



Métiers en tension en 2022 : Prédominance de la santé

En Guadeloupe, le marché de l'emploi est dominé par les seniors. Couplée avec l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, cette tendance se traduit depuis 2016 par un plus grand nombre de sorties que d'entrées sur le marché du travail. Dans ce contexte, deux problématiques s'avèrent essentielles : celle du renouvellement des effectifs et celle des conditions d'exercice des métiers. Sur l'archipel, les métiers médicaux et d'accompagnement aux personnes dépendantes sont en forte progression et nécessitent des qualifications spécifiques pour des conditions d'emplois encore peu attractives. Dans le bâtiment, la pénibilité des emplois et la variabilité des besoins dans le secteur de la construction limitent l'attrait des métiers. À l'inverse, les cadres administratifs, comptables et financiers bénéficient de conditions d'emploi favorables mais leur accès est conditionné par un niveau de qualification élevé.

Lanwenn Le Corre

Le nombre d'entrées sur le marché du travail ne compense plus les sorties

Si les tendances démographiques observées durant la période récente se poursuivent, la région devrait d'ici 2022 voir son nombre d'actifs résidents reculer de 0,7 % en moyenne annuelle (soit une perte de plus de 7 000 actifs en six ans) contre +0,2 % en France hexagonale ; l'évolution régionale se rapprocherait alors de celle de la Martinique.

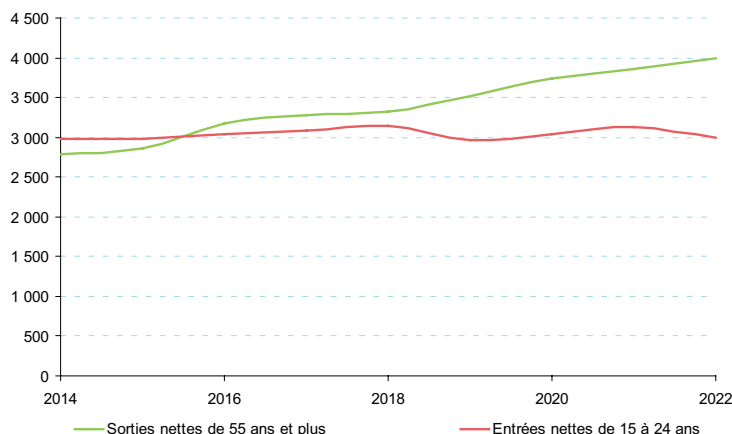
À l'horizon 2022, un décalage s'opèrerait sur le marché du travail : le point d'équilibre entre les entrées nettes des 15-24 ans et les sorties nettes des 55 ans ou plus a été atteint en 2016 (*figure 1*). Jusqu'en 2022, le nombre de sorties du marché du travail resterait supérieur à celui des entrées. Ceci entraînerait 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.

Les jeunes seniors plus nombreux à être au chômage que les 15-24 ans

Pour les Guadeloupéens de 50 ans et plus, la forte progression de la population active est issue des dernières ré-

formes des régimes retraites. Elle s'est traduite par un allongement mécanique de la durée en emploi mais également par une augmentation du chômage plus forte que pour le reste de la population : depuis 2013, les 50 ans et plus sont plus

1 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, 3 750 Guadeloupéens âgés de 55 ou plus devraient quitter le marché du travail tandis que près de 3 050 jeunes y entreraient.

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

nombreux à être au chômage que les 15-24 ans. Parmi les explications significatives figure une concurrence accrue pour les métiers qualifiés du fait d'une plus grande proportion d'individus expérimentés sur le marché du travail, avec en corollaire de fortes difficultés à retrouver un emploi pour les plus âgés. La très forte proportion d'individus proche de l'âge de la retraite parmi les emplois aux conditions de travail difficiles, tels qu'agriculteurs, maçons ou ouvriers non qualifiés des travaux publics, pose la question du maintien en emploi dans ces métiers.

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. La part des 60 ans et plus doublerait, passant de 6 % de la population active en 2013 à 12 % en 2022. Cette évolution de la composition de la population active induit deux problématiques : pour les plus âgés celle de la soutenabilité des métiers aux conditions de travail les plus difficiles comme ceux du bâtiment et des travaux publics, ainsi que celle de leur remplacement face à l'accélération attendue du nombre de départs à la retraite.

Risques de tensions pour les métiers à forte proportion de seniors

En Guadeloupe, sur la période 2008-2013, les familles de métiers qui enregistrent les plus fortes croissances d'effectifs figurent également parmi celles ayant les plus fortes proportions de seniors de 55 ans ou plus (*figure 2*). Ainsi, 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) tandis qu'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. En 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.

Par la suite, seule est présentée une sélection de métiers issue du Dossier « Métiers en tension ».

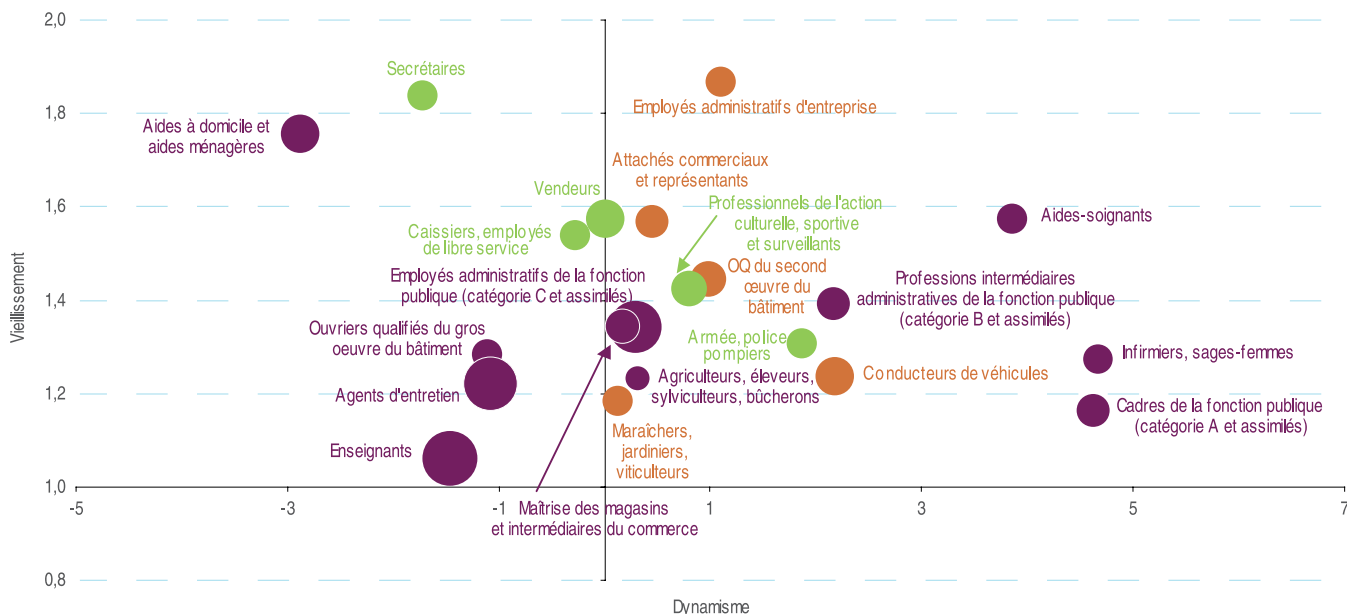
Besoins de professionnels de la santé pour une population vieillissante

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 tendance devrait se maintenir, les densités de personnels médicaux demeurant inférieures aux niveaux hexagonaux. 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. Les métiers d'infirmiers et de médecins sont encadrés et leur accès est soumis à l'obtention de diplômes spécifiques eux-mêmes réglementés par un *numerus clausus*.

Les aides-soignants représentent 2 400 emplois en 2013. Ils réalisent l'ensemble des soins à caractère non médical des patients, à savoir des soins d'hygiène et de confort. L'image du métier, jugé peu attractif, pourrait accentuer les difficultés d'embauches malgré un salaire horaire net médian de 13,4 € (*figure 3*). Le métier, considéré comme physiquement et psychologiquement

2 Dynamisme des 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



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).

exigeant, entraîne une part élevée de départs à la retraite consécutifs à des problèmes de santé. Ceci a pour conséquence d'accélérer les besoins en recrutement. En Guadeloupe, un aide-soignant sur cinq a 55 ans ou plus tandis que les moins de 30 ans ne forment que 7 % des effectifs.

Les infirmiers concentrent un quart des effectifs du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Sur la période 2008-2013, l'emploi a été particulièrement dynamique, + 4,8 % par an. Face au vieillissement de la population guadeloupéenne et à l'augmentation de son espérance de vie, cette tendance devrait perdurer. Les infirmiers sont âgés : 23 % d'entre eux ont au moins 55 ans en 2013. Cette situation génère des tensions sur le marché de l'emploi de ce métier, notamment dans le cadre salarié. La progression des infirmiers non-salariés est nettement plus rapide que celle des salariés (+ 11 % par an contre + 3 %) ; la Guadeloupe figure parmi les régions françaises ayant la plus forte proportion d'infirmiers libéraux. L'attrait du statut libéral se fait au détriment des embauches dans les hôpitaux ou cliniques dont les difficultés de recrutements sont accentuées.

Les évolutions organisationnelles qui touchent la santé, de même que l'accroissement de certaines pathologies chroniques (diabète, etc.) induisent des changements dans le métier. Pour répondre à une demande croissante d'accès aux soins dans un contexte de démographie médicale en tension, la loi de Santé du 26 janvier 2016 a introduit la pratique avancée en soins infirmiers. En attente d'un décret d'application, les nouveaux domaines d'intervention en pratique avancée pourront comporter des activités de prévention ou de dépistage, des actes d'évaluation et de conclusion clinique, des prescriptions d'examen complémentaires et des renouvellements ou adaptations de prescriptions médicales.

Développement des services à la personne : les aides à domicile et aides ménagères

Les aides à domicile et aides ménagères regroupent 21 % des actifs du domaine des services aux particuliers et aux collectivités, principal domaine professionnel de l'archipel (14 % de l'emploi total). Le vieillissement de la population guadeloupéenne devrait générer une hausse des demandes dans ce type de services. À l'horizon 2030, 28 % des résidents seraient âgés de 65 ans et plus.

Les conditions de travail et d'emploi pourraient accentuer les difficultés de recrutement. Une majorité des actifs n'occupent pas leur emploi à temps complet, en raison des conditions d'exercices spécifiques à ce type de métier. La présence des aides chez

les particuliers reste concentrée à certaines périodes de la journée. Le temps partiel, couplé à de faibles rémunérations, amène les salariés à différer leur départ à la retraite : en 2013, la moitié des aides est âgée de 49 ans et plus. Si ces métiers d'assistance offrent des possibilités d'insertion à des personnes peu qualifiées, la moitié d'entre elles sont non ou faiblement diplômées (figure 4) ; ils sollicitent pourtant différentes compétences dans le cadre d'un service à un public parfois fragilisé. Le développement des prestations proposées pourrait aboutir à une exigence accrue du public concernant la qualité des services rendus. Cette professionnalisation permettrait de 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.

3 Un aide-soignant sur cinq est âgé d'au moins 55 ans en 2013

Principales caractéristiques de la famille professionnelle des aides-soignants et du domaine professionnel auquel elle appartient

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Aides-soignants	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 ^{re} spécialité de formation	Services aux personnes : 57 %	Services aux personnes : 60 %
2 ^e spécialité de formation	Formations générales : 10 %	Sciences humaines et droit : 8 %
Salaire horaire net médian (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%

Note : 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.

4 Un quart des aides à domicile et aides ménagères ont 55 ans ou plus

Principales caractéristiques de la famille professionnelle des aides à domicile et aides ménagères et du domaine professionnel auquel elle appartient

	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 ^{re} 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%

Note : 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.

Le fort renouvellement des effectifs du BTP est confronté au manque d'attrait des métiers

Les actifs occupés du bâtiment et travaux publics (BTP) apparaissent vieillissants : la moitié est âgée de 46 ans ou plus en 2013. Les problématiques du renouvellement des effectifs et de la transmission d'expérience pourraient se poser à court terme car seulement 13 % des travailleurs sont âgés de moins de 30 ans. Pourtant, une part de ces emplois ne requiert pas un niveau de diplôme élevé, ce qui pourrait faciliter le renouvellement.

Le manque d'attrait d'une partie des métiers du BTP peut s'expliquer par une insécurité économique couplée à des contraintes physiques importantes et une exposition accrue aux nuisances. Lié à un secteur d'activi-

té fortement conjoncturel et soumis à une longue saison des pluies et des risques cycloniques récurrents, le recours à des contrats courts est assez fréquent. En définitive, pour l'année 2017, près de 1 200 projets de recrutements ont été estimés par Pôle Emploi et 39 % d'entre eux ont été jugés difficiles.

En Guadeloupe, le métier de maçon occupe près de 2 000 personnes en 2013. Dans un contexte économique peu favorable, les emplois ont diminué de 0,9 % par an sur les cinq dernières années. Malgré les bénéfices apportés par des machines mécaniques plus perfectionnées, les maçons forment l'une des familles de métiers les plus importantes du domaine du BTP. Nonobstant un recul de l'emploi sur la période, ces métiers seront soumis à un risque de tension relatif au non-renouvellement des effectifs : en 2013, 23 % des maçons sont âgés d'au moins 55 ans. Plus de la moitié des effectifs guadeloupéens de cette famille est non diplômée. Néanmoins, le besoin préalable d'acquérir une expérience en tant qu'ouvrier non qualifié peut en partie expliquer la 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 précédent emploi non qualifié. Toutefois, les nouvelles réglementations environnementales et les innovations technologiques dont bénéficie le secteur de la construction pourraient entraîner une exigence plus accrue du niveau de qualification et de formation. Les contraintes physiques du métier de maçon sont importantes et ne participent pas à l'image du métier : maintenance de charges, nuisances tant sonores que thermiques.

En 2013, la famille professionnelle des plombiers constitue 17 % des ouvriers qualifiés du second œuvre. 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. Les plom-

biers de moins de 40 ans ne représentent plus qu'un quart des effectifs en 2013. En raison des qualifications nécessaires et des compétences techniques spécifiques au métier, seuls 22 % sont non-diplômés contre 41 % pour l'ensemble du domaine professionnel. Une partie des effectifs se renouvelle par la mobilité ascendante d'ouvriers non qualifiés du second œuvre grâce à l'expérience acquise. Comme pour les autres métiers du bâtiment, ils sont amenés à prendre en compte la dimension environnementale dans l'exercice de leurs tâches. La formation apparaît essentielle notamment lorsque l'installation de certains équipements nécessitent des habilitations spécifiques. Le métier peut dorénavant intégrer de nouvelles fonctions liées au conseil et à l'installation d'équipements fonctionnant avec des énergies renouvelables.

Tensions sur les recrutements de cadres administratifs, comptables et financiers

En Guadeloupe, 1 500 personnes occupent un emploi de cadre administratif, comptable et financier. Malgré une évolution stable de + 0,6 % par an entre 2008 et 2013, les perspectives sont favorables. Les intentions de recrutements tendent à augmenter progressivement sur la période 2015-2017.

En 2013, 18 % ont 55 ans et plus et cette proportion tend à progresser rapidement. Ceci 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 ou d'em-

ployés du même domaine professionnel. L'attractivité des métiers et les conditions d'emplois favorables induisent un faible turnover associé aux salariés de cette famille de métiers. L'insularité peut accentuer cette caractéristique, les possibilités de changements d'entreprise étant plus restreintes.

Le niveau de qualification conditionne fortement l'accès à ces métiers. En Guadeloupe, plus de la moitié des cadres administratifs, comptables et financiers est titulaire d'un diplôme supérieur à bac +2. Outre le diplôme, la recherche de profils expérimentés par les entreprises explique les tensions. L'évolution des fonctions induit un développement de l'expertise et la gestion de projets pour lesquelles l'expérience professionnelle prévaut. Cette difficulté existe 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 hors de l'île. Les retours, s'ils se réalisent, s'effectuent à un âge plus tardif et participent au vieillissement des effectifs constaté 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. ■

Définition

Famille professionnelle (FAP) : la nomenclature retenue dans l'étude est celle des familles professionnelles. Celle-ci se décline au niveau le plus détaillé en 225 familles de métiers, 87 familles à un niveau regroupé et agrégé selon 22 domaines professionnels. Ces familles 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.

Service territorial de Basse-Terre
Rue des bougainvilliers
97102 Basse-Terre Cedex

Directeur de la publication :
Yves Calderini

Rédactrice en chef :

Béatrice Céleste

Rédactrice adjointe :

Maud Tantin-Machecler

Mise en page :
Typhenn Ladire

ISSN : 2416-8106
© Insee 2017

Pour en savoir plus

- « Les métiers en 2022 », Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, DARES - France Stratégie, avril 2015.
- Selma Amira « Risques professionnels par métiers », enquête Sumer 2010, DARES, mai 2014.
- « Évolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes parfois contradictoires », Economie et Statistiques N° 355-356, 2002, Insee.

