion, administration des entreprises
Âge médian	46	43
Part des 55 ans et plus (en %)	18	14
Part des femmes (en %)	47	74
Part des natifs de la région (en %)	61	76
Part de non-salarié (en %)	23	9
Aucun diplôme (en %)	2	5
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Echanges et gestion : 35 %	Echanges et gestion : 42 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Transformations : 22 %	Communication et information : 14 %
Salaire horaire net médian (en €)	23,6	13
Turnover (en %)	13	24
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 35 %	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 prospectives 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

Techniciens des services comptables et financiers

En Guadeloupe, les techniciens des services comptables et financiers regroupent 5 % des métiers relatifs à la gestion, administration des entreprises. Ils sont presque deux fois moins nombreux que les techniciens des services administratifs mais ont rapidement augmenté de 5,4 % par an entre 2008 et 2013. À l'inverse, l'emploi des techniciens des services administratifs diminue de 2,6 % sur la même période.

Plus spécialisés, les techniciens des services comptables et financiers ont un niveau de qualification plus élevé. Les deux tiers possèdent une qualification post-bac contre 57 % pour ceux des services administratifs. Leur spécialité de diplôme est moins hétérogène, près de 60 % possèdent un diplôme relatif à la comptabilité, gestion.

Parmi les techniciens des services administratifs, 31 % ont suivi une spécialité de diplôme relative à la communication et information, et 29 % une spécialité relevant des échanges et de la gestion, à savoir la comptabilité, les ressources humaines, le commerce.

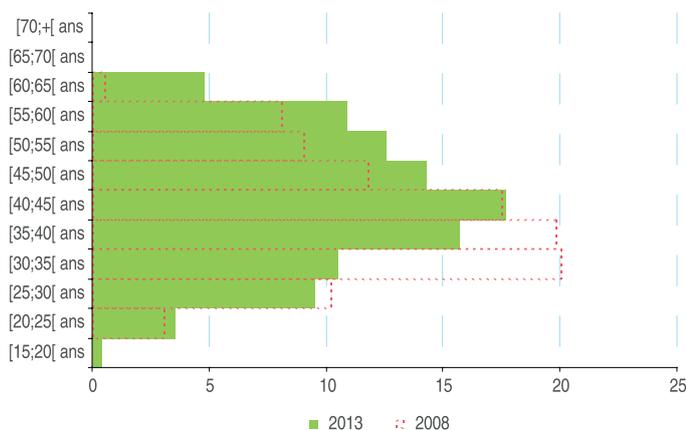
La part des seniors augmente rapidement

La dynamique favorable de ces emplois s'inscrit dans un contexte d'élévation des fonctions et tâches réalisées dans les métiers de la gestion, administration des entreprises. Ces actifs peuvent par la suite, par mobilité ascendante, évoluer vers des postes de cadres. De possibles mobilités sont également envisageables avec les familles de métiers d'employés et de techniciens de la banque et assurances. Toutefois, si la part des seniors reste limitée parmi les techniciens des services comptables et financiers, de l'ordre de 16 % en 2013, elle a rapidement progressé par rapport à 2008. Les moins de 35 ans ne représentent plus qu'un quart des effectifs. Le relatif vieillissement de cette famille de métiers pourrait notamment induire des tensions sur le recrutement de postes plus qualifiés de cadres.

Pourtant, à l'instar des emplois de cadres, ces emplois ne semblent pas pâtir d'un manque d'attrait. Les contrats de courte durée ne concernent qu'une faible part des actifs occupés. Les contraintes physiques

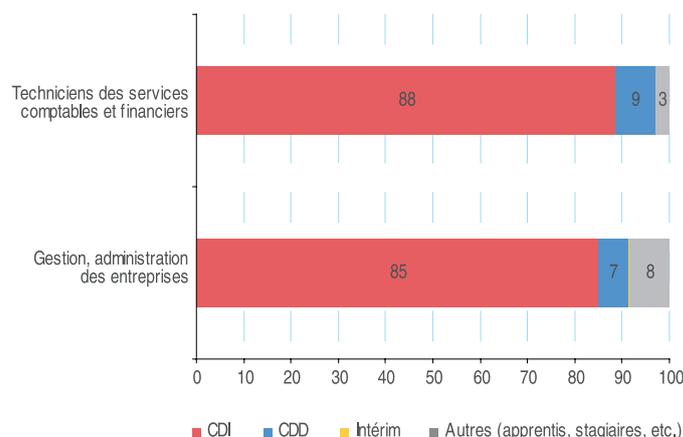
sont limitées. Liés à une variété de secteurs économiques, ces emplois sont néanmoins dépendants de la conjoncture économique. L'élévation du niveau des fonctions accomplies, couplée au développement des outils informatiques et des cadres réglementaires, peuvent susciter la recherche de profils plus expérimentés et polyvalents. Ceci peut générer une plus forte concurrence entre les demandeurs d'emplois, les plus expérimentés étant privilégiés au détriment des débutants et peut expliquer l'accélération de la part des seniors dans cette famille de métiers. Confirmant l'attractivité de ces métiers, le taux de turn-over est plutôt faible, proche de celui des cadres administratifs, comptables et financiers. Cette caractéristique peut être d'autant plus accentuée sur l'archipel où, comme pour les cadres, l'étroitesse du marché peut limiter les opportunités et les possibilités d'évolutions. Peu pénibles physiquement, les métiers de techniciens des services comptables sont majoritairement occupés par des femmes (75 % en 2013). Les natifs de la région représentent désormais quasiment huit salariés sur dix en 2013. ■

52 Pyramides des âges de la famille professionnelle des techniciens des services comptables et financiers en 2008 et 2013 (en %)



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

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



Lecture : 85 % des salariés du domaine professionnel de la gestion, administration des entreprises ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

54 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Techniciens des services comptables et financiers	Gestion, administration des entreprises
Âge médian	43	43
Part des 55 ans et plus (en %)	16	14
Part des femmes (en %)	75	74
Part des natifs de la région (en %)	78	76
Part de non-salarié (en %)	0	9
Aucun diplôme (en %)	0	5
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Echanges et gestion : 75 %	Echanges et gestion : 42 %
2 ^e spécialité de formation	Communication et information : 22 %	Communication et information : 14 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	13
Turnover (en %)	16	24
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 22 %	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 22 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : M1203 : Comptabilité.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Services aux particuliers et aux collectivités

Le vieillissement de la population guadeloupéenne devrait induire une demande de services d'aide à la personne

Plus de 17 000 Guadeloupéens occupent un emploi dépendant des services aux particuliers et aux collectivités. Ils forment le principal domaine professionnel de l'île regroupant 14 % de l'emploi en 2013. L'emploi de ces métiers recule néanmoins de -0,8 % par an entre 2008 et 2013. Le domaine réunit une variété de métiers de services (coiffeurs, assistantes maternelles, agents d'entretien, etc.). Les agents d'entretien y prédominent (43 % de l'emploi du domaine) suivis des aides à domicile et aides ménagères (21 %). En Guadeloupe, les actifs des services aux particuliers et aux collectivités sont particulièrement âgés : un sur quatre a au moins 55 ans en 2013. L'ensemble des familles de métiers est caractérisé par une forte part de seniors, à l'exception de celle des coiffeurs, esthéticiens et de celle des agents de gardiennage et de sécurité. Dans ces deux dernières familles, les seniors occupent moins de 10 % des emplois. À l'inverse, les seniors représentent 26 % des aides à domicile et aides ménagères et 28 % des agents d'entretien. Malgré une évolution peu favorable de l'emploi du domaine professionnel sur la période 2008-2013, le vieillissement général de la population guadeloupéenne et les évolutions des modes de vie devraient accroître les besoins en services, particulièrement en matière de soins mais également d'accompagnement dans la réalisation des tâches de la vie quotidienne.

Des conditions d'exercice pouvant être contraignantes

Les difficultés relatives à ces emplois sont multiples. La part élevée de travailleurs seniors peut en partie être liée à des départs à

la retraite plus tardifs, du fait de trajectoires professionnelles plus précaires. Une majorité des actifs des services aux particuliers et aux collectivités pointe des rapports sociaux difficiles, la faiblesse des salaires versés comparativement au travail réalisé, un manque de reconnaissance ou un sentiment d'isolement dans le travail.

Les risques psychosociaux sont accrus, pour les aides à domicile et les agents de gardiennage et sécurité, par la confrontation à des situations humaines difficiles, couplées à des contraintes physiques ou d'horaires.

Actuellement, certains métiers de ce domaine professionnel ne requièrent pas obligatoirement de formation ou d'agréments spécifiques en dépit de la variété des compétences nécessaires à la réalisation des tâches. Sur l'archipel, la moitié des travailleurs des services aux particuliers et aux collectivités est non ou faiblement diplômée. Cette caractéristique est à rapprocher de la structure par âge des travailleurs : les parts de non diplômés étant supérieures parmi les classes d'âges les plus élevées.

De par la diversité des métiers, ces métiers s'exécutent dans différents secteurs économiques. Néanmoins, le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale en concentre la majeure partie (57 % des emplois). Les deux autres principaux secteurs d'activité sont d'une part les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien et d'autre part les autres activités de services employant respectivement 16 % des actifs occupés. Ainsi, les agents d'entretien sont plus généralement employés

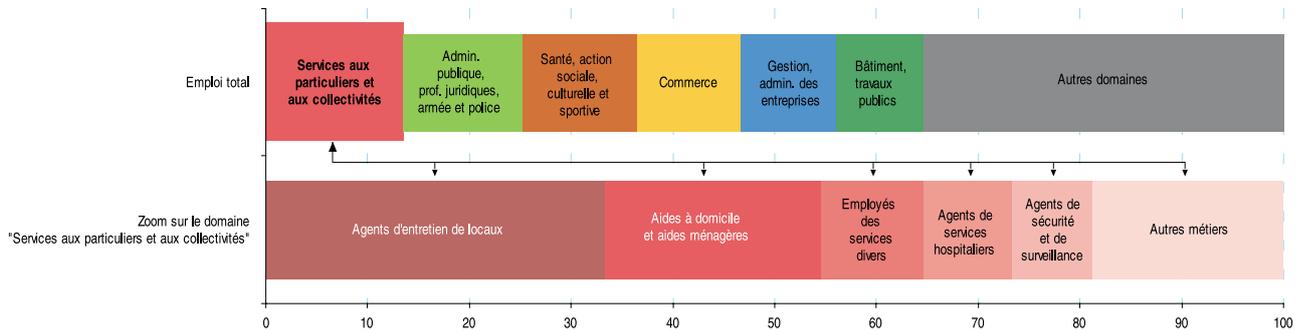
par le secteur public dans les établissements scolaires, les services administratifs, les hôpitaux publics, etc. Les agents de gardiennage et de sécurité se retrouvent quant à eux plus fréquemment dans le secteur privé, et sont plus souvent recrutés par des sociétés spécifiquement dédiées à ce type d'activité dans le cadre de contrat de sous-traitance.

Une forte part d'emplois à temps partiel

Malgré une relative stabilité de l'emploi, 81 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, les postes à temps partiel sont fréquents.

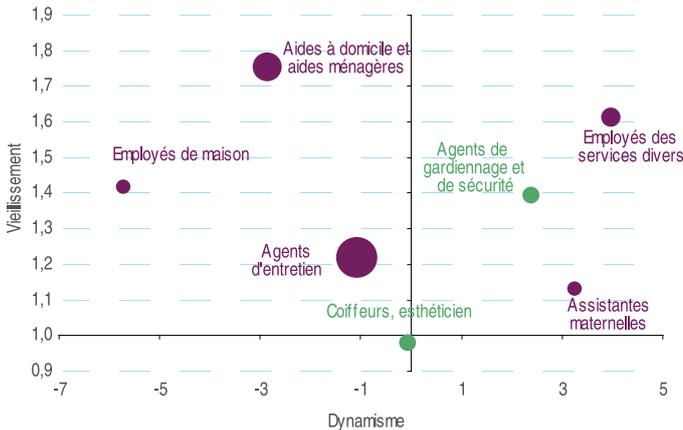
En Guadeloupe, les services aux particuliers et aux collectivités forment le domaine professionnel où la proportion de personnes en temps partiel est la plus forte (36 % en 2013). Ce taux élevé peut provoquer des situations de sous-emploi. Les actifs peuvent ainsi être amenés à cumuler plusieurs employeurs. En conséquence, le turnover associé au domaine est également élevé, proche de celui du domaine professionnel du commerce. Les conditions de travail ne valorisent pas les métiers et peuvent apparaître comme des freins au recrutement, notamment auprès d'actifs plus jeunes qui disposent en moyenne d'un niveau de qualification plus élevé. Pour l'année 2017, en Guadeloupe, plus de 1 300 intentions d'embauche ont trait au domaine des services aux particuliers et aux collectivités alors, que 27 % d'entre eux ont été jugés difficiles. ■

55 Poids de l'emploi du domaine des services aux particuliers et aux collectivités dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



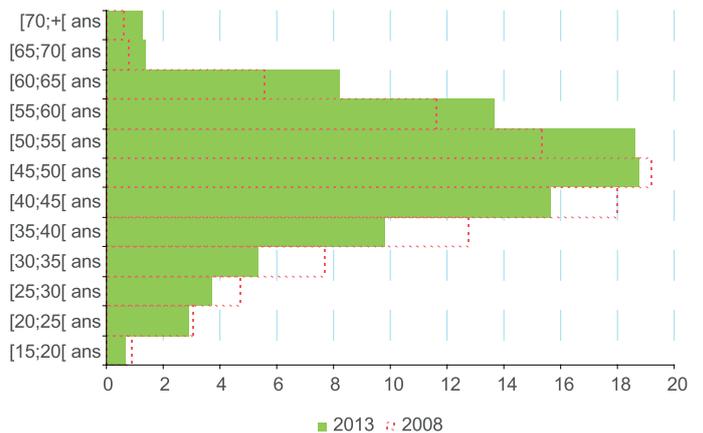
Lecture : le domaine des services aux particuliers et aux collectivités représente 14 % des emplois parmi lequel 8 % sont des agents de sécurité et de surveillance.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

56 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine des services aux particuliers et aux collectivités entre 2008 et 2013



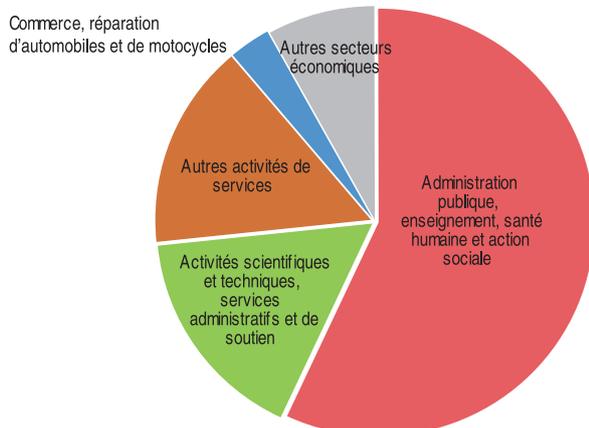
Lecture : les agents de gardiennage et de sécurité représentent 8 % de l'emploi du domaine. L'emploi y a progressé de + 2,4 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est inférieure à 12 %, en augmentation par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

57 Pyramides des âges du domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 10 % des effectifs du domaine des services aux particuliers et aux collectivités ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

58 Répartition de l'emploi du domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 57 % 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).

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

Services aux particuliers et aux collectivités	
Intensité du travail et pression temporelle	43
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	77
Demande émotionnelle	41
Rapports sociaux difficiles	81
Manque de coopération, de soutien	55
Conflits, harcèlement	18
Manque de reconnaissance	51
Conflits de valeurs	29
Insécurité économique	27
Exposé à 3 dimensions ou plus	62
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

Aides à domicile et aides ménagères

En 2013, 3 700 personnes occupent un emploi d'aide à domicile ou d'aide ménagère en Guadeloupe. Ces emplois, qui englobent 21 % des emplois de services aux particuliers et aux collectivités sont quasi-exclusivement occupés par des femmes. Leur vocation est de permettre aux personnes, généralement âgées ou handicapées, de conserver une autonomie dans leur cadre de vie habituel, en accomplissant différentes tâches et activités de la vie quotidienne. Entre 2008 et 2013, les aides à domicile et aides ménagères ont diminué de 2,9 % par an. Cette évolution est *a contrario* des tendances observées dans les autres régions, et peut s'expliquer par un contexte social peu favorable ou une professionnalisation du métier et une structuration du secteur. Ainsi, si l'effectif des aides à domicile et aides ménagères a baissé, la part de ces actifs à temps partiel a également reculé. Cependant, le temps partiel reste largement répandu et concerne 60 % des aides à domicile et aides ménagères en 2013.

À l'instar des autres régions, le vieillissement de la population guadeloupéenne devrait engager une hausse des demandes dans ce type de services. À l'horizon 2030, 28 % des résidents guadeloupéens seraient âgés de 65 ans et plus. De plus, les besoins en matière d'accompagnement des personnes âgées pourraient être d'autant plus forts en Guadeloupe où le réseau d'établissements spécialisés d'accueil de personnes âgées reste moins développé et dense, comparativement à l'Hexagone.

Un quart des aides à domicile et aides ménagères est âgé de 55 ans ou plus

Les conditions de travail liées à l'activité pourraient accentuer les difficultés de recrutement. Si la part des emplois à durée limitée est modérée, une majorité des actifs n'occupe pas leur emploi à temps complet. Ces situations résultent en partie des conditions d'exercices spécifiques à ce type de métier.

La présence des aides chez les particuliers est généralement concentrée à certaines périodes de la journée : lors du lever, des repas ou du coucher. Le temps partiel, couplé à de faibles rémunérations, le salaire horaire net médian est de 8,2 €, peut amener les salariés à différer leur départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension suffisante.

Ces conditions peu favorables expliquent en partie la part élevée de seniors parmi les effectifs d'aides à domicile et d'aides ménagères en Guadeloupe. En 2013, la moitié est âgée de 49 ans et seuls 6 % sont âgés de moins de 35 ans. Sur l'île, la moitié des aides à domicile et aides ménagères est non ou faiblement diplômée. Si ces métiers d'assistance offrent des possibilités d'insertion à des personnes peu qualifiées, ils sollicitent pourtant différentes compétences dans le cadre d'un service à un public parfois fragilisé. La gestion de situations tendues est fréquente alors que la formation des travailleurs pour faire face à ces conditions peut être insuffisante. Le recours à du personnel peu diplômé peut également

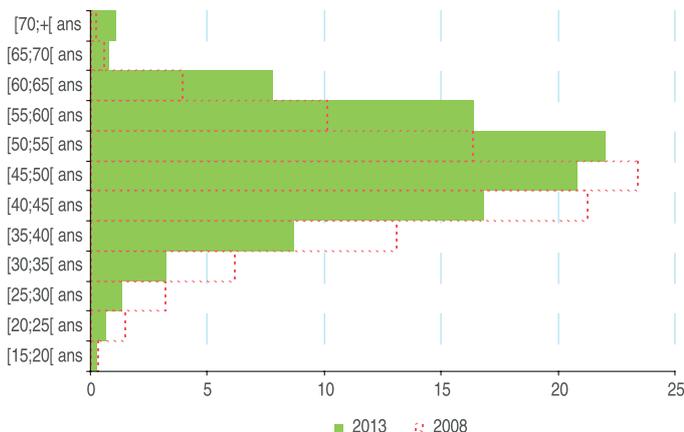
s'expliquer par des coûts de production élevés des structures employeuses d'aides à domicile. Certains de ces établissements peuvent ne pas avoir les capacités de rémunérer les demandeurs d'emploi les plus qualifiés et privilégient par défaut l'embauche de personnel moins diplômé.

Cette inadéquation entre les compétences nécessaires, les difficultés de la profession et les rémunérations proposées se constate par les difficultés rencontrées lors des recrutements en Guadeloupe. En 2017, 42 % des projets de recrutement d'aides à domicile et d'aides ménagères ont été jugés difficiles et 53 % en 2016, alors que les demandes d'emploi déposées pour ces métiers sont largement supérieures aux nombres d'offres enregistrées par Pôle emploi.

Le développement des prestations proposées devrait aboutir à une exigence plus accrue du public concernant la qualité des services rendus. Cette professionnalisation pourrait valoriser l'image du métier et réduire la précarité des personnes employées et, en définitive, attirer de plus jeunes actifs qualifiés en recherche d'emploi.

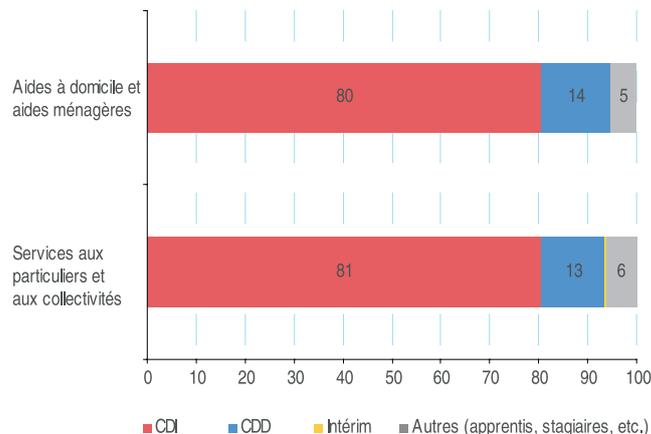
Par ailleurs, le développement et l'intégration de nouvelles technologies et systèmes permettant le maintien des personnes âgées ou handicapées au sein de leur domicile devraient se traduire par une évolution des métiers d'assistance aux personnes et/ou la création de métiers spécifiques à la maintenance ou à l'installation de ce type d'équipements. ■

60 Pyramides des âges de la famille professionnelle des aides à domicile et aides ménagères en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 9 % des aides à domicile et aides ménagères ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 81 % des salariés du domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

62 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Aides à domicile et aides ménagères	Services aux particuliers et aux collectivités
Âge médian	49	48
Part des 55 ans et plus (en %)	26	25
Part des femmes (en %)	98	73
Part des natifs de la région (en %)	88	83
Part de non-salarié (en %)	0	14
Aucun diplôme (en %)	50	48
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Services aux personnes : 18 %	Services aux personnes : 15 %
2 ^e spécialité de formation	Formations générales : 13 %	Formations générales : 9 %
Salaire horaire net médian (en €)	8,2	8,7
Turnover (en %)	26	37
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 80 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 57 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : K1302 : Assistance auprès d'adultes ; K1305 : Intervention sociale et familiale.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Santé, action sociale, culturelle et sportive

Un besoin de professionnels de la santé face aux évolutions démographiques

En 2013, un emploi guadeloupéen sur dix relève du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive, correspondant à près de 15 000 emplois. Leur progression est particulièrement dynamique en hausse de 3,6 % par an entre 2008 et 2013. Cette évolution est la conséquence du vieillissement et de l'allongement de la durée de vie de la population guadeloupéenne. En 2013, 15 % de la population de l'archipel sont âgés de 65 ans et plus, soit deux points de plus qu'en 2008. D'ici à 2030, les 65 ans et plus devraient représenter 28 % de la population guadeloupéenne selon les projections.

Entre 2008 et 2013, l'ensemble des familles de métiers de ce domaine connaît une augmentation de l'emploi. Néanmoins, à l'exception de celle des professionnels du paramédical, ce sont les familles de métiers dont les parts de seniors sont les plus élevées qui progressent le plus rapidement. Ainsi, parmi les aides-soignants et les infirmiers, sages-femmes, un actif sur cinq est âgé d'au moins 55 ans tandis que chacune de ces familles a augmenté d'au moins 4 % par an sur les cinq dernières années. De même, les médecins et assimilés augmentent de 4,2 % annuellement entre 2008 et 2013 et près de 40 % d'entre eux sont âgés de 55 ans ou plus. À l'inverse, les professionnels du paramédical qui regroupent notamment des spécialistes de la rééducation,

des masseurs-kinésithérapeutes, des psychologues et des opticiens demeurent particulièrement jeunes (seul un actif sur dix est senior), voire tendent même à se rajeunir. En 2013, la moitié des professionnels guadeloupéens du paramédical est âgée de moins de 37 ans contre 40 ans en 2008.

Une spécificité des diplômes pour certaines familles de métiers

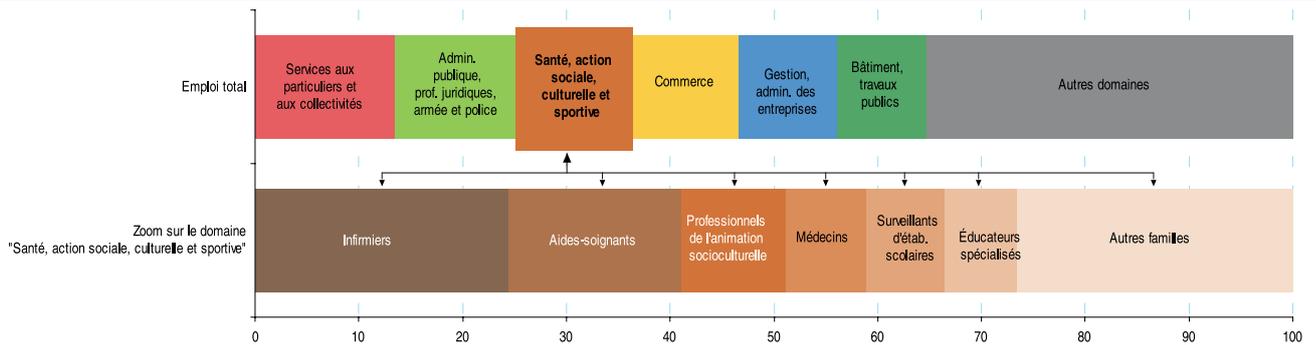
Le dynamisme des emplois de la santé, action sociale, culturelle et sportive devrait se maintenir. Outre le vieillissement prononcé de la population guadeloupéenne, la densité de médecins généralistes reste l'une des plus faibles de France (133 médecins généralistes pour 100 000 habitants contre 155 au niveau hexagonal en 2016). De même, celle des infirmiers est inférieure au niveau hexagonal (956 infirmiers pour 100 000 habitants contre 1 000 au niveau hexagonal). Les besoins associés à un fort niveau de renouvellement des départs à la retraite, pourraient entraîner de possibles tensions sur les recrutements de personnel de la santé dont la spécificité et la normalisation conditionnent fortement les embauches. L'exercice des métiers d'infirmiers et de médecins est particulièrement encadré et leur accès est soumis à l'obtention de diplômes spécifiques eux-mêmes réglementés par un *numerus clausus*. En lien avec cette spécificité, les mobilités professionnelles vers ou

en dehors de ces deux familles de métiers restent dès lors particulièrement faibles. De même, l'emploi est fortement concentré dans le secteur économique de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (82 % des emplois).

Un domaine professionnel féminisé

Les métiers de la santé, action sociale, culturelle et sportive tendent à cumuler plusieurs risques psychosociaux. Deux tiers des actifs occupés déclarent être exposés à au moins trois types différents de risques. Les principaux sont, d'une part, ceux de rapports sociaux difficiles et d'autre part, les risques liés à l'intensité du travail et la pression temporelle. Dans certains cas, le travail s'effectue de nuit ou en horaires décalés. De plus, les métiers de la santé, en particulier les aides-soignants et les infirmiers sont parmi les plus exposés à des risques générés par des agents biologiques et chimiques. 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 apparaît moins marquante. Le domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive reste largement féminisé où trois actifs occupés sur quatre sont des femmes. Celles-ci sont majoritaires dans l'ensemble des familles de métiers à l'exception de celle des médecins et assimilés. ■

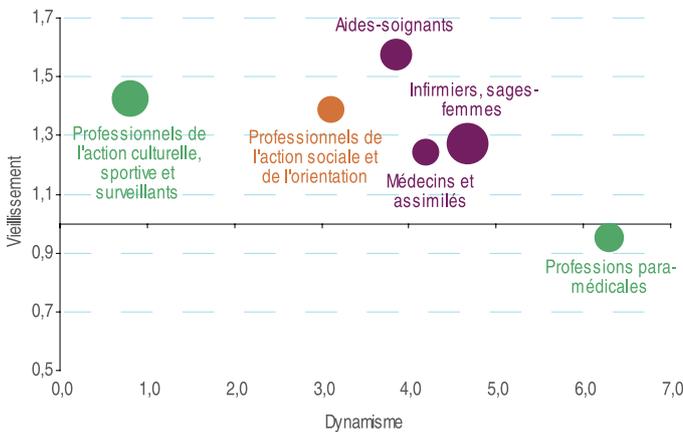
63 Poids de l'emploi du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



Lecture : le domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive représente 11 % des emplois parmi lequel 25% sont des infirmiers.

Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

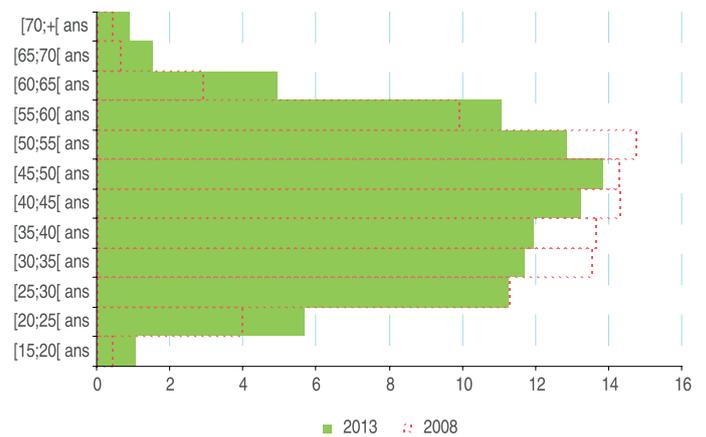
64 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive entre 2008 et 2013



Lecture : les aides-soignants représentent 17 % de l'emploi du domaine. L'emploi a augmenté de 3,8 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est supérieure à 20 %, en augmentation par rapport à 2008.

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

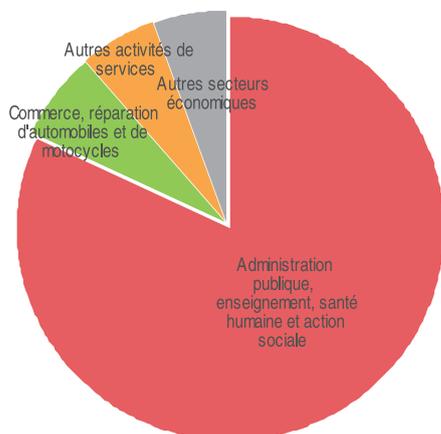
65 Pyramides des âges du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12 % des effectifs du domaine 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).

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



Lecture : en 2013, 82 % 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).

67 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

Aides-soignants

Les aides-soignants regroupent 17 % des emplois du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive, soit 2 400 emplois en 2013. Ces aides réalisent, au sein d'hôpitaux, de cliniques, de maisons de retraite ou dans le cadre de services à domicile, l'ensemble des soins à caractère non médical des patients, à savoir des soins d'hygiène et de confort (toilette, repas, installation, etc.).

Cette famille professionnelle regroupe également les aides puéricultrices en crèche ou les aides de professions paramédicales. Entre 2008 et 2013, l'emploi des aides-soignants en Guadeloupe a augmenté annuellement de 4 % à un rythme proche de celui des infirmiers et sages-femmes avec lesquels ils travaillent en collaboration ou sous leur responsabilité.

Ce dynamisme de l'emploi lié au vieillissement de la population, associé à un renouvellement des effectifs (un aide-soignant sur cinq est âgé d'au moins 55 ans en 2013), devrait probablement générer des recrutements dans les années à venir. Dans un contexte d'évolution de l'organisation des soins en faveur de la médecine ambulatoire et des services de soins à domicile, les perspectives d'embauche d'aides-soignants continueraient d'être favorables.

De plus, le vieillissement des aides-soignants guadeloupéens est particulièrement rapide : la part des seniors est en 2013 une fois et demie plus importante qu'en 2008.

Un métier aux multiples contraintes

L'accès aux métiers d'aides-soignants reste ouvert à des personnes non-titulaires du baccalauréat mais nécessite la possession d'un diplôme d'État d'aide-soignant dont la durée de formation est inférieure à un an. Ce dernier peut également être acquis par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ainsi, l'obligation de détention de cette certification peut accentuer les difficultés de recrutement. En Guadeloupe, un tiers des projets de recrutement est jugé difficile pour l'année 2017. Signe d'une élévation du niveau de qualification, 23 % des aides-soignants sont, en Guadeloupe, titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat.

L'image du métier, jugé peu attractif, pourrait également accentuer les difficultés d'embauche malgré un salaire horaire net médian de 13,4 €. Le métier, considéré comme physiquement et psychologiquement exigeant, entraîne une part élevée de départs à la retraite consécutifs à des problèmes de santé. Ceci peut avoir pour conséquence d'accélérer les besoins. Les aides-soignants doivent faire face à des situations de tension avec le public, à des horaires décalés (travail de nuit ou le week-end), de même que l'exposition à des produits biologiques et chimiques.

Dans ce cadre, la part de senior reste particulièrement élevée en Guadeloupe, avec un actif sur cinq ayant 55 ans ou plus, tandis

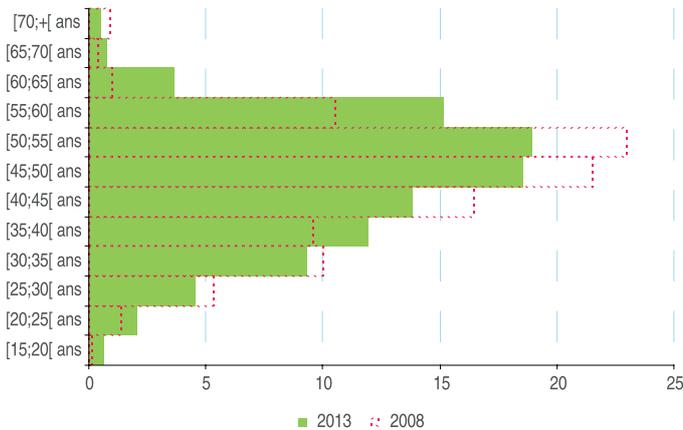
que les moins de 30 ans ne représentent que 7 % des effectifs.

Les emplois principalement occupés par des femmes

Le métier reste largement féminisé (86 % de femmes) et occupé par des natifs de la région (84 %). Toutefois, malgré les difficultés liées à l'exercice d'aide-soignant, celui-ci est moins touché par une insécurité de l'emploi. Obligatoirement salariés puisqu'ils exercent sous la responsabilité d'un personnel médical, seuls 11 % d'entre eux ont des contrats à durée limitée. Cette proportion reste inférieure à celle des infirmiers salariés (15 %). Parallèlement, le turn-over associé à ce métier est plutôt faible, proche de celui des infirmières.

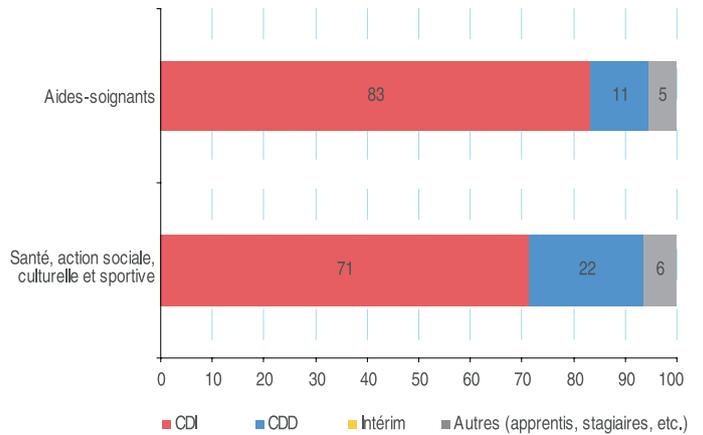
Les possibilités de mobilités professionnelles pour les aides-soignants demeurent faibles. Les changements se réalisent principalement dans le même domaine professionnel : la santé, action sociale, culturelle et sportive ou dans celui des services aux particuliers et aux collectivités. Cependant, le métier devrait évoluer vers une plus grande polyvalence des tâches conjointement à une élévation du niveau de qualification. Par exemple, à l'instar d'une majorité de métiers bénéficiant des avancées technologiques en informatique, les aides-soignants sont amenés à maîtriser de nouveaux outils notamment dans la gestion et le suivi des dossiers informatisés des patients. ■

68 Pyramides des âges de la famille professionnelle des aides-soignants en 2008 et 2013 (en %)



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

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



Lecture : 71 % des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

70 Chiffres clés

	Famille professionnelle	
	Aides-soignants	Domaine professionnel Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	47	43
Part des 55 ans et plus (en %)	20	18
Part des femmes (en %)	86	74
Part des natifs de la région (en %)	84	68
Part de non-salarié (en %)	0	19
Aucun diplôme (en %)	5	6
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Services aux personnes : 57 %	Services aux personnes : 60 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Formations générales : 10 %	Sciences humaines et droit : 8 %
Salaires horaires nets médians (en €)	13,4	14,7
Turnover (en %)	20	25
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 92 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 82 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : A1501 : Auxiliaire de soins aux animaux ; J1303 : Assistance médico-technique ; J1304 : Auxiliaire de puériculture ; J1501 : Aide-soignant ; K1301 : Accompagnement médico-social.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

Infirmiers

Les infirmiers forment la plus importante famille de métiers du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive avec plus de 3 500 personnes, soit 25 % des effectifs. En charge de l'administration de soins médicaux selon les prescriptions, ils peuvent exercer en tant que salarié d'une structure médicale ou en libéral. Entre 2008 et 2013, l'emploi des infirmiers a été particulièrement dynamique, en hausse de 4,8 % par an. Face au vieillissement de la population guadeloupéenne et à l'augmentation de son espérance de vie, ce dynamisme devrait perdurer. Toutefois, les effectifs guadeloupéens d'infirmiers sont particulièrement âgés : 23 % d'entre eux ont au moins 55 ans en 2013, cette part ayant augmenté de près de cinq points par rapport à 2008. Ce dynamisme de l'emploi, couplé au renouvellement des départs à la retraite, pourrait dès lors générer des tensions sur le marché de l'emploi de cette famille professionnelle.

Une progression rapide des infirmiers libéraux

Le métier est caractérisé par sa spécificité, puisque seul le diplôme d'État d'infirmier permet de l'exercer et dont la formation dure trois ans. L'accès à la formation dispensée dans des instituts de formation aux soins infirmiers est soumis à un concours, le nombre d'étudiants en 1^{ère} année étant déterminé par le Ministère des Solidarités et de la

Santé. Par conséquent, les mobilités professionnelles avec d'autres familles de métiers sont dès lors très restreintes. Une évolution possible du métier d'infirmier est le passage du salariat vers un statut libéral. Ce dernier nécessite néanmoins au préalable une expérience professionnelle minimale de deux ans. La part des seniors est par conséquent plus élevée parmi les infirmiers libéraux (26 % contre 22 % pour les salariés). En Guadeloupe, la progression des infirmiers non-salariés est nettement plus rapide que celle des salariés (+11 % par an contre 3 %).

En 2013, près d'un infirmier sur quatre est non-salarié. Cette situation pourrait accentuer de possibles tensions relatives au recrutement d'infirmiers salariés, l'attrait du statut de libéral se faisant au détriment des embauches dans les hôpitaux ou cliniques. Cette préférence pour le non-salariat résulte de la recherche de meilleures rémunérations ainsi que d'une plus grande autonomie dans la gestion du travail. Toutefois, 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. Cependant parmi les salariés, 84 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, tandis que le turnover est relativement peu élevé. Celui-ci est, pour ce métier, supérieur à celui de Martinique mais nettement en deçà du taux guyanais.

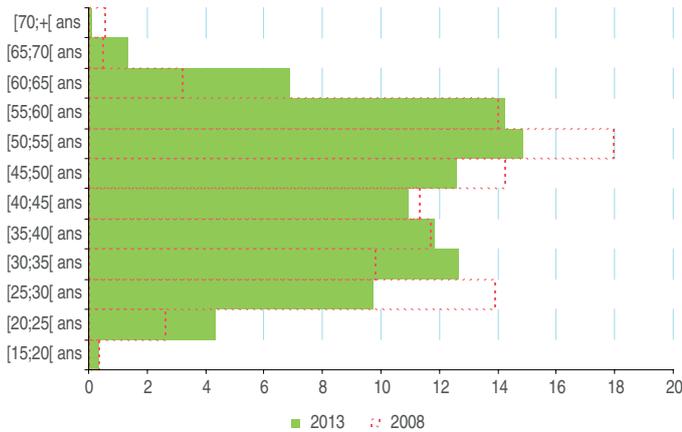
Un métier encadré par le code de la santé publique

De par sa spécificité de formation, un tiers des infirmiers travaillant en Guadeloupe n'est pas né dans la région. Le métier offre ainsi des possibilités de mobilité géographique, les besoins n'étant pas totalement couverts par le nombre de places en formation ouvert localement. L'emploi est fortement féminisé avec 84 % de femmes, soit une part proche de celle des aides-soignants.

À l'instar de ces derniers, les conditions de travail impliquent des horaires atypiques : travail de nuit, durant le week-end. De même, ils sont exposés aux agents biologiques et chimiques. 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'examens complémentaires et des renouvellements ou adaptations de prescriptions médicales. ■

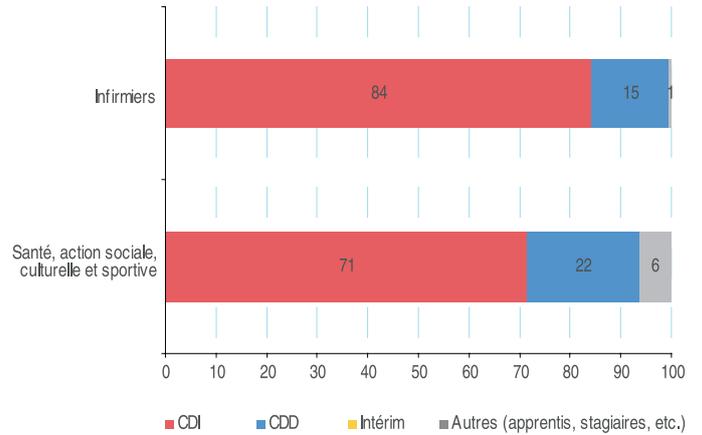
71 Pyramides des âges de la famille professionnelle des infirmiers en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12 % des infirmiers ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 71 % des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.

Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

73 Chiffres clés

	Familie professionnelle	
	Infirmiers	Domaine professionnel Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	45	43
Part des 55 ans et plus (en %)	23	18
Part des femmes (en %)	84	74
Part des natifs de la région (en %)	67	68
Part de non-salarié (en %)	24	19
Aucun diplôme (en %)	0	6
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Services aux personnes : 81 %	Services aux personnes : 60 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Sciences humaines et droit : 5 %	Sciences humaines et droit : 8 %
Salaire horaire net médian (en €)	17,7	14,7
Turnover (en %)	17	25
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 95 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 82 %

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

La Guadeloupe est l'une des régions françaises où l'on comptabilise le plus faible nombre de médecins par habitant. En 2016, la densité est de 268 médecins pour 100 000 habitants, équivalente à celle de la Martinique. Néanmoins, cette densité a rapidement augmenté au cours des dernières années alors qu'elle tend à rester stable au niveau hexagonal (339 médecins pour 100 000 habitants). Les médecins ont augmenté de 1,9 % par an entre 2013 et 2016. En particulier les médecins généralistes progressent de 2,1 % sur la période. Toutefois, ces évolutions peuvent s'avérer insuffisantes au vu des besoins croissants induits par le vieillissement de la population guadeloupéenne. Pour les médecins spécialistes, l'écart de densité apparaît plus marquant : 135 spécialistes pour 100 000 habitants contre 185 en France hexagonale.

Le renouvellement des médecins concerne l'ensemble des régions françaises

À l'instar du reste des régions françaises, les effectifs de médecins sont également vieillissants et annoncent de nombreux départs à la retraite. Cette problématique pourrait en Guadeloupe modérer le rattrapage observé actuellement. Ainsi, en 2016, 46 % des médecins installés en Guadeloupe sont âgés de

55 ans ou plus, soit trois points de plus par rapport à 2013 malgré une hausse de la proportion de médecins âgés de moins de 40 ans (de 15 % en 2013 à 18 % en 2016). Ces évolutions sont le reflet des variations du numerus clausus qui conditionne annuellement le nombre d'étudiants admis en deuxième année d'études en médecine. Celui-ci 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. Ces variations du numerus clausus tendent à induire des sorties d'activités supérieures aux entrées. Cependant à un niveau national, les départs plus tardifs à la retraite et l'installation de médecins possédant un diplôme étranger compensent en partie cette tendance. En effet, depuis 2004, dans le cadre de la réforme des retraites de 2003, les médecins peuvent percevoir leur pension et continuer une activité professionnelle.

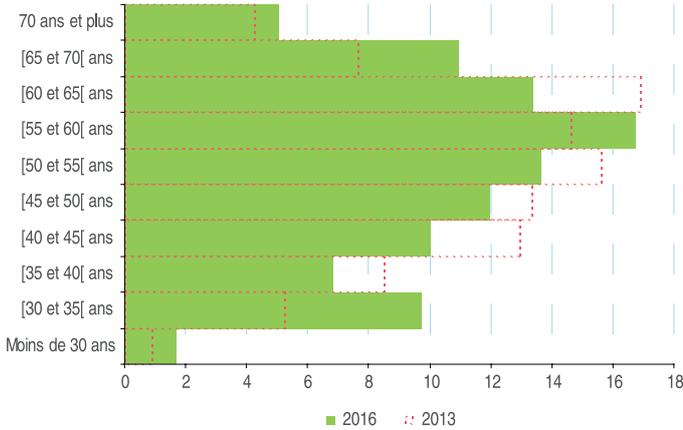
Le renouvellement de ces nombreux départs à la retraite des médecins dans l'ensemble des régions françaises peut impliquer un accroissement des inégalités territoriales.

L'attractivité d'un territoire devenant un élément primordial dans le choix d'installation des médecins nouvellement diplômés. 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.

La Guadeloupe reste particulièrement concernée par le renouvellement des prochains départs à la retraite afin de maintenir un maillage de l'offre de soins en lien avec les évolutions sociodémographiques de la population. Notamment, la moitié des médecins spécialistes est âgée de 55 ans ou plus (43 % chez les généralistes).

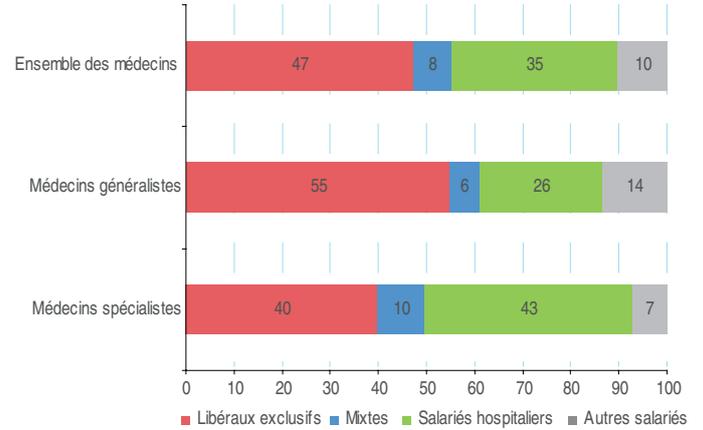
En 2016, 47 % des médecins guadeloupéens exercent exclusivement dans un cadre libéral. Cette pratique est plus fréquente chez les généralistes (55 %) mais concerne 40 % des spécialistes. Cette dernière part étant légèrement supérieure au niveau hexagonal (37 %). La féminisation du métier se poursuit et devrait se maintenir dans les années à venir. En 2016, 41 % des médecins de la Guadeloupe sont des femmes, soit trois points de plus qu'en 2013. ■

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



Lecture : en 2016, 7 % des médecins ont entre 35 et 39 ans.
Source : Drees, 2013 2016.

75 Répartition des médecins par conditions d'emploi (en %)



Note : les médecins mixtes exercent une activité libérale mais peuvent être en partie des médecins hospitaliers au titre d'une activité secondaire.
Lecture : 40 % des médecins spécialistes exercent de manière exclusivement libérale.
Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016, DRESS 2016.

76 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Médecins	Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	nd	43
Part des 55 ans et plus (en %)	46*	18
Part des femmes (en %)	41*	74
Part des natifs de la région (en %)	33	68
Part de non-salarié (en %)	47*	19
Aucun diplôme (en %)	0	6
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Services aux personnes : 92 %	Services aux personnes : 60 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Mathématiques et sciences : 8 %	Sciences humaines et droit : 8 %
Salaire horaire net médian (en €)	35,3	14,7
Turnover (en %)	52	25
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 97 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 82 %

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.

Fiche métier

Professionnels de l'animation socioculturelle

En Guadeloupe, les professionnels de l'animation socioculturelle composent 10 % des actifs occupés du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Ces emplois ont augmenté de 1,4 % par an entre 2008 et 2013. Toutefois, ces métiers sont marqués par une forte précarité. Seul un tiers bénéficie d'un contrat à durée indéterminée et la moitié occupe un emploi à temps partiel. La progression de ces métiers pourrait également être freinée, en raison de la diminution du nombre de jeunes sur l'archipel. En 2013, on ne compte plus que 2,2 jeunes de moins de 25 ans pour une personne de 65 ans ou plus (2,8 en 2008). Les intentions de recrutement sont cependant nombreuses. Sur la période 2015-2017, plus de 500 projets de recrutement sont estimés annuellement et un quart est jugé difficile. Une partie des embauches d'animateurs socioculturels s'inscrit dans le développement des activités périscolaires consécutif à la réforme des rythmes scolaires de 2014. Par ailleurs, si les animateurs socioculturels travaillent essentiellement auprès d'un public jeune, ils peuvent également intervenir auprès d'un public adulte dans le cadre d'activités de loisirs, associatives ou de publics spécifiques (personnes en réinsertion, handicapées, etc.).

L'évolution des modes de consommation et de vie, pourrait générer et impulser des besoins de professionnels de l'animation socioculturelle ciblés sur différentes tranches d'âges. Les loisirs et la culture représentent 7 % des dépenses d'un ménage guadeloupéen contre près de 9 % pour un ménage en France hexagonale. La dynamique des emplois d'animateurs socioculturels pourrait être également favorisée à travers le développement d'emplois dans le secteur touristique et concerner également les métiers de sportifs et d'animateurs sportifs. Sur l'archipel, cette famille réunit moins de 4 % des emplois du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Toutefois, ils augmentent de 3 % par an entre 2008 et 2013. Plus spécifiques en matière de qualification et de compétences demandées,

plus de la moitié des projets de recrutement relatifs à ces métiers est jugée difficile sur la période 2015-2017.

Une faible part de seniors mais une précarité des emplois

Les emplois d'animateurs socioculturels sont occupés par une faible part de seniors. En 2013, 8 % sont âgés de 55 ans ou plus alors qu'ils représentent 19 % des emplois au niveau régional. Trois animateurs sur dix sont âgés de moins de 30 ans. Toutefois, en raison des conditions d'emploi précaires et conditions de travail défavorables, ces jeunes semblent se réorienter vers d'autres métiers à des âges plus avancés. Cette tendance explique le creux observé dans la pyramide des âges entre 30 et 40 ans. La faible sécurité liée à ce métier est soulignée par le fort taux de turn-over. Cette précarité ne concourt pas à la valorisation des métiers, pouvant être considérés comme peu professionnalisés, sans perspectives d'évolution de carrière et peu rémunérateurs. Ceci peut d'autant plus accentuer les difficultés d'embauche.

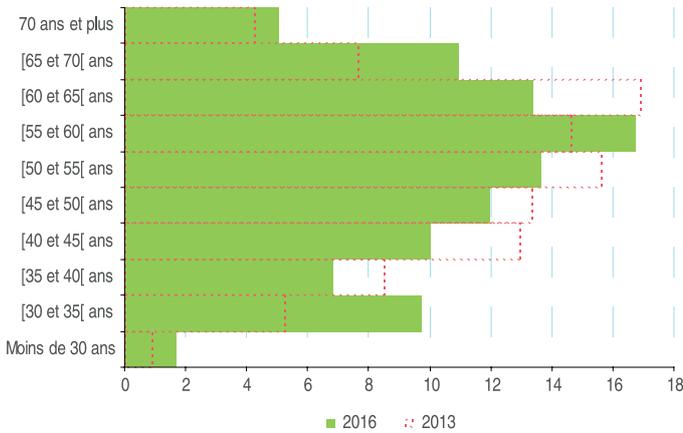
Dans le cadre de l'animation, différents diplômes de niveau hétérogène existent allant du Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAT) au Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DES-JEPS). De même des diplômes non professionnels (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur-BAFA, brevet d'aptitude aux fonctions de directeur-BAFD) permettent également d'exercer un emploi d'animateur de façon occasionnelle (moins de 80 jours par an). Ces diplômes offrent des possibilités d'emploi à des personnes ne souhaitant pas obligatoirement s'orienter vers ces métiers sur le long terme (étudiants, etc.) ainsi qu'à des personnes sorties du système scolaire sans qualification. En Guadeloupe, les non-diplômés forment 31 % des effectifs, tandis que les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme post-bac en représentent 36 %. Ainsi, 31 % des professionnels de l'animation détiennent une formation relative aux

services à la personne. Cette variété du niveau de qualification peut aussi expliquer les problématiques liées aux recrutements résultant d'une inéquation entre les offres d'emplois et le profil des candidats. L'offre peut requérir un niveau de qualification non possédé par le candidat ou à l'inverse celui-ci peut être trop qualifié par rapport au poste proposé. Pourtant, la principale problématique des emplois de l'animation socioculturelle relève du caractère précaire des emplois. La stabilité de l'emploi n'étant pas garantie, une partie des salariés peut occuper ce type d'emploi dans l'attente d'une meilleure opportunité ou d'une réorientation professionnelle. Les employeurs sont généralement des collectivités territoriales ou des organismes associatifs pour lesquels la pérennisation et la création d'emplois dans l'animation sont contraintes par les politiques publiques et les budgets affectés ou le versement de subventions.

Potentialités de développement dans le secteur privé

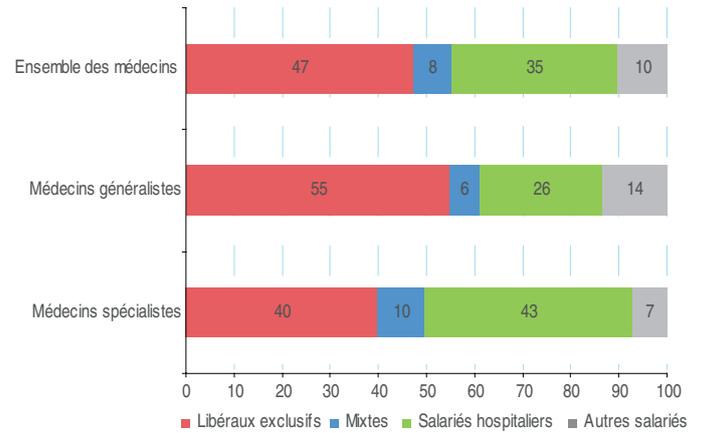
Les femmes sont majoritaires dans les métiers de l'animation socioculturelle. En Guadeloupe, huit sur dix sont des femmes. Les natifs de l'île prédominent (86 % en 2013), le métier offrant des possibilités d'insertion à des personnes qualifiées ou non. Un développement des métiers de l'animation dans le secteur privé pourrait contribuer à dynamiser les emplois sur l'île mais également à valoriser les compétences et savoir-faire (*encadré*). Néanmoins, la professionnalisation et la sécurisation des conditions d'emploi semblent essentielles afin de minimiser les possibles tensions pouvant résulter d'un manque d'attractivité en raison d'une vision erronée de l'emploi (job d'étudiant, perspectives d'évolution limitée, emploi temporaire, etc.). Par ailleurs, dans un environnement marqué par l'insécurité où 23 % des Guadeloupéens déclarent un sentiment d'insécurité contre 10 % en France hexagonale, ces métiers contribuent à réduire les inégalités sociales et un renforcement du lien social. ■

77 Pyramides des âges de la famille professionnelle des professionnels de l'animation socioculturelle en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 12,5 % des professionnels de l'animation socioculturelle ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 71 % des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

79 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Professionnels de l'animation socioculturelle	Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	39	43
Part des 55 ans et plus (en %)	8	18
Part des femmes (en %)	81	74
Part des natifs de la région (en %)	86	68
Part de non-salarié (en %)	0	19
Aucun diplôme (en %)	31	6
Qualification dominante (en %)		
1 ^{ère} spécialité de formation	Services aux personnes : 31 %	Services aux personnes : 60 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Communication et information : 8 %	Sciences humaines et droit : 8 %
Salaire horaire net médian (en €)	8,9	14,7
Turnover (en %)	40	25
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 66 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 82 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : G1202 : Animation d'activités culturelles ou ludiques ; G1203 : Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents ; K1206 : Intervention socioculturelle.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Animation socioculturelle et sportive dans le tourisme

Le secteur du tourisme offre des potentialités de développement de métiers liés à l'animation socioculturelle et sportive. En Guadeloupe, la part des professionnels de l'animation socioculturelle dans des secteurs d'activité à caractère touristique reste limitée (inférieure à 10 % des emplois de la famille professionnelle en 2013). Toutefois, en lien avec l'essor du tourisme au niveau mondial, les attentes des touristes évoluent vers la recherche et la découverte de différentes activités, pratiques culturelles ou sportives. La mise en valeur du patrimoine culturel, des sites naturels et historiques de la Guadeloupe présente autant de possibilités de développement qui doivent s'adapter à une clientèle diverse. Les attentes de visiteurs croisiéristes de passage sur une courte durée étant différentes de celles des touristes séjournant plus longtemps sur l'archipel. Le tourisme de croisière, de plaisance et l'ouverture de nouvelles lignes aériennes génèrent également l'arrivée d'une nouvelle clientèle non obligatoirement francophone pour laquelle la maîtrise de langues étrangères est nécessaire par les différents professionnels. L'usage de l'anglais s'avère essentiel au regard de la concurrence et du développement du tourisme dans les autres îles anglophones de la zone caraïbe. L'emploi de la famille professionnelle des sportifs et animateurs sportifs peut également être dynamisé par le développement d'activités touristiques. Notamment, les sports nautiques offrent des possibilités pour lesquels les compétences recherchées peuvent être particulièrement spécifiques, à l'exemple de moniteurs de plongée.

Approche sectorielle

Secteur de la santé humaine et action sociale

Le secteur de la santé et de l'action sociale occupe 15 % de l'emploi guadeloupéen en 2013. Répondant aux besoins et évolutions sociodémographiques qui touchent l'archipel, l'emploi augmente de 2,8 % par an entre 2008 et 2013. L'activité regroupe des métiers de santé pour lesquels les qualifications sont spécifiques mais également une large part d'emplois de services, moins qualifiés, liés au soutien et à l'hygiène. Ainsi, près de trois emplois du secteur sur dix relèvent du domaine des services aux particuliers et aux collectivités. Ces derniers sont complémentaires aux emplois dédiés exclusivement à la santé. Ainsi, on retrouve, d'une part, 13 % d'aides à domicile et d'aides ménagères qui participent au maintien et au soutien des personnes dans leur résidence. D'autre part, les

agents d'entretien évoluent dans les différents établissements de soins. Les exigences sanitaires et d'hygiène liées à la pratique de la santé induisent que ces derniers représentent 8 % des emplois du secteur. En particulier, un agent d'entretien guadeloupéen sur cinq évolue dans le secteur de la santé, action sociale. Toutefois, ces différents métiers du domaine des services aux particuliers et aux collectivités présentent un taux élevé de postes à temps partiel.

Les emplois non médicaux liés à la gestion et à l'administration sont aussi considérables. Ces métiers touchent à différents niveaux de responsabilité, de la direction à l'accueil. Ils participent, entre autres, à la planification, au pilotage et à la coordination de la politique des établissements de santé.

Les réglementations spécifiques au secteur, et les procédures liées à la gestion et au suivi des dossiers médicaux soulignent également le poids de ces métiers à caractère administratif dans le secteur.

En définitive, le secteur de la santé est particulièrement concerné par le renouvellement des prochains départs à la retraite. Les métiers médicaux et ceux de services regroupent de fortes proportions de seniors. Si les premiers sont contraints par des qualifications et diplômes spécifiques, les seconds peuvent souffrir d'un manque d'attrait en raison de conditions d'emploi et de travail peu favorables. De plus, des tensions sont également soulevées sur les emplois administratifs, notamment pour l'emploi de cadres expérimentés et qualifiés. ■

80 Répartition de l'emploi du secteur de de la santé humaine et action sociale par principaux domaines professionnels en 2013 (en nombre et %)

	Secteur d'activité de la santé humaine et action sociale (en nombre)	Part des emplois dans le secteur (en %)	Part des emplois dans la famille professionnelle associée (en %)
Total emploi	19 000		
<i>dont les domaines et familles professionnelles suivants :</i>			
Santé, action sociale, culturelle et sportive	9 180	48	64
Aides-soignants	2 110	11	88
Infirmiers, sages-femmes	3 300	17	88
Médecins et assimilés	1 230	6	74
Professions para-médicales	1 200	6	60
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	940	5	60
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	400	2	13
Services aux particuliers et aux collectivités	5 150	27	30
Aides à domicile et aides ménagères	2 520	13	68
Agents d'entretien	1 500	8	20
Gestion, administration des entreprises	1 500	8	12
Administration publique, professions juridiques, armée et police	1 200	6	8

Lecture : le secteur de la santé humaine et action sociale regroupe près de 19 000 emplois en 2013 dont la moitié relèvent du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Les emplois de ce domaine appartiennent pour 64 % au secteur de la santé humaine et action sociale.

Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

Enseignement, formation

Développement de la formation d'adultes

En 2013, le domaine de l'enseignement, formation regroupe près de 7 % de l'emploi en Guadeloupe. Globalement, l'évolution a été peu favorable, en légère baisse de 0,6 % annuellement entre 2008 et 2013. Cette tendance devrait se poursuivre en lien avec la diminution des effectifs scolarisés. À la rentrée 2016, le nombre d'élèves du premier et du second degrés recule de 1,9 % sur un an.

La famille de métiers des enseignants, qui concentre 86 % des emplois du domaine diminue de 1,5 % par an entre 2008 et 2013. À l'inverse, celle des formateurs augmente de 5,4 % par an. Ces derniers interviennent essentiellement dans le cadre de formation destinée à un public adulte. Ils évoluent principalement dans le secteur de l'enseignement mais également dans d'autres secteurs économiques. Ils peuvent, dans certains cas, être directement employés par des entreprises.

Dans un contexte où les demandeurs d'emploi sont nombreux et la part des non-diplômés élevée, les besoins en formation tendent à se développer. Certains métiers pour lesquels les offres augmentent sont difficilement pourvus en raison d'un manque de qualification sur l'île. Toutefois, certaines peuvent être acquises dans le cadre de formations plus ou moins courtes. Dans ce contexte, en 2016, à un niveau national, le gouvernement a annoncé le plan « 500 000 formations » destiné à doubler le nombre de formations auprès des personnes en recherche d'emploi.

Près d'un quart des effectifs est âgé de 55 ans ou plus

Les effectifs du domaine de l'enseignement sont particulièrement âgés : 23 % sont âgés d'au moins 55 ans en 2013. Les seniors représentent près d'un quart des enseignants. La dynamique des effectifs d'enseignements dépend en grande partie des évolutions du nombre d'élèves scolarisés, mais également des décisions politiques en matière d'éducation, du nombre de postes ouverts au concours. Souffrant d'un manque d'attractivité, l'ensemble des places au niveau national n'est pas pourvu. Par ailleurs, conformément à la réforme des retraites, les enseignants devraient reculer leurs départs et accentuer la part des seniors dans les effectifs. À l'inverse, la part des seniors est nettement moindre parmi les formateurs, de l'ordre de 13 %. En outre, cette part a légèrement diminué par rapport à 2008.

Principalement relié au secteur de l'enseignement, 95 % des effectifs du domaine bénéficient d'un contrat à durée indéterminée notamment en tant que titulaire de la fonction publique. De même, inhérente à leur fonction, les actifs occupés du domaine sont majoritairement titulaires d'une formation post-bac. 80 % possèdent un diplôme supérieur à bac + 2. Ce niveau de qualification s'inscrit également dans le cadre de la réforme de la formation des enseignants du premier et du second degrés en 2008, élevant le niveau de recrutement de bac + 3 à bac + 5. De par la variété des disciplines ensei-

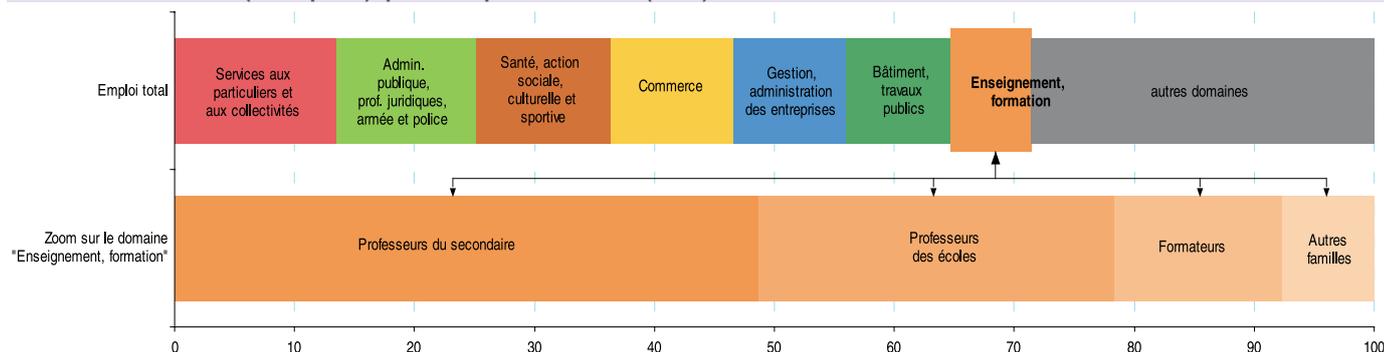
gnées, les spécialités de diplômes possédés sont également diverses. Celles des lettres et arts ainsi que sciences humaines et droit sont les plus fréquentes en Guadeloupe et possédées par respectivement 22 % des actifs occupés du domaine professionnel.

Une perte d'attractivité des métiers

Confrontés à différents types de risques psychosociaux, le principal risque relevé est celui de rapports sociaux difficiles. Près de 60 % des actifs de ce domaine, au niveau national, signalent un manque de reconnaissance dans le cadre de leur travail, ce qui peut expliquer le manque d'attractivité dont semblent pâtir ces métiers. Les autres principaux risques concernent l'intensité du travail et la demande émotionnelle. Dans ce dernier cas, comme pour beaucoup de métiers en contact direct avec le public, les enseignants, formateurs doivent maîtriser leurs émotions et peuvent être amenés à faire face à des situations difficiles.

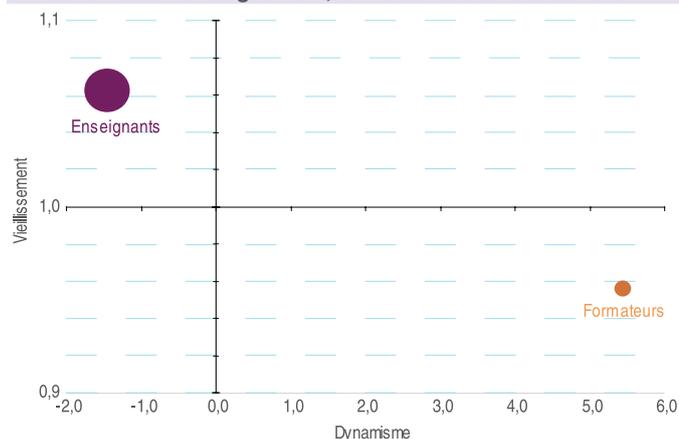
Les changements professionnels sont rares pour les personnes occupant un emploi du domaine de l'enseignement, formation. En particulier, les enseignants font partie, à l'instar des infirmiers, des métiers dont les proportions de changements de famille professionnelle sont parmi les plus faibles. Plus de 60 % des emplois du domaine sont occupés par des femmes. Parmi les formateurs, elles restent majoritaires mais dans une moindre mesure. ■

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



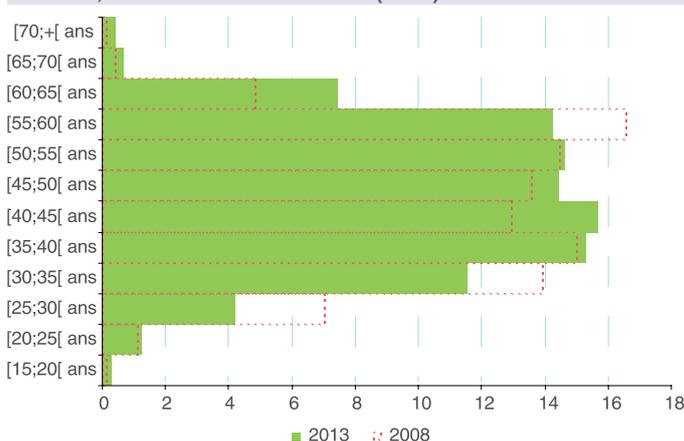
Lecture : le domaine de l'enseignement représente 7 % des emplois parmi lequel 14 % sont des formateurs.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

82 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles du domaine de l'enseignement, formation entre 2008 et 2013



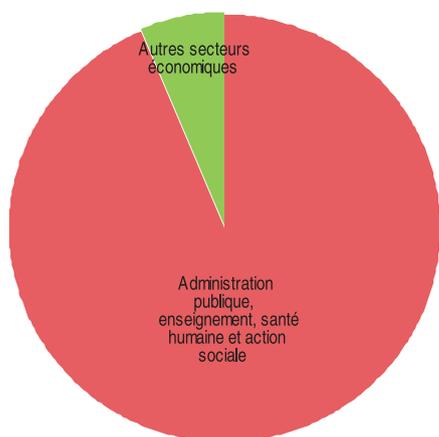
Lecture : les formateurs représentent 14 % de l'emploi du domaine. L'emploi a augmenté de 5,4 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est comprise entre 12 % et 20 %, en baisse par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : en 2013, 15 % des effectifs du domaine 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).

84 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).

85 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

Formateurs

En Guadeloupe, 14 % des actifs occupés du domaine de l'enseignement, formation appartiennent à la famille des formateurs. Contrairement à celle des enseignants, leur évolution a été particulièrement dynamique entre 2008 et 2013, en hausse de 5,4 % par an.

La formation tend à se développer tant auprès des personnes en emploi que celles en recherche d'emploi. De même, les évolutions technologiques accentuent le besoin de formation tout au long de la carrière pour faire face aux évolutions propres qui peuvent toucher chaque métier.

En 2013, 45 % des Guadeloupéens se déclarant au chômage sont non ou faiblement diplômés. L'obtention d'une qualification dans le cadre d'une formation courte devrait faciliter leur insertion sur le marché du travail.

De même, l'orientation et la définition des formations mises en place doivent permettre de répondre aux tensions susceptibles d'émerger pour certains métiers en raison d'un manque de qualification ou d'un manque d'attractivité. La famille des formateurs inclut également les moniteurs d'auto-école. Sur l'île, la détention du permis de conduire aide l'insertion sur le marché du travail des personnes en recherche d'emploi et peut générer un besoin croissant de cours de conduite.

L'emploi à temps partiel concerne un formateur sur cinq

Pour l'année 2017, plus de 150 projets de recrutement de formateurs ont été estimés. Si seuls 16 % ont été jugés difficiles, 30 % sont

à caractère saisonnier. Cette dernière caractéristique peut accentuer les difficultés de recrutement. Plus d'un quart des formateurs guadeloupéens a un contrat à durée déterminée. De plus, le temps partiel est également fréquent et concerne un formateur sur cinq. Le principal secteur d'activité reste celui de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (82 %). Cependant, les formateurs peuvent également relever d'autres secteurs d'activité et notamment des activités scientifiques, techniques, services administratifs et de soutien aux entreprises. Ces métiers peuvent s'effectuer dans le cadre de prestations spécifiques aux entreprises.

Les perspectives de croissance du métier de formateur restent favorables, en lien avec le développement de la formation continue lors des parcours professionnels ou dans le cadre de réorientation. La formation professionnelle demeure une compétence de la région en charge de définir le programme de formation et d'insertion, et les modalités d'aides et de dispositifs qui s'y rapportent en lien avec les structures dédiées à ce type de formation. Sur l'archipel, l'Établissement public Guadeloupe Formation regroupe les différentes structures agissant dans le domaine de la formation professionnelle.

Un besoin de formateurs dans une diversité de disciplines

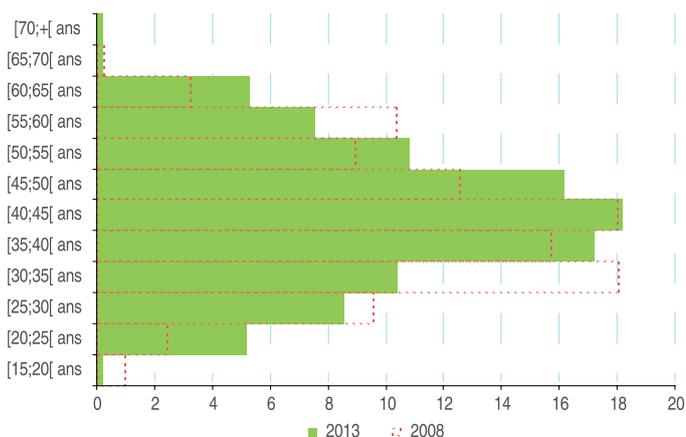
La part des seniors reste contenue parmi les formateurs (13 % en 2013) et la moitié des formateurs est âgée de moins de 42 ans. Cependant, le métier offre des possibilités de réorientation professionnelle. Après une carrière professionnelle, des actifs peuvent faire le choix d'enseigner et de transmettre une discipline relative à leur ancien métier. Cette expérience profession-

nelle antérieure renforce le caractère professionnel des enseignements dispensés.

Les difficultés de recrutement peuvent être variables selon les disciplines enseignées. Le recrutement des formateurs peut être plus complexe si ces qualifications sont peu répandues sur le territoire. Sur l'archipel, près de la moitié des formateurs est titulaire d'un diplôme post-bac. En lien avec la diversité des enseignements, les spécialités de diplômes sont très diverses, allant de celles relatives aux mathématiques et sciences (14 %), lettres et arts (12 %) à celles plus techniques du génie civil, construction et bois (12 %).

Les évolutions afférentes à ce métier concernent en premier lieu celles relatives à la discipline enseignée et aux méthodologies pratiquées. Les besoins de formation aux technologies numériques devraient s'accroître en lien avec la généralisation de leur pratique dans une variété de métiers. Ainsi, les formateurs devraient être également amenés à renforcer l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le cadre des enseignements dispensés. ■

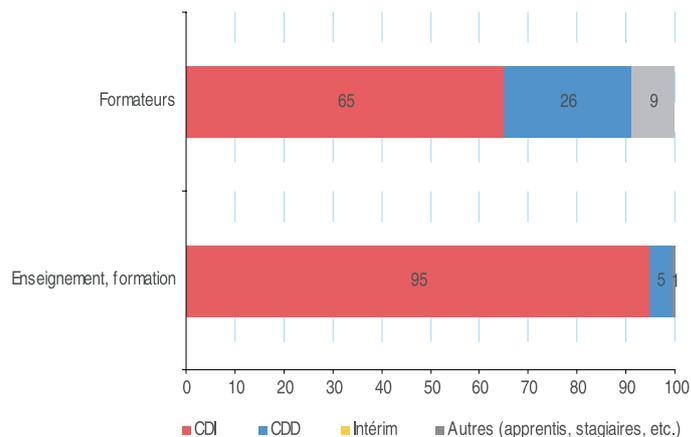
86 Pyramides des âges de la famille professionnelle des formateurs en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 17 % des formateurs ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 95 % des salariés du domaine professionnel de l'enseignement, formation ont un CDI.

Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

88 Chiffres clés

	Famille professionnelle		Domaine professionnel	
	Formateurs		Enseignement, formation	
Âge médian	42		45	
Part des 55 ans et plus (en %)	13		23	
Part des femmes (en %)	55		62	
Part des natifs de la région (en %)	71		63	
Part de non-salarié (en %)	23		5	
Aucun diplôme (en %)	14		1	
Qualification dominante (en %)				
1 ^{ère} spécialité de formation		Mathématiques et sciences : 14 %		Sciences humaines et droit : 22 %
2 ^{ème} spécialité de formation		Lettres et arts : 12 %		Lettres et arts : 22 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns		21,2	
Turnover (en %)	31		19	
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 82 %		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 recrutements 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.
- « Risques professionnels par métiers », Selma Amira, enquête Summer 2010, DARES, mai 2014.
- « Rapport annuel 2016 », IEDOM, juin 2017.
- « Conditions de travail en Guadeloupe : Des contraintes plus physiques que rythmiques », Martine Camus, Insee Analyses n°6, 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.
- « La démographie médicale à l'horizon 2030 : de nouvelles projections nationales et régionales détaillées », Ketty Attal-Toubert, Mélanie Vanderschelden, Drees, 2009.
- « La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme », Cécile Clergeau, Annie Dusset, 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 Céleste

Rédactrice en chef adjointe Maud Tantin Machecler

Auteurs Lanwenn Le Corre, Philippe Clarenc

Mise en page Maud Tantin Machecler
Typhenn Reculard

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

Insee Dossier

Guadeloupe

Métiers en tension en Guadeloupe Un marché de l'emploi dominé par les seniors

En Guadeloupe, la participation des seniors au marché de l'emploi est de plus en plus marquée. Entre 2006 et 2013, la population active a augmenté, malgré un effet négatif des migrations résidentielles. Toutefois, à l'horizon 2022, si les tendances démographiques observées récemment se poursuivent, et notamment l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, l'île perdrait plus de 7 000 actifs en six ans.

Dans ce contexte, la problématique du renouvellement des effectifs s'avère essentielle, notamment pour les familles professionnelles qui présentent d'ores et déjà d'importantes parts de seniors en 2013. Se posent également les questions du maintien en emploi et des conditions d'exercice des métiers les plus pénibles.

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. 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.

Dossier n° 15
Décembre 2017

ISSN 2416 - 8394
ISBN 978 2 11 063187

Service Territorial de Guadeloupe
Rue des Bourgainvilliers
97102 Basse-Terre Cedex

Directeur de la publication :
Yves CALDERINI

Rédacteur en chef :
Béatrice CELESTE

Rédactrice en chef adjointe :
Maud TANTIN MACHECLER

Mise en page :
Maud TANTIN MACHECLER
Typhenn RECULARD

© INSEE - 2017

