

EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme

## DROM | Etude emploi et formation

# Secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme

Mars 2022



Plateforme des travaux intersectoriels

## Rapport commun aux territoires de la Guadeloupe, Martinique, Guyane et à La Réunion

Cofinancé  
par



PLAN  
D'INVESTISSEMENT  
DANS LES COMPÉTENCES

**afDas**  
DEMAIN SERA FORMATION

Mission conduite par

**Katalyse**  
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

En collaboration avec



# Sommaire

<b>1</b>	Introduction	p.3
<b>2</b>	Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DROM	p.7
<b>3</b>	Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences	p.15
<b>4</b>	Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences	p.28
<b>5</b>	La formation : offre et recours	p.38
<b>6</b>	Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations	p.49
	Annexes	p.55

# **1** Introduction

---

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

**3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences

**4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences

**5** La formation : offre et recours

**6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Les objectifs de l'intervention

- Cette étude est réalisée dans le cadre de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, accord conclu entre les représentants des secteurs concernés, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère de la Culture, le ministère chargé des Sports et l'Afdas.
- Cet EDEC est mis en œuvre dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).
- Les études sur les questions d'emploi et de formation pour les Départements et Régions ultramarins sont d'une manière générale plus rares que pour le territoire métropolitain.
- Il en résulte une **connaissance partielle par les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle**, et donc une plus grande difficulté d'action, alors que ces territoires, confrontés à des degrés divers à des situations spécifiques, nécessitent une approche fine et précise.
- De même, **l'offre de formation déployée par les acteurs locaux n'est très souvent identifiée que localement**, les partenariats et les passerelles possibles notamment entre territoires ultramarins, ou entre l'Outre-Mer et la Métropole s'en trouvent ainsi largement sous-exploités.
- Si l'Afdas a pu développer, en particulier pour l'Île de la Réunion, quelques actions innovantes sur le champ des coopérations extra-locales, elles restent limitées en nombre et tous les potentiels ne sont pas exploités.



Dans ce contexte, les enjeux de l'observation dans les DROM pour les secteurs sont :

- **Établir un état des lieux économique et social** du périmètre sectoriel dans son ensemble et par territoire
- **Analyser les besoins des professionnels** en matière de développement des compétences
- **Repérer l'offre de formation professionnelle** existante
- **Analyser la consommation de formation et de certification** sur chacun des territoires
- **Proposer des recommandations**

# Le périmètre d'analyse

14 secteurs (branches ou groupement de branches) analysés



Audiovisuel



Casinos



Distribution directe



Editions



Espaces de Loisirs, d'Attractions  
et Culturels (ELAC)



Exploitation cinématographique /  
distribution de films



Golf



Hôtellerie de plein air



Organismes de tourisme

*Segment du secteur du tourisme: offices de tourisme, syndicats d'initiative, Gîtes de France, gîtes ruraux, Comités Régionaux de Tourisme (CRT) et autres structures adhérentes à la Convention collective nationale des organismes de tourisme (idcc N°1909).*



Presse et agences de presse



Publicité



Spectacle vivant



Sport



Télécommunications

**Tous les métiers cités par défaut au masculin s'entendent au féminin et au masculin.**

# La démarche mise en œuvre

COPIL

**Phase 1 : État des lieux des secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme**

## Portrait des secteurs dans les DROM et par territoire

- Entreprises et établissements
- Salariés
- Estimation emplois non salariés

## Spécificités et projets locaux

- Dynamiques locales
- Stratégies de soutien



Analyse et veille documentaire



Traitement des données statistiques



23 entretiens acteurs de l'écosystème (détails annexes)

COPIL

**Phase 2 : Besoins actuels et prospectifs en emplois et compétences**



## besoins actuels et à court terme en emplois et compétences

- Situation des entreprises post Covid et stratégies de reprise
  - Stratégies RH ; métiers en tension
  - Recours à l'offre de formation
- Coopérations géographiques locales



34 entretiens entreprises des secteurs



Analyse des offres d'emploi récemment publiées



Enquête en ligne

## Besoins à 5 ans en emplois et compétences (par territoire)

- Métiers en développement
  - Métiers en recul
  - Métiers en mutation

COPIL

**Phase 3 : Cartographie de l'offre de formation et préconisations**

## Cartographie de l'offre de formation locale

- Identification des formations initiales et continues dans les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme
- Formations en lien avec les mutations et développement observés
- Consommation de formations et de certification



Analyse documentaire et statistique sur l'offre de formation



14 entretiens qualitatifs centres de formation



4 réunions de travail

**Plan d'actions**

**1** Introduction

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

---

**3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences

**4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences

**5** La formation : offre et recours

**6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Préalable méthodologique

## Les sources statistiques exploitées pour l'élaboration de l'état des lieux

- Le rapport propose une analyse quantitative du périmètre sectoriel :
  - ❑ Il existe différentes sources statistiques qui présentent toutes des limites quant à leur capacité à couvrir notre champ d'analyse avec des données récentes
- L'analyse a été construite à partir de 2 sources statistiques complémentaires basées sur des périmètres différents :
  - ❑ Les **données DADS**, fournies par l'INSEE avec un **découpage par IDCC**
    - ✓ Intérêt : des données précises sur le périmètre sectoriel de l'Afdas
    - ✓ Limite : les données les plus récentes actuellement accessibles datent de 2017
  - ❑ La base de **donnée de l'URSSAF / ACOSS** qui dénombre annuellement les **établissements employeurs et les effectifs salariés** associés :
    - ✓ Intérêt : des données accessibles plus récentes (possibilité de disposer des effectifs salariés au 31/12/2020)
    - ✓ Limite : le découpage des activités par code Naf ne correspond que partiellement au périmètre des secteurs de l'Afdas
- A partir de ces deux sources, nous avons extrapolé les données pour estimer les effectifs 2018, 2019 et 2020 du périmètre retenu dans le cadre de cette étude :
  - ❑ Nous avons appliqué aux données INSEE 2017 les coefficients d'évolution observés par ACOSS entre 2017 et 2020 pour proposer une évaluation des effectifs 2020 selon le périmètre des emplois rattachés aux conventions collectives
- Notons que les codes IDCC et les codes Naf retenus pour analyser les 14 secteurs de l'Afdas dans les DROM constituent le périmètre d'étude des adhérents et non adhérents. Ils s'appuient sur la table de correspondance produite par l'Afdas en 2019 (*détail en annexes*)

# Les établissements dans les DROM

## Près de 2 300 établissements employeurs dans les DROM en 2020

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes



GUADELOUPE  
Baie-Mahaut

**Guadeloupe**  
**495 établissements**  
en 2020



MARTINIQUE  
Fort-de-France

**Martinique**  
**505 établissements**  
en 2020



GUYANE  
Cayenne

**Guyane**  
**225 établissements**  
en 2020



LA RÉUNION  
Le Port

**La Réunion**  
**1 055 établissements**  
en 2020

- **2 280 établissements employeurs dans les DROM\*** en 2020, dont près de la moitié (46 %) concentrés à La Réunion.

- **Relative stabilité du nombre d'établissements employeurs** dans les DROM\* au cours de la période :

- Croissance annuelle moyenne de 1,3 % ; soit une création nette de 143 établissements entre 2015 et 2020.

- **3 secteurs concentrent 49 %** des établissements du périmètre dans les DROM en 2020 :



**390**

établissements



**350**

établissements

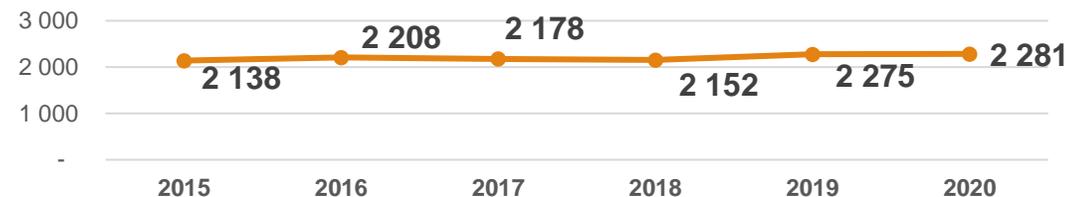


**375**

établissements

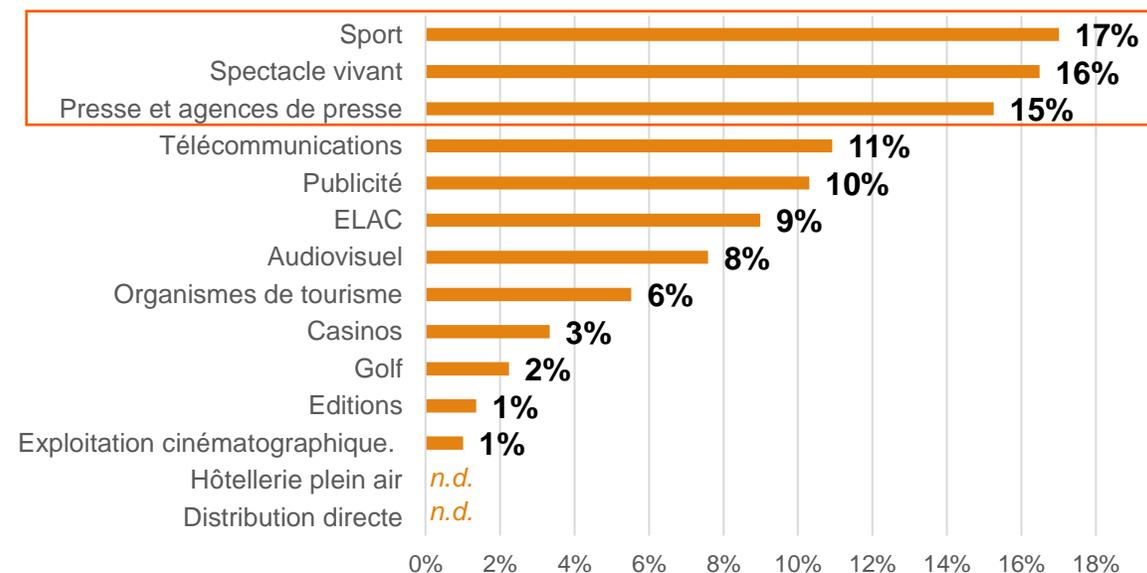
## ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS \* DANS LES DROM ENTRE 2015 ET 2020

(Source\* : URSSAF ; retraitement Katalyse)



## RÉPARTITION PAR SECTEURS\* DES ÉTABLISSEMENTS PRÉSENTS DANS LES DROM EN 2020

(Source\* : URSSAF ; retraitement Katalyse)



\*cf note méthodologique

# Les emplois salariés dans les DROM

hors intermittents du spectacle

## Près de 11 900 salariés dans les DROM en 2020

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes



- **11 875 salariés dans les DROM\* en 2020**, dont plus de la moitié (54 %) concentrés à La Réunion.
  - 3,4% des emplois salariés sur les DROM
- **Relative stabilité des effectifs salariés** présents dans les DROM\* au cours de la période :
  - Croissance annuelle moyenne de 2 % entre 2015 et 2020.
  - **Notons toutefois le décrochage à partir de l'année 2017 :**
    - Hausse marquée des effectifs entre 2015 et 2017 (+8%), soit une création nette de 984 emplois ;
    - Puis une légère diminution (-0,5% entre 2017 et 2020).
- **Forte représentativité des salariés** travaillant dans le **secteur des télécommunications** dans les DROM (33%) :
  - Des emplois concentrés dans quelques établissements (vs les autres secteurs d'activités avec peu d'emplois et de plus nombreux établissements)

 **1 930 salariés** en 2020\*

 **3 890 salariés** en 2020\*

 **1 350 salariés** en 2020\*

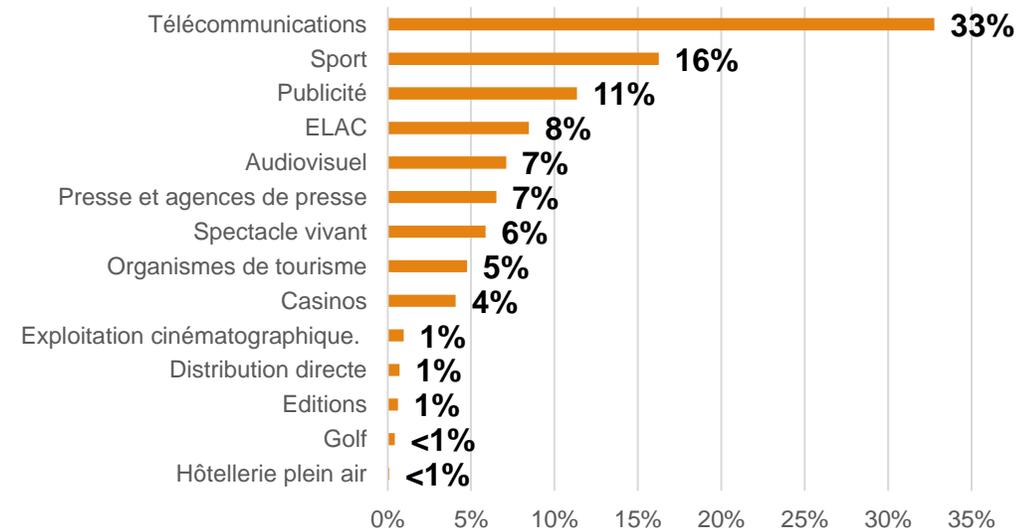
## ÉVOLUTION DES EMPLOIS SALARIÉS\* DANS LES DROM ENTRE 2015 ET 2020

(Sources\* : INSEE DADS 2015 et 2017 ; URSSAF 17-20 ; retraitement Katalyse)



## RÉPARTITION PAR SECTEURS DES EMPLOIS SALARIÉS DANS LES DROM\* EN 2020

(Sources\* : estimation à partir des données INSEE DADS 2017 ; URSSAF ; retraitement Katalyse)



\*cf note méthodologie

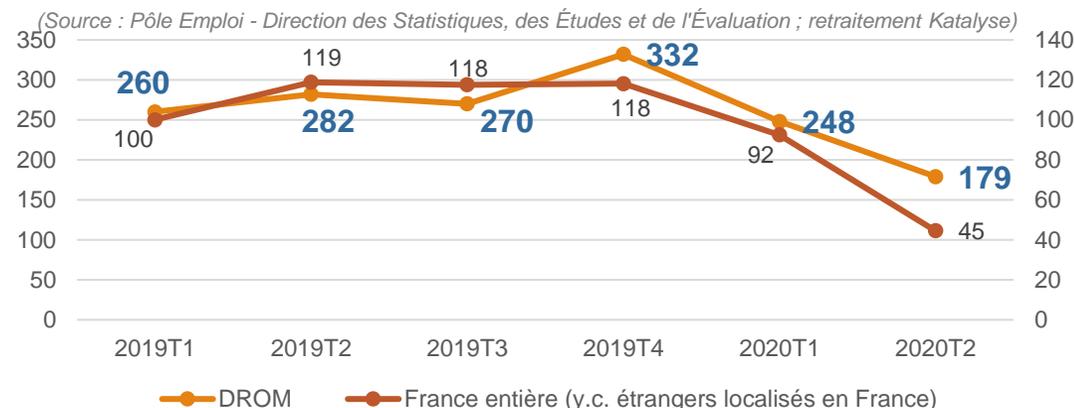
# Les emplois intermittents dans les DROM

Selon Pôle Emploi, près de 1 % des « employeurs d'intermittents du spectacle et salariés intermittents du spectacle » présents dans les DROM

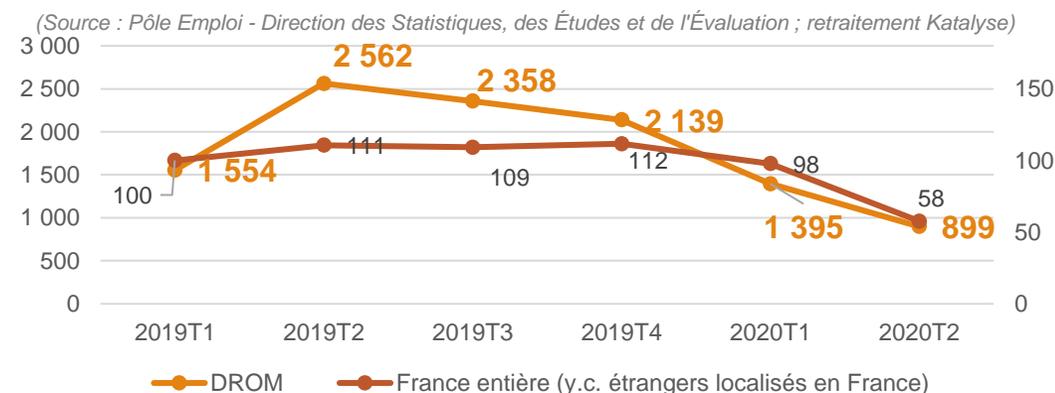
**Intermittents du spectacle** (secteurs audiovisuel, spectacle vivant, etc.) : artistes, ouvriers et techniciens du spectacle engagés en CDD d'usage, etc.

- Les DROM regroupent près de 1 % des employeurs d'intermittents du spectacle et des salariés intermittents du spectacle de la France.
- Progression continue du nombre d'entreprises qui emploient des intermittents du spectacle dans les DROM au cours de l'année 2019 (une évolution similaire à l'échelle de la France entière) ;
- Tandis que le nombre de salariés intermittents du spectacle a augmenté plus fortement dans les DROM au cours de la période (+38% entre le 1<sup>er</sup> trimestre (T1) 2019 et le 4<sup>eme</sup> trimestre (T4) 2019 vs +12% en France).
- **Décrochage à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2020** marquant le début de la crise sanitaire Covid (confinements, arrêts des activités événementielles) :
  - Baisse de moitié du nombre d'employeurs (-53%) entre le T4 2019 et le T2 2020 dans les DROM ;
    - Une baisse légèrement moins marquée en France entière (-38%).
  - Baisse de 42 % du nombre de salariés intermittents du spectacle dans les DROM entre le T4 2019 et le T2 2020 ;
    - Une évolution plus mesurée que sur l'ensemble du territoire national (-52%).

**ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS D'INTERMITTENTS DU SPECTACLE DANS LES DROM\* ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2019 ET LE 2<sup>eme</sup> TRIMESTRE 2020**  
(évolution en France entière – base 100 T1 2019)



**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTERMITTENTS DU SPECTACLE DANS LES DROM\* ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2019 ET LE 2<sup>eme</sup> TRIMESTRE 2020**  
(évolution en France entière – base 100 T1 2019)



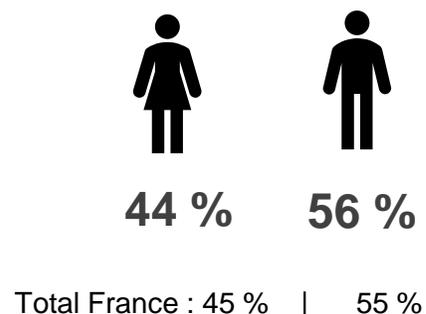
# Les caractéristiques socio-démographiques des salariés dans les DROM

## Une majorité d'emplois occupés par des hommes de moins de 40 ans dans les DROM

\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

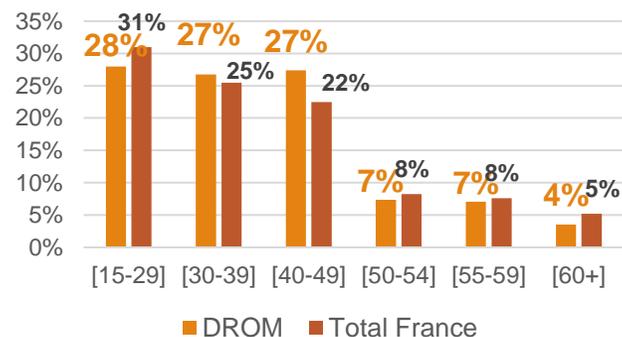
### RÉPARTITION DES SALARIÉS DANS LES DROM\* PAR SEXE

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



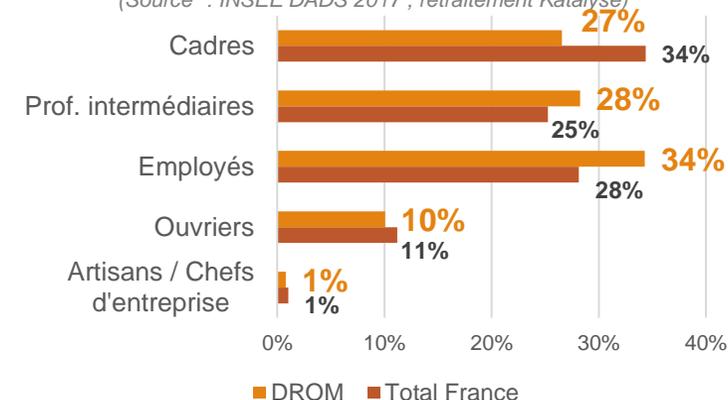
### RÉPARTITION DES SALARIÉS DANS LES DROM\* PAR ÂGE

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



### RÉPARTITION DES SALARIÉS DANS LES DROM\* PAR PROFESSIONS ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



- **Une prédominance d'hommes** travaillant dans les secteurs\* de l'Afdas dans les DROM ;
  - Une proportion similaire à l'échelle nationale à l'échelle nationale.
- **Des salariés relativement jeunes dans les DROM\*** (55 % ayant moins de 40 ans) :
  - Une représentativité similaire à la répartition nationale (56%).
  - **11 % des salariés avaient 55 ans ou plus en 2017**, en appliquant cette proportion au nombre actuel de salariés (11 873 salariés en 2020), **près de 1 300 salariés pourraient partir à la retraite dans les 5 à 7 ans** ;
  - Des départs qui nécessiteraient d'être remplacés, soit 180 à 260 recrutements par an, juste pour remplacer les départs en retraite.
- **Près d'un tiers des effectifs salariés des DROM\* sont employés** (cf. page suivante) :
  - Une moindre proportion de cadres dans les DROM (27%) qu'à l'échelle nationale (34%).

# Les principaux métiers dans les DROM

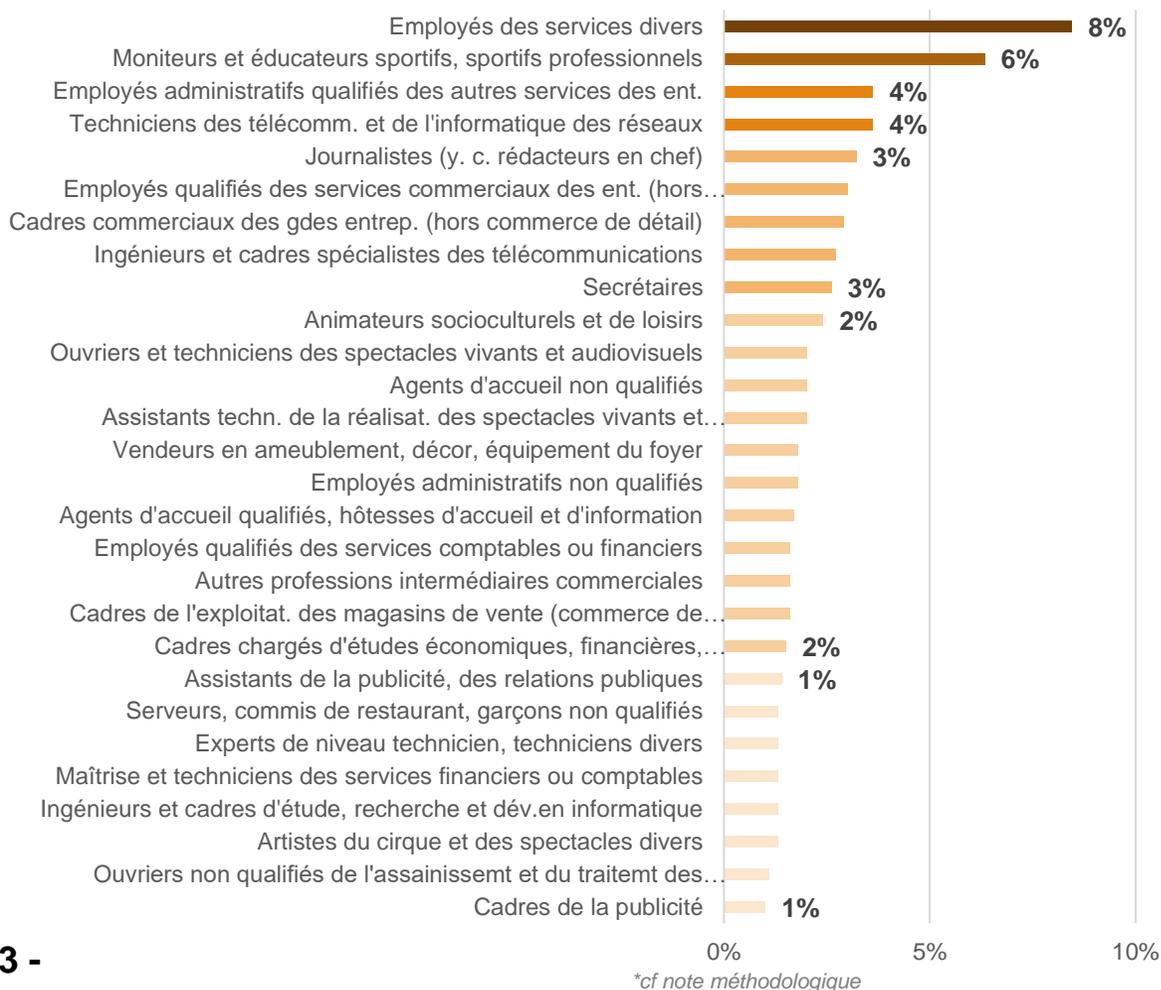
## Une diversité de métiers dans les DROM

\*Principaux codes NAF du périmètre méthodologique de l'Afdas, entreprises adhérentes et non adhérentes

- **135 différents métiers** exercés par les 11 928 salariés présents dans les DROM\* en 2017
  - 370 différents métiers à l'échelle nationale dont les plus représentés sont les moniteurs et éducateurs sportifs, les sportifs professionnels (7%).
  
- **28 principaux métiers** qui représentent **67 % des effectifs salariés des DROM\*** ;
  - dont les **employés des services divers** :
    - ✓ 49 % des salariés du secteur des Casinos
    - ✓ 13 % des salariés du secteur du Sport
    - ✓ 5 % des salariés du secteur des Télécommunications
  - et les **moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels** :
    - ✓ 58 % des salariés du secteur du Sport

### RÉPARTITION DES SALARIÉS DES DROM\* PAR PROFESSION ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

(Source\* : INSEE DADS 2017 ; retraitement Katalyse)



# Les spécificités dans les DROM

## Quelques caractéristiques propres aux DROM

- Un périmètre couvert qui représente un **poids restreint en termes d'emplois et de nombre d'acteurs**, de fait un niveau de structuration des secteurs encore relativement limité...
  - ❑ Au global les secteurs couverts par l'Afdas représentent 3% de l'emploi salarié des DROM
  - ❑ Nombre d'emplois particulièrement faible en Martinique, Guadeloupe et Guyane
- ... Une **grande diversité d'activités et de métiers** : ce phénomène se retrouve également à l'échelle métropolitaine, mais s'applique ici sur un nombre restreint d'emplois. En conséquence, des besoins très divers sur des petits effectifs et des difficultés à proposer des solutions collectives.
- Des caractéristiques sociodémographiques de salariés homogènes entre la métropole et les DROM (des salariés jeunes et plutôt masculins), mais un **niveau d'encadrement moindre dans les DROM** au regard des données métropolitaines (part des cadres de 27% dans les DROM et 35% à l'échelle nationale).
- Quelques secteurs liés au tourisme (golf, espace de loisirs, spectacle vivant...) **impactés par la crise Covid** (confinements et limitation des voyages), avec toutefois une plutôt bonne résilience (aide de l'Etat, mais également développement de la clientèle locale).
- Des secteurs très dépendants des **politiques de soutien mises en place régionalement et de l'implantation d'équipements structurants**
  - ❑ Des politiques de soutien qui semblent plus marquées à la Réunion
- Des problématiques **d'illettrisme et d'illectronisme** plus marquées dans les DROM et particulièrement contraignantes dans un contexte d'intégration plus forte du digital.
- Des secteurs qui bénéficient d'une **bonne attractivité** (métiers passion) associée à une attractivité territoriale (à l'exception de la Guyane), pouvant favoriser les recrutements.

- 1 Introduction
- 2 Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DRROM
- 3 Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences**

---

- 4 Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
- 5 La formation : offre et recours
- 6 Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Cartographie des principaux métiers des secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DROM

## Principaux métiers cœur par secteur

**Audiovisuel :** 

- Journaliste (TV, radio)
- Animateur d'antenne
- Responsable de production
- Technicien de production

**Casinos :** 

- Personnel de jeu

**Distribution directe** 

- Merchandiser
- Animateur commercial

**Editions :** 

- Éditeur
- Juriste / resp. droits

**ELAC** 

- Médiateur culturel

**Exploitation cinématographique / distribution de films** 

- Programmateur
- Technicien projectionniste
- Assistant d'exploitation

**Golf :** 

- Moniteur de golf

**Hôtellerie de plein air** 

- Employé polyvalent hôtellerie

**Organismes de tourisme :** 

- Conseiller en séjour touristique

**Presse et agences de presse :** 

- Journaliste
- Maquettiste / Graphiste
- Technicien d'impression

**Publicité :** 

- Chef de publicité
- Directeur artistique / Graphiste
- Responsable de production publicitaire

**Spectacle vivant :** 

- Technicien / régisseur
- Administrateur de production
- Médiateur culturel

**Sport :** 

- Éducateur sportif / entraîneur

**Télécommunications :** 

- Ingénieur en télécommunication
- Technicien réseaux de télécom.

## Principaux métiers transverses aux 14 secteurs

**Direction / encadrement** (dont chargé de projets)

**Fonctions supports administratives, RH et financières**

**Accueil & sécurité :**

- Hôte d'accueil / de caisse
- Agent de sécurité

**Animation & restauration**

- Animateur
- Personnel de restauration

**Support technique :**

- Jardinier
- Agent de maintenance
- Agent de propreté

**Commercial & achats :**

- Technico-commercial
- Administration des ventes
- Acheteur

**Marketing & communication :**

- Chargé de communication / attaché de presse
- Community manager
- Chef de produit / projet marketing (digital)

**SI & data :**

- Technicien informatique
- Développeur
- Chef de projets digitaux
- Data analyst

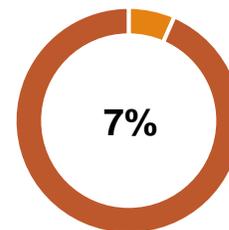
Légende : blocs grisés = non couverts par les entretiens / enquête en ligne

# Quelques métiers externalisés, voire partagés

## Un recours limité à l'externalisation en raison de la nature des métiers et secteurs

- Une diversité de métiers pouvant être concernée par l'externalisation ou le partage de salariés :
  - ❑ Les **fonctions supports ou fonctions spécifiques** qui ne nécessitent pas un emploi à plein temps dans la structure : les métiers des RH, de secrétariat / assistantat notamment ;
  - ❑ **Quelques fonctions qui ne constituent pas le cœur d'activité** et qui sont également externalisées (comme la logistique pour les entreprises de presse par exemple)
- Globalement, **un recours à l'emploi partagé relativement faible** dans les entreprises et structures du périmètre d'étude dans les DROM
  - ❑ Des **formes de contrat qui constituent une alternative à l'emploi partagé** et répondent aux besoins des entreprises : journalistes pigistes, intermittents, freelance / autoentrepreneurs, saisonniers...
  - ❑ Quelques secteurs y recourent toutefois :
    - **Recours à l'emploi partagé**, notamment dans les **domaines du sport et de l'animation sportive et/ou touristique**, lorsque l'activité de ces structures (souvent associatives et/ou de petite taille) ne permet pas d'embaucher un salarié à plein temps. Une modalité qui permet également de déléguer le volet administratif (gestion du contrat de travail) des structures gérées par des bénévoles.
    - Recours à l'externalisation : les grandes entreprises du **secteur des télécommunications** sous-traitent une partie de leur activité en réponse à leur cyclicité
  - ❑ A noter l'émergence (toutefois restreinte) d'emplois partagés ou externalisés autour de compétences numériques : développeur, Community manager par exemple

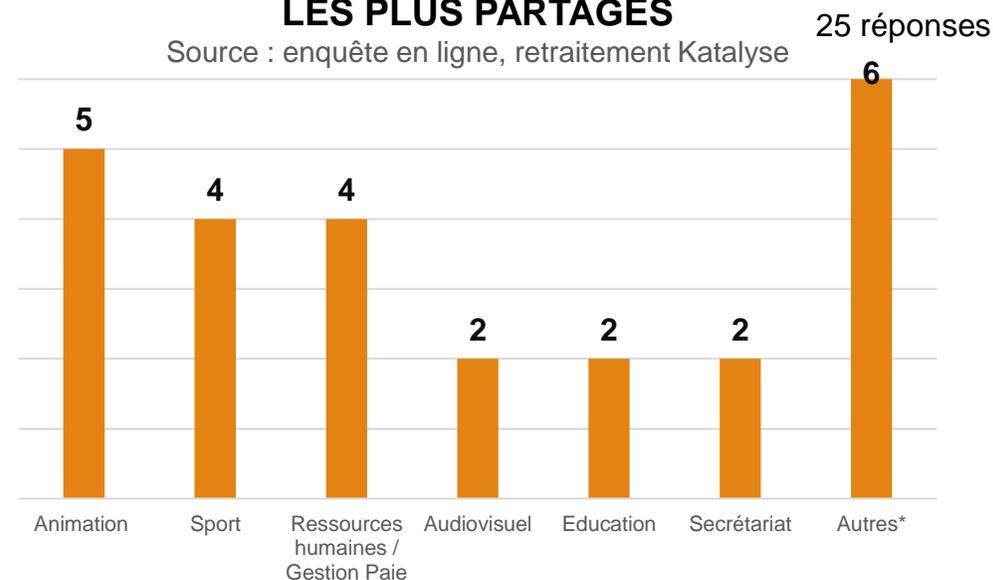
## Zoom sur les métiers partagés



Des structures interrogées ont recours à de l'emploi partagé.  
(76 répondants)

## COMPÉTENCES OU MÉTIERS LES PLUS PARTAGÉS

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse



\*Autres : développeur, designer, communication, community manager, cordiste, vente

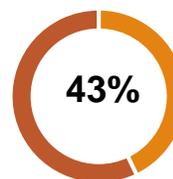
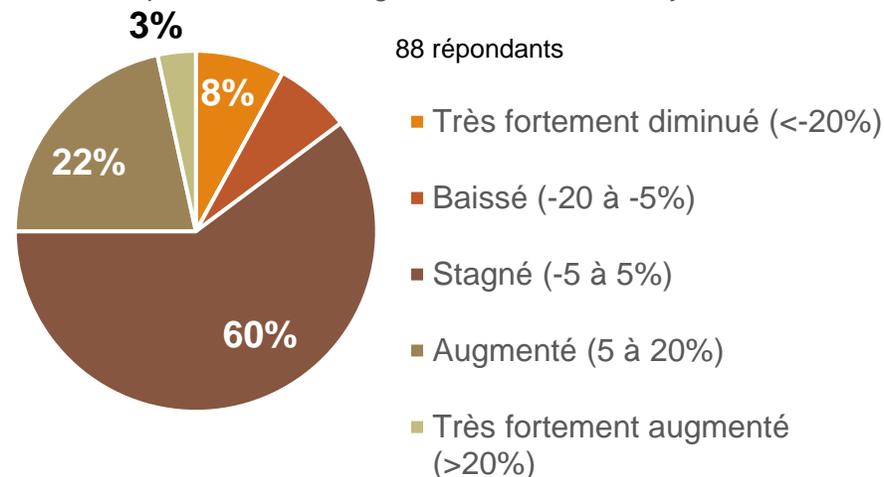
# Situation actuelle des entreprises face à la crise Covid

## Des entreprises « secouées » par la crise mais avec peu d'impact en emplois

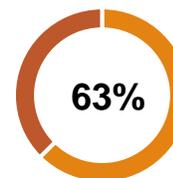
- Des **impacts différenciés de la crise sanitaire sur l'activité des établissements** en fonction de leur secteur
  - Quelques entreprises dont l'activité s'est maintenue voire intensifiée (ex. télécommunications, hausse du nombre d'auditeurs pour la radio sans toutefois se traduire par une hausse du CA)
  - Une majorité d'établissements qui ont fermé avec les confinements et ont connu des restrictions d'accès du public impactant leur activité (sport, spectacle, centres de loisirs, casinos...)
- Toutefois, **peu d'impacts sur les effectifs salariés**, notamment du fait des mesures gouvernementales mises en œuvre
  - Pour 60% des entreprises leurs effectifs ont stagné entre 2019 et 2020
  - Pour 22% d'entre elles, les effectifs ont même augmenté.
  - Quelques situations plus difficiles ; ainsi 2 répondants ont eu recours aux licenciements économiques ou plan social en conséquence de la crise Covid
- Au-delà des effectifs salariés, **les entreprises ont perdu une partie des ressources humaines sur lesquelles elles s'appuient**, notamment :
  - Les intermittents : 43% des entreprises estiment ne retrouver qu'une partie des intermittents avec lesquels ils ont l'habitude de travailler
  - Les bénévoles : 63% des entreprises ont plus de mal à mobiliser les bénévoles

## EVOLUTION DES EFFECTIFS TOTAUX ENTRE 2019 ET 2020 DANS LES DROM

Source : questionnaire en ligne, retraitement Katalyse



Des entreprises répondantes estiment ne retrouver qu'une partie des intermittents avec lesquels elles avaient l'habitude de travailler avant la crise Covid  
(21 répondants)



Des entreprises répondantes ont plus de mal à mobiliser des bénévoles depuis la crise sanitaire  
(40 répondants)

# Actions mises en œuvre face au Covid et pour garder les compétences

## Des actions mises en œuvre en réponse directe à la crise du Covid...

- **Mobilisation des outils proposés par le gouvernement** face à la crise : FNE formation, recours au chômage partiel...
- Développement important et rapide du **télétravail**
  - ❑ Développement qui a nécessité la mise en œuvre de formation sur les outils numériques et sur les bonnes pratiques en télétravail



## ... et des répercussions « indirectes » du Covid auxquelles les entreprises cherchent encore les réponses

- **Une crise qui a accentué le turnover et les difficultés de recrutement** sur plusieurs métiers du périmètre, en particulier les métiers avec une forte amplitude horaire ou des horaires atypiques (soirée et weekend)
- Des **directions voire des responsables RH** (pour les entreprises structurées) qui souhaitent accompagner la reprise :
  - ❑ Plusieurs entreprises ayant exprimé leur souhait de développer des mesures et accompagnement pour lutter contre l'anxiété (en particulier Martinique et Guadeloupe)
  - ❑ Des actions de communication et d'accompagnement à la reprise progressive de l'activité en présentiel

# Pratiques de recrutement pour les principaux métiers

## Des modalités de recrutement multiples qui dépendent des profils recherchés

### Candidatures spontanées

- De **nombreuses candidatures spontanées** reçues par les entreprises des secteurs du sport, le spectacle vivant, l'audiovisuel ou pour des métiers très spécifiques tels que les soigneurs (ELAC)

### Bouche à oreille

- **Importance du bouche à oreille** (réseau parmi les intermittents, les bénévoles...) soulignant l'enjeu de la structuration de ces secteurs sur le territoire pour faciliter cette mise en réseau

### Réponse à des annonces publiées par la structure

- Pour tous les secteurs : publication d'annonces sur le **site internet des structures** et/ou sur les **plateformes traditionnelles de recrutement** (Pôle Emploi...)
- De plus en plus de **recrutement via les réseaux sociaux** effectués par les établissements des secteurs du sport, de la culture et de la création

### Conservation d'un « vivier de CV »

- Constitution par les entreprises d'un vivier de candidats mobilisable (« CVthèque » des candidatures reçues), en particulier pour **les métiers avec une offre de formation quasi inexistante sur le territoire.**
- Une modalité utilisée par exemple par le secteur de la presse (métier de journaliste notamment)

### Cabinet de recrutement

- Quelques entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement pour des **profils rares et expérimentés**, souvent sourcés en métropole

### Mobilisation des acteurs institutionnels

- Appui des acteurs institutionnels (et notamment Pôle Emploi) pour le recrutement des **métiers transverses** (assistantat, accueil, support technique...)

# Evolution du marché de l'emploi dans les secteurs sur les DROM

## 194 offres d'emploi publiées par les entreprises de la branche ces 2 dernières années

- Entre 5 et 10 offres d'emploi publiées chaque semaine
- Des offres qui restent actives 1 mois en moyenne
- Notons la « disparition » des offres d'emploi à partir de juin 2020 en raison de la crise Covid et la légère reprise depuis août dernier
- Une diversité d'entreprises en recherche de salariés dont les principaux employeurs :

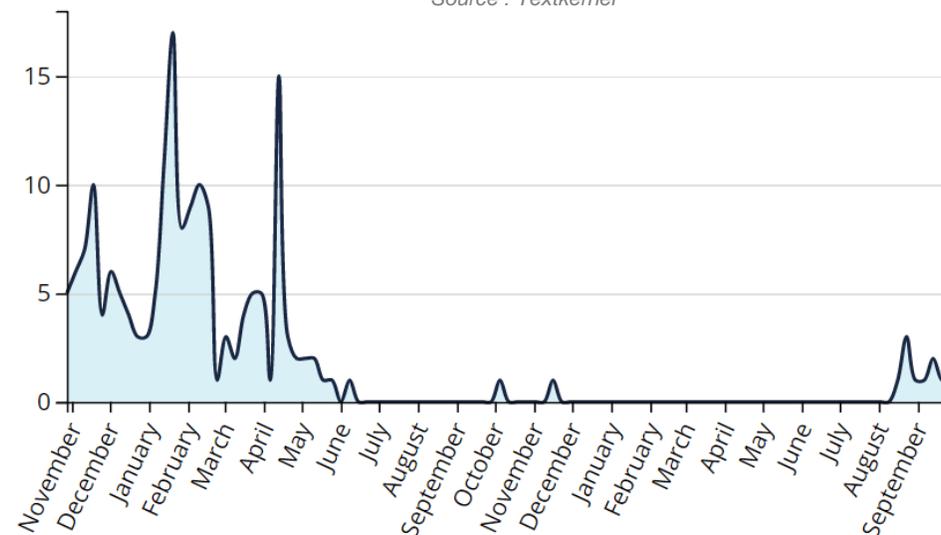
Nom de l'entreprise du périmètre NAF **	Nb d'offres d'emploi
ORANGE GROUP	21
EDUC'SPORT REUNION	9
CANAL+	8
PRO EVENT	7
ASSOCIATION PATRONAGE SOURDS ET AVEUGLES	5
OUTREMER TELECOM	5
GUADELOUPE PARC NATIONAL	4
UCPA	4
DAUPHIN TÉLÉCOM	3
CHRONOPOST	3



Les 10 premières entreprises concentrent seulement **36 % des annonces d'emploi publiées**

## NOMBRE DE NOUVELLES OFFRES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE\* PAR LES ENTREPRISES\*\* DANS LES DROM

Source : Textkernel



\*Annonces d'emplois publiées entre le 28/10/2019 et le 27/09/2021

\*\*Principaux codes NAF du périmètre méthodologique de l'Afdas, entreprises adhérentes et non adhérentes

# Evolution du marché de l'emploi dans les secteurs sur les DROM

## Des offres d'emploi majoritairement en CDI

Une majorité d'offres de CDI publiée dans les DROM



**45 offres publiées** en Guadeloupe  
→ dont 93 % de plein temps (> 32 heures)



**39 offres publiées** en Martinique  
→ dont 82 % de plein temps (> 32 heures)



**29 offres publiées** en Guyane  
→ dont 93 % de plein temps (> 32 heures)

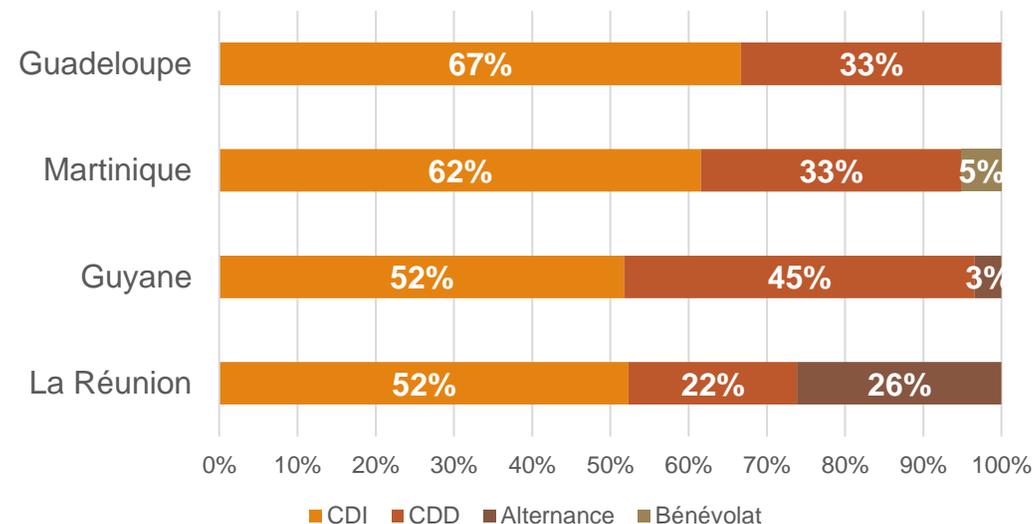


**66 offres publiées** à La Réunion  
→ dont 77 % de plein temps (> 32 heures)

- **86 % des offres publiées sur le territoire sont des temps pleins et temps partiels à 80% (>32 heures).**
- Notons la faible représentativité des offres d'emploi publiées à La Réunion (34 %) comparativement au poids du territoire dans les DROM (territoire qui concentre 54 % des effectifs salariés du périmètre en 2020).
- Plus de la moitié des offres publiées par territoire sont des CDI
  - À noter que les offres d'alternance publiées à La Réunion proviennent du Groupe Orange et concernent les métiers de conseiller(ère) client boutique et technicien(ne) réseaux

## RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PUBLIÉES\*\* PAR TYPE DE CONTRAT DANS LES DROM AU COURS DES 2 DERNIÈRES ANNÉES\*

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse



\*Annonces d'emplois publiées entre le 28/10/2019 et le 27/09/2021

\*\*Principaux codes NAF du périmètre méthodologique de l'Afdas, entreprises adhérentes et non adhérentes

# Les principaux métiers recherchés ces 2 dernières années par les entreprises des secteurs

Une très grande diversité de métiers recherchés sur des volumes faibles

111 différents métiers recherchés par les entreprises\* sur le web\*\*

- Les 15 métiers les plus recherchés ci-contre représentent **34 % des annonces d'emploi** publiées par les entreprises du périmètre
  - ❑ Part importante de métiers exercés dans le secteur du Sport, Loisir et Tourisme » (environ 39% des annonces), des Médias / communication (environ 29 %) et des Télécommunications (environ 24 %).
- Des métiers pour lesquels **le diplôme n'est pas un critère de section** :
  - ❑ La moitié des offres d'emploi ne précise pas le niveau de diplôme exigé ;
  - ❑ 20 % des offres attendent un niveau bac+2, notamment pour les métiers de chargé(e) de clientèle, coach sportif ;
  - ❑ 11 % le niveau bac+3, pour les métiers de chargé(e) de communication, administrateur réseaux télécom entre autres.

Position	Principaux métier recherchés	Nb d'offres d'emploi*
N°1	Éducateur Sportif (h/f)	8
	Conseiller Clientèle (h/f)	8
N°2	Technico Commercial (h/f)	7
N°3	Surveillant de Baignade (h/f)	6
N°4	Animateur Socioéducatif (h/f)	5
	Coach (h/f)	5
N°5	Animateur Commercial (h/f)	3
	Architecte Système (h/f)	3
	Ingénieur Support (h/f)	3
	Serveur Restaurant (h/f)	3
	Plongeur Restauration (h/f)	3
	Juriste Droit Social (h/f)	3
	Chargé Événementiel (h/f)	3
	Assistant Ressources Humaines (h/f)	3
N°6	Technicien en Graphisme (h/f)	2

\*Principaux codes NAF du périmètre méthodologique de l'Afdas, entreprises adhérentes et non adhérentes  
 \*\*Source : Textkernel ; retraitement Katalyse / Annonces d'emplois publiées entre le 28/10/2019 et le 27/09/2021

# Les principales compétences recherchées ces 2 dernières années par les entreprises des secteurs

## Des compétences attendues relativement larges au regard de la diversité des métiers recherchés

- Les **compétences comportementales** sont majoritairement plus attendues par les entreprises du périmètre que les compétences professionnelles ;
  - ❑ La « motivation professionnelle » (dynamisme, engagement...) est présente dans près de 75 annonces publiées vs les compétences en vente sont attendues dans 45 annonces ;
- Une **très grande diversité de compétences professionnelles** identifiées dans les offres d'emploi avec toutefois une occurrence faible (du fait de la grande diversité des métiers)
  - ❑ Des compétences professionnelles les plus recherchées qui sont essentiellement le fait du secteur des télécoms :
    - ✓ Les compétences vente et gestion de la relation client pour les métiers de chargé de clientèle
    - ✓ Les compétences en maintenance concernent plus particulièrement les techniciens réseaux.
  - ❑ A noter l'importance de la compétence « accueil du public » transverse aux activités des entreprises Afdas

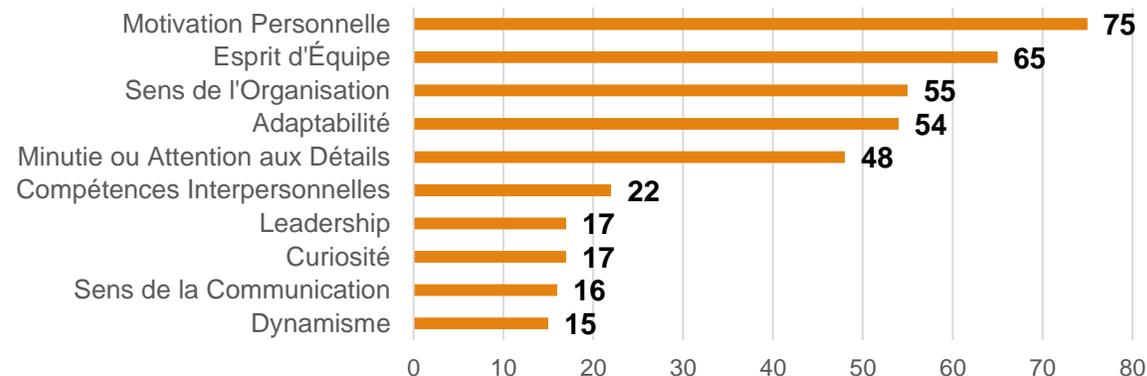
\*Annonces d'emplois publiées entre le 28/10/2019 et le 27/09/2021

\*\*Principaux codes NAF du périmètre méthodologique de l'Afdas, entreprises adhérentes et non adhérentes

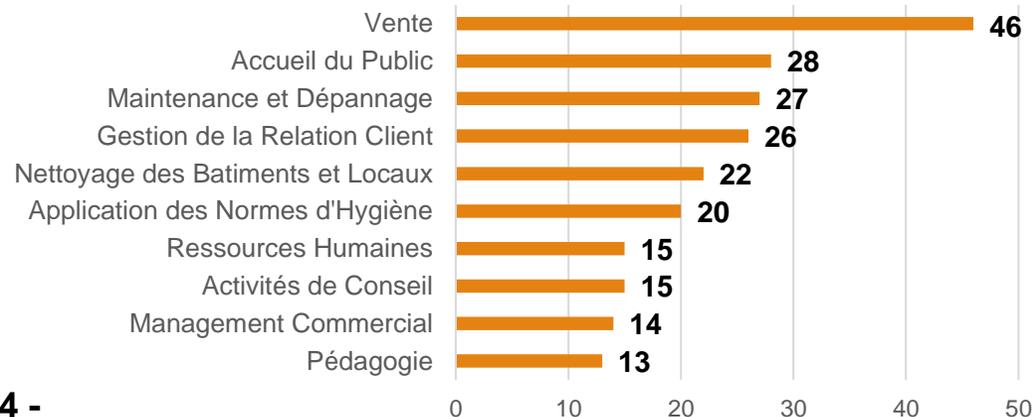
### COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES DANS LES ANNONCES D'EMPLOI PUBLIÉES PAR LES ENTREPRISES\*\*

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse

#### COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

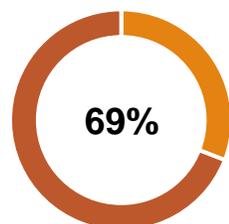


#### COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES



# Les métiers en tension

## Une diversité de métiers en tension



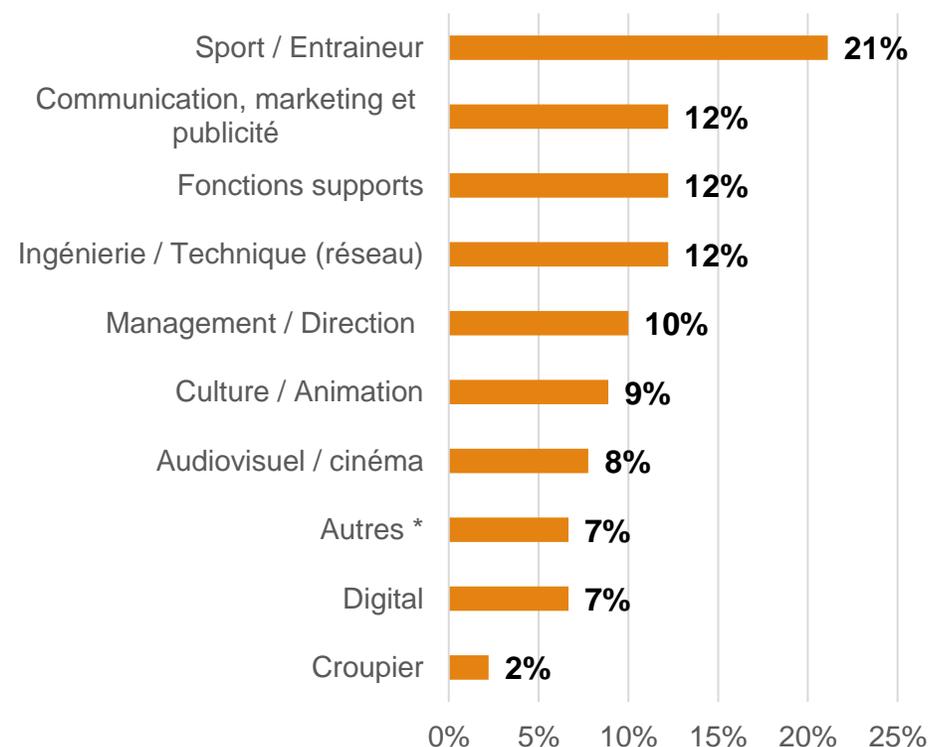
Des répondants estiment qu'il est difficile de trouver des salariés pour leur entreprise.  
(68 répondants)

- Des **tensions relativement fortes sur les recrutements** pour les entreprises du périmètre d'étude dans les DROM puisque 69% d'entre elles estiment avoir des difficultés à trouver des salariés, avec peu de différences entre les territoires.
- A l'image de la diversité des métiers dans le périmètre d'étude, ces tensions portent sur des **métiers très divers** et notamment :
  - Le métier d'entraîneur sportif est largement ressorti comme en tension sur les territoires ; pour rappel il représente 6% des emplois du périmètre d'étude dans les DROM et c'est également sur ce métier que porte l'essentiel des annonces d'emplois.
  - Les métiers d'ingénieur et techniciens réseaux (télécom)
  - Des métiers en tension également sur les secteurs : culture / animation et audiovisuel / cinéma
- Au-delà de ces métiers, **quelques compétences sont également en tension** :
  - Les compétences en communication, marketing, nécessaires pour faire connaître l'entreprise, animer les réseaux
  - Les compétences de management / direction : cette tension explique en partie le déficit d'encadrement des entreprises du périmètre d'étude dans les DROM au regard des chiffres métropolitains.

## MÉTIERS & COMPÉTENCES EN TENSION DANS LES DROM

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

90 réponses



\*Autres : Ingénierie sociale, Métiers liés aux soins, Sécurité, Esthétique, Vente

# Les métiers en tension

## Une tension aux motifs multiples, renforcée par le turn over et la crise sanitaire

- Des motifs de tension exprimés par les entreprises différents selon les métiers :

- Inadéquation offre de formation présente sur le territoire / besoin des entreprises :

- Sur des compétences émergentes (data analyse, community management)
- Sur des métiers particulièrement recherchés : technicien réseau en télécommunication, animateur sportif

- Recherche de **profils expérimentés** pour les managers avec peu de profils → un recrutement qui se fait à l'extérieur du territoire et pose la question de l'attractivité du territoire (ou de certaines parties spécifiques du territoire)

- Un **fort turnover sur les métiers** qui renforce la perception de tension : le turnover est en effet accentué sur des métiers de niche, expérimenté ou d'experts (dans les télécoms, dans des postes de direction...) avec des profils qualifiés venant de métropole (ou d'autres territoires) mais ne restant que quelques années.
- Enfin les entreprises font le constat partagé de **tensions plus marquées depuis la crise Covid** sur les métiers à horaire atypique (soir et weekend).

# Autres problématiques RH identifiées

- Des **besoins de formation** exprimés concernant une « mise à niveau » des salariés
  - ❑ Accompagnement / formation des salariés aux outils bureautiques et numériques
  - ❑ Besoin de montée en compétences sur des compétences de base (français écrit), en particulier en Guyane
- Un manque de formation sur le territoire et des difficultés d'accès à la formation pour les **freelances / intermittents / journalistes pigistes** également mobilisés fortement par les entreprises du périmètre d'étude
- Un enjeu de la formation des **bénévoles et administrateurs** des structures associatives et plus globalement des managers / de la direction ; quelques compétences clés à maîtriser pour garantir la pérennité de l'activité :
  - ❑ Gestion de projet / montage de dossiers de financement
  - ❑ Maîtrise des outils bureautique et outils de communication digitale
- Une tendance au vieillissement des salariés qui va nécessiter un **renouvellement important** (particulièrement marqué en Martinique)

- 1 Introduction
  - 2 Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DRROM
  - 3 Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
  - 4 Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences**
- 
- 5 La formation : offre et recours
  - 6 Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Des facteurs de mutation des secteurs

## 5 grands facteurs communs identifiés

Digitalisation des activités  
(processus et métiers)

Transformation des pratiques  
Nouveaux outils et processus  
Accès à de nouveaux marchés

Ouverture sur les territoires  
voisins et le monde  
(notamment grâce au digital)

Filière sportive de haut niveau / compétitions régionales  
Projets d'envergure dépassant le cadre régional

Préoccupation  
environnementale et  
changement climatique

Vulnérabilité des milieux et des équipements  
Nouvelles contraintes réglementaires et techniques avec des réponses  
spécifiques à apporter du fait des écosystèmes et climats propres

Evolution des financements  
publics, modèle économique

Secteurs fragilisés par la crises ; craintes quant aux financements publics  
Des sources de financement existent (Europe...) mais nécessitent des  
compétences pour les capter

Formation et montée en  
compétences

Professionnalisation des acteurs  
Meilleure employabilité des effectifs  
Gestion plus aisée des RH et des entreprises

+ Des facteurs spécifiques à chaque territoire, souvent associés à la création d'un équipement structurant ou à un soutien politique fort.

# Les facteurs de mutation à horizon 3 ans dans les DROM

## Perception des entreprises

Les entreprises identifient 3 facteurs comme particulièrement impactants pour leur activité :

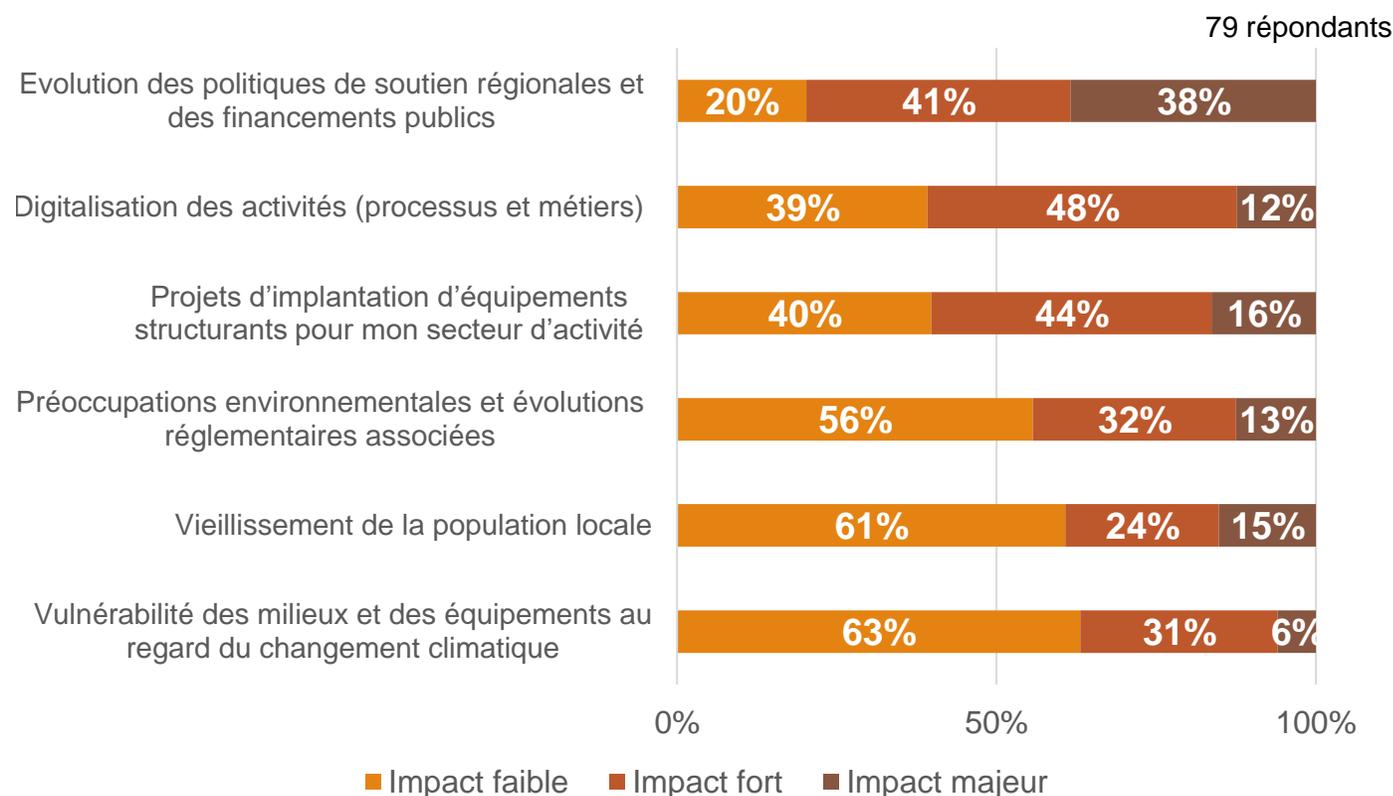
- **L'évolution des politiques de soutien régionales et des financements** apparaît comme le principal facteur de mutation du secteur pour chaque territoire ;
  - Cette prédominance illustre la dépendance des modèles économiques des secteurs aux acteurs publics et à leurs investissements sur le territoire (moins pour la publicité toutefois)
- La **digitalisation des activités** : une forte accélération a été observée avec le Covid, l'intégration du numérique dans les activités se confirment et se confortent
- Les **projets d'implantation d'équipements** sont très structurants également pour les activités :
  - Investissement très haut débit pour les télécoms
  - Equipements sportifs communaux ou intercommunaux pour les activités sportives
  - Quelques implantations majeures prévues : maison du Cinéma en Guyane, multiplexe, casino...

Seule une minorité des entreprises (37%) estime que les changements climatiques auront un impact fort ou majeur sur les activités dans les 3 prochaines années.

*Les facteurs de mutation les plus impactants par territoire sont précisés dans la partie 6 du document*

## IMPACT DES FACTEURS DE MUTATION À HORIZON 3 ANS DANS LES DROM

(Source : questionnaire en ligne ; retraitement Katalyse)



# Les priorités stratégiques des structures

## Des priorités partagées sur l'ensemble des territoires des DROM

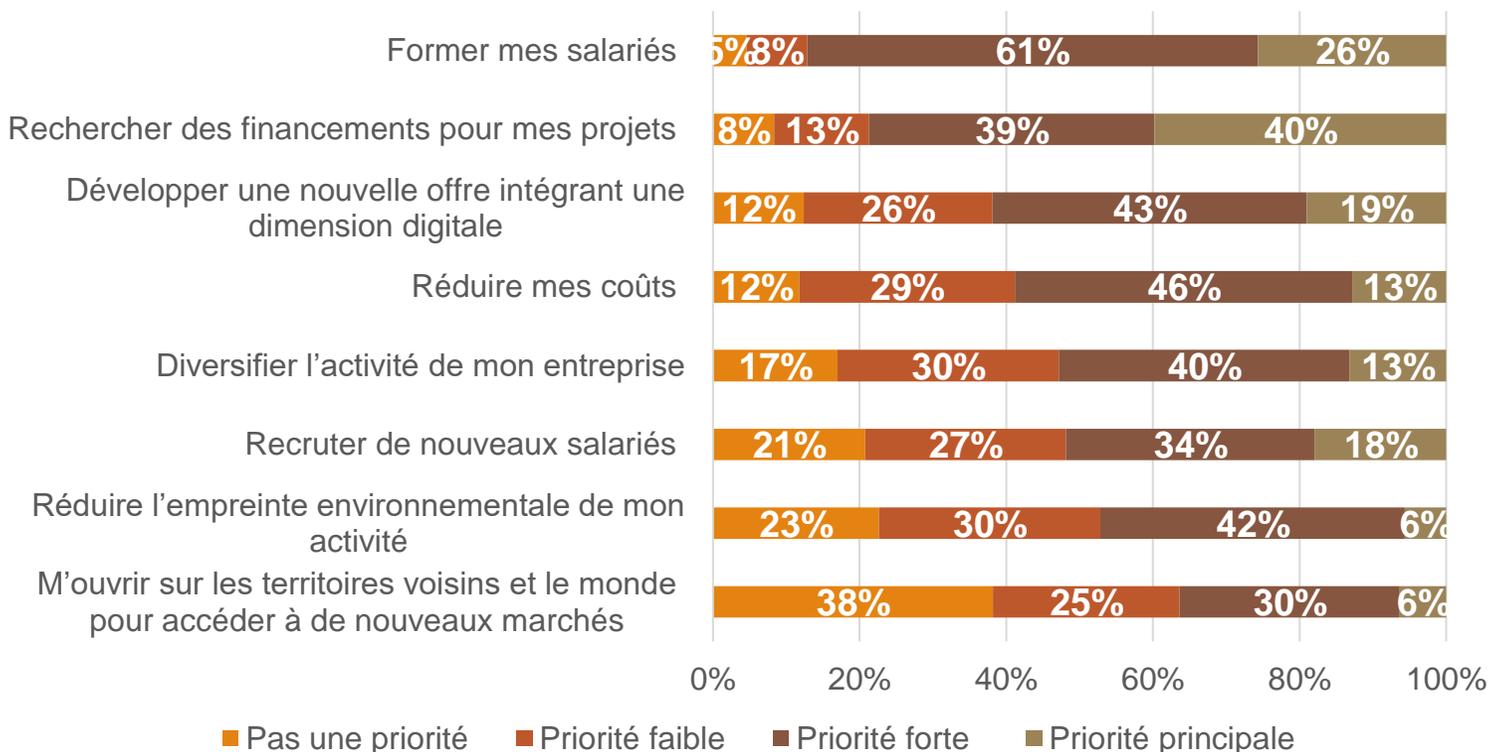
- Face aux facteurs d'évolution, les entreprises du périmètre de l'Afdas ont globalement des **priorités proches sur les DROM** :

- ❑ La **formation des salariés** est citée par 87% des entreprises comme un enjeu fort à principal, les entreprises ont conscience des changements à l'œuvre et de l'importance de former leurs salariés
- ❑ La **recherche de financements**, qu'ils soient publics ou privés : les entreprises et structures étant dépendantes de politiques de soutien dont la pérennité n'est pas certaine, elles font de cet axe une priorité majeure
- ❑ Enfin le développement d'une nouvelle offre qui intègre une dimension digitale renforce les besoins de formation sur des profils pouvant mobiliser ces outils digitaux.

### PRIORITÉS STRATÉGIQUES À MOYEN TERME (3 ANS) DES ETABLISSEMENTS INTERROGÉS

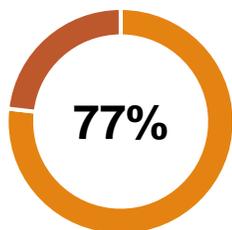
Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

110 réponses



Les priorités stratégiques des entreprises par territoire sont précisées dans la partie 6 du document

# Evolution envisagée de l'activité et des effectifs à 3 ans



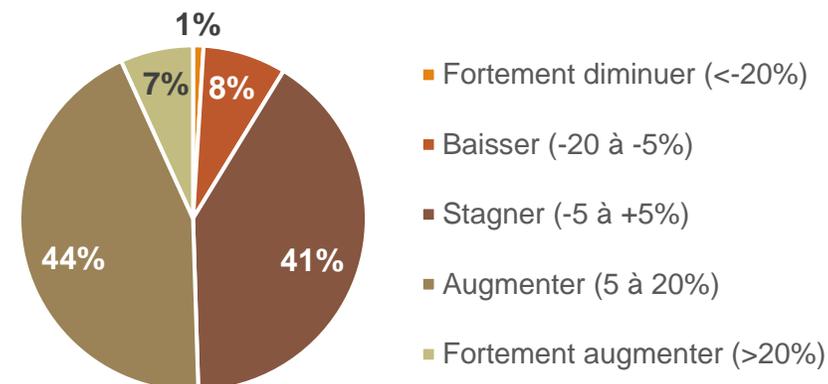
*Des établissements interrogés sont optimistes quant au développement de leur secteur dans les 3 années à venir (82 répondants).*

- Les entreprises du périmètre d'étude dans les DROM **sont optimistes quant à leur développement à 3 ans** pour 77% d'entre elles ;
- Cet optimisme se traduit par des **évolutions d'effectifs envisagées qui sont stable (41%) voire à la hausse** (pour 44% des entreprises interrogées).

## EVOLUTION DES EFFECTIFS TOTAUX À 3 ANS DANS LES DROM

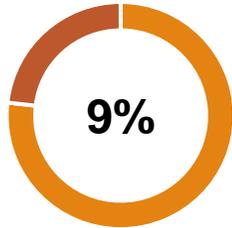
Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

103 réponses



*Notons que l'enquête en ligne est restée ouverte du 5 octobre au 8 novembre 2021, la perception des répondants quant à l'évolution de leur activité à 3 ans est à nuancer au regard du contexte sanitaire encore très incertain dans les DROM.*

# Les métiers en recul



Des établissements répondants estiment que leurs effectifs vont baisser ou fortement diminuer à 3 ans (104 répondants).

- Des effectifs en diminution à 3 ans dans les secteurs et métiers suivants :

## Métiers cœurs



**Livreur** – secteur distribution directe

**Fortes incertitudes sur la pérennité de l'activité « distribution directe »** et donc du métier de livreur en raison du contexte Covid (frein aux activités de loisirs et au tourisme) et de la concurrence de la publicité en ligne

Détails zoom Guadeloupe

## Fonctions supports administratives, RH et financières

- Assistant administratif
- Comptable
- Gestionnaire de paie

## Accueil & sécurité :

- Hôte d'accueil / de caisse
- Agent de sécurité

## Support technique :

- Jardinier
- Agent de maintenance
- Agent de propreté

- Les entreprises sont **majoritairement dans une stratégie de développement**, aussi elles identifient peu de métiers en recul.
- Toutefois elles cherchent aussi à réaliser des économies (la réduction des coûts constitue une priorité forte à stratégique pour 59% des entreprises) ; cette réduction peut passer par une **optimisation des dépenses en ressources humaines**.
- Les principaux motifs évoqués concernant ces baisses d'effectifs :
  - Digitalisation d'activités** à faible valeur ajoutée mobilisant de fait moins de ressources humaines et entraînant le non remplacement de départs en retraite
  - Le choix stratégique de certaines entreprises de se **concentrer sur leur cœur d'activité** et de mutualiser ou externaliser certaines fonctions (entretien, surveillance...)

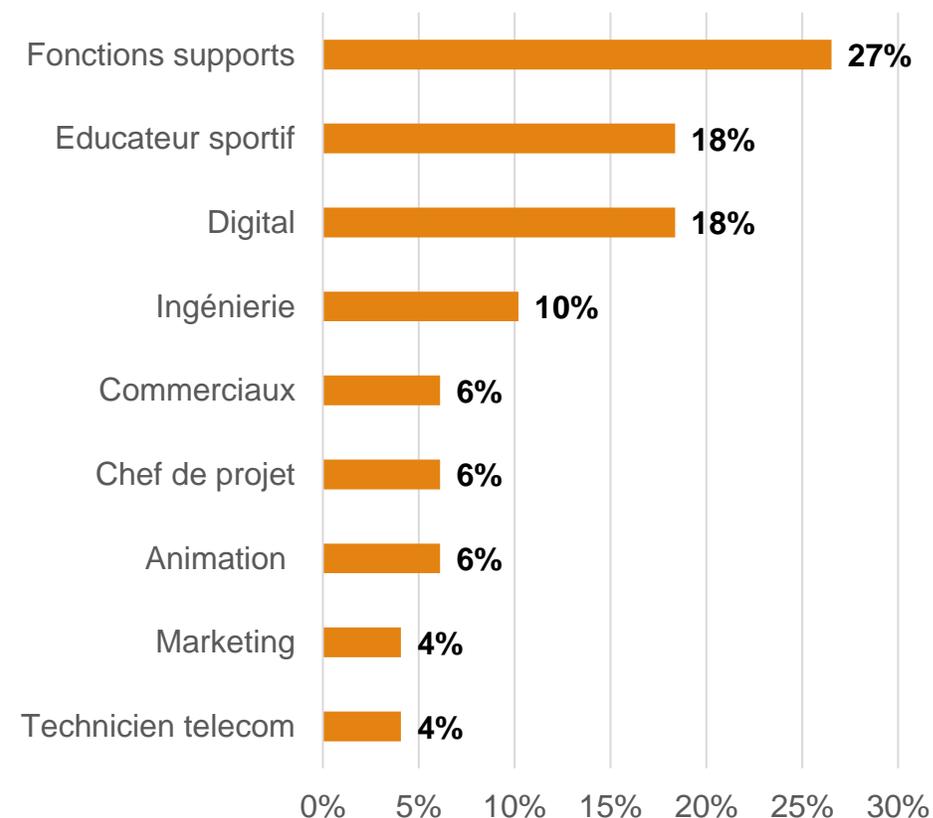
# Les métiers / compétences en développement

- 50% des structures interrogées estiment que leurs effectifs vont **augmenter** dans les 3 prochaines années et 41% qu'ils vont rester stables (103 répondants) pour accompagner le développement de leur activité.
  - ❑ Ce développement se traduit naturellement par une hausse des besoins **d'éducateurs sportifs et de techniciens / ingénieurs télécom** (les 2 métiers les plus présents sur les territoires) ;
  - ❑ Il s'accompagne également d'une hausse de besoins dans les fonctions supports, structurantes pour les entreprises
- Face à l'enjeu majeur de digitalisation des activités, les compétences associées au digital sont particulièrement recherchées et en développement.

## SECTEURS OU MÉTIERS POUR LESQUELS DE NOUVELLES COMPÉTENCES SONT ATTENDUES

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

47 réponses



# Les métiers en mutation

## Identification des métiers en mutation dans les DROM

### Principaux métiers cœur par secteur

#### Audiovisuel :

- Journaliste (TV, radio)
- Animateur d'antenne
- Responsable de production
- Technicien de production



#### Casinos :

- Personnel de jeu



#### Distribution directe

- Merchandiser
- Animateur commercial



#### Editions :

- Éditeur
- Juriste / resp. droits



#### ELAC

- Médiateur culturel



#### Exploitation cinématographique / distribution de films

- Programmeur
- Technicien projectionniste
- Assistant d'exploitation



#### Golf :

- Moniteur de golf



#### Hôtellerie de plein air

- Employé polyvalent hôtellerie



#### Organismes de tourisme :

- Conseiller en séjour touristique



#### Presse et agences de presse :

- Journaliste
- Maquettiste / Graphiste
- Technicien d'impression



#### Publicité :

- Chef de publicité
- Directeur artistique / Graphiste
- Responsable de production publicitaire



#### Spectacle vivant :

- Technicien / régisseur
- Administrateur de production
- Médiateur culturel



#### Sport :

- Éducateur sportif / entraîneur



#### Télécommunications :

- Ingénieur télécommunications
- Technicien réseaux de télécom.



### Principaux métiers transverses aux 14 secteurs

#### Direction / encadrement (dont chargé de projets)

#### Fonctions supports administratives, RH et financières

#### Accueil & sécurité :

- Hôte d'accueil / de caisse
- Agent de sécurité

#### Animation & restauration

- Animateur
- Personnel de restauration

#### Support technique :

- Jardinier
- Agent de maintenance
- Agent de propreté

#### Commercial & achats :

- Technico-commercial
- Administration des ventes
- Acheteur

#### Marketing & communication :

- Chargé de communication / attaché de presse
- Community manager
- Chef de produit / projet marketing (digital)

#### SI & data :

- Technicien informatique
- Développeur
- Chef de projets digitaux
- Data analyst

# Identification des compétences émergentes

## Compétences émergentes

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

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

Gestion de la relation client / relation avec le public

Maitrise des outils digitaux de base (suite bureautique)

Maitrise du multimédia et des technologies numériques (coloration attendue pour les autres métiers)

Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD

## Métiers / familles de métiers les plus concernés

Direction / encadrement

Direction encadrement + managers / responsables d'équipes

Métiers en lien direct avec les clients / public

Métiers cœurs (secteurs organismes de tourisms et sport) et transverses

Métiers cœurs et transverse experts des technologies numériques / multimédia

1<sup>er</sup> niveau métiers supports / accueil / direction et maitrise attendue pour les autres métiers

# Les besoins de formation continue exprimés

- En cohérence avec les principales évolutions de compétences, les **attentes exprimées en termes de formation par les entreprises** concernent :

- La gestion et l'ingénierie de projets
- Le management de collaborateurs
- La recherche de financement et l'ingénierie financière
- Le marketing et la communication
- Les outils numériques et la bureautique

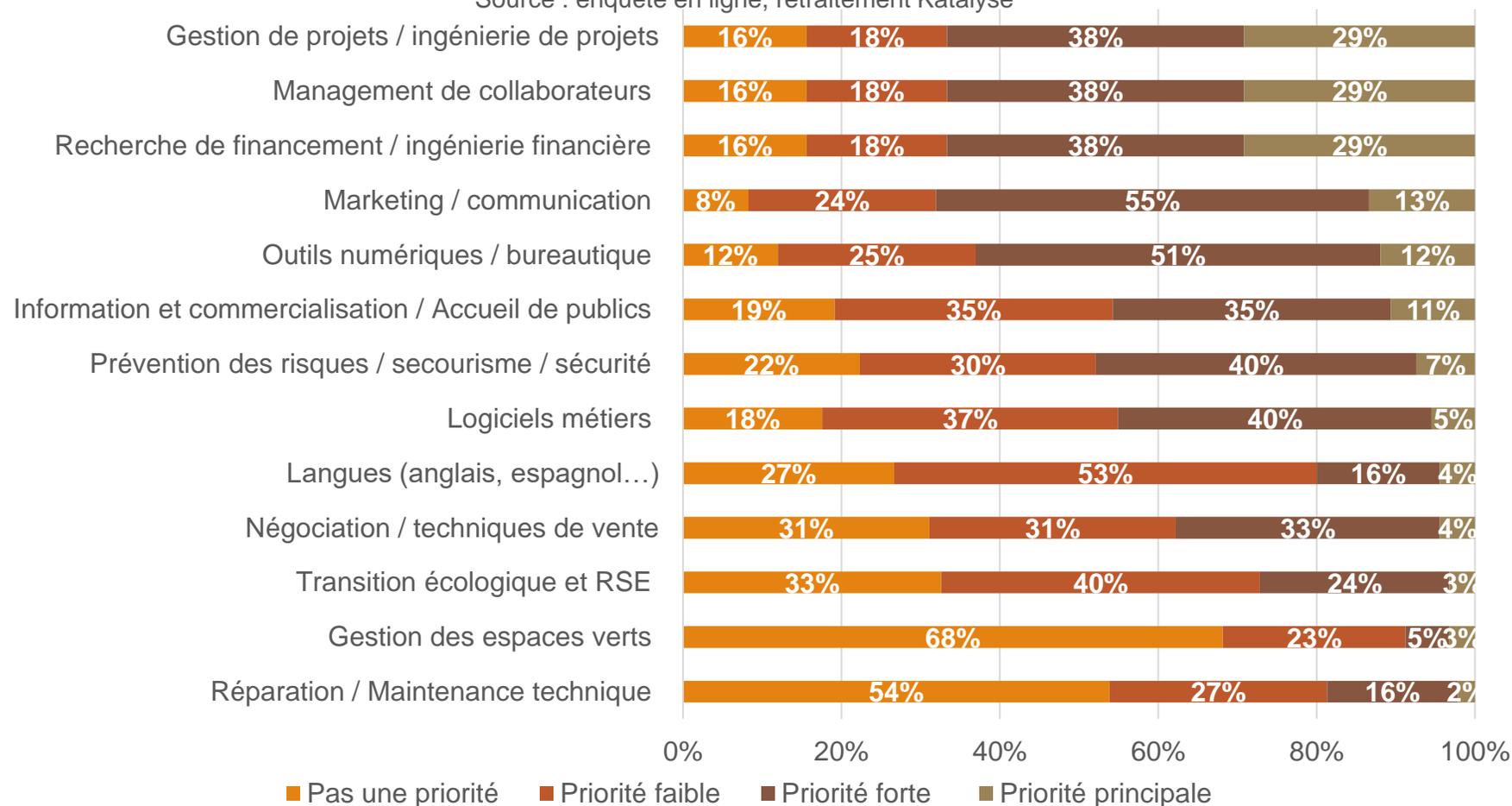
- Des thématiques de formation qui sont plus ou moins couvertes selon les territoires :

- Relativement peu de formations en gestion de projet identifiées sur les 4 territoires (ex. 6 offres identifiées en Martinique, 3 à La Réunion),
- Alors que les formations en management sont relativement bien développées dans les DROM (cf. détails de l'offre de formation dans le rapport par territoire).

## THÉMATIQUES DE FORMATION PRIORITAIRES DES SALARIÉS DES ENTREPRISES INTERROGÉES DANS LES DROMS

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

97 répondants



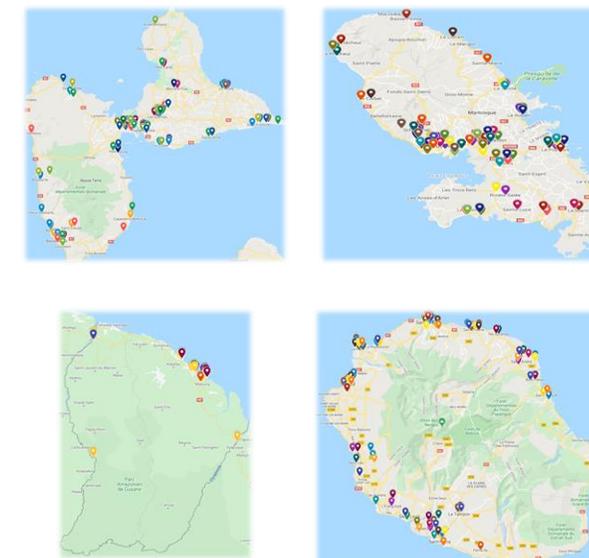
- 1 Introduction
  - 2 Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DRROM
  - 3 Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
  - 4 Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
  - 5 La formation : offre et recours**
- 
- 6 Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

Annexes

# Éléments clefs sur l'offre de formation dans les DROM

- Offre de formation qui adresse principalement les **compétences transverses** des salariés du périmètre d'étude dans les DROM (majorité d'offres en bureautique, langue, gestion commerciale, management)
- Offre de formation **plus développée sur le territoire de la Réunion**
  - ❑ Territoire qui concentre plus de la moitié des effectifs du périmètre d'étude dans les DROM
  - ❑ Offre de formation répartie sur l'ensemble du territoire
  - ❑ Partenariats plus nombreux avec des organismes de formation de métropole pour élargir l'offre disponible
- **Offre très concentrée autour des principales villes des 3 autres territoires**
  - ❑ Guyane : 88% de l'offre identifiée est concentrée à Cayenne,
  - ❑ Guadeloupe : près de la moitié des formations identifiées localisées au centre de l'île
  - ❑ Martinique : 42% concentrée dans la capitale Fort-de-France
- **Offre relativement bien développée dans le secteur du sport**
  - ❑ 2<sup>ème</sup> secteur employeur avec 16% des effectifs salariés du périmètre d'étude
  - ❑ Une majorité de formations certifiantes
  - ❑ Initiatives locales pour structurer l'offre impulsée par les prochains grands événements sportifs (JO2024)
- **Offre très limitée pour le secteur des télécommunications** au regard du poids de ce secteur dans les DROM
  - ❑ 1<sup>er</sup> secteur employeur avec 33% des effectifs salariés du périmètre d'étude
  - ❑ Toutefois des entreprises, notamment les plus importantes, qui trouvent des solutions et mobilisent notamment de manière importante l'alternance et la formation continue.
- De même pour les secteurs de la presse, du spectacle vivant ou encore du tourisme
- Notons une offre assez développée dans le **multimédia / audiovisuel** (sauf en Guyane) avec des modules de formation sur la prise de son, d'images, le montage vidéo ou encore le Community management

RÉPARTITION DES FORMATIONS PROPOSÉES SUR LES TERRITOIRES  
Source : CARIF-OREF – extraction décembre 2021 ; fond de carte Google Maps ; retraitement Katalyse



Détails dans le rapport par territoire

# Le retour des organismes de formation des DROM sur leurs besoins (1/2)

- Le premier besoin exprimé par les organismes de formation locaux interrogés est celui de la **promotion de l'offre de formation locale** accessible aux salariés et entreprises du périmètre d'étude
  - ❑ Sentiment d'une méconnaissance des initiatives et projets mis en place localement
  - ❑ La question de la répartition géographique de l'offre et de l'accès aux formations dans les territoires plus reculés est également un enjeu pour les organismes de formation locaux : poids de la fracture numérique notamment en Guyane
- Difficultés à mettre en place des formations plus spécifiques au **secteur du tourisme** :
  - ❑ Ex. BTS Tourisme : attrait pour le secteur de l'hôtellerie (hors scope) et le nombre d'établissements dans les secteurs de l'hôtellerie de plein air, ELAC ou des organismes de tourisme est réduit, limitant le nombre d'alternants ou stagiaires accueillis par promotion
  - ❑ Initiatives mises en œuvres (ou envisagées) par les établissements de formation locaux pour colorer des formations / modules existants aux spécificités du tourisme et créer des ponts entre les secteurs du sport, de l'animation, du tourisme et de la culture.
- Difficultés à **atteindre les jeunes** dans les secteurs du tourisme et également du sport :
  - ❑ Besoin de valoriser ces secteurs en amont, au sein des collèges / lycées pour faire découvrir les métiers du sport, de l'animation et du tourisme présents dans les DROM et susciter des vocations
- Besoin de développer l'offre de formation dans le **secteur des télécommunications** pour accompagner les grands projets de déploiement des infrastructures et réseaux dans les DROM
  - ❑ Formations réalisées principalement en interne par les groupes nationaux (cf. Orange Campus)
  - ❑ Freins liés au coût des plateaux techniques



« L'enjeu du territoire c'est la concentration des formations dans le centre économique... il y a un fort enjeu de transport et d'hébergement pour accéder aux formations »



« L'Afest n'est pas évident à mettre en place, surtout dans les petites structures. Les parcours de préqualification nous semblent mieux pour le territoire »

# Le retour des organismes de formation des DROM sur leurs besoins (2/2)

- Besoin de **nouer davantage de partenariats** :
  - ❑ Avec les **organismes de formation de métropole** pour enrichir l'offre de formations cœurs disponibles dans les DROM
  - ❑ **Entre organismes de formation par territoire** pour développer des actions de formation collectives transversales et permettre une meilleure mutualisation coûts (notamment par bassin de vie)
  - ❑ Avec les entreprises du territoire : promouvoir les secteurs pour attirer les publics (dans le secteur du tourisme particulièrement)
  - ❑ Avec les Campus des métiers et qualifications
- Besoin de développer des formations du **tourisme avec des spécialités** :
  - ❑ En lien avec **l'environnement, le « tourisme vert » et l'éco-tourisme**
  - ❑ En lien avec **la mer** :
    - ❑ Dans le secteur maritime pour les promenades en mer (navigation, permis bateau, organisation de petites croisières haut-de-gamme, maintenance mécanique et compétences transverses en gestion)
    - ❑ Développement des métiers du nautisme permettant d'apporter les prérequis techniques à la navigation sous forme de pré-formation avant qualification dans le but de former des instructeurs sur place (régulièrement recrutés en métropole)
- **Nécessité de mettre en place des modules de remise à niveau** de manière générale dans toutes les formations (tous secteurs et tous niveaux) en raison d'un problème de prérequis et d'un manque de savoirs de base (rédaction, expression, bureautique).

« Les jeunes veulent faire de l'apprentissage, ont obtenu le bac et même des bacs +2/3, mais il y a un problème de prérequis. Ils se ruent vers les formations commerciales en pensant que c'est accessibles, mais il y a un manque de savoirs de base. »

# Les organismes de formation de métropole et les DROM : retour des entretiens conduits

- **Intérêt des organismes de formation métropolitains de nouer des partenariats avec les organismes de formation des DROM**
  - ❑ **Relais locaux** pour diffuser leur offre de formation dans les DROM
    - Un accès plus facilité aux offres disponibles en métropole (ou dans les autres DROM) grâce au développement des formations en e-learning
    - Une adaptation toutefois nécessaire des horaires de formation pour prendre en compte le décalage horaire
  - ❑ **Mobilisation de l'expertise des organismes de formation métropolitains** pour étoffer l'offre des DROM
    - Ex. partenariat entre l'Université de Guyane, Kokolampoe et l'ENSATT pour le Diplôme Universitaire de Préparation au Métier d'Acteur
- **Volonté de muscler leurs partenariats**
  - ❑ Participation d'organismes de formation métropolitains aux ateliers territoriaux (et/ou aux entretiens) illustrant le souhait de ces derniers de participer à la structuration de l'offre de formation dans les DROM (ex. FEMIS, CAGEC et AGECIF pour le secteur de la culture)
  - ❑ Poursuivre le développement des partenariats Afdas / organismes de formation / entreprises stratégiques locales
    - Mise en place de CQP dont celui de Monteur audiovisuel
    - Des formations demandées par des entreprises stratégiques du territoire partenaires et adhérentes telles que Canal Plus Caraïbes et Orange Caraïbes (en digital, en communication, mais également pour des formations de technicien supérieur en système et réseaux)
- **Des freins à prendre en compte**
  - ❑ **Manque de compétences sur place :**
    - Des formateurs : nécessaire montée en compétence des formateurs sur place pour permettre à leur tour d'enseigner (notamment dans les métiers du cinéma et de l'audiovisuel)
    - Des publics : nécessité d'accompagner les publics sur des périodes plus longues (plusieurs années) pour réaliser une véritable montée en compétences (constat notamment dans les métiers du cinéma et de l'audiovisuel)
  - ❑ **Coût des formations sur le territoire :**
    - Coûts généralement plus élevés que sur l'Hexagone (ex. équipement des plateaux techniques)
    - Besoin de financement pour permettre la mise en place de formations sur les territoires en faisant venir un formateur de métropole

« On est le relai local des formations TOEIC, Francis Lefebvre, projet Voltaire »

« Le partenariat avec l'ENSATT apporte une caution à notre formation car cette école est très reconnue dans le secteur du spectacle »

# Recours à la formation continue pour les salariés (hors publics spécifiques) dans les DROM

## 1 875 bénéficiaires\* en 2020 dans les DROM

- Soit 15,8% des effectifs salariés formés

(Nb. près de 11 900 salariés dans les DROM en 2020)

- Répartition équilibrée entre les hommes et les femmes en formation



50% hommes

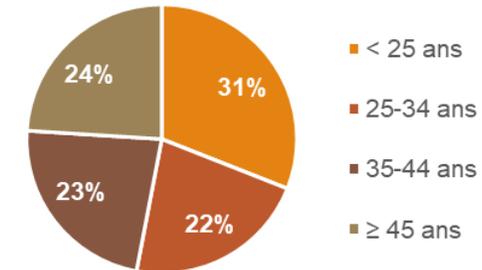


50% femmes

- 31 % des bénéficiaires ont moins de 25 ans
- Proportion de bénéficiaires légèrement plus faible en Martinique (17%) comparativement au nombre de salariés du périmètre présent sur le territoire (21 % des effectifs des DROM). Contrairement à La Réunion dont la proportion de bénéficiaires (56%) est légèrement plus importante (54 % des effectifs des DROM).
- Proportion similaire en Guadeloupe et Guyane (respectivement 22% et 5% des effectifs des DROM).
- Proportion de salariés formés en Guadeloupe plus importante que la moyenne des DROM (cf. ci-contre)

## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR AGE DANS LES DROM

Source : Afdas ; données 2020 ; retraitement Katalyse



**Env. 420 bénéficiaires en Guadeloupe,**  
soit 18,5% des effectifs salariés formés



**Env. 310 bénéficiaires en Martinique,**  
soit 12,3 % des effectifs salariés formés



**Env. 95 bénéficiaires en Guyane,**  
soit 13,6% des effectifs salariés formés



**Env. 1 000 bénéficiaires à La Réunion,**  
soit 16,4 % des effectifs formés

\*un bénéficiaire peut avoir participé à un ou plusieurs stage(s)

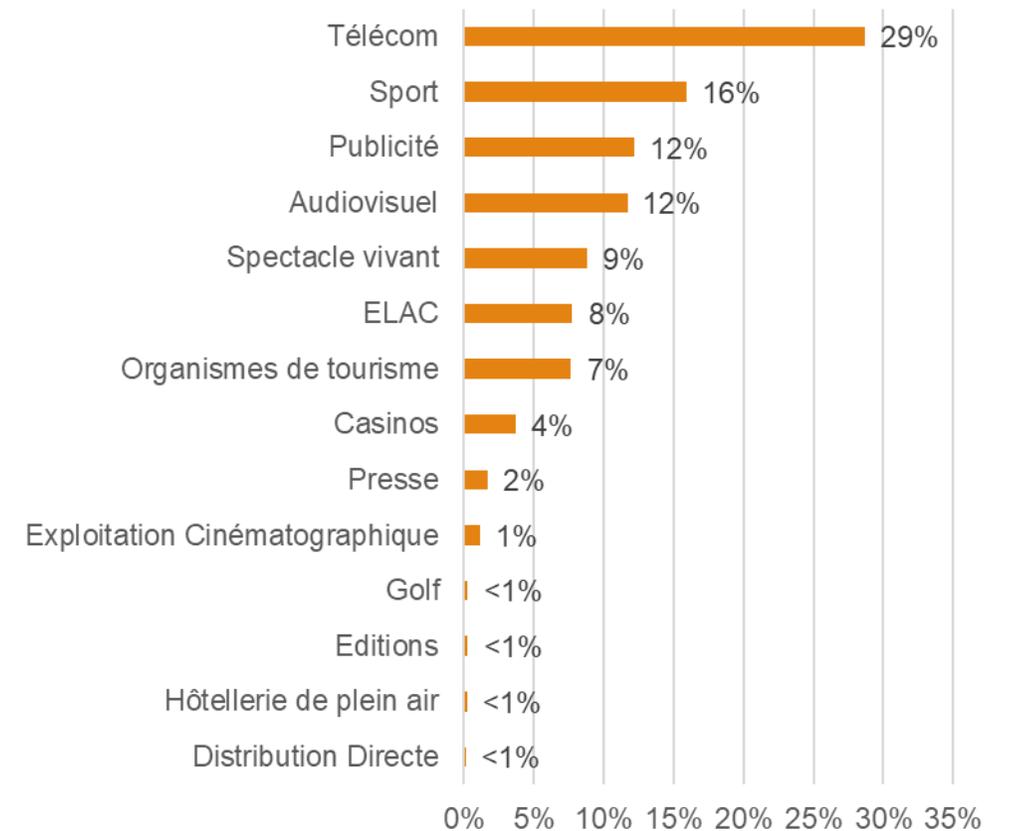
# Recours à la formation continue pour les salariés (hors publics spécifiques) dans les DROM

29 % des bénéficiaires\* relèvent du secteur des Télécommunications dans les DROM

- Répartition cohérente avec la répartition des effectifs salariés dans les DROM, les secteurs des Télécommunications (33% des effectifs du périmètre), du Sport (16%) et de la Publicité (11%) étant les premiers secteurs employeurs des DROM.

## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SECTEUR DANS LES DROM EN 2020

Source : Afdas ; données 2020 ; retraitement Katalyse



\*un bénéficiaire peut avoir participé à un ou plusieurs stage(s)

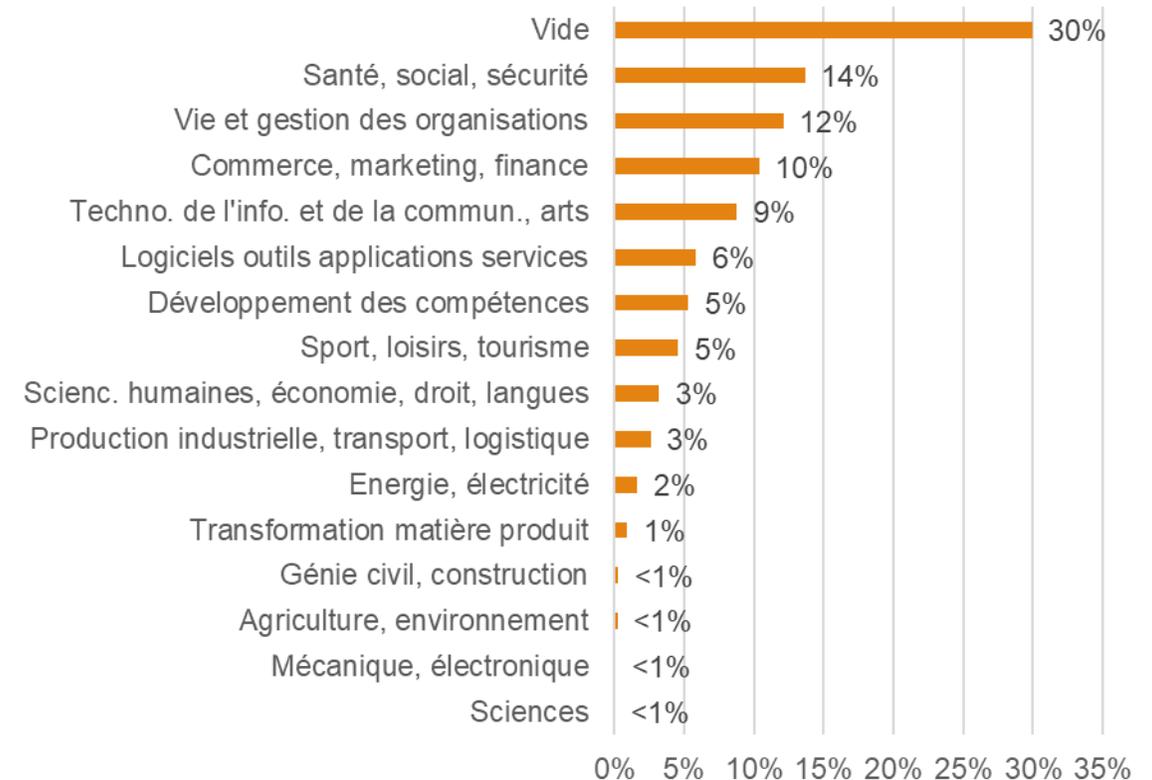
# Recours à la formation continue pour les salariés (hors publics spécifiques) dans les DROM

2 760 actions de formation suivies par les  
1 875 bénéficiaires\* dans les DROM en 2020

- Parmi la diversité de domaines de formation suivies :
  - ❑ **Santé, social, sécurité** : une majorité d'actions de formation dans le domaine de la prévention sécurité (12%) et notamment dans le sauvetage, secourisme au travail et évacuation site.
    - Des domaines qui concernent plus spécifiquement les secteurs des Télécom. (35% des actions de formation dans le domaine santé, social, sécurité), Audiovisuel (26%), Spectacle vivant (13%) et Casinos (13%).
  - ❑ **Vie et gestion des organisations** : une majorité d'actions de formation dans le domaine de l'encadrement / management (7%) et notamment dans la conduite de projets et le management opérationnel.
    - Des domaines qui concernent plus spécifiquement les secteurs des Télécom. (38%), Audiovisuel (19%) et Organismes de Tourisme (15%).
  - ❑ **Commerce, marketing, finance** : une majorité d'actions de formation dans le domaine de la gestion commerciale et achats (6%) et notamment dans la gestion de la relation clients et le marketing digital.
    - Des domaines qui concernent plus spécifiquement les secteurs des Organismes de Tourisme (29%), Audiovisuel (16%) et Publicité (16%).

## RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION DANS LES DROM EN 2020

Source : Afdas ;données 2020 retraitement Katalyse



\*un bénéficiaire peut avoir participé à un ou plusieurs stage(s)

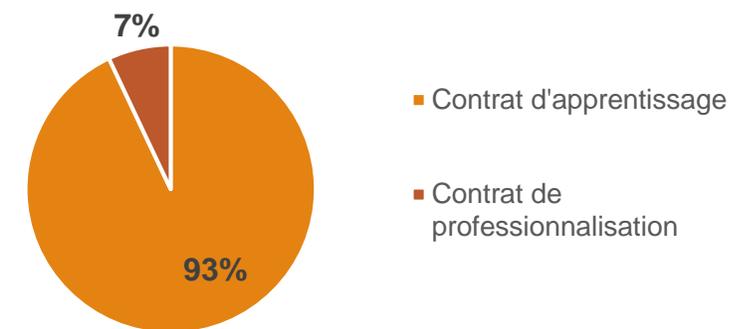
# Recours à l'alternance dans les DROM

## 670 salariés alternants en 2020 dans les DROM

- Soit 5,6% des effectifs salariés du périmètre  
(Nb. près de 11 900 salariés dans les DROM en 2020)
- **93 % d'alternants en contrats d'apprentissage** dans les DROM en 2020
- Concentration des effectifs alternants des DROM à La Réunion (60%)
  - ❑ Notons la part relativement importante d'alternants en Guyane (9%) comparativement au poids des effectifs salariés du territoire dans les DROM (la Guyane concentre 6% des effectifs salariés des DROM)
  - ❑ La Guadeloupe et la Martinique représentent respectivement 18% et 13% des effectifs alternants des DROM
- Forte représentativité des alternants en Guyane (8,7 % des effectifs salariés du périmètre) comparativement à la moyenne des DROM (5,7%)

## RÉPARTITION DES ALTERNANTS PAR TYPE DE CONTRAT DANS LES DROM

Source : Afdas – données 2020 ; retraitement Katalyse



**Env. 120 alternants en Guadeloupe,**  
soit 5,2% de l'effectif salarié du périmètre



**Env. 90 alternants en Martinique,**  
soit 3,6 % des l'effectif salarié du périmètre



**Env. 60 alternants en Guyane,**  
soit 8,7% de l'effectif salarié du périmètre



**Env. 400 alternants à La Réunion,**  
soit 6,3 % des l'effectif salarié du périmètre

# Recours à l'alternance dans les DROM

47 % des salariés alternants relèvent de la branche des Télécommunications dans les DROM en 2020

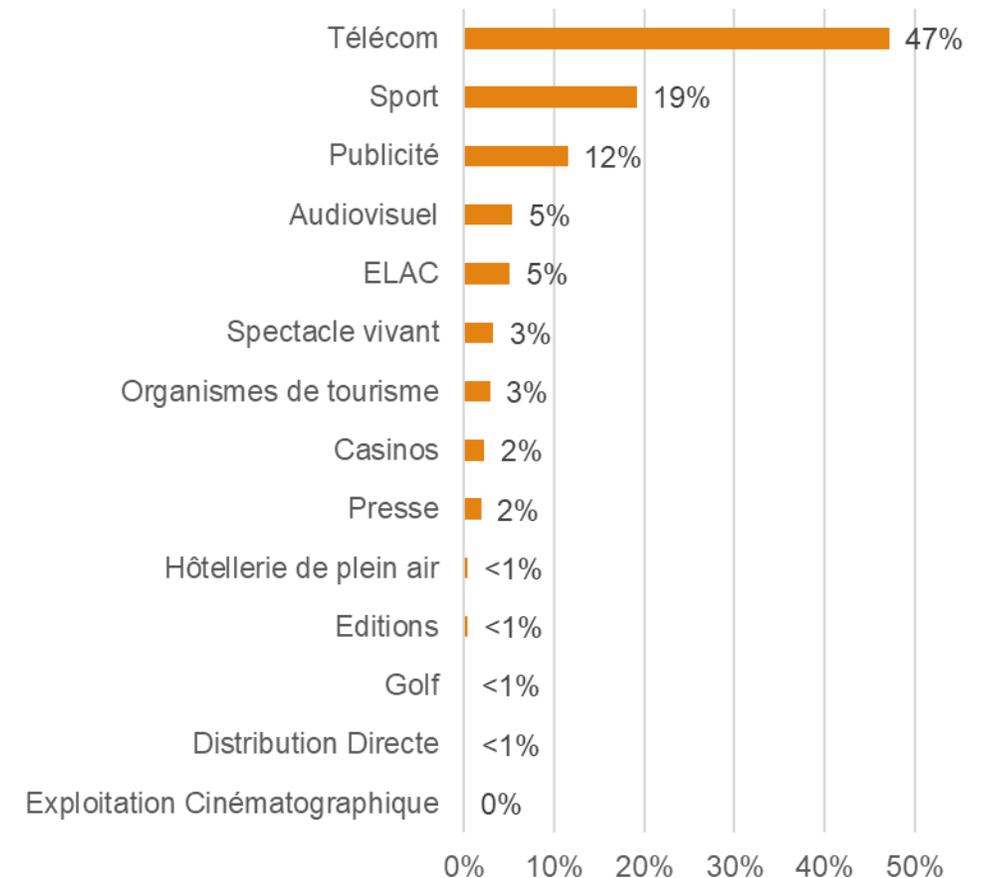
- Répartition cohérente avec la répartition des effectifs salariés du périmètre dans les DROM, avec toutefois une surreprésentation du secteur des télécoms.

« L'alternance c'est un bon outil de formation pour les **techniciens d'installations** car on peut les former à nos pratiques, en binôme avec un technicien expérimenté, avant de les recruter »



## RÉPARTITION DES ALTERNANTS PAR SECTEUR DANS LES DROM EN 2020

Source : Afdas ; retraitement Katalyse



# Recours à l'alternance dans les DROM

## Principaux domaines de formation des salariés alternants

- 4 principaux domaines de formation suivis par les alternants :
  - ❑ **Commerce, marketing, finance**, et plus particulièrement le commerce / gestion de la relation client / négociation commerciale ;
    - Thématique qui concerne principalement les secteurs des Télécommunications (37% des actions de formation) et de la Publicité (13%).
  - ❑ **Vie et gestion des organisations**, et plus particulièrement le management opérationnel ;
    - Thématique qui concerne principalement le secteur des Télécommunications (37% des actions de formation).
  - ❑ **Technologies de l'information et de la communication, art, et plus particulièrement l'informatique et systèmes (administration système, conduite de projets informatiques...)** ;
    - Sport, loisirs, tourisme, et plus particulièrement dans le domaine de la gestion du sport et des « activités physiques pour tous ».

## RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION EN ALTERNANCE PAR DOMAINE DANS LES DROM EN 2020

Source : Afdas ; retraitement Katalyse



- 1** Introduction
  - 2** Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DROM
  - 3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
  - 4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
  - 5** La formation : offre et recours
  - 6** **Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations**
- 

Annexes

# Les enjeux d'emplois et de compétences dans les DROM (1/2)

## 1 Des tensions marquées sur une diversité de métiers

- Des tensions ressenties sur une diversité de métiers et une **tendance à l'accroissement de ces tensions** du fait :
  - ❑ D'une certaine **dynamique attendue** de l'activité : notamment sur le sport et les télécoms, mais plus largement 77% des entreprises sont optimistes quant à l'évolution de leur activité
  - ❑ D'un **fort turnover**, accéléré encore par la crise du Covid-19, qui renforce les tensions
  - ❑ D'un **vieillissement des salariés** (en particulier en Martinique) qui nécessite un renouvellement accéléré
- Ces **tensions sont particulièrement marquées** pour :
  - ❑ **Deux métiers « traditionnels »**, particulièrement présents sur le territoire et concentrant une grande partie des besoins de recrutement : les animateurs sportifs et les techniciens voire ingénieurs télécommunications
  - ❑ Des **métiers ou compétences émergentes sur le digital** : community manager, analystes de données
- Des tensions fortes qui rendent plus nécessaire l'élargissement du sourcing des candidats, en particulier de **faciliter l'accès à l'emploi et à la formation des jeunes et des publics en situation d'exclusion sociale et/ou économique**

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

- L'enjeu de formation est bien perçu par les entreprises qui envisagent en grande majorité de former leurs salariés ;
- Face à cette volonté toutefois, **quelques freins importants pour les entreprises** :
  - ❑ Des difficultés à comprendre et connaître l'offre de formation et des process de prises en charge qui paraissent complexes : la majorité des entreprises sont de petites structures sans fonctions RH structurées qui peine à identifier les besoins et à y trouver la réponse adaptée
  - ❑ Une diversité de besoins qui rend difficile la possibilité de proposer des formations collectives
- De fait :
  - ❑ Un enjeu **d'accompagnement et de simplification des démarches**
  - ❑ De réflexions à conduire sur les **modalités de formation** (dont AFEST) pour permettre de réaliser les formations à distance

# Les enjeux d'emplois et de compétences dans les DROM (2/2)

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

- Ci-contre des thématiques de formation qui reviennent dans les entreprises du périmètre d'étude et pour l'ensemble des territoires DROM : quelles réponses apporter localement ?
- Problématique spécifique des entretiens d'espaces verts respectueux du développement durable (et de la réglementation) dans le climat des DROM

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

- Spécificité du périmètre d'étude regroupant :
  - ❑ Des entreprises qui mobilisent des ressources humaines non salariées (free-lances / autoentrepreneurs, artistes-auteurs) ou qui emploient des salariés avec des contrats de travail courts (salariés journalistes pigistes, salariés intermittents),
  - ❑ Des structures associatives pilotées par des bénévoles.
- Face aux évolutions importantes que connaissent les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, la question de la formation de ces publics se renforce avec un double enjeu :
  - ❑ Le développement de l'accès à la formation de ces publics
  - ❑ Le développement de l'offre de formation spécifique à ces publics dans les DROM

## Rappel des compétences émergentes transverses

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

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

Gestion de la relation client / relation avec le public

Maîtrise des outils digitaux de base (suite bureautique)

Maîtrise du multimédia et des technologies numériques (coloration attendue pour les autres métiers)

Analyse et utilisation de données & mise à niveau RGPD

# Les propositions d'actions transverses DRDM (1/3)

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

L'un des freins à l'accès à la formation est la complexité perçue et le coût des formations ; les entreprises qui relèvent du périmètre d'étude sont en effet en majorité des petites entreprises, peu structurées et ne disposant pas de fonction RH. Par ailleurs le dispositif formation ayant très fortement évolué ces dernières années, les entreprises sont souvent perdues et perçoivent l'accès à la formation comme complexe.

### ☐ Action 1 : Mieux faire connaître les aides et dispositifs de formation accessibles aux entreprises et structures

- ✓ Accompagner les structures dans le montage de dossiers
- ✓ Faciliter les cofinancements de formation pour limiter les restes à charge

### ☐ Action 2 : Constituer un catalogue de formations pour clarifier l'offre (recensement de l'offre locale, Antilles, métropole)

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

Ces compétences socles sont indispensables dans des secteurs en fortes mutations et très impactés par l'intégration du numérique

### ☐ Action 3 : Assurer la montée en compétences des salariés avec les dispositifs existants

- ✓ Encourager l'utilisation de l'outil Evagill pour identifier les problématiques d'illettrisme
- ✓ Faire connaître les formations mobilisables sur les compétences socles (dispositif CléA, Voltaire, SESAME...)

### ☐ Action 4 : Accompagner la montée en compétences des nouveaux arrivants par la mise en place de parcours de pré-qualification

- ✓ Proposer un parcours préqualifiant commun aux secteurs Afdas (exploration de différents secteurs Afdas et acquisition des compétences socles ou mise à niveau selon le métier ciblé) ou multisecteur (si mise en place d'un dispositif régional – ex. Projet Pro en Occitanie)
- ✓ Initier la réflexion avec la Région / des organismes de formation et les acteurs de l'emploi

# Les propositions d'actions transverses DROM (2/3)

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

- ❑ **Action 5 : Faire connaître et valoriser les métiers du périmètre d'étude sur le territoire**
  - ✓ Mettre en avant la diversité des statuts proposés (salarié, intermittent, indépendant...) et construire une communication adaptée
  - ✓ Animer des ateliers de présentation / sensibilisation aux métiers du champ d'intervention de l'Afdas à destination des jeunes (collège, lycée) et des Conseillers en Evolution Professionnelle (CEP)
  - ✓ Faire découvrir des parcours professionnels envisageables sur le territoire (partage d'expérience)
  
- ❑ **Action 6 : Favoriser les démarches de type marque employeur pour rendre les entreprises de la branche plus attractives**
  - ✓ Réflexion et démarche de qualité de vie au travail (QVT) à structurer et promouvoir
  - ✓ Réflexion sur la gouvernance partagée des structures pour proposer des modes de management plus ouverts, susceptible d'attirer de nouveaux publics

## Actions visant à faire évoluer et compléter l'offre de formation locale

- ❑ **Action 7 : Identifier des tronc communs dans les formations cœurs pour mutualiser les formations par territoire / bassin de vie** (ex. spectacle vivant, cinéma et audiovisuel dans les métiers du son)
  - ✓ Identifier un socle de compétences commun aux métiers (travail à conduire par « filière » ?) (voir action 7)
  
- ❑ **Action 8 : Accompagner la structuration de partenariats entre les organismes de formation des DROM et les organismes de formation de métropole sur le secteur culturel en priorité (offre peu présente sur le territoire)**
  - ✓ Formation à distance par des formateurs de métropole en tenant compte du décalage horaire + en local (soit déplacement soit formation d'un formateur en local)
  - ✓ Structures pertinentes pour « tester » : FEMIS et CAGEC (administration spectacles vivants) ; AGECEF → des structures qui ont confirmé leur intérêt pour développer une offre sur les DROM (dont présence aux ateliers)

# Les propositions d'actions transverses DROM (3/3)

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

- Action 9 : Faire connaître l'offre Afdas sur le développement durable**
  - ✓ Des entreprises qui perçoivent l'importance de la transition écologique mais qui ne savent pas comment la traduire dans leur stratégie et dans leur activité
  
- Action 10 : Creuser la pertinence de développer des modules communs DROM sur le développement durable autour de plusieurs sujets ressortis en atelier :**
  - ✓ Sport et développement durable
  - ✓ Tourisme et développement durable
  - ✓ Espaces verts et développement durable (Golf, ELAC)

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

- **Action 11 : Structurer et animer les acteurs de 2-3 filières regroupant plusieurs branches Afdas**, pour « faire poids » :
  - Créer des connexions
  - Favoriser les liens entre les secteurs
  - Permettre l'identification de formations transverses

Filières envisagées :

- Filière « sport / animation / culture / tourisme » : sport, OT, spectacle vivant...
- Filière « culture / information » : éditions, presse, spectacle vivant...
- Filière « divertissement » : ELAC, Golf, Exploitation cinématographique...

- 1** Introduction
- 2** Les secteurs Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme dans les DROM
- 3** Les besoins actuels et à court terme en emplois et compétences
- 4** Les besoins à 3-5 ans en emplois et compétences
- 5** La formation : offre et recours
- 6** Synthèse des enjeux d'emplois et de compétences, recommandations

## **Annexes**

---

## Annexes

---

- **Liste des entretiens conduits et moyens mis en oeuvre**
- Note méthodologique et données statistiques

# Entretiens conduits en phase 1 (1/3)

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Prénom	Fonction du contact	Entretiens conduits / programmés	
Guadeloupe	Tourisme	CTIG	ROSIER	Willy	Directeur	1	RDV le 12/08
Guadeloupe	Tourisme	MEDEF	CADROT	Catherine	Présidente de la commission tourisme	0	RDV prévu le 12/08 annulé
Guadeloupe	Culture	DAC	BRUGERE	Céline	Conseillère spectacle vivant	1	RDV groupé fait le 13/08
Guadeloupe	Culture	DAC	BIRAUD	Sophie	Adjointe au Directeur des Affaires Culturelles de Guadeloupe et cheffe de pôle Création Transmission chez Ministère de la Culture		
Guadeloupe	Culture	DAC	LABAYLE	Valérie	Conseillère cinéma, arts plastiques, musées, développement culturel territorial		
Guadeloupe	Sport	CROSGUA	SOREZE	Alain	Président	1	RDV le 18/08
Guadeloupe	Telecom.	Région Guadeloupe	QUILIN	Jean Gabriel	Direction du désenclavement numérique	1	RDV le 24/08
Guadeloupe	Tourisme	DEETS	PETRINE	Naomi	Structuration des filières tourisme, commerce, artisanat	1	RDV groupé fait le 16/08
Guadeloupe	Transverse	DEETS	GOSNAVE	Joel	réfèrent Afdas		
Guadeloupe	Transverse	DEETS	NICOISE	Lovely	Responsable département développement des entreprises		
Guadeloupe	Transverse	DEETS	MARCEL-ROCHE	Marie-Lise	Chargé de mission Industrie Numérique- Service Développement des Entreprises / Pôle Entreprise, Emploi, Economie		
Guadeloupe	Transverse	DEETS	de GAILLANDE	Ludovic	Directeur Adjoint de la DIECCTE Responsable du Pôle 3E		

# Entretiens conduits en phase 1 (2/3)

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Prénom	Fonction du contact	Entretiens conduits / programmés	
Martinique	Télécoms	Collectivité territoriale de la Martinique	MONDESIR	Miguel	Directeur Très Haut débit	1	RDV groupé fait le 09/08
Martinique	Télécoms	Collectivité territoriale de la Martinique	LEGRAND-CANTOBION	Christelle	Responsable de Service Infrastructures numériques		
Martinique	Tourisme	Office du Tourisme Sud Martinique	RENARD	Frédéric	Directeur de l'Office du tourisme Sud de la Martinique	1	RDV le 10/08
Martinique	Tourisme	DEETS	SIGRAND	Eric	Chargé de mission Tourisme, Commerce, Artisanat	1	RDV fait le 04/08
Martinique	Sport	Institut Martiniquais du Sport	EUPHROSINE	Grégory	Directeur de l'institut Martiniquais du Sport	1	RDV fait le 12/08
Martinique	Sport	DRAJES	PRIVAT	Charles Eric	Directeur adjoint DRAJES (Sport)	1	RDV groupé fait le 10/08
Martinique	Sport	DRAJES	FLAMAND	Véronique	Référente emploi sport		
Martinique	Sport	DRAJES	CHEVALIER	Alain	Directeur de la DRAJES		
Martinique	Culture	DAC	POMEZ	Christophe	Directeur	1	RDV fait le 13/08
Martinique	Culture	DAC	TOUMSON	Yolande	Conseillère livre, lecture, cinéma, audiovisuel	1	RDV fait le 19/08
Martinique	Culture	Collectivité territoriale de la Martinique	MAZARIN	Jean-Charles	DGA Culture, Jeunesse, Sport	1	RDV fait le 17/08
Martinique	Transverse	DEETS	JOURDAN	Marie-Françoise	Chargée de mission Innovation, Industrie, Entreprises	1	RDV groupé fait le 19/08
Martinique	Transverse	DEETS	BONCORPS	Bertrand	Chargée de mission International et structuration de filière		

# Entretiens conduits en phase 1 (3/3)

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Prénom	Fonction du contact	Entretiens conduits / programmés	
La Réunion	Transverse	MEDEF	MONDON	Nathalie		1	RDV groupé le 26/07
La Réunion	Transverse		BADONNEL	Stéphanie	Coordinatrice régionale Formation professionnelle		
La Réunion	Transverse	CPME	PAYET	Jean-Philippe	Délégué Général	1	RDV le 02/08
La Réunion	Culture	DAC (DIRECTION DES AFF. CULTURELLES)	TACOUN	Guilaine		1	RDV le 03/08
La Réunion	Spectacle vivant	<i>Kolet (réseau des acteurs culturels du spectacle vivant)</i>	BURNET	Valérie	Chargée de missions	1	RDV le 16/07
La Réunion	Télécom.	ZEOP	CHEREAU	Lucine		1	RDV le 19/08
La Réunion	Spectacle vivant	Observatoire S. VIVANT	SAMSON	Guillaume		1	RDV le 18/08
Guyane	Sport	DRAJES	CALMETTES	Nicolas	Chef de service certification	1	RDV le 22/08
Guyane	Culture	DGCOPOP - DAC	DELAVAL	Celine	Coordinatrice du pôle culturel	1	RDV le 29/07
Guyane	Télécom.	Collectivité Territoriale de la Guyane (service Innovation, Télécoms et Infrastructures télécommunication)	SAGNE	Marc	Responsable service innovation et infrastructures télécoms	1	RDV le 22/07

# Entretiens conduits en phase 2 (1/3)

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
Guadeloupe	Presse	EDITION PRESSE ANTILLES GUYANNE (KaruMag)	LAURENT NESTY	Gérant
Guadeloupe	Loisirs	STE EXPLOITATION GUADELOUPE	ANNICK MIRANDE	Assistante administratif
Guadeloupe	Organismes de tourisme	OFFICE DE TOURISME INTERCOMMUNAL NORD GRANDE TERRE	AURELIEN ANZALA	Directeur
Guadeloupe	Organismes de tourisme	VERT INTENSE	Eric Barret	Gérant
Guadeloupe	Publicité	HAVAS TRAIT D'UNION	KARINE BESOMBES	Directrice Agence
Guadeloupe	Sport	ABIA LOCATION	Jean-Christophe BELIVIER	Dirigeant
Guadeloupe	Sport	LIGUE GUADELOUPEENNE FOOTBALL	SEVERINE TELLE	Chargée de mission/Cheffe de projet formation
Guadeloupe	Sport	UFOLEP ÎLES DE GUADELOUPE	Dévrick FAHRASMANE	Délégué
Guadeloupe	Audiovisuel	CANAL PLUS TELECOM GUADELOUPE	EVLIE RAMOTHE	RRH

# Entretiens conduits en phase 2 (2/3)

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
Martinique	Audiovisuel	RADIO CARAIBES INTERNATIONAL	VALERIE ELIAZORD	RRH
Martinique	Casino	CASINO COGIT BATELIERE PLAZZA	CHANTALE GAILLARD	RRH
Martinique	Loisirs	SODEX JARDIN DE BALATA / ZOO DE MARTINIQUE	Stéphanie DE LAVIGNE	DAF
Martinique	Organismes de tourisme	COMITE MARTINQUAIS DU TOURISME	MARIE-FRANCE BEROSÉ	CHARGÉE DE MISSIONS RH
Martinique	Presse	PRESSE ANTILLES GUYANE	BEATRICE CLEON	DRH
Martinique	Télécommunications	SFR CARAIBE / OUTREMER TELECOM	Frédéric Hayot	DG
Guyane	Audiovisuel	INFOGUYANE	Nathalie ABCHEE	Administratrice
Guyane	Loisirs	ILOT GONFLABLE DE L OUEST	Albert THOMY	Président
Guyane	Organismes de tourisme	OT DE SAINT LAURENT DU MARONI	BARBARA BARTEBIN	Présidente de l'association
Guyane	Spectacle	KS AND CO	SERGE ABATUCCI	DG
Guyane	Sport	COSMA CANOE KAYAK DU MARONI	Olivier PERSIAUX	Président
Guyane	Télécommunications	GUYACOM	Marie-Hélène SABATTIE	Juriste

# Entretiens conduits en phase 2 (3/3)

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
La Réunion	Audiovisuel	GAO SHAN PICTURES	Nabilah Dodat	Chargée de production
La Réunion	Audiovisuel	ANTENNE REUNION TELEVISION ANTENNE REUNION PUBLICITE	Aurélie RIVIERE	Chef de projet formation
La Réunion	Distribution	MDS OI ET IMPULSE	Madeleine ARMAND	Assistante administrative et RH
La Réunion	Golf	Groupe CIRANO (SOC REUNION GOLF DE BOURBON + MEDIAPROMOTION)	GLORIA CADY	Responsable RH
La Réunion	Loisirs	SAS AQUARIUM DE LA REUNION	PASCALE BOCCHIARDO	Gérante
La Réunion	Loisirs	CEDTM	Aurélie FLEURY	Chargée d'Administration et Finance
La Réunion	Presse	JOURNAL L'ILE DE LA REUNION	Lise-May CHENEDE	Responsable RH
La Réunion	Spectacle	TERRITO'ARTS	Fabienne HOARAU	DAF
La Réunion	Spectacle	Kabardock	Nathalie SOLER	Direction
La Réunion	Sport	LIGUE REUNIONNAISE SURF&SKATE	ERIC SPARTON	Président
La Réunion	Sport	OMS DU PORT	MICHEL VAUDIN	chargé du centre de ressources OMS
La Réunion	Télécommunications	SARL NEOTEK	OLIVIER VASSAS	DG
La Réunion	Télécommunications	SAS OPTICALL TELECOM	PONAMALE Benjamin	Gérant

# Les moyens de la phase 2

## Le profil des répondants à l'enquête en ligne

115 répondants au total

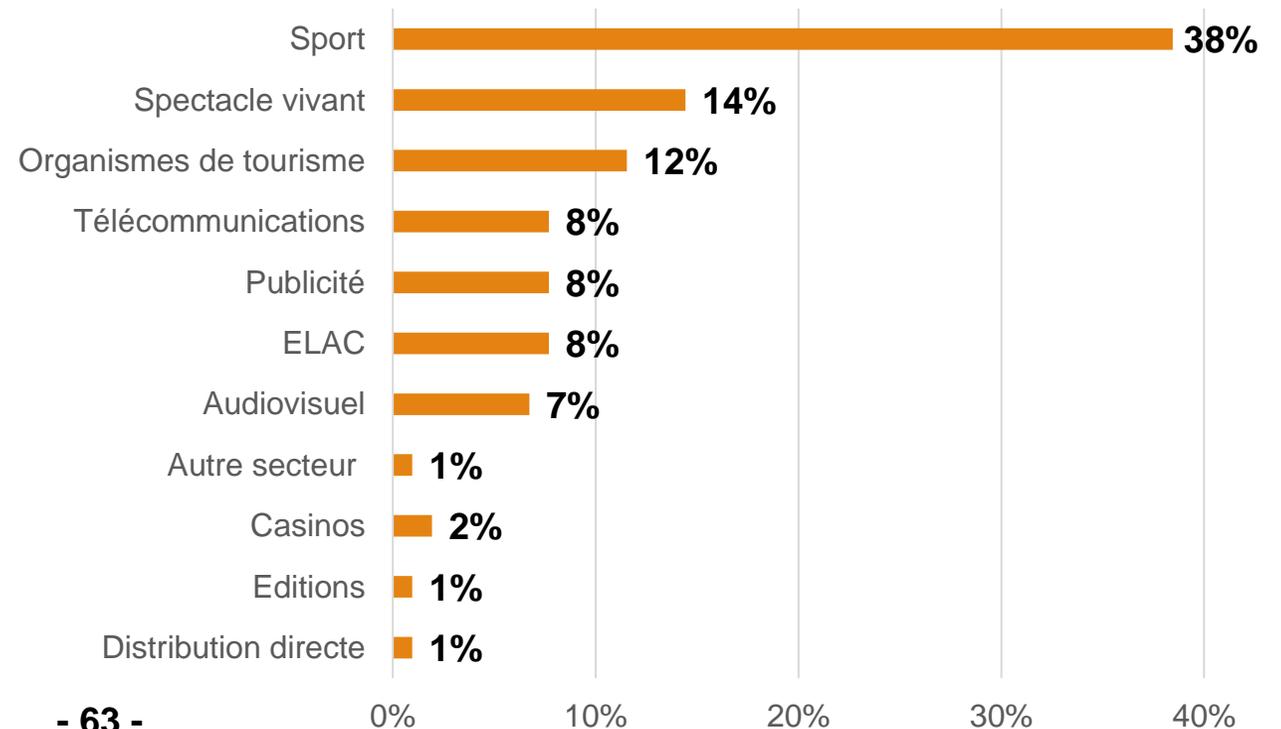
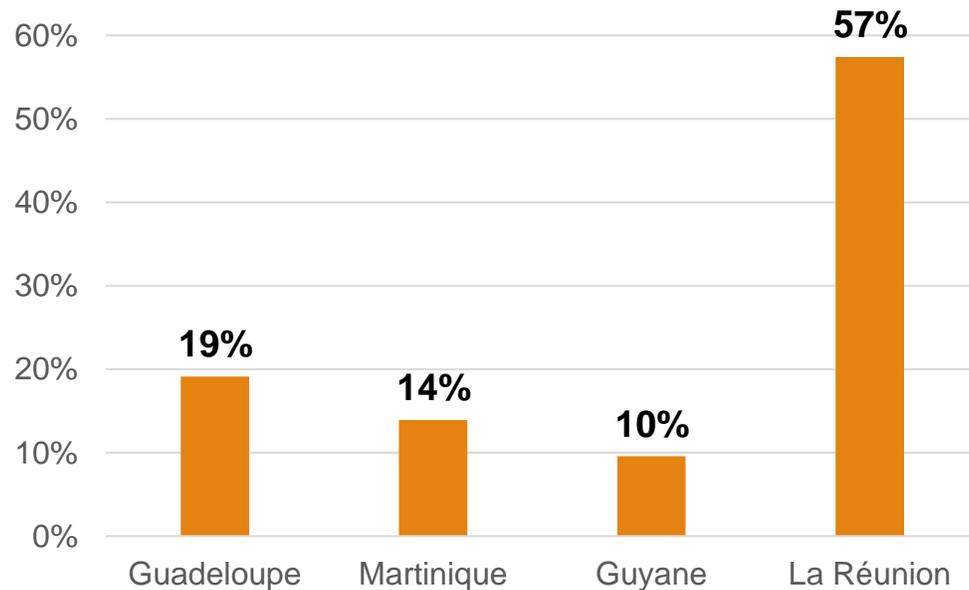
- Cohérence avec la répartition effective :
  - 3 territoires rassemblant près de la moitié des établissements
  - Premier secteur d'activité : le sport.
- Légère surreprésentation des organismes de tourisme, 8<sup>ème</sup> secteur d'activité des DROM (détail page 8)

### RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse

### RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TERRITOIRE

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse



# Entretiens conduits en phase 3

Territoire couvert	Secteur	Nom de la structure	Nom	Fonction du contact
La Réunion	OF Généraliste	SESAME FORMATION	Sandrine CISAR	Directrice
La Réunion	Sport	KALAMUS REUNION	Loïc DISCHAMPS-PERRIER	Directeur
La Réunion	OF Généraliste	CCI Réunion	Marie-Claude DE MUNARI-GUILBERT Béatrice ALTHIERY Norman SIMJEE	Directrice de Pôle Formation Directrice Ecole du Numérique Directeur Formation continue, métiers du sport
Métropole	Audiovisuel	La FEMIS	Jérôme LECANU	Directeur formation
Métropole	Spectacle	CFPTS	Béatrice GOUFFIER	Responsable formation
Métropole	Spectacle	CAGEC	Sylvie RICORDAIRE	Adjointe formation
Guadeloupe	Sport	KALAMUS GUADELOUPE	Cyrille FOURNIER	Responsable pédagogique
Guadeloupe	OF Généraliste	FORE ALTERNANCE	Jacqueline JIOUT	Responsable formation
Guadeloupe	Audiovisuel	GRETA DE LA GUADELOUPE	Laëtitia LEBRAVE	Responsable formation
Guyane	OF Généraliste	IUFC	Marie-Gabrielle HADEY SAINT-LOUIS	Directrice IUFC
Martinique	OF Généraliste	CERDIF - ISCA BUSINESS SCHOOL	Marta BESSARD	Responsable formation
Guyane	Sport / loisirs	OFA GUYANE	Maxime FLORIMOND	Délégué Général
Guyane	Télécom	GIP FCIP CAYENNE	Joseph FESTA Adrien Emmanuel NKUNKU LUSALA	Directeur GIP-FCIP / DRAFPIIC Directeur-Adjoint GIP FCIP et Directeur Opérationnel du CFA Education Nationale - Académie de Guyane
Guyane	Exploitation cinéma. Audiovisuel	G-CAM	Nadine BUGNOT	Directrice

## Annexes

---

- Liste des entretiens conduits et moyens mis en oeuvre
- **Note méthodologique et données statistiques**

# Rappel méthodologique

## textkernel



### Données accessibles

- Annonces d'emplois publiées par les entreprises des DROM
- Localisation des annonces
- Nombre d'annonces par semaine, niveaux de formation attendues, compétences recherchées

### Périmètre proposé

- Secteur retenu pour les offres publiées par les entreprises de la branche → codes NAF du périmètre d'étude (cf. annexes)
- **Métiers retenus pour les offres publiées par les agences d'intérim** → *Liste détaillée des métiers retenus en annexes* → pour validation
  - ✓ Secteur Arts, Culture et Médias (ex. Journaliste, compositeur, Ingénieur du son)
  - ✓ Secteur Communication, marketing et relations publiques (ex. Directeur de maison d'édition, Chef de publicité)
  - ✓ Secteur Sport, Loisir et Tourisme (ex. Agent d'accueil touristique, responsable de l'animation, éducateur sportif)
  - ✓ Secteur Télécommunications (ex : Ingénieur Télécommunications, chef de projet télécommunication)
  - ✓ Secteur Hôtellerie, restauration (métiers retenus : Manager de casino, Responsable d'établissement d'hébergement touristique, personnel événementiel)



### Intérêt

- Extraction des offres publiées ses 2 dernières années (28/10/2019 et le 27/09/2021)



### Limite

- Périmètres retenus en code Naf (qui ne correspond pas exactement au périmètre branche)

# Evolution du marché de l'emploi dans le secteur sur les DROM

## Un très faible recours à l'intérim

- 47 offres d'emploi publiées par les agences d'intérim depuis 2 ans
- Peu d'offres publiées par les agences d'intérim sur le périmètre :
  - ❑ Plus de la moitié des offres (env. 50 %) concernent le domaine professionnel Marketing et Relations Publiques ;
  - ❑ Tandis que les domaines Arts, Culture et Média, Communication et Sport (33 %), Loisir et Tourisme (12 %) et Télécommunications (10 %).
- 43 % des offres publiées sur le territoire de La Réunion
- Répartition à part égale dans les autres territoires

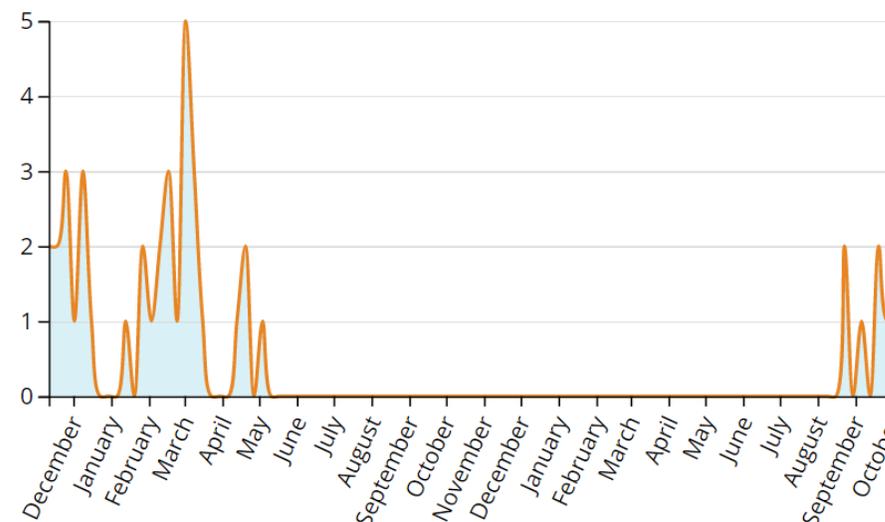
Principaux métier recherchés	Nb d'offres d'emploi*
Animateur Commercial (h/f)	10
Marketeur produit (h/f)	4
Monteur d'installation de télécommunications (h/f)	3
Chargé d'Études de Marché (h/f)	3
Assistant Marketing (h/f)	3
Créateur de Décors (h/f)	2
Ingénieur Télécommunications (h/f)	2
Documentaliste (h/f)	2



Les 8 métiers les plus recherchés représentent **62 % des annonces d'emploi publiées par les agences d'intérim**

## NOMBRE DE NOUVELLES OFFRES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE\* PAR LES AGENCES D'INTÉRIM \* DANS LES DROM

Source : Textkernel



\*Annonces d'emplois publiées entre le 28/10/2019 et le 27/09/2021  
 \*\*Principaux codes NAF du périmètre d'étude, entreprises adhérentes et non adhérentes

# Les employeurs et les salariés intermittents du spectacle

- Secteurs professionnels et hors secteurs professionnels -

Nombre d'employeurs localisés dans le département | Nombre de salariés résidant dans le département

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés
<b>1° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	59	280
Martinique	66	472
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	135	802
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>46 867</b>	<b>174 329</b>
<b>2° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	56	747
Martinique	80	844
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	146	971
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>55 661</b>	<b>192 907</b>
<b>3° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	50	653
Martinique	78	527
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	142	1 178
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>55 099</b>	<b>190 384</b>

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés
<b>4° trimestre 2019</b>		
Guadeloupe	61	470
Martinique	83	528
Guyane	30	128
Réunion - Mayotte	158	1 013
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>55 338</b>	<b>194 589</b>
<b>1° trimestre 2020</b>		
Guadeloupe	54	241
Martinique	64	362
Guyane	-	-
Réunion - Mayotte	130	792
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>43 327</b>	<b>170 591</b>
<b>2° trimestre 2020</b>		
Guadeloupe	23	127
Martinique	37	196
Guyane	20	62
Réunion - Mayotte	99	514
<b>TOTAL Métropole, DOM (étranger et non renseigné)</b>	<b>20 895</b>	<b>100 311</b>

Source : Pôle Emploi - Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation ([lien](#))

# Table de correspondance : CPNEF x IDCC (1/2)

Secteur : CPNEF principale	IDCC	IDCC Libellé
CPNEF de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films	716	Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique
	892	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique
	892	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique
	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
CPNE Casinos	2257	Convention collective nationale des casinos
CPNE des Télécoms	2148	Convention collective nationale des télécommunications
CPNEF de la Distribution Directe	2372	Convention collective nationale des entreprises de la distribution directe
CPNEF de la Presse et des Agences de presse	2683	Convention collective nationale du portage de presse
	1480	Convention collective nationale de travail des journalistes
	3221	Convention collective nationale des agences de presse (+anciennes conventions N°1903 et 2014)
	214	Convention collective régionale des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne
	306	Convention collective régionale des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne
	394	Convention collective régionale des employés de la presse quotidienne parisienne
	509	Convention collective régionale des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne
	598	Convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale
	693	Convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne départementale
	698	Convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale
	781	Convention collective nationale des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale
	1018	Convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française
	1083	Convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale
	1281	Convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale
	1563	Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information
	1895	Convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
	3225	Convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (employés et cadres) (= anciennement IDCC 3201 et 3202)
3230	Convention collective nationale de la presse d'information spécialisée (anciennement IDCC 1871 et 1874)	
CPNEF de la publicité	86	Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées
CPNEF de l'audiovisuel	2412	Convention collective nationale de la production de films d'animation
	2642	Convention collective nationale de la production audiovisuelle
	2717	Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (fusion entre la 2717 et la 2397)
	3097	Convention collective nationale de la production cinématographique
	2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique (annexée à la convention collective nationale de l'édition 2121)
	1922	Convention collective nationale de la radiodiffusion
	1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (annexée à la convention collective de la production audiovisuelle IDCC 2642)
2411	Convention collective nationale des chaînes thématiques	

# Table de correspondance : CPNEF x IDCC (1/2)

Secteur : CPNEF principale	IDCC	IDCC Libellé
CPNEF des organismes de tourisme	1909	Convention collective nationale des organismes de tourisme
CPNEF du Golf	2021	Convention collective nationale du golf
CPNEF Spectacle Vivant	2397	Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (fusion avec 2717)
	1285	Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)
	2717	Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (fusion entre la 2717 et la 2397)
	3090	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
CPNEFP sport	2511	Convention collective nationale du sport
ELAC : CPNEF des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	1790	Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels
HPA : Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air	1631	Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air
Les éditions : CPNE Edition du livre et édition musicale + CPNE Edition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition
	1016	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (annexée à la convention collective nationale de l'édition 2121)
	1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique (annexée à la convention collective nationale de l'édition 2121)

## Table de correspondance pour chaque activité (code APE de la NAF), correspondance avec une ou plusieurs convention(s) collective(s) en raison de la part significative des effectifs pour l'APE dans la branche (1/2)

Secteur : CPNEF principale	APE (NAF)	Libellé de l'Activité Principale Exercée (APE)
Cinéma: CPNEF de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films	5913A	Distribution de films cinématographiques
	5913B	Edition et distribution vidéo
	5914Z	Projection de films cinématographiques
CPNE casinos	9200Z	Organisation de jeux de hasard et d argent
CPNE des Télécoms	6110Z	Télécommunication
	6120Z	Télécommunications sans fil
	6130Z	Télécommunications par satellite
	6190Z	Autres activités de télécommunication
CPNEF de la Distribution Directe	n.r.	non renseigné
CPNEF de la presse et des agences de presse	1811Z	Imprimerie de journaux
	1813Z	Pré-presse
	5310Z	Acheminement des journaux
	5320Z	Autres activités de poste et de courrier / Portage de journaux porte à porte
	5813Z	Edition de journaux
	5814Z	Édition de revues et périodiques
	6391Z	Activités des agences de presse
	8219Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau les activités de routage et la messagerie urbaine de la presse
CPNEF de la publicité	7311Z	Activités des agences de publicité
	7312Z	Régie publicitaire de médias
CPNEF de l'audiovisuel	5821Z	Édition de jeux électroniques (/Jeux Vidéo)
	5911A	Production de films et de programme pour la télévision
	5911B	Production de films institutionnels et publicitaires
	5911C	Production de films pour le cinéma
	5912Z	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
	5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale
	6010Z	Édition et diffusion de programmes radio
	6020A	Edition de chaînes généralistes
6020B	Edition de chaînes thématiques	
CPNEF des organismes de tourisme	7990Z	Autres services de réservation et activités connexes
CPNEF du Golf	9311Z	Gestion d installations sportives

## Table de correspondance pour chaque activité (code APE de la NAF), correspondance avec une ou plusieurs convention(s) collective(s) en raison de la part significative des effectifs pour l'APE dans la branche (2/2)

Secteur : CPNEF principale	APE (NAF)	Libellé de l'Activité Principale Exercée (APE)
CPNEF Spectacle Vivant	7490B	Activités exercées par des agents ou des agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc.
	7810Z	Agences de mannequins
	9001Z	Arts du spectacle vivant
	9002Z	Activités de soutien au spectacle vivant
	9004Z	Gestion des salles de spectacles
	9003A	Création artistique relevant des arts plastiques
	9003B	Autre création artistique (que celle relevant des arts plastiques)
CPNEFP sport	8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
	9311Z	Gestion d'installations sportives
	9312Z	Activités de clubs de sports
	9313Z	Activités des centres de culture physique
	9319Z	Autres activités liées au sport
ELAC: CPNEF des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	9102Z	Gestion des musées
	9103Z	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
	9104Z	Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
	9200Z	Organisation de jeux de hasard et d'argent
	9321Z	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
HPA: Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air	9329Z	Autres activités récréatives et de loisirs
	5530Z	Hôtellerie de plein air
Les éditions: CPNE Edition du livre et édition musicale + CPNE Edition phonographique	5811Z	Edition de livres
	5812Z	Edition de répertoires et de fichiers d'adresse
	5819Z	Autres activités d'édition
	5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale

## Délégation régionale de La Réunion

(97420 Le Port)  
[reunion@afdass.com](mailto:reunion@afdass.com)

## Délégation régionale de Guadeloupe, Martinique, Guyane

Bureau de Guadeloupe (97122 Baie Mahault)  
[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

Bureau de Guyane (97300 Cayenne)  
[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

Bureau de la Martinique (97200 Fort-de-France)  
[gmg@afdass.com](mailto:gmg@afdass.com)

**Téléphone : 01 44 78 39 39**

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

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

  
Île de la Réunion

  
Guadeloupe

  
Martinique

  
Guyane

