

Insee Dossier

Martinique



Antilles-Guyane

N° 7

Décembre 2017

Métiers en tension en 2022 Un marché de l'emploi dominé par les seniors



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

Comité de pilotage :

Adjoint au secrétaire général pour les affaires régionales de la Préfecture de Martinique,
Étienne DE LA FOUCHARDIERE

Chef du Service Territorial de Martinique, Insee, Christophe BASSO

Ont réalisé cette étude :

Lanwenn LE CORRE, Philippe CLARENC, Insee.

Ont contribué à cette étude :

Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Martinique

Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement de la Martinique

Collectivité Territoriale de Martinique

Chambre de Commerce et de l'Industrie de Martinique

Pôle Emploi de Martinique

Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique

Signes conventionnels utilisés

.. Résultat non disponible

/// Absence de résultat du à la nature des choses

e Estimation

p Resultat provisoire

r Résultat révisé par rapport à l'édition précédente

n.s. Résultat non significatif

€ Euro

M Million

Md Milliard

Avant-propos

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

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

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

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

Le Préfet de Martinique

Franck Robine

Le Directeur interrégional de l'Insee
Antilles-Guyane

Yves Calderini

Sommaire

Avant-propos	3
Vue d'ensemble	6
Agriculture, marine, pêche	
Un manque d'attractivité dans un secteur fragilisé	10
Fiche métier : Agriculteurs indépendants et salariés	12
Bâtiment, travaux publics	
De nombreux départs à la retraite et un manque d'attrait des métiers	14
Fiche métier : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	16
Fiche métier : Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	18
Fiche métier : Techniciens et chargés d'études du BTP	20
Maintenance	
Une montée en qualification des emplois, des besoins dans le secteur de l'environnement	22
Fiche métier : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	24
Gestion, administration des entreprises	
Vers un besoin de qualification et de compétences plus élevées	26
Fiche métier : Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	28
Fiche métier : Techniciens des services comptables et financiers	30

Hôtellerie, restauration, alimentation

Des difficultés de recrutement très contrastées selon les métiers	32
Fiches métier : Boulangers, pâtisseries	34
Fiche métier : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	36

Services aux particuliers et aux collectivités

Développement des services pour une population vieillissante	38
Fiche métier : Aides à domicile et aides ménagères	40
Fiche métier : Agents de sécurité et de surveillance	42

Santé, action sociale, culturelle et sportive

Un besoin de professionnels de la santé face aux évolutions démographiques	44
Fiche métier : Aides-soignants	46
Fiche métier : Infirmiers	48
Fiche métier : Médecins	50
Fiche métier : Professionnels de l'animation socioculturelle	52

Enseignement, formation

Développement de la formation d'adultes auprès de chômeurs peu diplômés	54
Fiche métier : Formateurs	56

Définitions, pour en savoir plus **58**

Un marché de l'emploi dominé par les seniors

En Martinique, la participation des seniors au marché de l'emploi est de plus en plus marquée. Entre 2006 et 2013, la population active est restée stable, la progression induite par l'effet démographique a été annulée par les migrations résidentielles hors de l'île. Cependant, à l'horizon 2022, si les tendances démographiques observées récemment se poursuivent, et notamment l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, l'île perdrait 12 500 actifs en six ans. Toutefois, les actifs de 60 ans et plus seraient deux fois plus nombreux qu'en 2013, en lien avec le recul des départs à la retraite. Dans ce contexte, la problématique du renouvellement des effectifs s'avère essentielle, notamment pour les familles professionnelles qui présentent d'ores et déjà d'importantes parts de seniors en 2013. Se pose également le maintien en emploi et les conditions d'exercice des métiers les plus pénibles. Par ailleurs, la diminution du nombre d'actifs se traduit aussi mécaniquement par une baisse du taux de chômage. Toutefois, en Martinique celui-ci reste élevé et, s'il touche une forte part des jeunes, le nombre de seniors au chômage augmente aussi rapidement.

Stabilité de la population active et de l'emploi de 2006 à 2013

La population active de la Martinique, est passée de 177 900 actifs en 2006 à 178 300 en 2013, soit une stabilité sur la période pour + 0,7 % au niveau national (figure 1). Durant cette période, l'effet démographique (encadré méthodologie) est la principale composante positive de la stabilité de la population active en Martinique. Avec une contribution de + 1 point en moyenne par an à la population active (figure 2), soit près de trois fois plus importante qu'au niveau national, le renouvellement des générations participe plus que dans la très grande majorité des autres régions à l'accroissement de la population active.

A contrario, la contribution des migrations résidentielles est la plus défavorable de France, à hauteur de - 1 point en moyenne par an, contre + 0,1 à l'échelle nationale. En particulier, les 15-24 ans sont nombreux à participer au marché du travail de la Martinique, mais tout aussi nombreux à partir en France hexagonale pour la recherche d'un premier emploi. Leur fort taux d'activité participe positivement à la croissance de la population active, signe que l'allongement de la durée des études n'est vrai que pour ceux qui partent en métropole continuer leurs études.

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

Depuis le début de la décennie, la réforme des régimes de retraites de 2010 a eu pour effet un rallongement de la durée de vie

1 Diminution des actifs en Martinique induisant une baisse structurelle du chômage

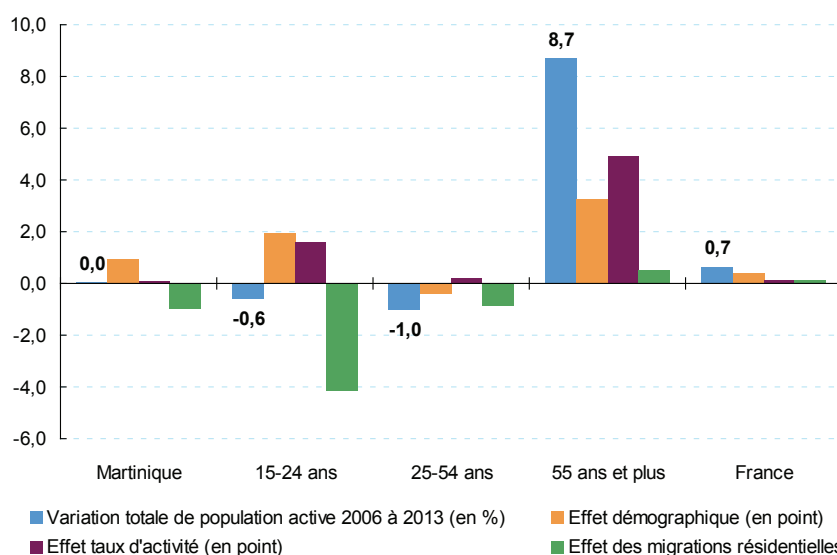
Évolution de la population active et du chômage de 2006 à 2022

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

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

2 Entre 2006 et 2013, la population active martiniquaise reste stable, affectée par un déficit migratoire

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



Source : Insee, recensements de la population.

active et en corollaire la remontée du taux d'activité des 55 ans et plus. Pour cette tranche d'âge, près de la moitié de la progression de la population active sur la période 2006–2013 est due à un effet de remontée du taux d'activité (figure 2) ; tandis que le vieillissement de la population et la déformation vers le haut de la pyramide des âges expliquent l'autre moitié. Une très faible part de la croissance de ces actifs est due aux retours de l'Hexagone vers la Martinique.

Près de la moitié des 15-24 ans martiniquais sont au chômage en 2016

De 2006 à 2013, l'emploi a légèrement reculé de -0,2 % en moyenne annuelle pour +0,3 % en moyenne nationale ; la population active étant stable, ceci s'est traduit par un léger hausse du chômage (figure 3). Cette évolution de l'emploi est à relier aux effets de la crise de 2008-2009, plus marqués en Martinique qu'en Guadeloupe.

La recherche d'un premier emploi ou la continuation des études en France hexagonale sont deux des conséquences d'un marché du travail pour les plus jeunes en déséquilibre chronique : 44 % des 15-24 ans sont au chômage en 2016, soit 13 points de moins que dix ans plus tôt. L'accès à l'emploi reste très difficile pour les non ou peu diplômés : après une recherche oscillant entre un et quatre ans, le taux de chômage atteint 65 %. La priorité de l'emploi est donnée à ceux bénéficiant d'une expérience professionnelle ou de qualifications supérieures.

En face des circuits scolaires courts, les métiers les plus demandés relevant de faibles qualifications initiales se caractérisent par des conditions de travail difficiles et de faibles rémunérations comme ceux d'agriculteurs salariés ou d'ouvriers du gros œuvre du bâtiment. Enfin et sans qu'il soit possible de la quantifier, une partie des 15-24 ans a recours à l'emploi informel et saisonnier.

Les jeunes qui s'insèrent professionnellement peuvent se retrouver en situation de sous-emploi. Cette notion de sous-emploi s'entend largement par du temps partiel subi. En 2014, 25 % des jeunes actifs y sont confrontés de un à quatre ans après la fin de leur formation initiale. Une fois en emploi, le temps partiel subi est particulièrement important pour les diplômés du 2^{ème} cycle du secondaire : 31 % des jeunes actifs Martiniquais détenant un baccalauréat ou un diplôme équivalent font face à une situation de sous-emploi.

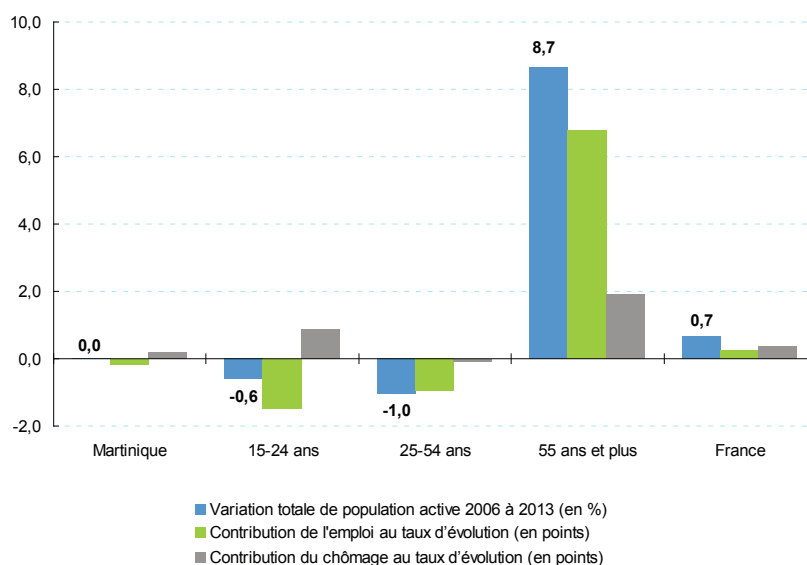
Les chômeurs de 50 ans et plus sont dorénavant plus nombreux que les jeunes de 15-24 ans

Suite aux réformes des régimes de retraite, la forte progression des actifs de 50 ans et plus s'est aussi traduite par une augmentation du chômage plus forte que pour le reste de la population : depuis 2014, les 50 ans et plus sont plus nombreux à être au chômage que les 15-24 ans. Parmi les explications

significatives figure une concurrence accrue pour les métiers qualifiés du fait d'une plus grande proportion d'individus expérimentés sur le marché du travail, avec en corollaire les fortes difficultés à retrouver un emploi pour les plus âgés. En outre, la très forte proportion d'individus de 55 ans et plus parmi les emplois aux conditions de travail difficiles pose la question du maintien en emploi dans ces métiers et de la soutenabilité de leurs conditions de travail.

3 La population active des seniors augmente rapidement

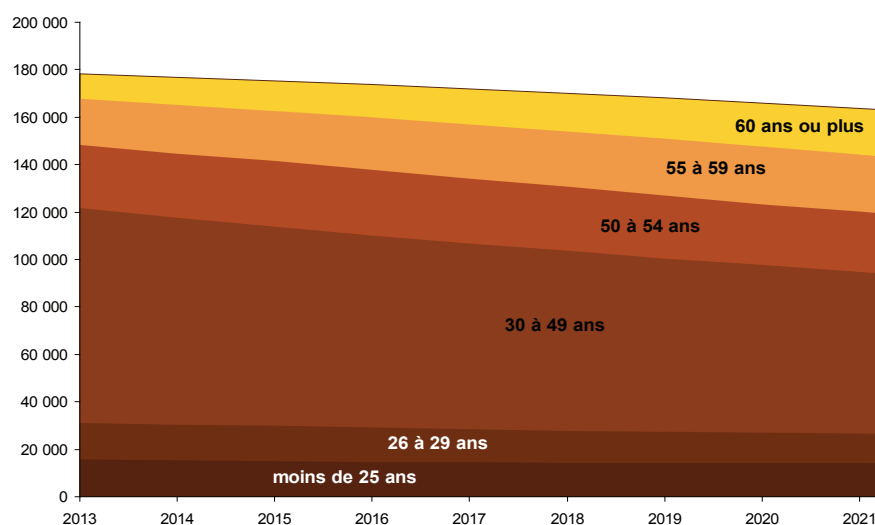
Evolution de la population active selon l'approche «marché du travail» de 2006 à 2013



Lecture : en Martinique, la population des actifs de 55 ans et plus a augmenté de annuellement 8,7 % entre 2006 et 2013. Majoritairement cette hausse résulte d'une augmentation du nombre de seniors en emploi et dans une moindre mesure de ceux au chômage.
Source : Insee, recensements de la population.

4 En 2022, les 60 ans et plus représenteraient 13 % de la population active

Structure de la population active en 2013 et 2022



Lecture : en Martinique, selon les projections de population active, les 60 ans et plus représenteraient 13% de la population active, soit 23 300 personnes.
Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

2013-2022 : poursuite du déclin de la population active et faible progression de la demande d'emploi

Si les tendances démographiques observées durant la période récente se poursuivent, le nombre d'actifs résidents devrait reculer dans la région de 1,2 % en moyenne annuelle entre 2016 et 2022 (soit une perte de 12 500 actifs en six ans) contre + 0,2 % en France hexagonale ; c'est la plus forte décroissance au regard des autres régions. De 2013 à 2022, l'évolution de la population active serait à l'image de la période passée : dominée par le double effet des départs des 15-25 ans et de la remontée des taux d'activité des 55 ans et plus, tandis que l'effet démographique deviendrait négatif (figure 5). La part des 60 ans et plus doublerait, passant de 6 % de la population active en 2013 à 13 % en 2022 (soit de 10 500 à 20 300 personnes). Avec plus d'acuité qu'en 2013, cette évolution de la composition de la population active jusqu'en 2022 accentuent les problématiques liées à la soutenabilité des métiers les plus difficiles et les remplacements des nombreux départs à la retraite. Toujours à l'horizon 2022, le décalage entre les entrées nettes des 15-24 ans et les sorties nettes des 55 ans poursuivrait sa tendance (figure 6) : le point d'équilibre a été atteint en 2011. Jusqu'en 2022, le nombre de sorties du marché du travail resterait supérieur à celui des entrées et la différence s'accroîtrait. La baisse structurelle du chômage observée depuis 2013 se poursuivrait, sous la double hypothèse d'une faible croissance de l'emploi et du maintien d'un flux important des migrations résidentielles d'actifs hors du territoire, notamment des plus jeunes.

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

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

La décroissance de la population martiniquaise depuis 2013 est moins rapide que celle de la population active : cela signifie que la demande adressée à chaque actif est stable ou croissante. Sauf accélération de la productivité, ce différentiel de croissance entre demande de biens et offre de travail est favorable à la résorption du chômage observée depuis 2013. Parallèlement à la

baisse du taux de chômage comme de celle du nombre de chômeurs, les tensions sur les embauches seraient accrues.

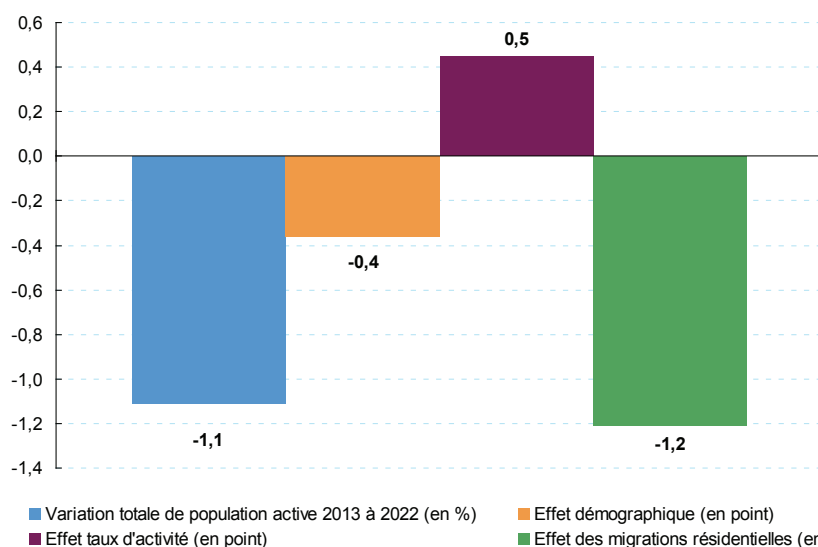
Risques de tension pour les métiers à forte proportion de seniors

En Martinique, de nombreuses familles professionnelles regroupent en 2013 des effectifs où au moins une personne sur cinq est âgée de 55 ans ou plus (figure 7). Soulignant le poids de plus en plus marqué des seniors dans le marché de l'emploi

martiniquais, les parts de seniors tendent à augmenter dans la majorité des familles professionnelles entre 2008 et 2013. Pour certaines familles de métiers comme les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, si la proportion de seniors reste inférieure à 20 %, elle augmente cependant rapidement. La part des seniors dans cette famille a presque doublé en cinq ans. La problématique du renouvellement des seniors est d'autant plus accentuée lorsque les familles de métiers à forte part de seniors bénéficient d'une évolution positive

5 Déclin de la population active accentué par les migrations résidentielles

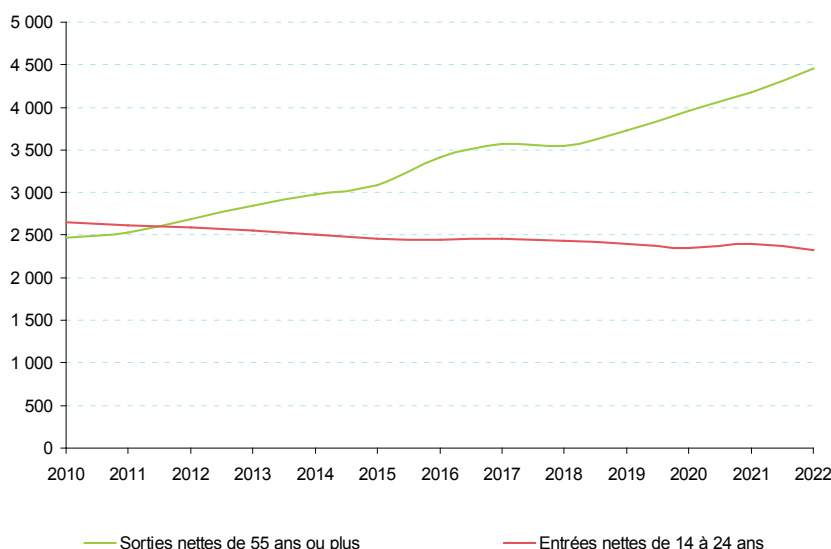
Composantes de l'évolution de la population active selon l'approche «socio-démographique» de 2013 à 2022



Lecture : en Martinique, selon les projections de populations, le nombre d'actifs diminuerait de 1,1 % annuellement entre 2013 et 2022. La progression résultant d'une hausse des taux d'activité serait annulé par des effets migratoires et démographiques négatifs. Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

6 À l'horizon 2022, des sorties du marché du travail martiniquais deux fois plus nombreuses que les entrées

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



Lecture : selon les projections de population active, en 2020, près de 4 000 martiniquais âgés de 55 ou plus devraient quitter le marché du travail tandis que 2 350 jeunes y entreraient. Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022, Recensement de la population 2010-2013.

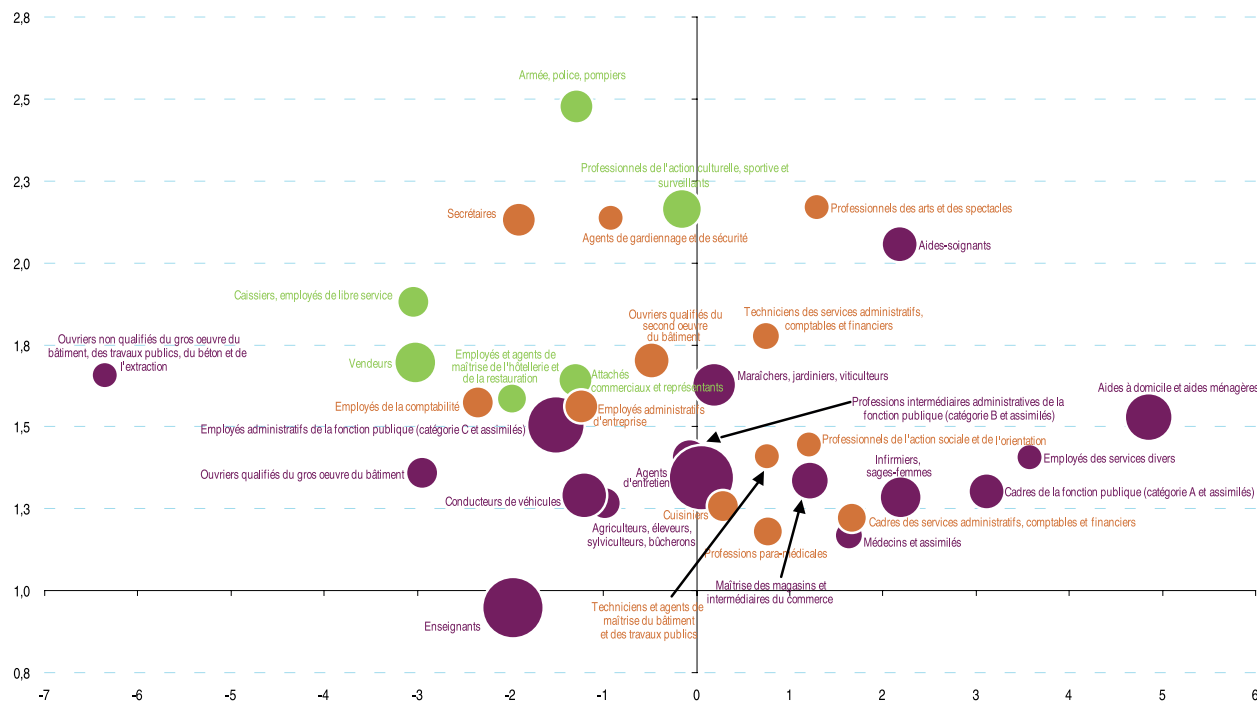
de l'emploi. Entre autres, celle d'aides à domicile et aides ménagères et celle de cadres de la fonction publique progressent de plus de 3 % annuellement sur la période et un quart de leurs effectifs sont âgés de 55 ans ou plus. À l'inverse, l'emploi des familles de métiers où l'on observe de plus

faibles parts de 55 ans et plus n'a pas été favorablement orienté, en témoigne celles des vendeurs ou des attachés commerciaux. Dans ce cas, ceci peut souligner la difficulté d'insertion des plus jeunes sur le marché de l'emploi où ils semblent occuper des emplois plus précaires comme vendeurs

ou professionnels de l'action culturelle et sportive. Dans cette dernière famille, les emplois à temps partiel sont majoritaires. La famille des vendeurs, est quant à elle, caractérisée par une part élevée de contrats de courtes durées (20 %). De plus, l'emploi de cette famille a diminué de 3 % par an. ■

7 Les familles de métiers où les seniors représentent au moins un actif sur cinq figurent parmi les plus dynamiques

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



Note : la taille des bulles représente le poids de la famille professionnelle dans l'emploi guadeloupéen en 2013. Seules les familles professionnelles (niv. Fap 87) dont le poids dans l'emploi total est supérieur à 1,7 % sont représentées. Les 21 familles signalées sur le graphique constituent 58 % de l'emploi guadeloupéen en 2013. La couleur des bulles indique la proportion de seniors âgés de 55 ans et plus dans la famille professionnelle. Une bulle de couleur mauve indique que la part des seniors est supérieure à 20 % en 2013. La couleur est orange lorsque la part est comprise entre 12 % et 20 % et verte lorsque les seniors représentent moins de 12 % des effectifs de la famille professionnelle. La position des bulles selon l'axe horizontal indique l'évolution moyenne annuelle de l'emploi dans la famille professionnelle entre 2008 et 2013, soit son dynamisme. L'axe vertical indique le rapport entre la part des seniors en 2013 et celle en 2008 dans la famille professionnelle, soit son vieillissement. Un rapport supérieur à 1 indique que la part des 55 ans et plus a augmenté sur la période. Lecture : les conducteurs de véhicules représentent 3,1 % de l'emploi guadeloupéen. L'emploi y a augmenté de 2,2 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors âgés de 55 ans ou plus est comprise entre 12 % et 20 %. Celle-ci a augmenté entre 2008 et 2013. Source : Insee, recensements de la population.

Méthodologie

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

Deux approches principales permettent d'appréhender les dynamiques de population active : l'approche sociodémographique et l'approche « marché du travail ». La population active d'un territoire se compose des personnes y résidant et qui ont un emploi ou en recherchent un. Selon l'approche sociodémographique, l'évolution de cette dernière peut se décomposer sous l'effet de trois facteurs principaux. Le premier, appelé effet démographique, indique la variation du nombre de personnes en âge de travailler, résultant de la déformation de la pyramide des âges. S'y ajoutent un effet lié à la variation des taux d'activité à chaque âge, au cours de la période ainsi qu'un effet lié aux migrations résidentielles d'actifs. Selon l'approche marché du travail, l'évolution de la population active se décompose suivant deux effets distincts : l'évolution du nombre d'emplois au lieu de travail dans la zone et l'évolution du nombre de chômeurs. La variation du solde des navettes domicile-travail pour la Martinique est non significative et son effet est regroupé avec l'évolution de l'emploi.

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

Le modèle Omphale et les scénarios démographiques

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

Le modèle Omphale permet de réaliser des projections infra nationales en projetant d'année en année les pyramides des âges des différents territoires. L'évolution de la population par sexe et âge repose sur des hypothèses d'évolution de trois composantes : la fécondité, la mortalité et les migrations (flux internes à la France et solde migratoire avec l'étranger). Ces hypothèses d'évolution sont appliquées aux quotients observés initialement sur la zone d'étude. Les hypothèses d'évolution formulées sont réunies au sein d'un scénario démographique. Le scénario central reproduit les différentes tendances observées sur le passé récent : solde migratoire national avec l'étranger de + 70 000 par an, fécondité stable et évolution de la mortalité parallèle à la tendance nationale.

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

Agriculture, marine, pêche

Un manque d'attractivité dans un secteur fragilisé

L'emploi relatif au domaine de l'agriculture, marine, pêche occupe 6 % des actifs occupés martiniquais en 2013, soit environ 7 300 emplois. Ces effectifs, issus du recensement général de population, se basent sur l'activité principale de la personne se déclarant en emploi. Cependant, dans les exploitations agricoles, la charge de travail et la saisonnalité de l'activité peuvent permettre aux chefs d'exploitations et coexploitants d'exercer une autre activité.

Cette pluriactivité, notamment dans les plus petites exploitations, peut impliquer que le travail agricole est, en définitive, l'activité secondaire et non l'activité principale. De même, certaines exploitations sont détenues par des retraités ou par des personnes se déclarant sans activité. Ces différentes situations qui sont d'autant plus fréquentes quand les exploitations sont petites expliquent, en partie, les différences que l'on peut constater avec les données issues du recensement agricole. Ce recensement comptabilise l'emploi associé à l'ensemble des exploitations agricoles. En Martinique, en 2010, environ 8 800 personnes participent régulièrement au travail des exploitations, auxquels s'ajoutent des salariés occasionnels. Cependant, ce travail s'il était accompli par des personnes occupées à temps plein sur les exploitations ne concernerait que 7 770 travailleurs. Cet état souligne la particularité des conditions d'emploi dans le secteur agricole. Par la suite, les données présentées sont ainsi relatives au recensement agricole lorsque l'on se réfère aux exploitations agricoles et à leurs surfaces. Celles relatives à l'emploi et aux caractéristiques des travailleurs relevant du domaine professionnel de l'agriculture, marine, pêche sont pour leur part, issues du recensement de la population. Par ailleurs, ce domaine professionnel, outre les métiers liés à la pêche et à la marine, intègre également des métiers qui ne s'exercent pas obligatoirement dans des exploitations agricoles. Parmi ces derniers, on trouve, entre autres, les jardiniers salariés, des techniciens et ingénieurs de l'agriculture.

Dans l'ensemble, l'emploi du domaine est resté stable par rapport à 2008. Cependant, les métiers des familles professionnelles

d'« agriculteurs, éleveurs » et de « marins, pêcheurs, aquaculteurs » diminuent légèrement tandis que ceux des maraîchers, jardiniers se maintiennent au même niveau. Seule la famille des techniciens et cadres de l'agriculture qui regroupe 5 % des emplois du domaine a bénéficié d'une progression notable. En effet, les activités de conseil, d'appui technique tendent à se renforcer dans le secteur agricole, dans l'objectif de pérenniser les exploitations existantes mais fragilisées par les différentes évolutions auxquelles elles sont soumises (concurrence des marchés, compétitivité, réglementations environnementales et de traçabilité, etc.). En Martinique, la production de bananes qui occupe 26 % de la superficie agricole utilisée (dont 95 % destinés à l'export), est notamment soumise à une concurrence internationale croissante, aux risques climatiques et aux différentes maladies pouvant affecter les productions. Par ailleurs, la Martinique se caractérise par une plus grande proportion de grandes exploitations où l'emploi de techniciens peut être plus fréquent.

Diminution de la surface agricole utile

En 2010, la surface agricole utile (SAU) moyenne des exploitations martiniquaises atteint 7,6 ha contre en 4,1 ha en Guadeloupe et 4,2 ha en Guyane. À l'instar de nombreuses autres régions françaises, la SAU a fortement diminué en Martinique entre 2000 et 2010 (-22 %), et est principalement imputable à la cessation d'activité des plus petites exploitations. Ces dernières ne représentent plus que six exploitations sur dix en 2010 contre huit sur dix ans en 2000. En conséquence, la taille moyenne des exploitations en Martinique a pratiquement doublé en dix ans. Cette situation induit un emploi salarié agricole nettement plus fréquent en Martinique par rapport à la Guadeloupe et à la Guyane. Sur une période plus récente, la SAU continue de diminuer, de l'ordre de -1,2 % par an entre 2010 et 2015.

Les trois quarts de la SAU martiniquaise sont constitués de surfaces dédiées à la culture de la banane et de la canne ainsi que de surfaces en herbe pour l'élevage (essentiellement bovin). Les surfaces dé-

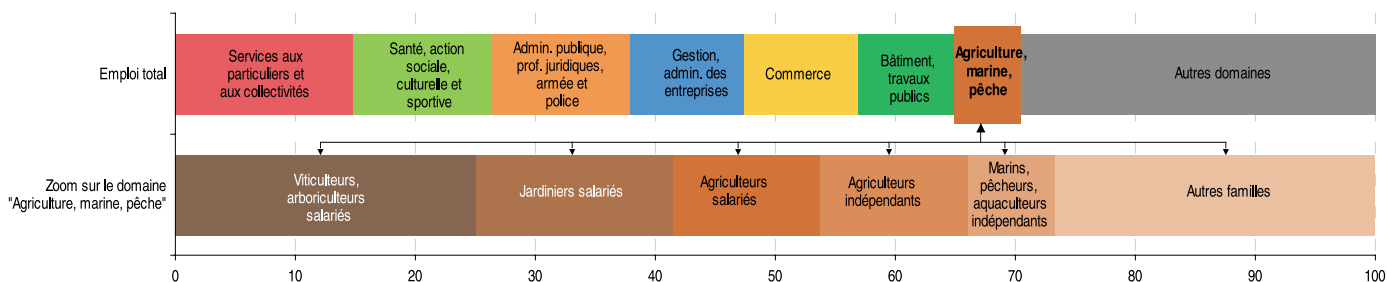
diées à la culture d'autres fruits et légumes demeurent limitées malgré la structuration de la filière. Ainsi, hors marché de la banane export, les importations de fruits et légumes frais sont, en 2015, 1,6 fois plus élevées que la production locale. De même, moins de 20 % de la viande consommée par les Martiniquais est produite sur l'île. Cette dépendance aux exportations témoigne des possibilités existantes de débouchés pour une production orientée vers la consommation locale.

Une forte proportion de seniors

Les métiers de l'agriculture, marine, pêche semblent souffrir d'un manque d'attractivité, les effectifs du domaine professionnel étant particulièrement vieillissants. La moitié d'entre eux a au moins 47 ans en 2013. Il s'agit de l'un des domaines professionnels martiniquais où l'âge médian est parmi les plus élevés. En particulier, 22 % sont âgés de 55 ans ou plus, soit six points de plus qu'en 2008. À l'inverse, les actifs âgés de moins de 35 ans ne regroupent que 16 % des effectifs en 2013. Le vieillissement est plus prononcé parmi les agriculteurs, éleveurs où la part des seniors atteint 27 % contre 21 % pour les maraîchers, jardiniers. Pour cette dernière famille, la moindre part des 55 ans et plus résulte de la jeunesse des effectifs de jardiniers salariés où plus d'un tiers est âgé de moins de 35 ans. Les emplois de jardiniers s'apparentent davantage à des métiers de services aux entreprises et sont moins concernés par les évolutions touchant le secteur agricole. Toutefois, ce métier par les compétences utilisées reste proche de celui de maraîcher. Si l'on exclut les jardiniers de cette famille professionnelle, les seniors représentent 26 % des maraîchers, arboriculteurs.

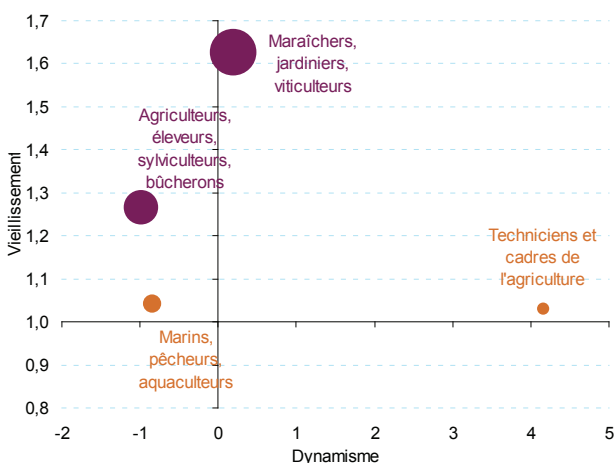
Le domaine offre cependant des opportunités d'emplois malgré une saisonnalité des postes. Le besoin de main-d'œuvre est notamment tributaire des cycles de production. Cette saisonnalité couplée à la pénibilité des emplois ne participe pas à l'attractivité des métiers. Ainsi, le non-renouvellement des effectifs âgés, couplé à un manque d'attractivité des métiers pourrait fragiliser un secteur déjà affecté par d'autres problématiques. ■

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



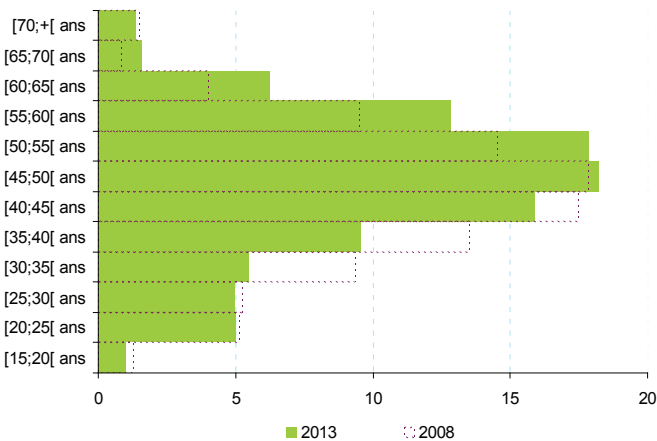
Lecture : le domaine de l'agriculture, marine, pêche représente 6% des emplois parmi lequel 12% sont des agriculteurs indépendants.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



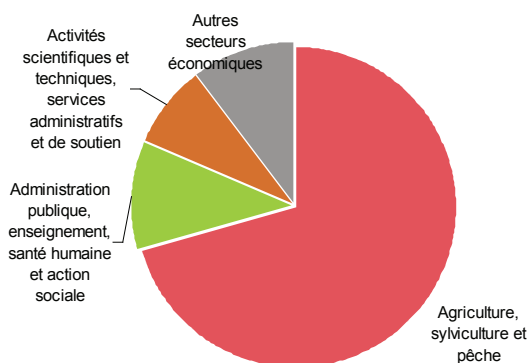
Lecture : les techniciens et cadres de l'agriculture représentent 5% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 4,2% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12% et 20%. Celle-ci reste contenue entre 2008 et 2013.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

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



Lecture : en 2013, 70% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'agriculture, sylviculture et pêche.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

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

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

Fiche métier

Agriculteurs indépendants et salariés

Les agriculteurs indépendants et salariés forment un quart des emplois du domaine de l'agriculture, marine, pêche. Les familles professionnelles des arboriculteurs salariés et indépendants représentent quand à elle 30 % des emplois du domaine et regroupe une partie des effectifs liés à la culture de la banane. La banane, destinée à l'export, est la principale production agricole de la Martinique. Elle nécessite une main d'œuvre importante malgré une mécanisation et une adaptation des infrastructures pouvant également réduire la pénibilité du travail. Ces améliorations ont notamment été plus rapides en Martinique où leur mise en œuvre est facilitée par la plus grande taille des exploitations existantes par rapport à la Guadeloupe. En Martinique, les cessations d'activité ont plus particulièrement concerné de petites exploitations localisées dans le nord de l'île où en raison de la topographie, les délais de production sont plus longs et nécessitent plus de main d'œuvre, les parcelles étant moins facilement mécanisables. Cependant, la gestion de plus grandes exploitations engendre des besoins d'investissements et de maintenance plus lourds qui pèsent sur les coûts de production. Ces développements induisent également une évolution des compétences requises dans les métiers. Le secteur reste financièrement soutenu, notamment au travers du Programme européen d'Options Spécifiques à l'Éloignement et à l'Insularité (POSEI). Ces aides permettent de soutenir des filières difficilement compétitives en partie en raison de leur insularité par rapport à de grands pays producteurs aux coûts de production moindres. En Martinique, 77 % des financements du POSEI au titre de l'année 2015 ont été à destination de la filière banane.

Un emploi salarié répandu

De par l'évolution amenant à une concentration des principales productions de bananes et de canne à sucre dans de plus grandes exploitations, les agriculteurs salariés sont aussi nombreux que les non-sala-

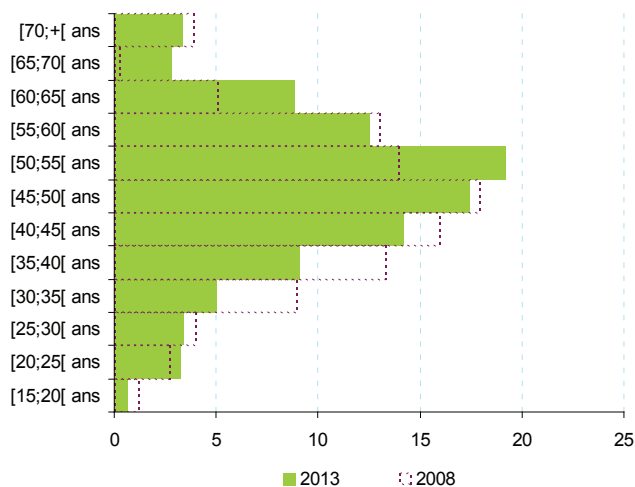
riés. Toutefois, chacune des deux catégories est touchée par un vieillissement des effectifs. La part des seniors reste cependant supérieure parmi les non-salariés : 33 % ont 55 ans et plus contre 22 % pour les salariés en 2013. Cette faible proportion de jeunes parmi les agriculteurs peut s'expliquer essentiellement par un manque d'attrait du secteur. De plus, les coûts d'investissement peuvent freiner les projets d'installation de jeunes agriculteurs dans un environnement de plus en plus urbanisé. Entre 2015 et 2011, les surfaces artificialisées en Martinique ont augmenté de 1,4 % annuellement. Dans un cadre salarié, les offres peuvent souffrir d'un manque d'attractivité, jugées négativement car pénibles et peu rémunératrices. Le salaire horaire médian est légèrement supérieur au niveau minimum. Les contrats à durée indéterminée sont peu fréquents et concernent seulement un peu plus de la moitié des salariés. Le secteur est fortement soumis à la saisonnalité des cultures. Par ailleurs, les emplois d'avenir destinés à l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans, subventionnés par l'État et qui concernent généralement le secteur non-marchand, ont été également encouragés dans celui de la banane. Ce type de dispositif ainsi que d'autres contrats spécifiques à l'insertion expliquent la moindre part de CDI et de CDD parmi les agriculteurs salariés par rapport à l'ensemble des salariés de domaine. Néanmoins, les effectifs demeurent âgés et le manque d'attrait des métiers est confirmé par les difficultés de recrutement qui touchent les employeurs. Sur la période 2015-2017, une moyenne de 450 projets de recrutement de salariés agricoles a été estimée annuellement, et près de la moitié a été jugée difficile.

Des conditions de travail marquées par des contraintes physiques

La faible attractivité des emplois peut également s'expliquer par la pénibilité des fonctions. L'agriculture, sylviculture, pêche est l'un des secteurs économiques où la proportion de salariés déclarant devoir rester long-

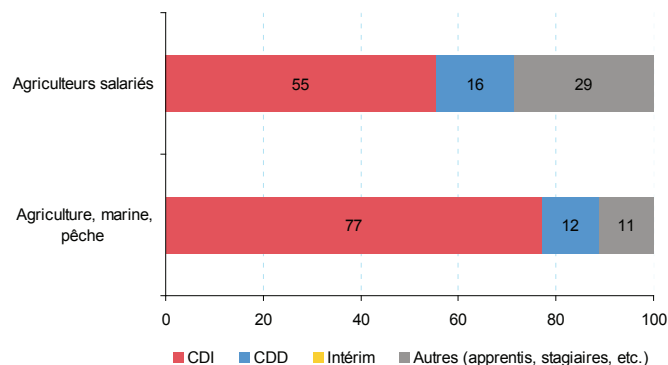
temps dans une posture pénible ou fatigante à la longue pendant leur travail est l'une des plus élevées. Les contraintes posturales et articulaires sont fréquentes, de même que la manutention de charges. Cependant, les emplois demeurent accessibles à des personnes peu ou pas diplômées. En 2013, les deux tiers des agriculteurs n'ont aucun diplôme. En outre, parmi les diplômés, les spécialités de formations relatives à l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts sont peu fréquentes. Face aux enjeux environnementaux et à la fragilité du secteur, la formation des actifs de l'agriculture apparaît essentielle dans l'amélioration des pratiques et le maintien de l'activité. Le recours moins systématique à des produits phytosanitaires devrait diminuer les coûts de production mais également concourir à l'amélioration des conditions d'emploi par une exposition plus faible à des produits potentiellement dangereux. En Martinique, deux établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles proposent des enseignements agricoles dans le cadre de la formation initiale et continue : celui de Croix-Rivail et celui du Robert. La Maison Familiale et Rurale du Morne-Rouge, établissement privé, complète l'offre de formation sur l'île. La valorisation des métiers, par une plus grande communication et une meilleure visibilité des formations et des métiers pourrait en partie limiter les difficultés de recrutement et participer à la diversification des cultures locales et à une plus forte valeur ajoutée des productions. De plus, ces emplois déterminent également la pérennité d'autres métiers dans les filières de production (métiers liés à l'agro-transformation, le transport, la gestion, etc.). ■

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



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

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



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

15 Chiffres clés

	Famille professionnelle Agriculteurs indépendants	Famille professionnelle Agriculteurs salariés	Famille professionnelle Agriculteurs indépendants et salariés	Domaine professionnel Agriculture, marine, pêche
Âge médian	51	46	48	47
Part des 55 ans et plus (en %)	33	22	28	22
Part des femmes (en %)	15	27	21	19
Part des natifs de la région (en %)	87	86	87	90
Part de non-salarié (en %)	100	0	50	32
Aucun diplôme (en %)	66	68	67	56
Qualification dominante (en %)				
1ère spécialité de formation	Formations générales : 12 %	Mécanique, électricité, électronique : 26 %	Mécanique, électricité, électronique : 21 %	Mécanique, électricité, électronique : 10 %
2ème spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 12 %	///	///	Formations générales : 7 %
Salaires horaires nets médians (en €)	ns	8,8	8,8	8,7
Turnover (en %)	ns	35	ns	29
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Agriculture, sylviculture et pêche : 78 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 74 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 76 %	Agriculture, sylviculture et pêche : 71 %

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

Bâtiment, travaux publics

De nombreux départs à la retraite et un manque d'attrait des métiers

Plus de 10 000 Martiniquais occupent un emploi appartenant au domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics (BTP). Ces métiers représentent 8 % du total de l'emploi de l'île en 2013 mais leur évolution n'a pas été favorable par rapport à 2008, en baisse de 2,2 % annuellement. Toutefois, cette diminution n'affecte pas l'ensemble des familles de métiers. Les techniciens et agents de maîtrise du BTP qui représentent 15 % des emplois de ce domaine, progresse de 0,8 % par an, et les conducteurs d'engins du bâtiment augmentent légèrement de 0,3 %. Les métiers du domaine du BTP s'exercent principalement dans le secteur économique de la construction (57 %). Le second secteur économique est celui de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale avec 22 % des emplois. La dynamique de ces métiers est considérablement soumise à l'environnement conjoncturel de l'activité de la construction. Une diminution des commandes publiques, la fin de grands chantiers peuvent rapidement inverser le besoin de main-d'œuvre. En Martinique, malgré une nécessité d'amélioration, d'adaptation des logements aux évolutions des modes de vie, l'activité de la construction demeure atone. Au troisième trimestre 2016, les professionnels du secteur du BTP pointent une faiblesse de la commande publique et l'absence de relance de programmes de construction immobilière. Néanmoins, les projets de recrutement dans le domaine du BTP sont en 2017 supérieurs aux deux années précédentes.

La moitié des actifs du bâtiment, travaux publics a 47 ans ou plus

Les emplois du domaine sont caractérisés par un vieillissement prononcé. Ainsi, la moitié des actifs occupés a 47 ans ou plus en 2013 contre 43 ans en 2008. Le BTP est,

en Martinique, l'un des domaines professionnels où l'âge médian des travailleurs est l'un des plus élevés. En 2013, près d'un travailleur sur cinq exerçant un métier de ce domaine a 55 ans ou plus. Cette situation concerne quasiment l'ensemble des familles de métiers à l'exception de celle des ouvriers non qualifiés du second œuvre (15 % de seniors) et de celle des conducteurs d'engins (13 % de seniors). En définitive, les deux principales familles de métiers du BTP, les ouvriers qualifiés du gros œuvre (2 300 travailleurs) et ceux du second œuvre (2 700 personnes), sont celles où les parts de travailleurs âgés de 55 ans et plus sont parmi les plus élevées (respectivement 21 % et 20 %).

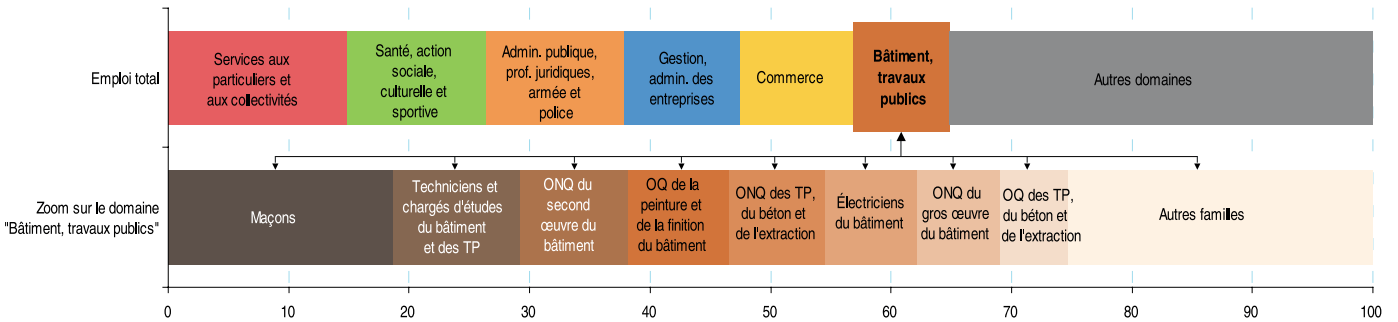
Ce vieillissement peut s'expliquer par une moindre attractivité des emplois auprès des actifs les plus jeunes. Conséquence d'une activité particulièrement variable, le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim est relativement fréquent. 18 % des salariés occupant un métier du BTP sont en contrat à durée déterminée ou d'intérim. Parmi les ouvriers non qualifiés, cette part est supérieure à 25 %. Si les CDD et contrats d'intérim sont moins fréquents parmi les ouvriers qualifiés salariés, l'exercice du métier en tant qu'indépendant reste soumis au risque de perte d'activité dans un contexte économique atone. Ainsi, l'insécurité économique liée à ces métiers, couplée à des contraintes physiques importantes, une exposition accrue aux nuisances, peuvent justifier le manque d'attrait des emplois. La construction est l'un des secteurs économiques où le taux de fréquence d'accidents de travail suivis d'un arrêt de travail est l'un des plus importants. Ce taux est, en France, deux fois plus élevé par rapport au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité. En 2013, seul un actif martiniquais occupé sur dix exerçant

un métier du domaine professionnel du BTP a moins de trente ans. En outre, en Martinique, ce manque de renouvellement est en partie souligné par la part élevée de seniors parmi les ouvriers non qualifiés du gros œuvre (24 %). À titre de comparaison au niveau national, cette famille professionnelle malgré un turnover important recrute de nombreux jeunes et est ainsi moins impactée par des départs en fin de carrière.

Des métiers de tous niveaux de qualification

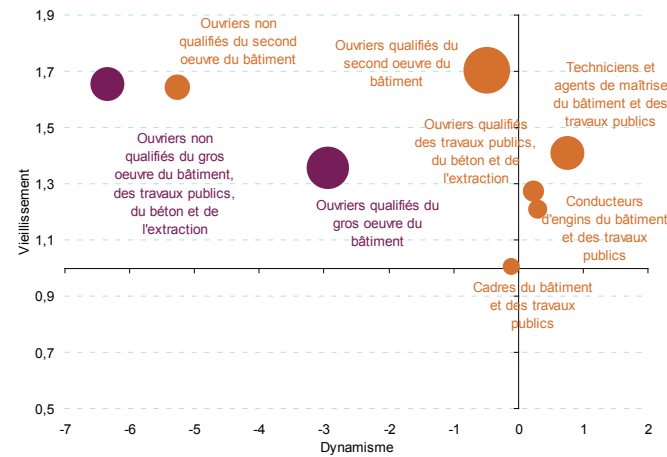
Une partie des métiers relevant du domaine professionnel du BTP ne nécessite pas de diplôme spécifique, et peut offrir des opportunités d'insertion et d'expériences à des jeunes sans diplôme. En Martinique, 76 % des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP, du béton et de l'extraction sont non diplômés. Cette part s'élève à 54 % pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre. Néanmoins, les exigences croissantes (sécurité, développement durable, réglementations environnementales, etc.) en matière de construction devraient induire l'acquisition et la maîtrise de compétences plus techniques et spécifiques. En conséquence, la part d'emplois qualifiés, de techniciens et de cadres dans l'ensemble des emplois de la famille professionnelle du BTP devrait augmenter. ■

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



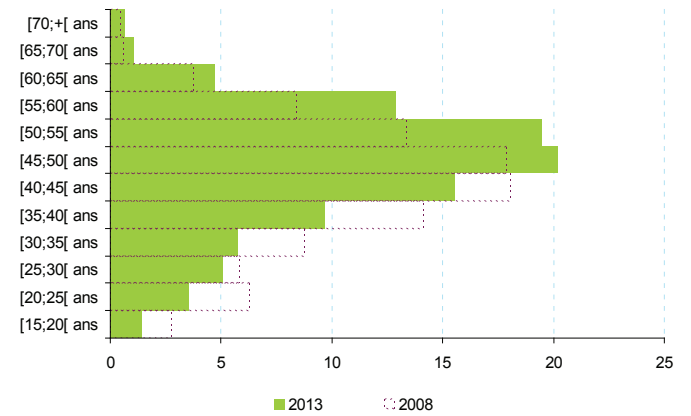
Lecture : le domaine bâtiment, travaux publics représente 8% des emplois parmi lequel 19% sont des maçons.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



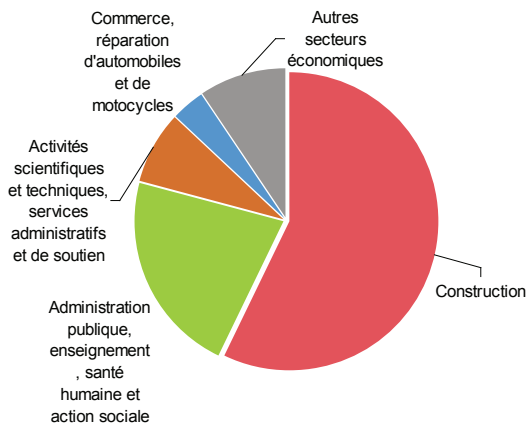
Lecture : les conducteurs d'engins du bâtiment représentent 5% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 0,3% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12% et 20%. Cette part a légèrement augmenté par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

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



Lecture : en 2013, 57% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de la construction.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

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

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

Fiche métier

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

Les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction regroupent en 2013, 6 % des actifs occupés du BTP de la Martinique. Contrairement à d'autres familles de métiers du bâtiment touchées par le contexte sectoriel en décroissance, les effectifs d'ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction restent stables entre 2008 et 2013. Cette évolution peut s'expliquer en partie par une part plus élevée d'actifs occupés relevant du secteur de l'administration ainsi que par un niveau de qualification plus élevé. Bien que la construction demeure le principal secteur d'activité avec 63 % des emplois, celui de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale englobe 16 % des emplois. Relatifs à l'exécution de travaux issus essentiellement de la commande publique, ces métiers ont été moins touchés par une baisse de l'activité de la construction résultant en Martinique d'un repli des constructions de logements. Celles-ci ont fortement diminué à partir de 2008 suite à une modification des mesures de défiscalisation. À l'inverse, certains projets issus de la commande publique tels que le centre hospitalier universitaire et celui du Transport Collectif en Site Propre (TCSP) ont maintenu et généré des besoins en ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction sur la période. Toutefois, les restrictions budgétaires qui touchent les collectivités territoriales pourraient impacter les investissements dans des projets d'envergure. Cette famille professionnelle intègre également des employés

qualifiés qui évoluent en tant que chefs d'équipe des travaux du béton ou de travaux publics ainsi que des non-salariés spécialisés dans le terrassement.

Vieillessement des effectifs

En 2013, près d'un actif sur cinq occupant un métier de cette famille professionnelle est âgé d'au moins 55 ans. Les effectifs tendent à vieillir rapidement, la part des seniors ayant augmenté de quatre points par rapport à 2008. Les tensions relatives à un non-renouvellement des effectifs sont d'autant plus sensibles que les départs à la retraite peuvent être prématurés. En raison de conditions de travail particulièrement physiques et d'une fréquence plus élevée d'accidents du travail, cette famille est à l'instar de l'ensemble des emplois du bâtiment, travaux publics, touchée par des départs anticipés à la retraite. De même, ceci peut impliquer une adaptation des tâches réalisées par les actifs les plus âgés. Cette pénibilité, accentuant le manque d'attrait des métiers, contribue aux difficultés de recrutement et aux tensions issues d'un renouvellement des effectifs les plus âgés.

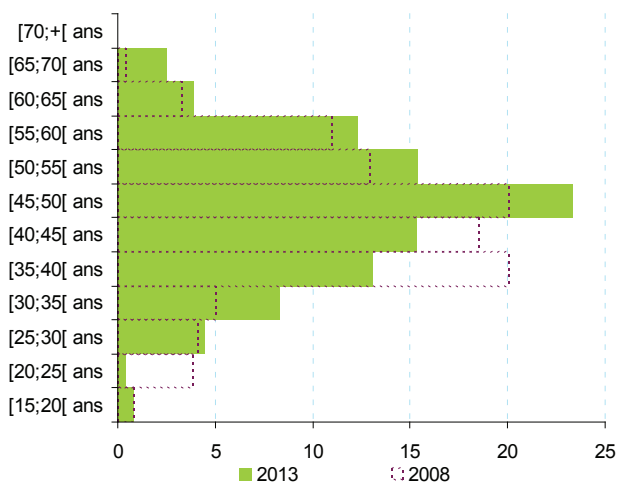
Par ailleurs, si les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction bénéficient plus fréquemment de contrats à durée indéterminée, les projets de recrutement estimés par Pôle Emploi entre 2015 et 2017, sont majoritairement à caractère saisonnier. Ces conditions d'emploi ne participent pas à l'attractivité des métiers auprès des plus jeunes. En 2013, moins de 15 % des effectifs sont âgés de moins de 35 ans

en 2013. L'emploi est peu féminisé avec seulement 6 % d'actives en 2013.

Vers une élévation du niveau de qualification

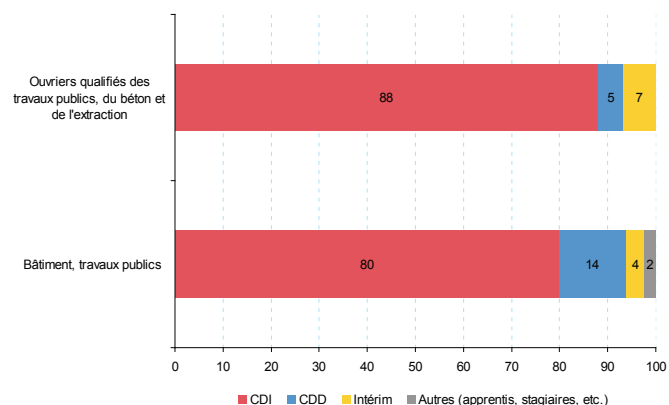
Nonobstant les compétences et qualifications spécifiques qui peuvent être demandées, 37 % des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ne possèdent aucun diplôme en Martinique. Cette caractéristique résulte de la mobilité ascendante des effectifs les plus âgées dont le recrutement a dû se faire en tant qu'ouvrier non qualifié, notamment dans le secteur public. Toutefois, en lien avec le développement des filières d'enseignement relatives à ces emplois, et l'élévation générale du niveau de qualification, la part des non diplômés devrait se réduire fortement dans cette famille de métiers. Un ouvrier qualifié sur cinq possède un niveau de qualification équivalent au baccalauréat. De même, les spécialités de formation relatives au génie civil, construction et bois sont plus fréquemment possédées parmi les ouvriers qualifiés de cette famille professionnelle par rapport à l'ensemble du BTP. En outre, en lien avec les évolutions en matière de réglementations environnementales, les métiers d'ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction devraient incorporer de nouvelles compétences et responsabilités pouvant accroître les difficultés de recrutement ou nécessiter la mise en place de formations complémentaires pour les actifs occupant ces métiers. ■

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



Lecture : en 2013, 13% des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

23 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Bâtiment, travaux publics
Âge médian	46	47
Part des 55 ans et plus (en %)	19	19
Part des femmes (en %)	6	8
Part des natifs de la région (en %)	89	86
Part de non-salarié (en %)	19	26
Aucun diplôme (en %)	37	44
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Génie civil, construction et bois : 29 %	Génie civil, construction, bois : 21 %
2ème spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 28 %	Mécanique, électricité, électronique : 19 %
Salaire horaire net médian (en €)	12,7	12,5
Turnover (en %)	10	23
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Construction : 63 %	Construction : 57%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : F1401 : Extraction liquide et gazeuse ; F1402 : Extraction solide ; F1701 : Construction en béton ; F1702 : Construction de routes et voies ; F1705 : Pose de canalisations ; I1502 : Intervention en milieu subaquatique.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment

En 2013, les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment rassemblent 8 % des emplois du BTP. Ils constituent la famille de métiers la plus importante des ouvriers qualifiés du second œuvre et représentent un tiers de ces emplois. Toutefois, il s'agit également du métier ayant eu l'évolution la moins favorable entre 2008 et 2013 (- 1,5 % par an). Néanmoins, les ouvriers qualifiés ou non du second œuvre ont été moins touchés par le contexte économique atone que ceux du gros œuvre. Si ceux du gros œuvre, qui concentrent près de 30 % de l'emploi du domaine, sont particulièrement sollicités lors de la construction de logements ou d'édifices neufs, les ouvriers du second œuvre peuvent être requis pour des projets de moindre ampleur, dans le cadre de rénovations ou de réaménagements. Les ouvriers de cette famille professionnelle s'occupent principalement de la réalisation de travaux de peinture, de la pose de revêtements ou d'éléments d'isolation, la réalisation d'éléments décoratifs, etc. À l'instar de plusieurs familles de métiers du bâtiment, les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment sont particulièrement vieillissants. En 2013, 22 % sont âgés de 55 ans ou plus, leur nombre ayant quasiment doublé par rapport à 2008. Cette tendance devrait s'accroître dans les années à venir puisque 60 % des travailleurs ont entre 40 et 54 ans en 2013.

Une majorité de non-diplômés

Une partie de ces effectifs se renouvelle par la mobilité ascendante d'ouvriers non qualifiés du second œuvre. L'expérience acquise durant l'emploi en tant qu'ouvrier

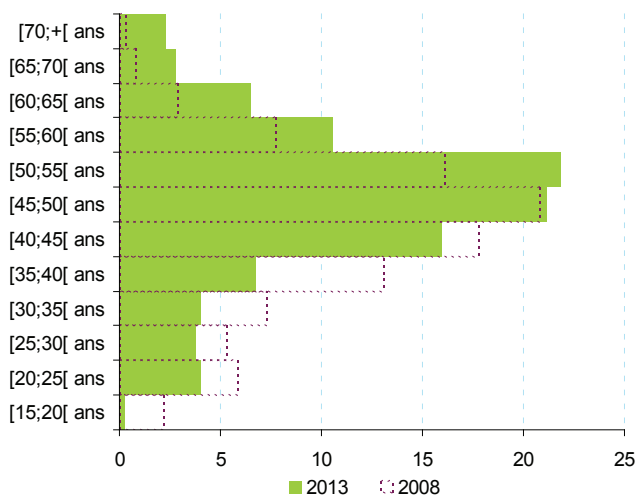
non qualifié permettant d'évoluer vers des emplois qualifiés. Les ouvriers non qualifiés du second œuvre sont ainsi relativement plus jeunes puisque seuls 15 % d'entre eux sont des seniors. Toutefois, ils sont également touchés par un vieillissement rapide. En 2013, moins de 30 % des ouvriers non qualifiés du second œuvre sont âgés de moins de 35 ans, soit une part inférieure de dix points par rapport à 2008. Aussi, un non-renouvellement des effectifs non qualifiés générera *in fine* de possibles tensions sur le marché des ouvriers qualifiés. Le bâtiment reste malgré un contexte économique peu favorable, pourvoyeur d'emplois dits d'insertion, en témoigne la part de stagiaires, contrats aidés ou apprentis parmi les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition (9 %, équivalente à celles des ouvriers non qualifiés du second œuvre). Les deux tiers de ces ouvriers qualifiés ne possèdent aucun diplôme, le tiers restant est quant à lui principalement titulaire d'un certificat d'aptitudes professionnelles (CAP) ou d'un brevet d'études professionnelles (BEP). Les spécialités de ces derniers restent particulièrement liées au métier puisqu'elles relèvent essentiellement du génie civil, construction et bois et en particulier des spécialités liées au bâtiment-finitions. Les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment sont néanmoins la famille professionnelle du second œuvre où la proportion de non-diplômés est la plus importante (37 % pour les menuisiers, 19 % pour les plombiers, chauffagistes et 8 % pour les électriciens du bâtiment). Malgré un niveau de qualification qui apparaît moindre, les difficultés

de recrutement existent. Parallèlement à l'augmentation progressive des projets de recrutement entre 2015 et 2017, la part de ceux jugés difficiles ne se réduit pas. Sur la période, 36 % des projets de recrutement d'ouvriers qualifiés de la peinture ont ainsi été jugés difficiles.

Malgré des conditions de travail difficiles, des possibilités d'évolution

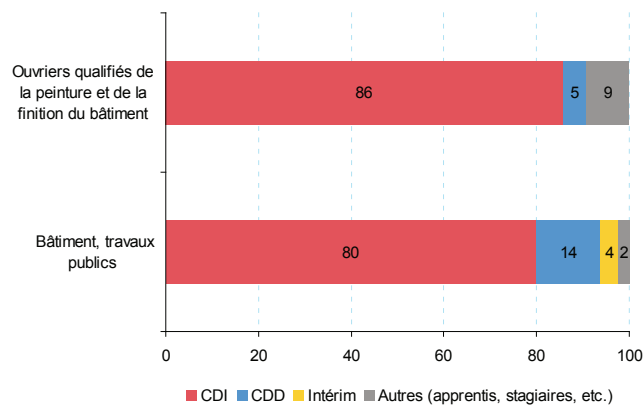
Physiquement moins pénibles que les métiers d'ouvriers du gros œuvre, les métiers du second œuvre se féminisent légèrement. En 2013, si les femmes ne constituent que 6 % des effectifs d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment, cette part atteint 16 % parmi les ouvriers non qualifiés du second œuvre contre 12 % en 2008. À l'instar de l'ensemble des métiers du bâtiment, ces emplois souffrent d'un manque d'attrait en raison de conditions de travail jugées difficiles, de faibles rémunérations et d'une plus forte insécurité économique. Ainsi, le turnover associé aux emplois d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment est élevé comme pour une majorité de métiers du bâtiment. Les évolutions possibles pour ces ouvriers restent généralement interne au domaine professionnel du BTP. L'expérience acquise et des formations complémentaires peuvent permettre d'évoluer vers des postes à plus grandes responsabilités (techniciens, agent de maîtrise). L'installation en tant que non-salarié offre également des possibilités d'évolution. La part des non-salariés parmi ces ouvriers atteint 58 % en 2013, en hausse de huit points sur les cinq dernières années. ■

24 Pyramides des âges de la famille professionnelle des ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 7% des ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

26 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	Bâtiment, travaux publics
Âge médian	48	47
Part des 55 ans et plus (en %)	22	19
Part des femmes (en %)	6	8
Part des natifs de la région (en %)	86	86
Part de non-salarié (en %)	58	26
Aucun diplôme (en %)	66	44
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Génie civil, construction et bois : 30 %	Génie civil, construction, bois : 21 %
2ème spécialité de formation		Mécanique, électricité, électronique : 19 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	12,5
Turnover (en %)	47	23
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Construction : 78 %	Construction : 57%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : F1601 : Application et décoration en plâtre, stuc et staff ; F1606 : Peinture en bâtiment ; F1609 : Pose de revêtements souples.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

Techniciens et chargés d'études du BTP

Les effectifs martiniquais de techniciens et chargés d'études du BTP s'élèvent à environ un millier de personnes en 2013. Ils regroupent 11 % de l'emploi du domaine. En outre, contrairement aux autres catégories de métiers, les emplois de cette famille ont progressé de 2,6 % par an. Cette tendance met en évidence les évolutions qui touchent les métiers du bâtiment, où le secteur est soumis à de nouvelles réglementations et normes environnementales. Les nouvelles contraintes en matière de construction consécutives aux lois issues du Grenelle de l'environnement suscitent la création d'emplois qualifiés. Les fonctions de ces techniciens consistent généralement en l'encadrement et la supervision de chantiers. Ils peuvent également prendre en charge la réalisation de diagnostics techniques de bâtiment.

Par rapport aux autres familles de métiers du BTP, l'emploi des techniciens et agents de maîtrise apparaît moins précaire. La part des salariés à contrat à durée déterminée (5 %) est presque trois fois moins élevée par rapport à celle de l'ensemble du domaine professionnel. Ceci s'explique également par l'importance des emplois relevant du secteur de l'administration, enseignement, santé humaine et action sociale (56 %). Bien que les métiers de cette famille professionnelle s'effectuent principalement sous un statut salarié, la proportion de non-salariés progresse et s'élève à 20 % en 2013, soit cinq points de plus par rapport à 2008.

Un technicien sur cinq est âgé de 55 ans ou plus

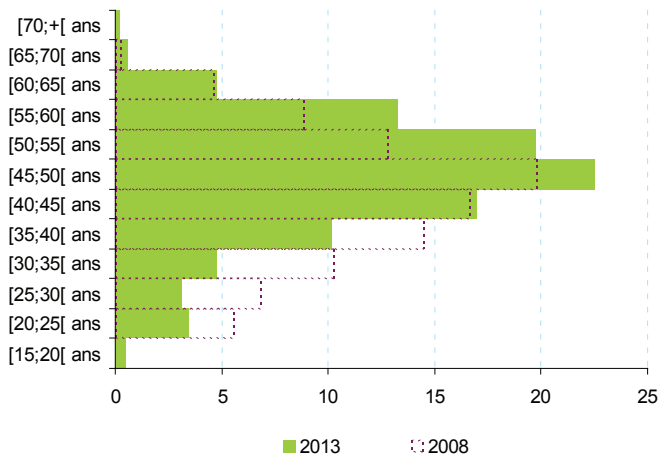
En Martinique, le niveau des diplômes détenus par les techniciens et chargés d'études du BTP est disparate ; 16 % d'entre eux possèdent un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un brevet d'études professionnelles (BEP) et 32 % une qualification d'un niveau bac + 2. Les non-diplômés représentent quant à eux 29 % des effectifs. Cette hétérogénéité du niveau de qualification peut s'expliquer par une élévation progressive du niveau de diplômes par l'arrivée de nouvelles générations plus qualifiées. Les mobilités professionnelles vers d'autres emplois plus qualifiés de cadres sont possibles, de même que vers ou en provenance des métiers de la maintenance. Si les projets de recrutement estimés par Pôle Emploi entre 2015 et 2017 restent peu nombreux (moins d'une trentaine de projets annuellement), plus d'un tiers d'entre eux est jugé difficile.

Entre 2008 et 2013, la famille de métiers de techniciens et chargés d'études du BTP a rapidement vieilli. Ainsi, le renouvellement des départs à la retraite associé à un dynamisme de l'emploi, pourrait générer de possibles tensions. Les moins de trente ans forment moins de 10 % de l'effectif total et l'âge médian a augmenté de quatre ans passant de 43 ans en 2008 à 47 ans en 2013. Cette situation peut s'expliquer en partie par le fait qu'il s'agit d'emplois qualifiés pour lesquels l'accès est également déterminé par l'expérience professionnelle acquise. Néanmoins, en 2013, un

technicien sur cinq est âgé de 55 ans et plus.

On dénombre seulement deux techniciennes pour huit techniciens. Néanmoins, la part des femmes a progressé de trois points entre 2008 et 2013. De plus, elles sont plus présentes parmi les plus jeunes techniciens : elles représentent 22 % des moins de 40 ans contre 16 % de ceux âgés de 55 ans et plus. La proportion de femmes occupant un emploi de technicien ou de chargé d'études du BTP demeure par ailleurs nettement plus élevée par rapport à d'autres familles de métiers du bâtiment où les métiers peuvent être quasi-exclusivement occupés par des hommes, à l'exemple d'ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ou des conducteurs d'engins. ■

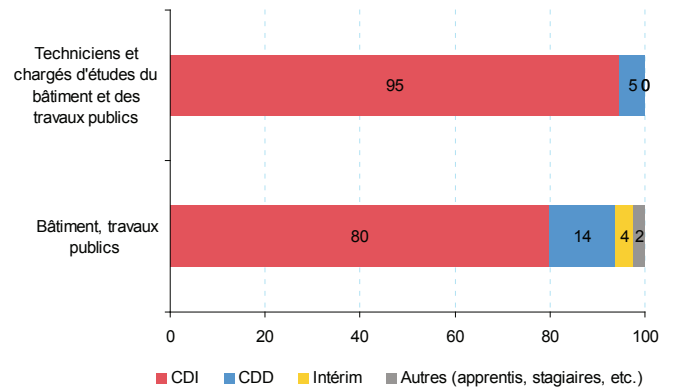
27 Pyramides des âges de la famille professionnelle des techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 10% des techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics ont entre 35 et 39 ans.

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

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



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

29 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	Bâtiment, travaux publics
Âge médian	47	47
Part des 55 ans et plus (en %)	19	19
Part des femmes (en %)	21	8
Part des natifs de la région (en %)	86	86
Part de non-salarié (en %)	20	26
Aucun diplôme (en %)	29	44
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Communication et information : 14 %	Génie civil, construction, bois : 21 %
2ème spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 13 %	Mécanique, électricité, électronique : 19 %
Salaire horaire net médian (en €)	16,7	12,5
Turnover (en %)	26	23
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 56 %	Construction : 57%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : F1103 : Contrôle et diagnostic technique du bâtiment ; F1105 : Études géologiques ; F1106 : Ingénierie et études du BTP ; F1108 : Métier de la construction ; F1204 : Sécurité et protection santé du BTP.

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

Maintenance

Une montée en qualification des emplois, des besoins dans le secteur de l'environnement

Près de 4 000 Martiniquais occupent en 2013, un emploi relevant de la maintenance. Ce domaine professionnel regroupe les métiers d'ouvriers qualifiés dédiés à la maintenance d'une variété d'équipements (mécanique, électronique, entretien général des bâtiments, etc.) et ceux orientés vers la maintenance des véhicules (carrossiers, mécaniciens, électroniciens). À ces ouvriers, s'ajoutent les techniciens et agents de maîtrise aptes à l'entretien, le contrôle et la réparation d'équipements plus sophistiqués requérant des qualifications plus poussées ou spécifiques.

Une part élevée de projets de recrutement jugés difficiles

En Martinique, l'emploi global de la famille a été en recul de 0,9 % par an entre 2008 et 2013. La progression de l'emploi des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ne compense pas totalement le recul de celui des familles d'ouvriers qualifiés. Compte tenu des évolutions technologiques et de l'usage d'équipements de plus en plus perfectionnés et sophistiqués, les qualifications et compétences demandées dans la maintenance induisent une substitution des ouvriers qualifiés par des techniciens. Cette tendance est confirmée par la relative jeunesse de la famille des techniciens et agents de maîtrise par rapport à celles des ouvriers. En 2013, un ouvrier qualifié martiniquais sur cinq est âgé de 55 ans ou plus tandis que les seniors représentent un technicien sur sept. En outre, entre 2015 et 2017, 45 % des projets de recrutement estimés par Pôle Emploi dans la maintenance concernent des emplois de techniciens et agents de maîtrise pour lesquels près de la moitié a été jugée difficile. La diversité des profils recherchés peut aussi en partie expliquer les difficultés d'embauche. Celles-ci sont d'autant plus accentuées sur un territoire insulaire où le nombre d'emplois offert demeure limité

pour certains profils spécifiques recherchés et difficilement disponibles sur le territoire. Ce type d'emploi spécifique, en raison de leur faible effectif peut ne pas justifier la création de cursus de formation sur l'île.

Reflète de cette diversité de profils, les métiers de la maintenance sont présents dans une multitude de secteurs d'activité. Le premier est celui du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (34 %) en raison de la proportion élevée de mécaniciens et carrossiers automobiles. Le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (20 %) emploie quant à lui une part importante d'ouvriers dédiés à la maintenance et l'entretien de bâtiment. 12 % des actifs de la maintenance relèvent du secteur des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien, compte tenu de la spécificité de l'emploi et du caractère externalisable des activités de maintenance. Certaines entreprises ne requièrent pas une présence constante d'un ouvrier qualifié ou d'un technicien pour l'exécution de ce type de tâches. Cette tendance à l'externalisation devrait se poursuivre en lien avec les évolutions technologiques, facilitant notamment le contrôle à distance des équipements.

Contrairement à d'autres domaines de métiers qui cumulent plusieurs types de risques psychosociaux, ceux de la maintenance sont relativement épargnés par un cumul de différents risques. Le plus fréquent est lié à l'intensité du travail et à la pression temporelle. Garant du bon fonctionnement des équipements, ils peuvent être régulièrement amenés à devoir faire face à des imprévus impactant ponctuellement leur charge de travail. De plus, les départs à la retraite des professionnels de la maintenance peuvent être précoces, notamment pour des raisons de santé consécutivement à des conditions de travail difficiles dans des environnements exposés à des produits

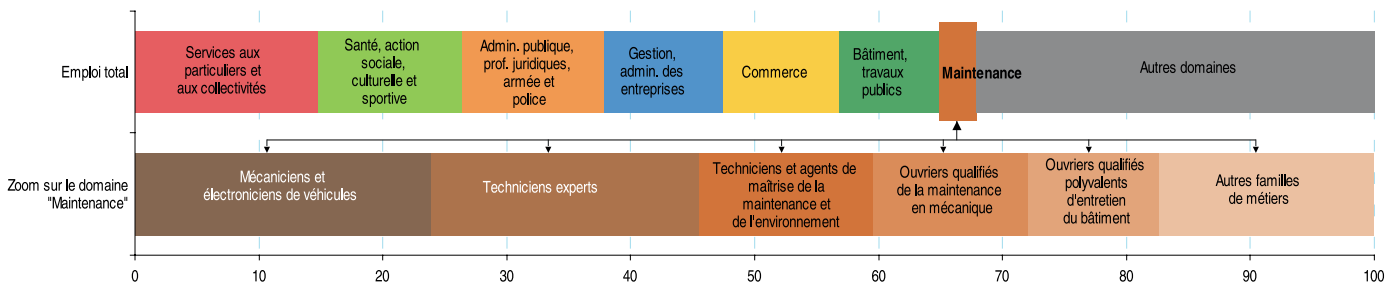
chimiques. Les risques liés à l'insécurité économique apparaissent contenus. En Martinique, les contrats courts concernent environ 12 % des effectifs salariés. Par ailleurs, un actif occupé sur cinq de la maintenance est non-salarié et cette situation vise essentiellement les ouvriers de la réparation automobile.

Des métiers souvent occupés par des diplômés de filières courtes

De par la technicité des métiers de ce domaine, la part des non diplômés est peu élevée (13 %), malgré une proportion de seniors non négligeable (18 %). Ces derniers sont usuellement moins diplômés que les générations plus jeunes. Dans ce contexte, près de la moitié des actifs possède un diplôme lié à la mécanique, électricité, électronique obtenu généralement lors d'une formation courte. Ainsi, 40 % sont titulaires d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou d'un Brevet d'Études Professionnelles (BEP) et 25 % d'un diplôme de niveau baccalauréat. Ces formations techniques, traditionnellement suivies par des hommes, impliquent une faible part de femmes dans le domaine professionnel (10 %). Si elles sont quasiment non présentes parmi les ouvriers qualifiés de la réparation automobile, elles constituent cependant 17 % des techniciens et agents de maîtrise.

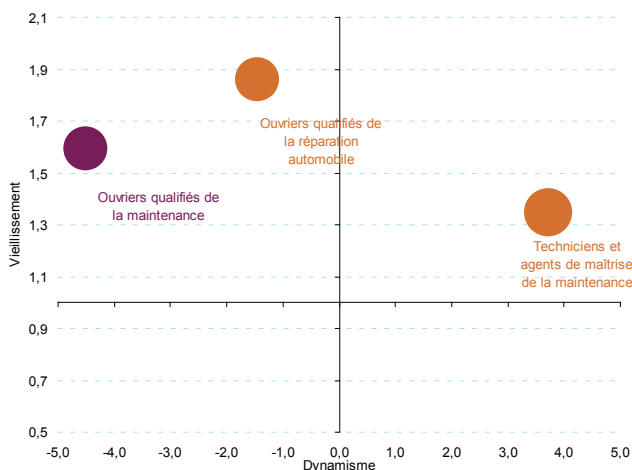
Au vu des évolutions technologiques et normatives ainsi que des problématiques environnementales, l'adaptation et la formation continue de ces professionnels demeurent un enjeu d'importance pour faire face aux futurs besoins. Les métiers peuvent être amenés à évoluer rapidement, dans un contexte de rationalisation des ressources, et générer l'émergence de nouvelles qualifications spécifiques. ■

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



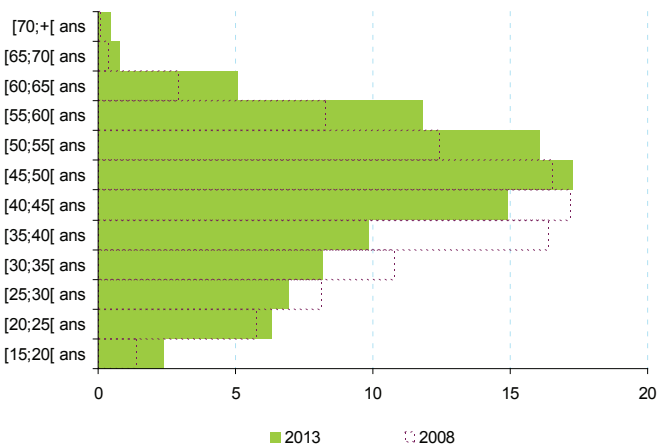
Lecture : le domaine de la maintenance représente 3% des emplois parmi lequel 24% sont des mécaniciens et électroniciens de véhicules.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



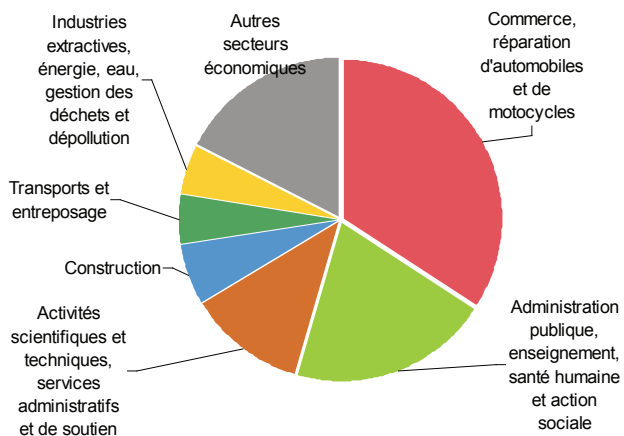
Lecture : les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance représentent 37% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 3,7% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12% et 20%. Cette part a légèrement augmenté par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

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



Lecture : en 2013, 34% des emplois du domaine relèvent du secteur économique du commerce.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

	Maintenance
Intensité du travail et pression temporelle	63
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	57
Demande émotionnelle	22
Rapports sociaux difficiles	65
Manque de coopération, de soutien	35
Conflits, harcèlement	18
Manque de reconnaissance	47
Conflits de valeurs	36
Insécurité économique	24
Exposé à 3 dimensions ou plus	52
Exposé aux 6 dimensions de RPS	3

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

Fiche métier

Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

La famille des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance se partage en trois sous-groupes de métiers : les agents de maîtrise en entretien, les techniciens experts et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement. En Martinique, ce dernier groupe rassemble 40 % des emplois de la famille. Entre 2008 et 2013, ces emplois sont restés stables (+ 0,6 % par an). Les secteurs d'activité qui emploient ces techniciens sont variés. Notamment, celui des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution regroupe 21 % des emplois de cette famille professionnelle. Les perspectives d'emploi de techniciens spécialisés dans la protection de l'environnement, l'assainissement et le traitement des pollutions sont jugées favorables, consécutivement à la prise en compte des enjeux environnementaux et des orientations décidées suite au Grenelle de l'environnement en 2007. Ces problématiques sont d'autant plus fortes en Martinique où la préservation de l'environnement et des ressources, soumises à une pression urbaine et une densité de population élevée, demeure un élément primordial notamment pour le développement du secteur touristique. Dans cet objectif, des projets d'infrastructures dans le domaine de l'assainissement, eau, gestion des déchets et des projets liés à l'énergie ont été identifiés pour la période 2015-2020 dans le cadre du contrat de projets État-Région-Dé-

partement (CPERD). Ainsi, en Martinique, 26 % de l'enveloppe de financement d'un milliard d'euros sont destinés à ces problématiques.

Une part de seniors relativement faible

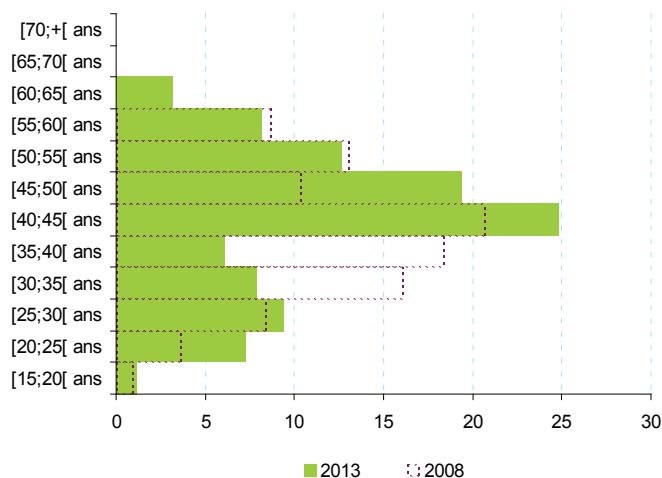
Seuls 11 % des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement sont âgés de 55 ans ou plus, à un niveau nettement en deçà du domaine professionnel. Toutefois, les effectifs sont fortement concentrés entre 40 et 54 ans tandis que les moins de 35 ans en représentent seulement un quart. Le vieillissement des effectifs devrait s'accélérer et pourrait éventuellement conduire à une déperdition des savoirs des actifs les plus expérimentés même si les métiers évoluent rapidement. La complexification et l'automatisation des équipements accentuent le rôle stratégique des postes de techniciens de la maintenance dans une optique de gains économiques. Leurs activités s'orientent également davantage vers la prévention et l'anticipation d'éventuelles défaillances. En lien avec l'accroissement des outils de contrôle, capteurs et la systématisation des procédures et normes, les activités de métrologie deviennent de plus en plus prépondérantes. Ces mutations induisent, pour les techniciens, un niveau de qualification de plus en plus poussé. En Martinique, 41 % d'entre eux sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et 25 %

d'un CAP/BEP. Un diplôme en lien avec la mécanique, électricité, électronique est possédé par la moitié des actifs occupés de cette famille de métiers.

Les projets de recrutement sont pour moitié jugés difficiles

Les tensions et difficultés relatives à ces emplois peuvent en partie s'expliquer par la variété des compétences recherchées. Le développement de compétences transversales doit permettre aux techniciens de s'adapter à différents environnements et aux évolutions technologiques. Les métiers de cette famille professionnelle peuvent en effet recouvrir une variété d'emplois liés à la maintenance de bâtiment (ascenseurs, climatisations), d'équipements de chantier (engins de levage, maintenance), d'équipements nautiques, de centrales énergétiques, etc. Ainsi, près de la moitié de la centaine de projets de recrutement estimés annuellement sur la période 2015-2017 est jugée difficile. La valorisation des formations techniques amenant à ces emplois pourrait participer à l'image et à la connaissance des possibilités de métiers. Notamment, les femmes représentent moins de 20 % des effectifs alors qu'elles sont en Martinique parmi la tranche des 15-24 ans nettement plus affectées par le chômage (52 % contre 39 % pour les hommes de 15-24 ans). ■

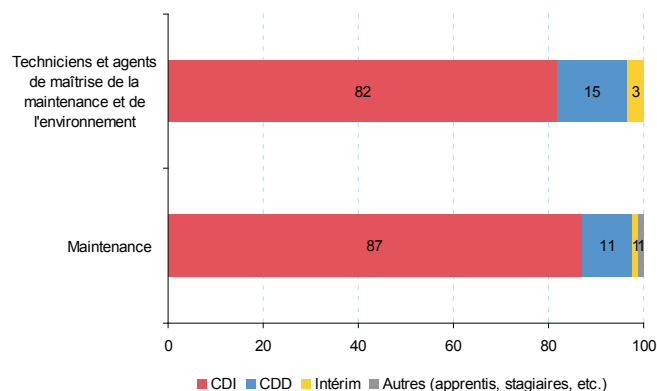
35 Pyramides des âges de la famille professionnelle des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 6% des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 87% des salariés du domaine professionnel de la maintenance ont un CDI.
Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

37 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	Maintenance
Âge médian	43	45
Part des 55 ans et plus (en %)	11	18
Part des femmes (en %)	6	10
Part des natifs de la région (en %)	76	86
Part de non-salarié (en %)	0	21
Aucun diplôme (en %)	18	13
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 51 %	Mécanique, électricité, électronique : 47 %
2ème spécialité de formation	Echanges et gestion : 14 %	Echanges et gestion : 11 %
Salaire horaire net médian (en €)	15,4	12,5
Turnover (en %)	15	19
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles : 22 %	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles : 34 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : H1208 : Technicien en études et conception en automatisme ; H1303 : Technicien en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel ; I1301 : Installation et maintenance d'ascenseurs ; I1302 : Installation et maintenance d'automatismes ; I1304 : Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation ; I1305 : Installation et maintenance électronique ; I1306 : Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air ; I1307 : Installation et maintenance télécoms et courants faibles ; I1308 : Maintenance d'installation de chauffage ; A1204 : Protection du patrimoine naturel ; B1604 : Réparation - montage en systèmes horlogers ; H1101 : Assistance et support technique client ; I1309 : Maintenance électrique ; I1310 : Maintenance mécanique industrielle ; I1503 : Intervention en milieux et produits nocifs ; I1601 : Installation et maintenance en nautisme ; I1602 : Maintenance d'aéronefs ; I1603 : Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles ; I1604 : Mécanique automobile ; I1605 : Mécanique de marine ; I1607 : Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs ; K2301 : Distribution et assainissement d'eau.

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

Gestion, administration des entreprises

Vers un besoin de qualification et de compétences plus élevées

Plus de 12 500 actifs martiniquais occupent un emploi du domaine professionnel de la gestion et administration des entreprises, composant 10 % des actifs occupés de l'île. Entre 2008 et 2013, l'emploi de ce domaine a reculé, de 0,4 % par an. Cette tendance est le reflet sur la période de la moindre dynamique économique de l'île, ces métiers s'exerçant dans une multitude de secteurs économiques (commerce, activités de soutien aux activités générales des entreprises, activités juridiques, comptables, de gestion, santé, construction, etc.). Néanmoins, quelques familles de métiers se démarquent par une évolution à la hausse. Parmi eux, l'emploi des cadres augmente de 1,7 % par an et celui des techniciens de 0,7 % par an. En 2013, ces deux familles de métiers représentent trois emplois sur dix du domaine. À l'inverse, les employés administratifs d'entreprise et ceux de la comptabilité diminuent respectivement de 1,2 % et 2,3 % par an entre 2008 et 2013. Néanmoins, ils forment les plus importants effectifs, concentrant près de 40 % de l'emploi du domaine. Cette tendance du repli des postes d'employés au profit de la création de postes de techniciens ou d'expert n'est pas spécifique à la Martinique. Les différents métiers de ce domaine professionnel ont particulièrement évolué grâce aux avancées des technologies numériques. Les fonctions des travailleurs deviennent moins répétitives mais nécessitent une plus grande polyvalence. Les postes requièrent davantage de compétences analytiques et d'expertise.

Des conditions d'emploi favorables

La répartition par tranches d'âges des emplois du domaine de la gestion et administration des entreprises est globalement

équilibrée. Les personnes de 55 ans et plus représentent 15 % des travailleurs et 24 % sont âgées de moins de 35 ans. L'âge médian s'élève à 44 ans, proche de celui de l'ensemble des actifs occupés de l'île (45 ans). Toutefois, cette relative jeunesse concerne majoritairement les employés, techniciens et les secrétaires. En effet, 31 % des seniors du domaine sont cadres ou dirigeants d'entreprises, tandis que ces deux familles professionnelles ne représentent que 22 % de l'ensemble des emplois du domaine. Ceci résulte de l'exigence plus fréquente d'un niveau d'expérience plus élevé pour occuper ces emplois, de même qu'un niveau de qualification plus haut. L'accès aux emplois de cadres peut être plus tardif, suite à une mobilité ascendante d'employés ou de techniciens. Par ailleurs, les départs à la retraite se font également à des âges plus tardifs dans ces deux familles de métiers.

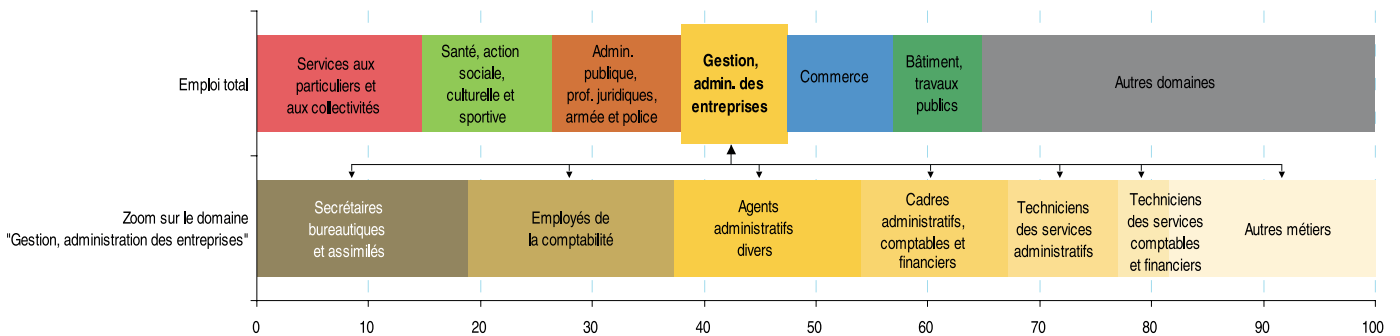
Les différents métiers de la gestion, administration des entreprises ne souffrent pas d'un manque d'attrait, les conditions de travail étant plutôt favorables. Le principal risque relevé est celui de l'intensité du travail par la nécessité de devoir se dépêcher, de réaliser des tâches non prévues, etc. Ces métiers requièrent dorénavant une adaptation rapide et continue aux innovations technologiques ainsi qu'aux évolutions et modifications réglementaires et normatives. Le domaine professionnel comprend une faible part de personnel employé dans le cadre d'un contrat à durée limitée (moins de 10 %), pouvant participer à l'attractivité des métiers. Cet attrait est conforté par le faible taux de turn-over des salariés des familles de techniciens et de cadres. Le non-salariat concerne uniquement les dirigeants d'entreprises et un cinquième des cadres.

Un domaine professionnel féminisé

Néanmoins, en 2017, 30 % des projets de recrutement de ce domaine professionnel ont été jugés difficiles ; et ces difficultés sont observées pour toutes les familles de métiers du domaine. L'accès à ces emplois est généralement conditionné par un niveau de qualification plutôt élevé. Près de la moitié des actifs du domaine est titulaire d'un diplôme post-bac. En outre, l'élévation du niveau de qualification devrait s'accroître en lien avec la progression des métiers les plus qualifiés de techniciens et de cadres. Sur l'île, 35 % des techniciens des services administratifs, comptables et financiers et les trois quarts des cadres possèdent un diplôme supérieur à bac+2. La faible proportion de non-diplômés peut également s'expliquer par la relative jeunesse des effectifs du domaine, les nouvelles générations étant plus souvent diplômées.

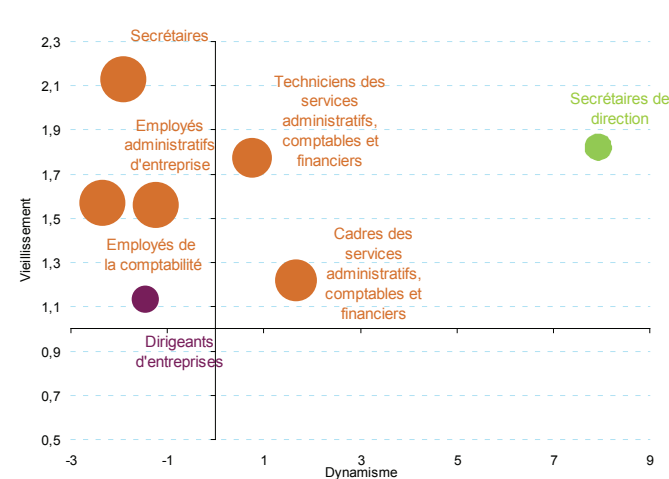
Dans un domaine professionnel où les métiers sont physiquement moins exigeants, les emplois de la gestion et d'administration des entreprises sont particulièrement féminisés avec trois travailleuses pour un travailleur. Elles sont majoritairement présentes dans l'ensemble des familles professionnelles à l'exception de celles des dirigeants d'entreprises (24 % de femmes). En particulier, elles représentent plus de 90 % des effectifs parmi les familles de secrétaires, secrétaires de direction et d'employés de la comptabilité. ■

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



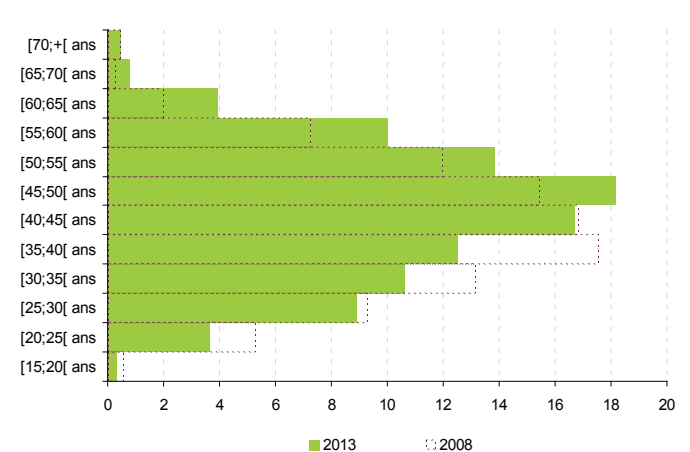
Lecture : le domaine de la gestion, administration des entreprises représente 12% des emplois parmi lequel 10% sont des techniciens des services administratifs.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



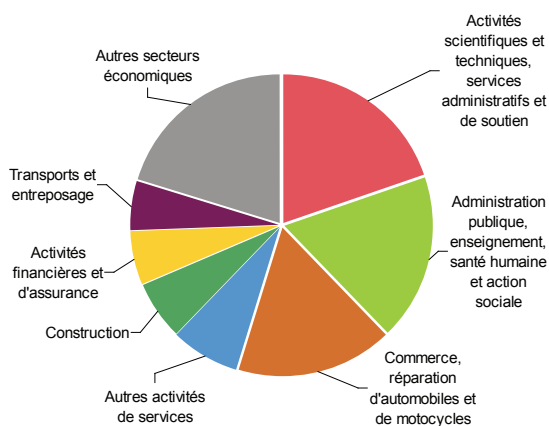
Lecture : les cadres des services administratifs, comptables et financiers représentent 15% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 1,7% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors se situe entre 12% et 20%. Cette part a légèrement augmenté par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



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

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



Lecture : en 2013, 20% des emplois du domaine relèvent du secteur économique des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien.
 Source : Insee, recensements de la population 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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

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

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

Fiche métier

Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

En 2013, la Martinique compte plus de 1 600 cadres administratifs, comptables et financiers. Ils représentent 13 % de l'emploi de leur domaine professionnel et 1,3 % de l'emploi martiniquais. Cette famille d'emplois regroupe différents métiers parmi lesquels notamment : expert-comptable, directeur administratif et financier, contrôleur de gestion. Contrairement à plusieurs autres familles professionnelles de la gestion, administration des entreprises, la dynamique de l'emploi des cadres est plutôt favorable. L'emploi progresse de 1,6 % par an entre 2008 et 2013 contre - 0,4 % pour l'ensemble des métiers du domaine. Les activités ayant intégré les innovations technologiques, ils ne consistent plus uniquement en la réalisation de tâches administratives. Les besoins en matière de fonction d'expertise, de conseil et de contrôle interne ne cessent de progresser. En conséquence, les métiers de la gestion, administration des entreprises s'orientent davantage vers des fonctions dites stratégiques au détriment de fonctions supports.

Comme pour l'ensemble du domaine professionnel, les cadres des services administratifs, comptables et financiers se répartissent entre différents secteurs économiques. Plus précisément, près d'un tiers de ces cadres évoluent dans le secteur des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien. Cette part est nettement supérieure à celle de l'ensemble du domaine (20 %) et confirme la technicité et la spécificité de leurs fonctions. Ils sont plus présents dans des sociétés opérant en tant que prestataires externes que directement dans les entreprises. De plus, en Martinique, l'emploi dans ce secteur économique peut être conforté en raison de la part élevée d'établissements sans salarié ou de petite taille. Les indépendants font généralement appel à un prestataire pour l'établissement de leur comptabilité et les plus petites entreprises employeuses peuvent externaliser ce type de services. Le non-salariat occupe un cadre sur cinq.

L'expertise-comptable fait notamment partie des professions libérales réglementées, pour lesquelles les conditions d'activité sont strictement encadrées par un ordre professionnel.

Une proportion des seniors qui tend à s'accroître

Les effectifs des cadres administratifs, comptables et financiers sont plus âgés comparativement à l'ensemble du domaine. En 2013, 20 % ont 55 ans et plus, et ce vieillissement tend à s'accroître rapidement (17 % de seniors en 2008). Cependant, cette proportion élevée de seniors résulte en partie de l'exigence d'une expérience qui s'ajoute au niveau de diplôme. Ainsi, une part non négligeable des cadres est issue de mobilité ascendante de techniciens, d'employés du même domaine professionnel. Des mobilités professionnelles se réalisent également entre des postes de cadres d'autres domaines professionnels (banque et assurances, industrie, etc.). L'attractivité des métiers et les conditions d'emploi favorables impliquent un faible turn-over associé aux salariés de cette famille de métiers. En effet, celui-ci figure, en Martinique, parmi les familles de métiers aux plus faibles taux de turn-over. L'insularité peut accentuer cette caractéristique. Le marché de l'emploi des cadres et les possibilités de changements d'entreprise peuvent être plus restreints.

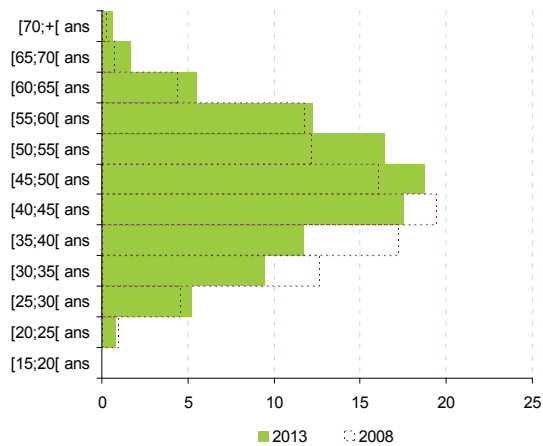
Des projets de recrutement jugés difficiles

Un niveau de formation élevé reste le principal critère d'accès à ce type de métiers. En Martinique, 80 % sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2. Toutefois, outre le diplôme, la recherche de profils expérimentés peut en partie expliquer les possibles tensions relatives à ces métiers. L'évolution des fonctions induit un développement de l'expertise et la gestion de projets pour lesquelles l'ex-

périence professionnelle prévaut. Ainsi, sur la période 2015-2017, la moitié des projets de recrutement de ces cadres a été jugée difficile. Cette problématique se retrouve également en Guadeloupe où l'on constate ces difficultés. Une partie des natifs des Antilles qui ont suivi une formation en France hexagonale, peuvent y trouver plus rapidement un premier emploi correspondant à leur cursus. De même, les jeunes diplômés peuvent décider de quitter l'île, les opportunités de premier emploi étant plus importantes dans l'Hexagone. Par la suite, ils n'envisageront pas obligatoirement un retour, les possibilités d'évolutions et de carrières pouvant apparaître plus larges en Hexagone. Les retours, s'ils se réalisent, semblent s'effectuer à un âge plus tardif et participe au vieillissement des effectifs dans cette famille de métiers. En 2013, 60 % des cadres administratifs, comptables et financiers sont natifs de l'île et seul un quart a 40 ans ou moins. *A contrario*, près de 40 % des cadres non natifs de la Martinique sont âgés de 40 ans ou moins.

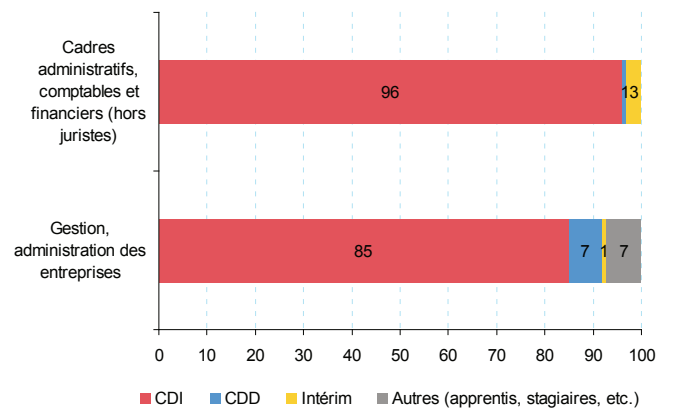
En 2013, bien que la proportion de femmes ait augmenté de deux points par rapport à 2008, ces dernières (47 %) sont légèrement moins nombreuses que les hommes. Elles sont nettement plus présentes parmi les cadres des ressources humaines et du recrutement. Cependant, cette part parmi les cadres administratifs, comptables et financiers devrait s'inverser dans les années à venir. D'une part, les effectifs de femmes cadres sont plus jeunes. Elles forment près de 60 % des cadres âgés de moins de 40 ans et seulement 40 % de ceux de 55 ans et plus. D'autre part, les femmes sont également majoritaires chez les techniciens et employés qui pourraient devenir de potentielles candidates à des postes de cadres. ■

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



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

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



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

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



Lecture : en 2013, les femmes âgées entre 30 et 34 ans représentent 5,6% des cadres administratifs, comptables et financiers, les hommes de la même tranche d'âge en représentent 4%.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

46 Chiffres clés

	Famille professionnelle		Domaine professionnel	
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)		Gestion, administration des entreprises	
Âge médian		46		44
Part des 55 ans et plus (en %)		20		15
Part des femmes (en %)		47		75
Part des natifs de la région (en %)		59		78
Part de non-salarié (en %)		20		9
Aucun diplôme (en %)		0		5
Qualification dominante (en %)				
1ère spécialité de formation			Echanges et gestion : 54 %	Echanges et gestion : 49 %
2ème spécialité de formation			Sciences humaines et droit : 15 %	Communication et information : 14 %
Salaire horaire net médian (en €)		23,4		12,9
Turnover (en %)		14		24
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)		Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 31%		Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 20%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : M1201 : Analyse et ingénierie financière ; M1202 : Audit et contrôle comptables et financiers ; M1204 : Contrôle de gestion ; M1205 : Direction administrative et financière ; M1206 : Management de groupe ou de service comptable ; M1207 : Trésorerie et financement ; M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise ; M1403 : Études et prospectives socio-économiques ; M1203 : Comptabilité.

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

Fiche métier

Techniciens des services comptables et financiers

En 2013, les techniciens des services comptables et financiers représentent 4,5 % des emplois relevant du domaine de la gestion, administration des entreprises. Ils sont 2,2 fois moins nombreux que les techniciens des services administratifs mais se caractérisent par un niveau de qualification plus élevé et spécialisé. Près de 80 % d'entre eux sont titulaires d'une qualification post bac contre 67 % pour les techniciens de services administratifs. En effet, réalisant des tâches plus spécifiques, 78 % des techniciens des services comptables possèdent un diplôme spécifique à la comptabilité, gestion et 11 % au domaine de la finance, banque, assurance, immobilier. À l'inverse, les spécialités de diplômes sont nettement plus variées pour les techniciens de services administratifs, bien que la comptabilité, gestion demeure la spécialité de diplôme la plus fréquente. Par ailleurs, les projets de recrutement sont entre 2015 et 2017, plus nombreux pour les techniciens comptables que ceux des services administratifs. Sur la période, 37 % des projets ont été jugés difficiles, ce qui peut s'expliquer par la recherche de profils plus expérimentés.

Un vieillissement rapide des effectifs

Entre 2008 et 2013, les effectifs restent stables, en légère augmentation (+ 0,7 % par an). Conformément à l'évolution des métiers

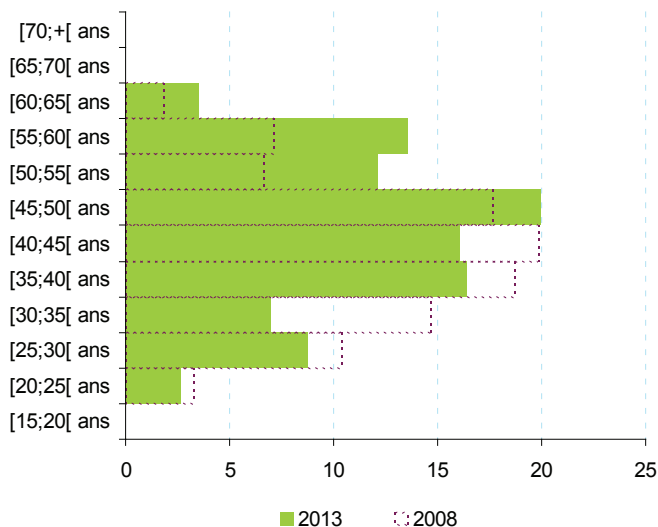
de la gestion, administration des entreprises, cette famille de métiers plus qualifiée que celle des employés tend à progresser mais moins rapidement que celle des cadres. Cependant, les actifs occupant ces métiers peuvent évoluer, par mobilité ascendante, vers des postes de cadres dont la progression est particulièrement dynamique. Des mobilités sont également possibles avec les familles de métiers d'employés et de techniciens de la banque et assurances. Néanmoins, les effectifs de techniciens des services comptables et financiers tendent à rapidement vieillir en Martinique. En 2013, 17 % d'entre eux sont âgés d'au moins 55 ans, soit une part deux fois plus importante qu'en 2008. En particulier, près de la moitié des techniciens a entre 40 et 54 ans en 2013 tandis que les moins de 35 ans ne représentent qu'un salarié sur cinq. Un non-renouvellement des départs à la retraite pourrait induire des tensions pour ces métiers mais également pour les métiers plus qualifiés de cadres.

Toutefois, à l'instar des emplois de cadres, ces emplois ne semblent pas souffrir d'un manque d'attrait. L'emploi à contrat à durée indéterminée est quasiment systématique et les contraintes physiques sont moindres. Liés à une variété de secteurs économiques, ces emplois sont dépendants de la conjoncture économique. L'élévation du niveau des fonctions accomplies, couplée au développement des outils informatiques et des cadres régle-

mentaires peut susciter la recherche de profils plus expérimentés et polyvalents. Ceci peut générer une plus forte concurrence entre les demandeurs d'emplois, les plus expérimentés étant privilégiés au détriment des débutants et expliquer également la plus forte proportion de personnes âgées.

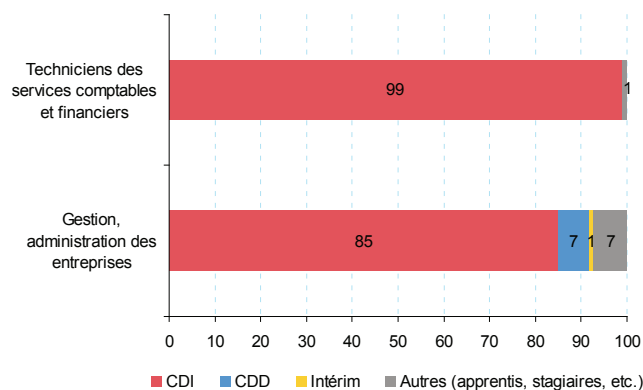
L'accès à ces métiers demeure conditionné par le niveau de qualification. Les conditions d'emploi favorables de ces métiers de techniciens se traduisent, en Martinique, par un faible niveau de turn-over, proche de celui des cadres et nettement inférieur à ceux des employés de la comptabilité (1,5 fois moindre). Ce faible turn-over peut être d'autant plus accentué en Martinique où comme pour les cadres l'étroitesse du marché peut limiter les opportunités et les possibilités d'évolution. Peu pénibles physiquement, les métiers de techniciens des services comptables sont majoritairement occupés par des femmes (81 % en 2013). À l'inverse des cadres, la surreprésentation des femmes est plus forte parmi les actifs occupés âgés de 55 ans ou plus que ceux de moins de 40 ans. Les natifs de la région représentent désormais huit salariés sur dix, en nette hausse par rapport à 2008. ■

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



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

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



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

49 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Techniciens des services comptables et financiers	Gestion, administration des entreprises
Âge médian	44	44
Part des 55 ans et plus (en %)	17	15
Part des femmes (en %)	81	75
Part des natifs de la région (en %)	81	78
Part de non-salarié (en %)	0	9
Aucun diplôme (en %)	0	5
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Echanges et gestion : 90 %	Echanges et gestion : 49 %
2ème spécialité de formation	Mathématiques et sciences : 6 %	Communication et information : 14 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	12,9
Turnover (en %)	16	24
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 24 %	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 20%

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

Hôtellerie, restauration, alimentation

Des difficultés de recrutement très contrastées selon les métiers

En Martinique, le domaine professionnel de l'hôtellerie, restauration et alimentation emploie 6 100 personnes en 2013. Il représente 4,7 % des actifs occupés de l'île. Cette part est équivalente à celle de 2008, l'emploi a légèrement diminué de 0,4 % par an sur la période. Cette évolution est proche de celle de l'ensemble des emplois de la région (- 0,5 % par an entre 2008 et 2013). L'hôtellerie et la restauration dépendent en grande partie de l'activité touristique, tributaire de la conjoncture internationale. En 2016, les hôtels martiniquais ont vendu 1,2 million de nuitées correspondant à un taux d'occupation de 58 %. Malgré une diminution de 2,4 % sur un an du nombre de nuitées, deux nouveaux établissements haut de gamme ont ainsi ouvert au cours de l'année 2016, renforçant l'offre d'hébergement en hôtels et résidences hôtelières. De même, la région a accueilli 520 000 touristes de séjour en 2016, en hausse de 6,6 % sur un an. Le secteur de l'alimentation (bouchers, charcutiers et boulangers) est quant à lui fortement influencé par la conjoncture régionale.

Un emploi sur cinq du domaine est à temps partiel

Huit actifs sur dix sont des salariés. Les trois quarts bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. 15 % sont employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et 11 % sont stagiaires ou en contrats aidés. Parmi les non salariés, près de 40 % sont des employeurs et un peu moins de 60 % sont des indépendants. Les aides familiaux représentent 5 % des actifs du domaine.

En raison des contraintes organisationnelles liées à une partie des métiers, le domaine professionnel se caractérise par une forte part de postes à temps partiel. Un cinquième des actifs est concerné par cette situation. Cette pratique est courante parmi les serveurs et les aides de cuisine et assimilés (plus de 30 % sont à temps partiel). L'hôtellerie, la restauration et l'alimentation est un domaine plus féminisé que

la population active de l'île. En 2013, les femmes occupent six emplois sur dix, soit une proportion proche de celle de 2008.

Les conditions de travail des actifs de l'hôtellerie, restauration et alimentation peuvent être exigeantes. Parmi les risques psychosociaux, le premier risque relevé est celui du manque d'autonomie et de marges de manœuvre. Les personnels témoignent d'un sentiment de travail répétitif, d'un manque de développement des compétences ou encore de ne pas pouvoir régler eux-mêmes les incidents. De nombreux métiers impliquent un contact avec une clientèle souvent exigeante notamment dans l'hôtellerie et la restauration haut de gamme. Par ailleurs, ils souffrent de l'intensité du travail et de la pression temporelle en devant se dépêcher ou s'interrompre pour effectuer des tâches non prévues. Enfin, les rapports sociaux difficiles sont fréquemment soulignés dans ce domaine professionnel. Ces métiers impliquent également de souvent travailler le samedi et dimanche, ainsi qu'à des horaires décalés.

Large diversité des niveaux de qualification

Malgré la technicité et le savoir-faire inhérents à certains métiers de ce domaine, un quart postes est occupé par des personnes non diplômées. Un tiers des actifs est titulaire d'un CAP ou d'un BEP. Près de 20 % possèdent un baccalauréat ou un diplôme de niveau équivalent. En plus des compétences acquises lors de la formation initiale, les personnels doivent s'adapter régulièrement aux évolutions réglementaires qui touchent leurs métiers. La formation professionnelle joue un rôle important dans le développement et la professionnalisation de ces métiers.

La moitié des effectifs du domaine de l'hôtellerie, restauration et alimentation est âgée de 43 ans ou plus. Cet âge médian est inférieur de deux ans à celui de l'ensemble des actifs occupés de l'île. C'est l'un des domaines professionnels qui emploie en proportion le

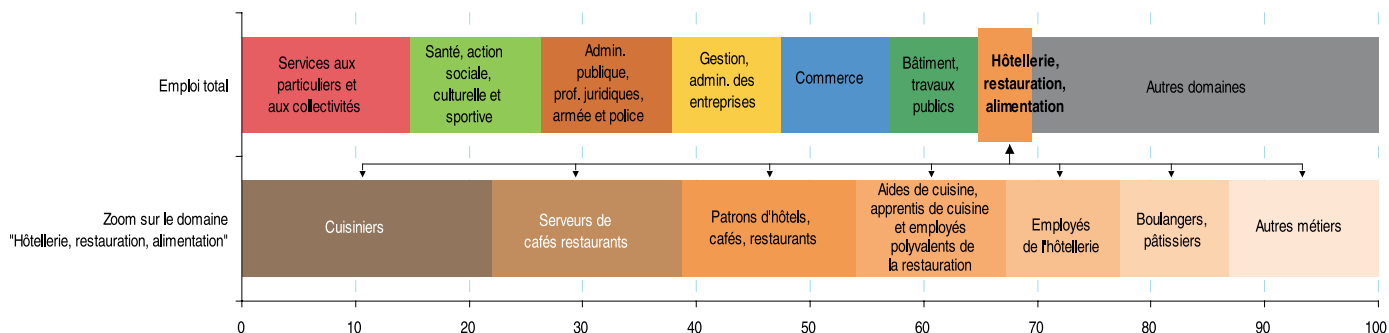
moins de seniors de 55 ans et plus. Cette part est inférieure de six points au niveau régional (20 %). À l'inverse, ces métiers emploient la plus forte part de jeunes âgés de moins de 25 ans, souvent employés en tant que stagiaires ou dans le cadre d'un contrat aidé. Ce domaine compte 12 % de jeunes contre 5 % pour l'ensemble de la population active occupée de l'île.

Si le domaine ne semble pas concerné par un vieillissement prononcé de ses effectifs, les tensions observées sur le marché du travail s'expliquent notamment par un turn-over élevé associé aux emplois salariés de l'hôtellerie, restauration et alimentation. Il s'agit du domaine professionnel où le taux de turn-over est le plus élevé. En particulier, les familles de métiers les plus concernées sont celles des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et celle des cuisiniers. Les conditions de travail, la saisonnalité des emplois, la recherche de meilleures opportunités, expliquent en partie cette situation.

Face à ces tensions, les employeurs recrutent principalement des natifs de l'île. Ces derniers représentent quatre cinquièmes des actifs du domaine. Cependant, la part des natifs de la région varie selon les familles de métiers : les effectifs de bouchers ou d'employés de l'hôtellerie sont constitués essentiellement de natifs martiniquais alors que pour les maîtres d'hôtels, les patrons d'hôtels, cafés, restaurants et les cadres de l'hôtellerie et de la restauration, on compte une plus forte part de personnes non natives de l'île.

Favorisés par des modes de consommation privilégiant les services et les loisirs, les métiers de l'hôtellerie, restauration et alimentation devraient progresser au cours des prochaines années. En 2017, plus de 1 000 projets de recrutement ont été estimés dans ce domaine professionnel, en nette progression par rapport aux deux années précédentes. Ces projets sont pour plus de la moitié localisés dans le sud de l'île, zone la plus touristique. ■

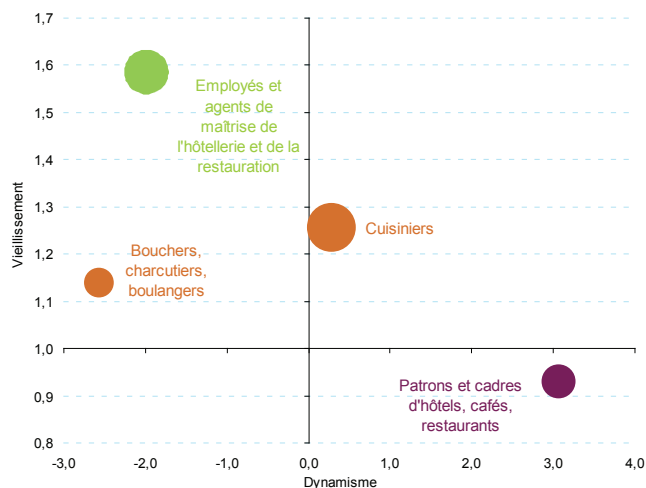
50 Poids de l'emploi du domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



Lecture : le domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation représente 5% des emplois parmi lequel 22% sont des cuisiniers.

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

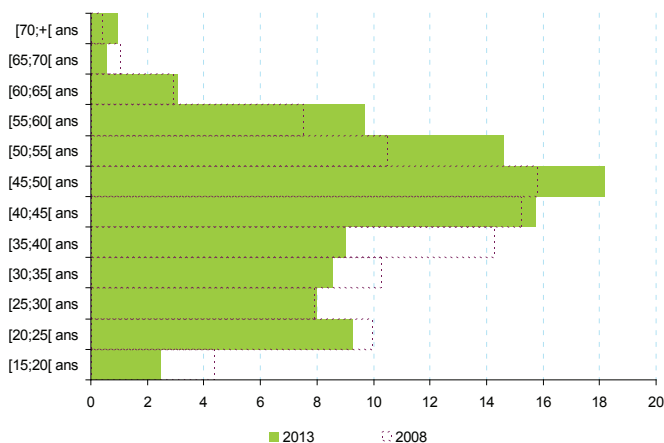
51 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation entre 2008 et 2013



Lecture : les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants représentent 18% de l'emploi du domaine. L'emploi y a augmenté de 3,1% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est supérieure à 20% mais cette part a diminué par rapport à 2008.

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

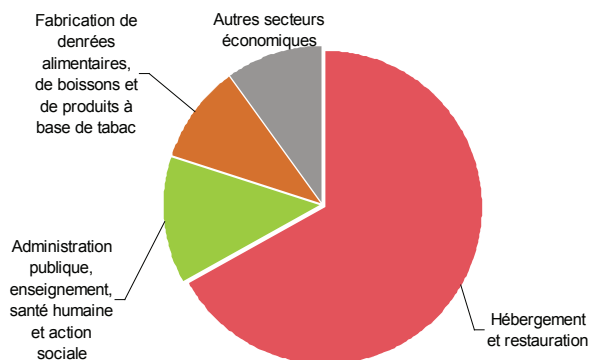
52 Pyramides des âges du domaine professionnel de l'hôtellerie, restauration, alimentation en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 9% des effectifs du domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation ont entre 35 et 39 ans.

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

53 Répartition de l'emploi du domaine professionnel de l'hôtellerie, restauration, alimentation par secteur économique en 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 67% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'hébergement et restauration.

Source : Insee, recensement de la population 2008 et 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

Hôtellerie, restauration, alimentation	
Intensité du travail et pression temporelle	75
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	81
Demande émotionnelle	43
Rapports sociaux difficiles	68
Manque de coopération, de soutien	33
Conflits, harcèlement	23
Manque de reconnaissance	49
Conflits de valeurs	35
Insécurité économique	27
Exposé à 3 dimensions ou plus	70
Exposé aux 6 dimensions de RPS	7

Champ : France entière ; ensemble des actifs occupés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail ; traitement Dares.

Fiche métier

Boulangers, pâtisseries

La famille professionnelle des boulangers, pâtisseries comptabilise uniquement les personnes travaillant dans des entreprises artisanales, c'est-à-dire fabriquant leurs produits sur place. Ils occupent des emplois dans des boulangeries ou pâtisseries mais également dans des entreprises plus spécifiques comme des confiseries, chocolateries, glaceries, etc. Ces entreprises subissent une forte concurrence de la part de la grande distribution, laquelle bénéficie des effets favorables de l'industrialisation croissante de l'agroalimentaire. En Martinique, l'emploi dans cette famille professionnelle a été peu favorable, en baisse de - 3,6 % par an entre 2008 et 2013. Cette situation peut souligner la difficulté des non-salariés à maintenir leur activité, à trouver du personnel qualifié ou à transmettre leur entreprise.

Plus d'un tiers est non-salarié. Parmi eux, les indépendants occupent la moitié des emplois. Par rapport au niveau régional, ces métiers comptent un forte part d'aides familiaux (plus de 10 %). Concernant les salariés, deux tiers sont en CDI et un cinquième est intérimaire. Ces métiers présentent également des opportunités d'insertion puisque plus de 10 % des salariés sont des stagiaires ou en contrats aidés. L'apprentissage du métier peut dans certains cas se faire directement dans un cadre professionnel. Les artisans sont amenés à effectuer des activités variées : en premier lieu, ils préparent et confectionnent des produits alimentaires mais doivent également

vendre leur production et gérer un commerce de détail alimentaire. Ceci implique une polyvalence des tâches. Ils doivent également développer des compétences en communication et en gestion des affaires pour gérer les contacts avec la clientèle, les fournisseurs ou les services d'hygiène. Enfin, ces métiers de bouche se caractérisent également par leur créativité et savoir-faire.

Une faible part de jeunes

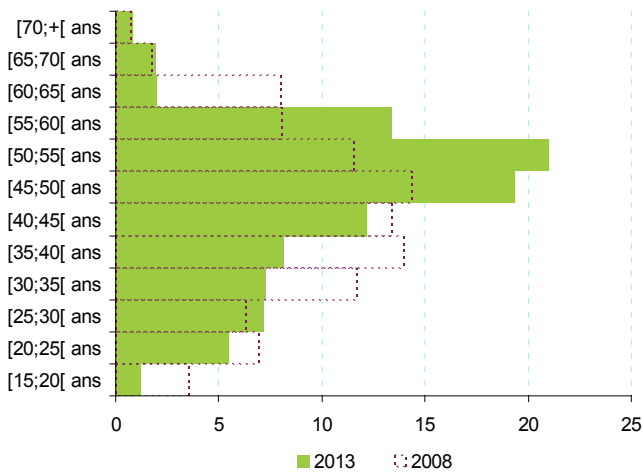
Faisant appel à des compétences techniques, les diplômés du cycle professionnel court (CAP ou BEP) sont majoritaires dans tous les métiers de bouche. La détention d'un CAP spécialisé reste toujours le principal diplôme reconnu pour l'accès aux métiers de boulangers, pâtisseries. Les enseignements dispensés dans ces formations correspondent aux attentes des professionnels du secteur. Cependant, les métiers de boulangers, pâtisseries ont également pu offrir des opportunités d'emploi à des non-diplômés. Ces derniers représentent environ un quart des boulangers et pâtisseries martiniquais.

Dans ce contexte, les employeurs anticipent des difficultés à recruter pour six offres sur dix, selon l'enquête de besoins en main-d'œuvre de Pôle emploi. Les contraintes liées au métier, sa pénibilité peuvent ne pas favoriser la dynamique des emplois. Les horaires de travail sont contraignants : il est courant de travailler les fins de semaine, les jours fériés et de nuit ou tôt le matin. L'activité implique le port de charges lourdes

et de rester debout de manière prolongée. Cependant, l'image de ces métiers semble évoluer positivement grâce notamment à leur mise en valeur dans différentes émissions télévisuelles. La notoriété de certains grands chefs pâtisseries concurrence celle des plus grands chefs cuisiniers.

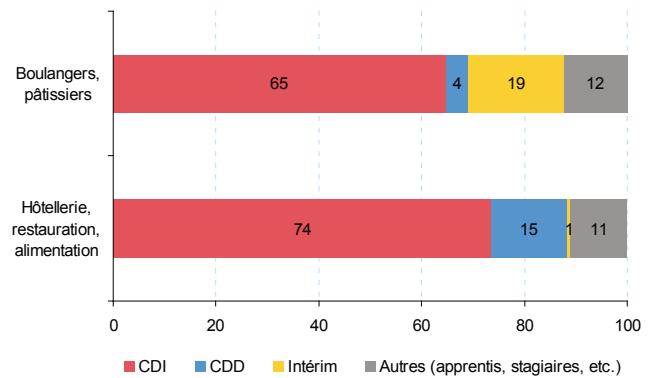
Par ailleurs, les jeunes sont peu représentés contrairement aux autres métiers de l'hôtellerie, restauration, alimentation. Des tensions consécutives à un non-renouvellement des générations les plus âgées pourraient être constatées. La part de jeunes de moins de 25 ans (7 %) est bien inférieure à celles des personnes de 55 ans et plus (18 %). Facteur aggravant, la part des jeunes baisse de trois points depuis 2008. Ainsi, l'âge médian s'élève à 46 ans pour ces métiers, plus élevé que celui de l'ensemble du domaine professionnel (43 ans). En 2013, le vieillissement des effectifs concerne plus fortement les non-salariés où l'âge médian (50 ans) est supérieur de cinq ans à celui des salariés, l'installation en tant que non-salarié pouvant se faire après une période de salariat. Néanmoins, depuis 2008, ce phénomène frappe davantage les salariés où l'âge médian a augmenté de six ans contre deux ans de plus pour les non-salariés. Les métiers sont à dominante masculine avec seulement un cinquième de femmes parmi les effectifs. Les évolutions de mode de consommation et les besoins générés par la clientèle touristique laisse présager des opportunités d'emploi dans cette famille de métiers. ■

55 Pyramides des âges de la famille professionnelle des boulangers, pâtisseries en 2008 et 2013 (en %)



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

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



Lecture : 74% des salariés du domaine professionnel de l'hôtellerie, restauration, alimentation ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

57 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel	
	Boulangers, pâtisseries	Hôtellerie, restauration, alimentation	
Âge médian	46	46	43
Part des 55 ans et plus (en %)	18	18	14
Part des femmes (en %)	23	23	59
Part des natifs de la région (en %)	88	88	78
Part de non-salarié (en %)	34	34	21
Aucun diplôme (en %)	23	23	24
Qualification dominante (en %)			
1ère spécialité de formation		Transformations : 54 %	Transformations : 23 %
2ème spécialité de formation		Formations générales : 7 %	Services aux personnes : 15 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	ns	9,4
Turnover (en %)	29	29	46
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac : 82 %	Hébergement et restauration : 67 %	

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : D1102 : Boulangerie - viennoiserie ; D1104 : Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Fiche métier

Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration

Les aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration sont des salariés travaillant pour des employeurs très variés : restaurants traditionnels, crêperies, pizzerias, hôtels, collectivités, hôpitaux, maison de retraite, etc. Les employés polyvalents de la restauration exercent en cuisine (confection de produits alimentaires, des plats simples chauds ou froids) ou bien en salle dans la vente ou le service de plats à table. Les plongeurs en restauration réalisent quant à eux le nettoyage de la vaisselle, des sols et des équipements de cuisine. Ils peuvent aussi assurer l'entretien d'équipements de cuisine comme les chambres froides et les batteries ainsi que la préparation, dressage de certains plats. Les aides de cuisine peuvent parmi d'autres tâches occuper des postes spécifiques de pizzaiolo ou de crêpiers. En Martinique, l'emploi de cette famille professionnelle a augmenté de 2,6 % par an entre 2008 et 2013, signe que la restauration a résisté dans un contexte économique atone.

Des conditions d'emploi précaires

Majoritairement, les salariés bénéficient d'un emploi en CDI. Cependant cette part reste inférieure de plus de 10 points par rapport au domaine professionnel. Cette famille de métiers regroupe une forte part de stagiaires ou de contrats aidés alors que les patrons forment une part relativement faible d'apprentis. Pour compléter leurs équipes, les employeurs ont recours aux emplois en CDD. Ces derniers représentent 14 % des effectifs. En Martinique, les trois quarts des actifs occupant ce type d'emploi sont des

femmes. Le temps partiel est fréquent avec près de 40 % d'actifs dans cette situation. L'ensemble de ces conditions d'emploi témoigne d'une insécurité économique qui touche cette famille de métiers.

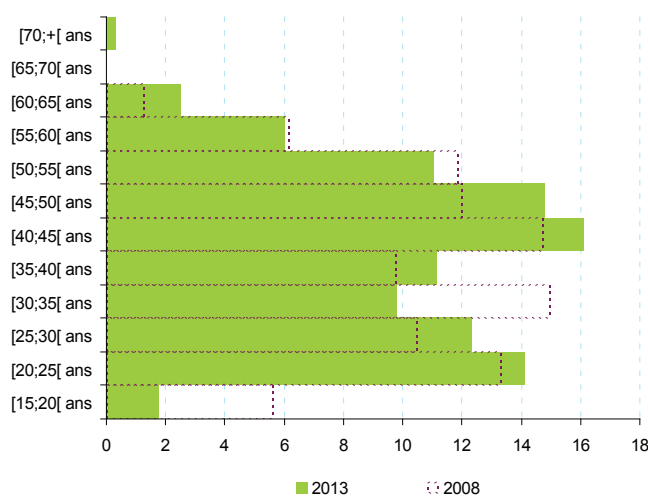
Les titulaires de diplômes du premier cycle professionnel (CAP, BEP ou un diplôme équivalent) sont les personnes les plus employées ainsi que dans une moindre mesure, les sans diplômes. Les exigences professionnelles demandées aux personnels sont fortes : du respect des normes d'hygiène et de sécurité alimentaire aux contraintes d'habillement avec l'obligation de porter une tenue de travail. Enfin, à l'avenir, ces métiers devraient induire une plus grande polyvalence des employés en matière de savoir-être, d'hygiène ou de sécurité.

Un volume important de projets de recrutement mais une saisonnalité élevée

En 2017, selon Pôle emploi, cette famille professionnelle fait partie des dix métiers prévoyant le plus d'embauches en Martinique. Toutefois, un cinquième des offres serait saisonnier. Ces contraintes peuvent impliquer des tensions sur le marché du travail. Les employeurs peuvent avoir des difficultés à réaliser leurs projets d'embauche d'autant que les salariés peuvent profiter du développement et de l'apparition de nouvelles enseignes notamment dans la restauration rapide pour trouver de meilleures opportunités. Ces métiers attirent cependant de nombreux jeunes âgés de moins de 25 ans. Les possibles tensions sur le marché du travail ne semblent pas provenir d'un effet générationnel si on compare la part des jeunes (16 %) à celle des 55 ans et plus (9 %). La moitié est âgée de moins de

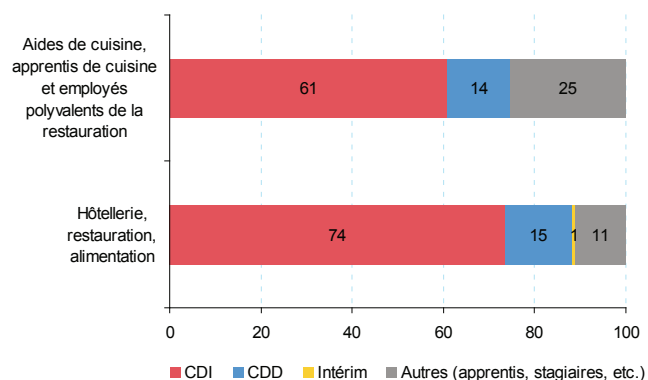
40 ans alors que l'âge médian s'élève à 43 ans pour le domaine professionnel de l'hôtellerie, restauration, alimentation. Les conditions de travail, peu valorisantes ou physiquement pénibles, peuvent limiter l'attrait de ces emplois sur le long terme et expliquer également la plus forte part de jeunes. La tranche des 30-39 ans représente 21 % des effectifs tandis que celle des moins de 30 ans en constitue 28 %. Ces métiers apparaissent comme des emplois d'insertion permettant d'évoluer vers d'autres emplois plus qualifiés de l'hôtellerie, restauration. Les difficultés inhérentes à l'embauche sont corroborées par le turn-over particulièrement élevé associé à ces métiers. Plus jeunes et par conséquent généralement plus mobiles, les personnes occupant ce type d'emploi pourraient être plus enclines à changer d'employeurs. Par ailleurs, fortement dépendant de l'activité touristique, les besoins des employeurs peuvent être variables, accentuant le turn-over constaté. Cette situation implique une recherche plus fréquente de personnel qu'il faut à nouveau former. Les natifs sont prépondérants et représentent près de 90 % des aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration. Les recrutements peuvent être facilités par la présence sur l'île de structures de formation comme l'hôtel école Martinique de l'AFPAM (Association de Formation Professionnelle pour Adultes de Martinique). Elle permet de former localement des professionnels du secteur répondant aux exigences liées à ces métiers et aux besoins générés par le développement du tourisme sur l'ensemble du territoire. ■

58 Pyramides des âges de la famille professionnelle des aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 11% des aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 74% des salariés du domaine professionnel de l'hôtellerie, restauration, alimentation ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

60 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	Hôtellerie, restauration, alimentation
Âge médian	40	43
Part des 55 ans et plus (en %)	9	14
Part des femmes (en %)	74	59
Part des natifs de la région (en %)	87	78
Part de non-salarié (en %)	0	21
Aucun diplôme (en %)	32	24
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Services aux personnes : 24 %	Transformations : 23 %
2ème spécialité de formation	Echanges et gestion : 12 %	Services aux personnes : 15 %
Salaire horaire net médian (en €)	9,3	9,4
Turnover (en %)	55	46
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Hébergement et restauration : 77 %	Hébergement et restauration : 67 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : G1603 : Employé polyvalent de restauration ; G1604 : Fabrication de crêpes ou pizzas ; G1605 : Plongeur en restauration.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Services aux particuliers et aux collectivités

Développement des services pour une population vieillissante

Les services aux particuliers et aux collectivités forment le plus important domaine professionnel de la Martinique. Plus de 19 000 personnes y occupent un métier, soit 15 % de l'emploi total de l'île en 2013. La progression de l'emploi est plutôt favorable, en hausse de 0,6 % par an entre 2008 et 2013. Cette augmentation est principalement portée par l'orientation très dynamique de certaines familles de métiers. Ce domaine professionnel se caractérise par la diversité des métiers exercés : coiffeurs, agents d'entretien ou de gardiennage, métiers de services d'aide à la personne (assistantes maternelles, aides à domicile, etc.). Les métiers d'aide à domicile et d'aides ménagères augmentent très rapidement au rythme de 4,9 % par an. À l'inverse, les emplois d'assistantes maternelles ou d'employés de maison diminuent considérablement sur la même période (respectivement -3,8 % et -6,9 % par an). Cette dynamique s'accorde à celle de la société martiniquaise où le vieillissement de la population s'accélère et la natalité diminue.

De par la diversité des métiers, ils s'exécutent dans différents secteurs économiques. Majoritairement, le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale concentre 56 % des emplois. Les deux autres principaux secteurs d'activité sont d'une part les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien et d'autre part les autres activités de services employant respectivement 18 % et 15 % des travailleurs. Plus précisément, les agents d'entretien qui concentrent 44 % de l'emploi du domaine exercent principalement dans le secteur public (établissements scolaires, services administratifs, etc.). *A contrario*, les agents de gardiennage et de sécurité se retrouvent plus fréquemment dans le secteur privé, ceux-ci sont plus souvent recrutés par des sociétés spécifiquement dédiées à ce type d'activité. Près des deux tiers des aides à domicile qui regroupent 24 % de l'emploi du domaine, appartiennent au sous-secteur de l'hébergement médico-social et social, action sociale sans hébergement.

Une part élevée de seniors

En Martinique, les effectifs de travailleurs des services aux particuliers et aux collectivités sont considérablement âgés : une personne sur quatre est âgée de 55 ans ou plus en 2013. Seuls les emplois de coiffeurs, esthéticiens et d'agents de gardiennage et de sécurité sont occupés par une part modérée de seniors. Dans ces deux familles professionnelles, les parts de personnes âgées de 55 ans ou plus sont comprises entre 14 % et 16 %. À l'inverse, les métiers bénéficiant d'une orientation positive de l'emploi sont marqués par des proportions de seniors supérieures à 20 %, pouvant générer de possibles tensions à venir quant à leur renouvellement. Malgré une proportion élevée de travailleurs âgés et un âge de départ à la retraite tardif, la pénibilité de ces métiers ne peut être minimisée. Outre les contraintes physiques, parmi les risques psychosociaux signalés, une majorité des actifs français des services aux particuliers et aux collectivités pointe des rapports sociaux difficiles dus à la faiblesse des salaires versés comparativement au travail réalisé, un manque de reconnaissance ou un sentiment d'isolement dans le travail. Les risques sont accrus pour les aides à domicile et les agents de gardiennage et sécurité par la confrontation à des situations humaines difficiles, couplées à d'importantes contraintes physiques ou d'horaires.

Le temps partiel est fréquent

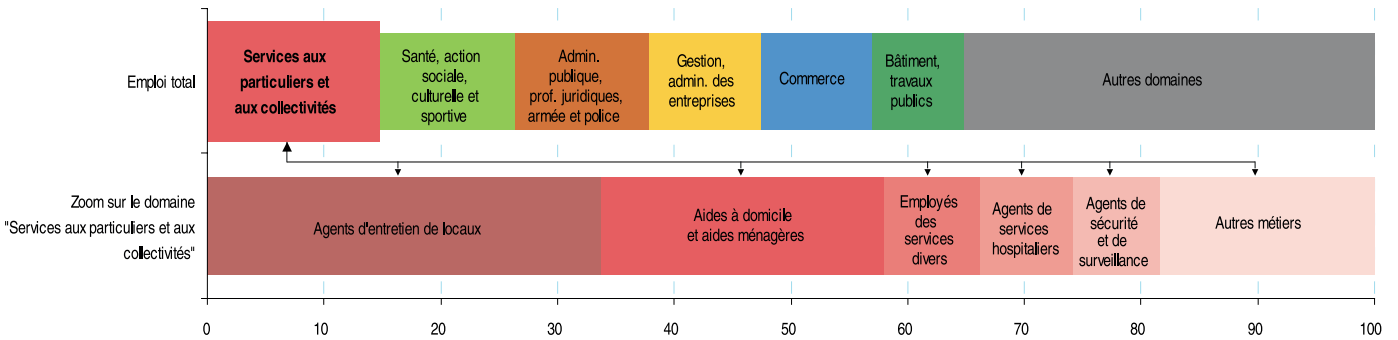
En Martinique, près de 90 % des effectifs des services aux particuliers et aux collectivités sont salariés. Le non-salariat concerne uniquement les coiffeurs, esthéticiens (52 %) et les employés de services divers (93 %). Les conditions d'emploi apparaissent relativement favorables, 80 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, les postes à temps partiel sont fréquents pouvant supposer des situations de sous-emploi. Ainsi, près de 40 % des actifs martiniquais occupant un emploi du domaine des services aux particuliers et aux collectivités, travaillent à

temps partiel. Les conditions d'emploi et la faiblesse des salaires peuvent également freiner l'attrait de ces métiers auprès des demandeurs d'emplois, et notamment des plus jeunes qui disposent en moyenne d'un niveau de qualification plus élevé. Si plus de 1 000 projets de recrutement sont estimés dans le domaine en 2017, près de 40 % sont jugés difficiles.

Toutefois, certains métiers de ce domaine demeurent accessibles aux personnes peu diplômées malgré la nécessité de certaines compétences spécifiques pour accomplir les tâches demandées. En Martinique, 38 % des travailleurs des services aux particuliers et aux collectivités n'ont aucun diplôme. Cette faible qualification est en lien avec la structure âgée des actifs occupés : les proportions de sans diplômes sont supérieures parmi les classes d'âges les plus élevées. Cependant, le niveau de qualification est plus élevé pour quelques types de métiers en raison des agréments ou réglementations qui s'y rattachent. Les assistantes maternelles et les coiffeurs, esthéticiens possèdent majoritairement un certificat d'aptitude professionnelle CAP ou un brevet d'études professionnelles (BEP).

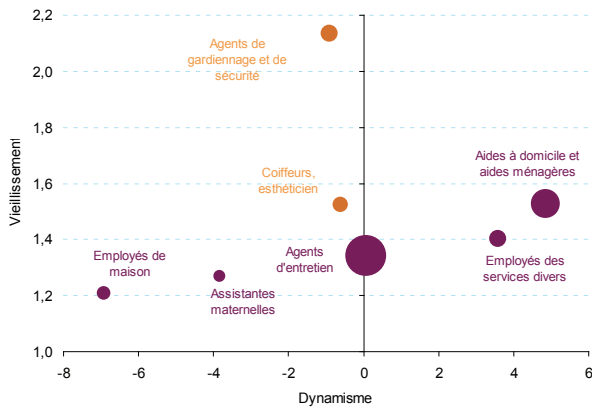
En raison des évolutions de mode de vie et du recours plus fréquent à des services à la personne, la dynamique des métiers du domaine devrait s'orienter positivement. Cependant, ce développement semble contraint par des conditions d'emploi peu favorables et attractives. Ces familles de métiers sont essentiellement occupées par des femmes à l'exclusion de celles des agents de gardiennage et sécurité et des employés de services divers. En particulier, les effectifs d'aides à domicile, d'assistantes maternelles ou d'employés de maison sont à plus de 98 % composés de femmes. ■

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



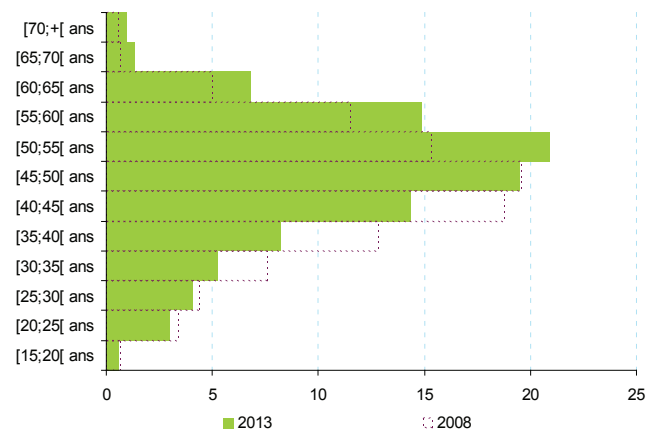
Lecture : le domaine des services aux particuliers et aux collectivités représente 15% des emplois parmi lequel 7% sont des agents de sécurité et de surveillance.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



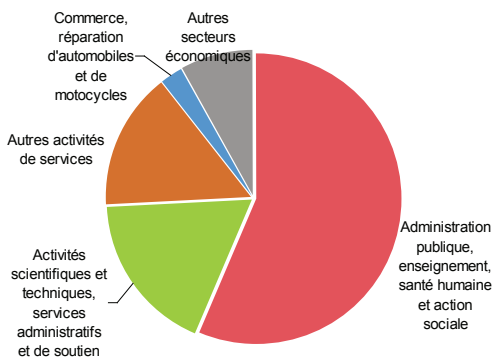
Lecture : les agents d'entretien représentent 44% de l'emploi du domaine. L'emploi y est resté stable +0,1% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est supérieure à 20%, en augmentation par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : en 2013, 8% des effectifs du domaine des services aux particuliers et aux collectivités ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : en 2013, 56% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

Services aux particuliers et aux collectivités	
Intensité du travail et pression temporelle	43
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	77
Demande émotionnelle	41
Rapports sociaux difficiles	81
Manque de coopération, de soutien	55
Conflits, harcèlement	18
Manque de reconnaissance	51
Conflits de valeurs	29
Insécurité économique	27
Exposé à 3 dimensions ou plus	62
Exposé aux 6 dimensions de RPS	3

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

Fiche métier

Aides à domicile et aides ménagères

En Martinique, les aides à domicile et aides ménagères regroupent 24 % de l'emploi des services aux particuliers et aux collectivités, soit 3,6 % de l'emploi total de l'île en 2013. Ces 4 700 emplois sont quasi-exclusivement occupés par des femmes. Celles-ci permettent aux personnes généralement âgées ou handicapées, de conserver une autonomie dans leur cadre de vie habituel, en accomplissant différentes tâches et activités de la vie quotidienne. La progression du nombre d'emplois de ces métiers est particulièrement soutenue, en hausse de 4,9 % annuellement entre 2008 et 2013, contre + 0,6 % pour l'ensemble du domaine professionnel. L'essor de ce type de métier, consécutif au vieillissement de la population martiniquaise, devrait se poursuivre dans les années à venir. Un tiers des habitants de la Martinique serait âgé de 65 ans et plus à l'horizon 2030. Les besoins en termes de services d'accompagnement des personnes âgées sont d'autant plus intensifiés en Martinique où le réseau d'établissements d'accueil (maison de retraites, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), logements-foyer) est peu développé. En 2014, la Martinique propose 9,6 places en structure d'hébergement permanent (hors Ehpad) pour 1 000 habitants de 75 ans et plus contre 27,6 en France hexagonale. De plus, même si l'aide familiale est particulièrement présente en Martinique, une prise en charge

exclusive par les familles se révèle délicat aux âges les plus avancés ou lorsque les situations impliquent une présence soutenue.

Des conditions d'emploi peu attractives

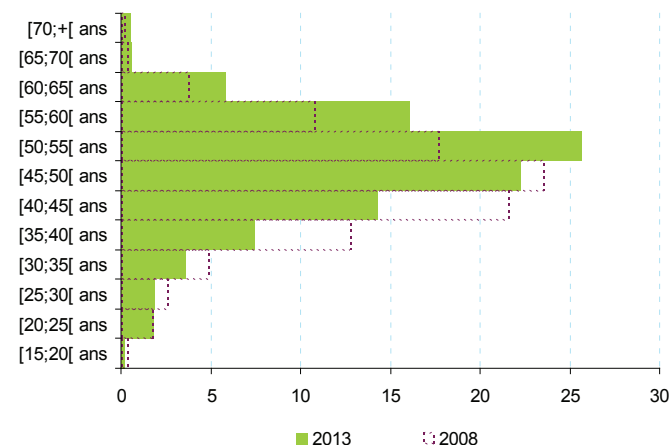
L'ensemble des aides à domiciles et aides ménagères de la Martinique sont salariées. La part de personnes employées pour une durée limitée est contenue mais une grande partie de ces emplois n'est pas à temps complet. Ceci peut supposer des situations de sous-emploi et fragiliser économiquement les actifs. Ils peuvent être amenés à multiplier les employeurs ou différer leur départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension suffisante. Par ailleurs, la rémunération est peu attractive, la moitié étant rémunérée au SMIC. En 2017, les projets de recrutement ont doublé par rapport à 2016 tandis que 56 % ont été jugés difficiles. De plus, parmi les effectifs d'aides à domicile et d'aides ménagères, de nombreux départs à la retraite sont à prévoir puisque les seniors forment 23 % des effectifs en 2013. La moitié est âgée d'au minimum de 49 ans et seulement 7 % a moins de 35 ans. Plus de la moitié des aides à domicile et aides ménagères est peu ou non diplômée, ce qui peut s'expliquer par la proportion élevée de seniors. Si aucune certification n'est requise pour occuper ce type de métiers, la professionnalisation du métier tend

à se développer au regard des exigences des clients. La nécessité d'acquisitions de certaines compétences pour répondre à un public parfois fragilisé et l'amélioration de la qualité des services suscitent la création de nouvelles certifications.

La faible attractivité de ces métiers peut être également accentuée par des conditions de travail contraignantes (horaires décalés, travail en fin de semaine, etc.) et des contraintes physiques et relationnelles. Plus de la moitié des projets de recrutement, en 2017, est de nature saisonnière, soulignant le caractère précaire des emplois. Le turn-over associé au métier est assez élevé, semblable à celui des boulangers, pâtisseries ou des cadres de l'hôtellerie et de la restauration.

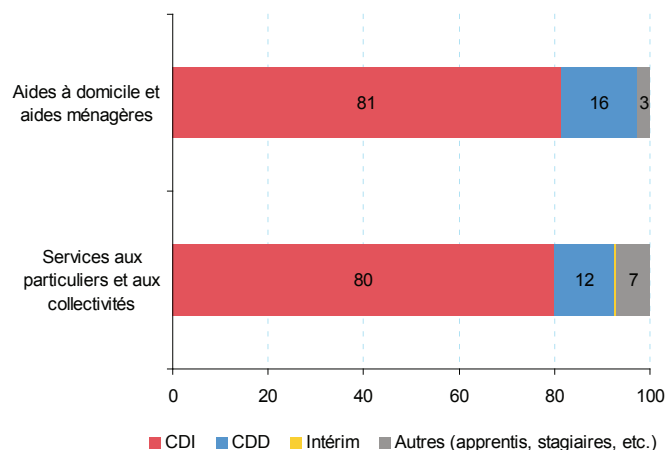
Une meilleure reconnaissance du métier et de la professionnalisation des tâches pourrait améliorer l'image du métier et favoriser les conditions d'emploi et les possibilités de développement professionnel. Les mobilités professionnelles d'aides à domicile et aides ménagères se réalisent généralement au sein du même domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités ou vers des métiers de la santé, action sociale, culturelle et sportive, notamment vers les métiers d'aide-soignant ou de professionnels de l'action sociale et de l'orientation. ■

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



Lecture : en 2013, 7% des aides à domicile et aides ménagères ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 80% des salariés du domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

68 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Aides à domicile et aides ménagères	Services aux particuliers et aux collectivités
Âge médian	49	48
Part des 55 ans et plus (en %)	23	24
Part des femmes (en %)	98	73
Part des natifs de la région (en %)	93	89
Part de non-salarié (en %)	0	11
Aucun diplôme (en %)	42	38
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Services aux personnes : 15 %	Services aux personnes : 18 %
2ème spécialité de formation	Formations générales : 15 %	Formations générales : 12 %
Salaire horaire net médian (en €)	7,8	8,2
Turnover (en %)	29	30
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 78%	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 56%

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

Fiche métier

Agents de sécurité et de surveillance

En Martinique, parmi les actifs des services aux particuliers et aux collectivités, 7 % exercent le métier d'agent de sécurité et de surveillance, soit près de 1 500 personnes. Contrairement aux autres familles de métiers du domaine, ceux-ci sont majoritairement occupés par des hommes (89 % en 2013). Par ailleurs, bien que la part des seniors atteigne 16 % et reste en deçà de celle de l'ensemble du domaine professionnel (24 %), le vieillissement des effectifs est particulièrement rapide. La proportion de seniors est deux fois plus importante en 2013 par rapport à 2008 et la moitié des effectifs est désormais âgée de 43 ans ou plus en 2013.

L'essentiel des effectifs d'agents évolue dans le secteur des activités scientifiques, services administratifs et de soutien (67 % en 2013). Ils sont employés par des sociétés de sécurité, et non pas directement par les sociétés dans lesquelles ils peuvent intervenir. Malgré une relative stabilité des emplois (-0,6 % par an entre 2008 et 2013), les besoins pourraient s'intensifier dans un environnement touché par les atteintes aux biens. En 2015 et 2016, près de 300 projets de recrutement ont été comptabilisés annuellement en Martinique et 85 % d'entre eux ont été jugés difficiles. Pour l'année 2017, si le nombre de projets a diminué, les difficultés de recrutement demeurent : près des deux tiers de projets sont jugés difficiles.

Les départs à la retraite peuvent être prématurés

Ces difficultés peuvent en partie résulter d'une faible attractivité des métiers liée aux conditions de travail. D'une part, ils sont fortement soumis à des contraintes temporelles, les agents peuvent être souvent amenés à travailler de nuit, en horaires décalés. Ils sont également exposés à des risques de violences. Ces conditions de travail pénibles peuvent, en outre, entraîner des départs à la retraite plus précoces pour raison de santé. Les agents sécurité et de surveillance font partie des dix familles professionnelles dont les taux de départs en fin de carrière pour raisons de santé ou inaptitude sont les plus élevés (23 % en France hexagonale). D'autre part, les perspectives d'évolution sont limitées. Il en résulte que le turn-over associé à ce métier est élevé bien que les réorientations professionnelles vers d'autres familles de métiers apparaissent faibles. Les possibles options d'évolution de carrière s'effectuent davantage au sein même de l'emploi par une diversification des tâches réalisées.

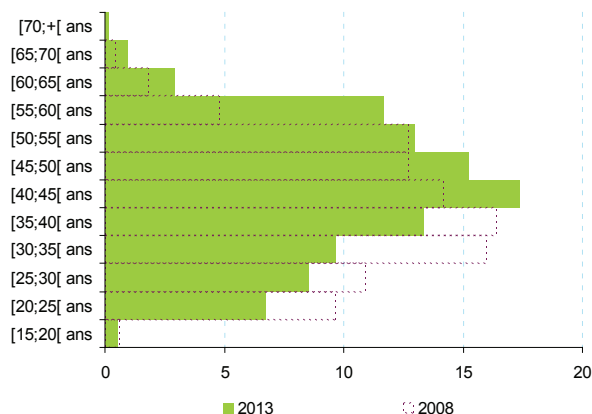
Une professionnalisation des métiers

Les emplois d'agent de sécurité et de surveillance demeurent accessibles à des personnes peu diplômées. Ce constat d'un métier nécessitant peu de qualifications à

l'entrée est confortée par la proportion significative de salariés en contrats aidés ou stagiaire (12 %). Le contrat aidé peut inciter au recrutement des personnes les plus éloignées du marché de l'emploi, généralement peu diplômées. Toutefois, l'exercice de la fonction d'agent de sécurité privée est soumis à l'obligation de détenir une carte professionnelle. En outre, depuis 2017, celle-ci doit être renouvelée tous les cinq ans dans le cadre d'un stage de maintien et d'actualisation des compétences. En Martinique, près de la moitié des travailleurs est non ou faiblement diplômée. Cette situation peut participer à la dévalorisation du métier alors qu'il nécessite différentes compétences et qualités. Si aucun diplôme n'est exigé, la détention d'une carte professionnelle peut ralentir l'embauche de potentiels candidats.

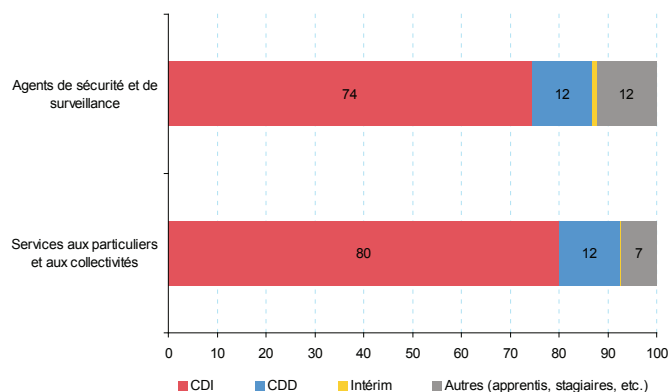
La revalorisation et la professionnalisation de ces emplois pourraient s'améliorer par une intensification des reconversions des effectifs en provenance des services publics, en particulier de la famille de l'armée, police, pompiers. Bénéficiant de formations spécifiques à leur corps de métiers, ils sont à même d'être immédiatement opérationnels ou de former les agents de gardiennage et de sécurité moins qualifiés. ■

69 Pyramides des âges de la famille professionnelle des agents de sécurité et de surveillance en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 13% des agents de sécurité et de surveillance ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : 80% des salariés du domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

71 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Agents de sécurité et de surveillance	Services aux particuliers et aux collectivités
Âge médian	43	48
Part des 55 ans et plus (en %)	16	24
Part des femmes (en %)	11	73
Part des natifs de la région (en %)	90	89
Part de non-salarié (en %)	0	11
Aucun diplôme (en %)	35	38
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 22 %	Services aux personnes : 18 %
2ème spécialité de formation	Formations générales : 15 %	Formations générales : 12 %
Salaire horaire net médian (en €)	9,0	8,2
Turnover (en %)	38	30
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 67%	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 56%

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : K2502 : Management de sécurité privée ; K2503 : Sécurité et surveillance privées.
 Sources : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail), EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2013, 2014.

Santé, action sociale, culturelle et sportive

Un besoin de professionnels de la santé face aux évolutions démographiques

En 2013, 12 % de l'emploi martiniquais relève du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive. En lien, avec le vieillissement de la population et l'évolution des modes de vie, ces emplois progressent de 1,3 % par an entre 2008 et 2013. Les familles de métiers spécifiquement dédiées à la santé affichent les évolutions les plus dynamiques (infirmiers, aides-soignants, etc.). En 2013, 17 % de la population martiniquaise sont âgés de 65 ans ou plus, en hausse de trois points par rapport à 2008. En particulier, 5 % des Martiniquais sont âgés de 80 ans et plus. Leurs besoins en services de santé sont plus accrus.

Ainsi, à l'exception des professionnels de l'action culturelle, sportive et des surveillants dont le niveau d'emploi reste stable et regroupe une faible part d'actifs occupés âgés de 55 ans et plus, les autres familles de métiers font face à un vieillissement prononcé de leurs effectifs. Notamment, les familles les plus dynamiques, possèdent les parts de travailleurs seniors les plus élevées. Les aides-soignants, les infirmiers et les sages-femmes ont augmenté de 2,2 % annuellement entre 2008 et 2013 tandis que les parts de 55 ans et plus parmi ces familles s'élèvent respectivement à 23 % et 24 %. En particulier, les aides-soignants tendent à vieillir rapidement. De même, 37 % des médecins et assimilés sont âgés d'au moins 55 ans en 2013, alors que l'emploi de cette famille professionnelle augmente de 1,6 % annuellement sur la période. *A contrario*, les effectifs des professionnels du paramédical qui regroupent des spécialistes de la rééducation, des masseurs-kinésithérapeutes, des psychologues, des opticiens,

etc. sont plus jeunes (15 % de seniors) mais augmentent également moins rapidement (+ 0,8 % par an entre 2008 et 2013).

Un besoin de personnel médical

Le dynamisme des emplois de la santé, action sociale, culturelle et sportive devrait se maintenir. Malgré une diminution de la population martiniquaise, la proportion de personnes âgées devrait augmenter et induire un accroissement des demandes en matière de soins et d'assistance. En 2030, un tiers de la population serait âgé de 65 ans ou plus selon les projections de population. Par ailleurs, la région reste touchée par des épidémies d'infections à transmission vectorielle (zika, dengue, etc.) tandis que certaines pathologies chroniques sont plus fréquentes qu'en métropole (diabète, drépanocytose, etc.). Cette situation souligne le besoin accru de personnel médical. Ainsi, avec 133 médecins généralistes pour 100 000 habitants en 2016, cette densité se situe nettement en deçà du niveau hexagonal (155). À l'inverse, la Martinique est l'une des régions françaises ayant une densité d'infirmiers parmi les plus élevées (1 103 contre 1 000 pour la France hexagonale). Cet état peut s'expliquer par un usage plus répandu de services de soins infirmiers à domicile en raison d'une offre limitée d'établissements pour personnes âgées sur l'île. Dans ce contexte, la santé, action sociale, culturelle et sportive est le domaine professionnel où les projets de recrutement sont les plus nombreux en 2017, en constante augmentation depuis 2015.

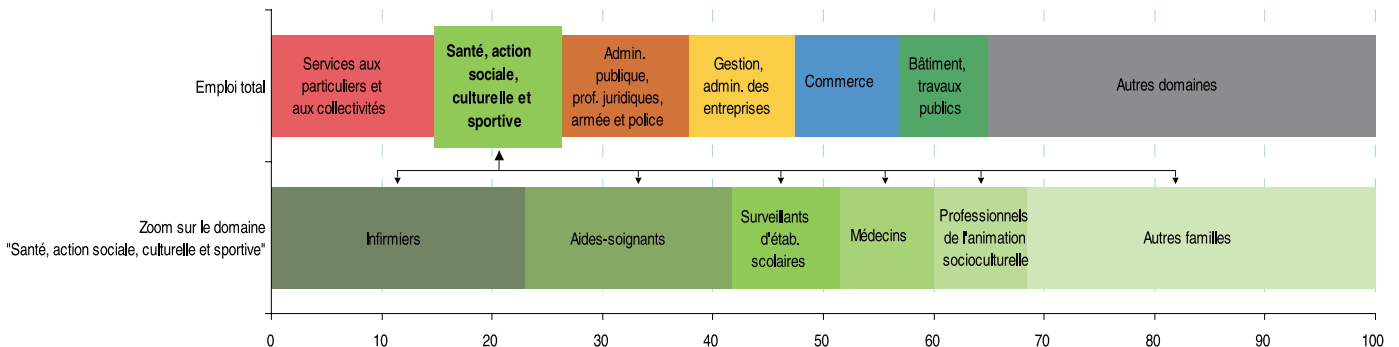
En définitive, le dynamisme de ces emplois associé à un fort niveau de renouvellement

des départs à la retraite pourrait entraîner de possibles tensions sur les recrutements de personnel de la santé dont la spécificité et la normalisation conditionnent fortement les embauches. L'exercice des métiers d'infirmiers et de médecins est particulièrement encadré, et leur accès est soumis à l'obtention de diplômes spécifiques réglementés par un *numerus clausus*. Conséquence de cette spécificité, les mobilités professionnelles vers ou en dehors de ces deux familles de métiers restent très faibles.

Un domaine professionnel largement féminisé

Les métiers de la santé, action sociale, culturelle et sportive tendent à cumuler plusieurs risques psychosociaux. Deux tiers des actifs occupés déclarent être exposés à au moins trois types différents de risques. Les principaux étant celui de rapports sociaux difficiles et celui de l'intensité du travail et de la pression temporelle. Dans certains cas, le travail s'effectue de nuit ou en horaires décalés. De plus, les métiers de la santé, en particulier les aides-soignants et les infirmiers sont parmi les plus exposés à des agents biologiques et chimiques. Toutefois, à l'exception des professionnels de l'action culturelle, sportive et des surveillants où la part des contrats à durée limitée est particulièrement élevée, l'insécurité de l'emploi apparaît moins marquante. Les femmes sont surreprésentées, elles occupent les trois quarts des emplois du domaine professionnel et sont majoritaires dans l'ensemble des familles de métiers. De même, sept actifs occupés sur dix sont natifs de la région. ■

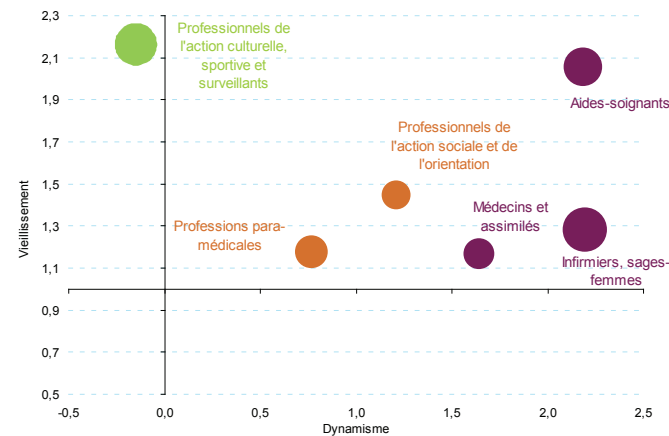
72 Poids de l'emploi du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive dans l'emploi total et répartition de ce domaine selon les principales familles de métiers (niv. fap 225) qui le composent en 2013 (en %)



Lecture : le domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive représente 12% des emplois parmi lequel 23% sont des infirmiers.

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

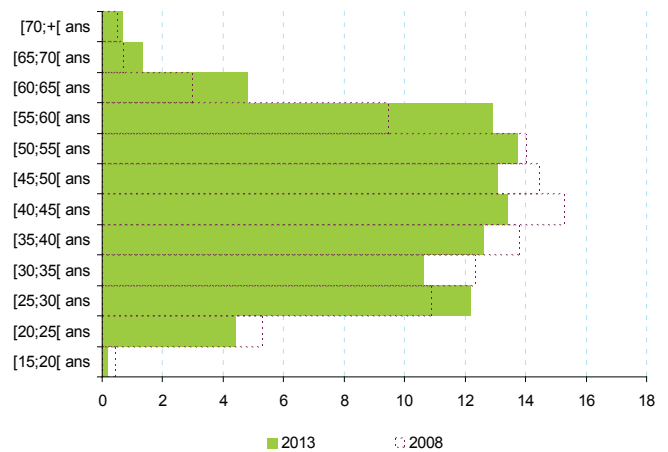
73 Dynamisme et vieillissement des familles professionnelles (niv. fap 87) du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive entre 2008 et 2013



Lecture : les aides-soignants représentent 19% de l'emploi du domaine. L'emploi a augmenté de 2,2% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est supérieure à 20%, en forte augmentation par rapport à 2008.

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

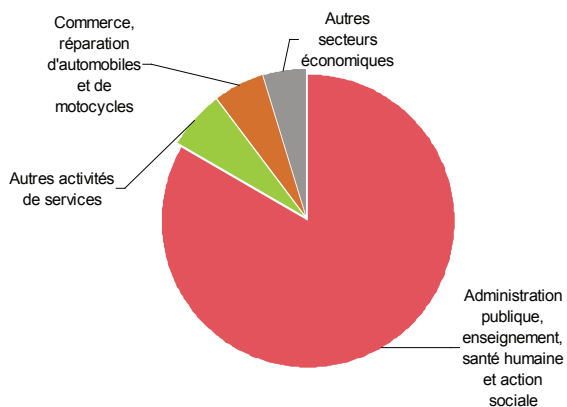
74 Pyramides des âges du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 13% des effectifs du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : en 2013, 83% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

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

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

Facteur de risque psychosocial	Proportion (%)
Intensité du travail et pression temporelle	67
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	60
Demande émotionnelle	47
Rapports sociaux difficiles	77
Manque de coopération, de soutien	25
Conflits, harcèlement	46
Manque de reconnaissance	52
Conflits de valeurs	36
Insécurité économique	18
Exposé à 3 dimensions ou plus	66
Exposé aux 6 dimensions de RPS	3

Champ : France entière ; ensemble des actifs occupés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail ; traitement Dares.

Fiche métier

Aides-soignants

En Martinique, les aides-soignants forment 19 % de l'emploi du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Ils réalisent, au sein d'hôpitaux, de cliniques, de maisons de retraite ou dans le cadre de services à domicile, l'ensemble des soins à caractère non médical des patients, à savoir des soins d'hygiène et de confort (toilette, repas, installation, etc.). Certains peuvent également évoluer dans des crèches comme aides puéricultrices ou dans le secteur du paramédical. Entre 2008 et 2013, ces emplois ont été particulièrement dynamiques : + 2,2 % par an à l'instar de ceux d'infirmiers (+ 2,6 %) avec lesquels ils travaillent en collaboration ou sous leur responsabilité. Cette évolution est liée au vieillissement général de la population martiniquaise pour laquelle les besoins en personnels de santé s'amplifient. Ainsi, dans un contexte général de développement de la médecine ambulatoire et des services de soins à domicile, alors que la Martinique est faiblement pourvue en structures d'accueil de personnes âgées, les perspectives d'embauche semblent favorablement orientées.

Entre 2015 et 2017, en moyenne 170 projets de recrutement ont été annuellement dénombrés. Les besoins pourraient s'accroître, les effectifs étant particulièrement vieillissants et proches de la retraite. En 2013, la moitié des aides-soignants est âgée d'au moins 48 ans et un sur quatre a 55 ans ou plus. En conséquence, le renouvellement des départs à la retraite couplé au dynamisme de l'emploi pourrait générer de possibles tensions sur le marché du travail.

Un métier aux multiples contraintes

L'accès aux métiers d'aides-soignants reste ouvert à des personnes non-titulaires du baccalauréat mais nécessite la possession d'un diplôme d'État d'aide-soignant dont la durée de formation est inférieure à un an. Ce dernier peut également être acquis

par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ainsi, l'obligation de détention de ce diplôme peut intensifier les difficultés pour recruter du personnel répondant à ces critères. Néanmoins, malgré une augmentation des projets de recrutement en 2016 et 2017, seule une faible proportion d'entre eux a été jugée difficile contrairement à 2015 où 30 % l'étaient. Près de 60 % des aides-soignants sont titulaires d'un CAP ou BEP et 30 % sont détenteurs d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat. Ce dernier niveau de qualification est probablement possédé par les actifs occupés les plus jeunes.

Le métier peut néanmoins pâtir d'un manque d'attractivité. Les fonctions, considérées comme physiquement et psychologiquement exigeantes, entraînent une part élevée de départs à la retraite consécutifs à des problèmes de santé. Les aides-soignants sont fréquemment confrontés à des situations sensibles avec les patients fragilisés. Ces départs précoces à la retraite sont notamment manifestes en Martinique où les 60 ans et plus représentent moins de 5 % des effectifs tandis que les employés de 55 à 59 en regroupent 19 %. Le métier implique également de faire face à des situations de tension avec le public, de travailler en horaires décalés (travail de nuit ou le week-end), ainsi que l'exposition à des produits biologiques et chimiques. Ce manque d'attrait peut expliquer en partie la faible part de travailleurs de moins de 35 ans (15 % en 2013) alors que les jeunes martiniquais sont particulièrement touchés par le chômage.

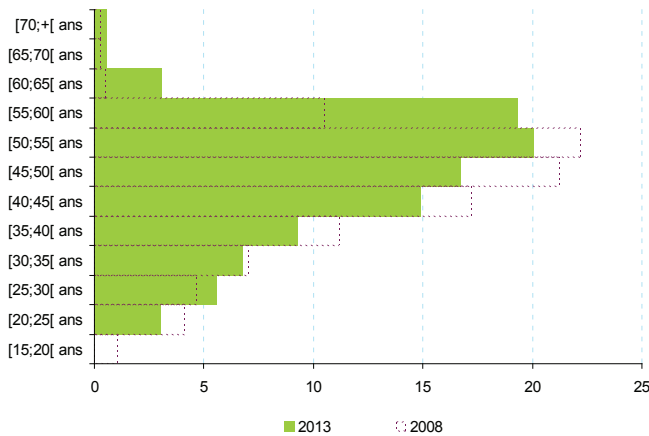
Des emplois occupés majoritairement par des natifs de la région

Malgré les difficultés liées à l'exercice du métier d'aide-soignant, celui-ci est moins touché par l'insécurité de l'emploi. Obligatoirement salariés puisqu'ils exercent sous

la responsabilité d'un personnel médical, huit sur dix bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. En conséquence, malgré une pénibilité avérée du métier, le turnover associé est plutôt faible, proche de celui des infirmiers. Comme pour cette dernière famille, les postes d'aides-soignants sont essentiellement occupés par des femmes (82 %) bien que le travail soit physiquement exigeant. Les natifs de la région représentent près de neuf salariés sur dix.

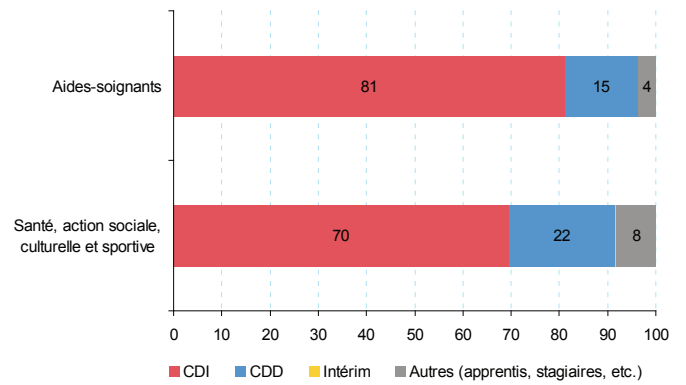
Les mobilités professionnelles, impliquant un changement de famille professionnelle, restent limitées pour les aides-soignants. Ces évolutions s'effectuent généralement vers d'autres emplois du même domaine professionnel ou vers celui des services aux particuliers et aux collectivités. Toutefois, conjointement à une élévation du niveau de qualification, le métier devrait évoluer vers une plus grande polyvalence des tâches. Par exemple, à l'instar d'une majorité de métiers bénéficiant des avancées technologiques en informatique, les aides-soignants sont amenés à maîtriser de nouveaux outils notamment dans la gestion et le suivi des dossiers informatisés des patients. ■

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



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

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



Lecture : 70% des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

79 Chiffres clés

	Famille professionnelle		Domaine professionnel	
	Aides-soignants		Santé, action sociale, culturelle et sportive	
Âge médian		48		43
Part des 55 ans et plus (en %)		24		20
Part des femmes (en %)		82		76
Part des natifs de la région (en %)		88		72
Part de non-salarié (en %)		0		17
Aucun diplôme (en %)		8		8
Qualification dominante (en %)				
1ère spécialité de formation		Services aux personnes : 64 %		Services aux personnes : 61 %
2ème spécialité de formation		Echanges et gestion : 7 %		Echanges et gestion : 6 %
Salaire horaire net médian (en €)		13,7		14,9
Turnover (en %)		14		21
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 93 %		Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 83%

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

Fiche métier

Infirmiers

Les infirmiers martiniquais regroupent 23 % des emplois du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive, soit 3 500 personnes. Entre 2008 et 2013, leur progression a été favorable, en hausse de 2,6 % par an, soutenue par les nouveaux besoins de santé d'une population vieillissante. Toutefois, ce dynamisme est principalement porté par une hausse des infirmiers exerçant libéralement. En 2016, la Martinique est après la Guadeloupe et la Corse, la région où la proportion d'infirmiers libéraux est la plus élevée. Par ailleurs, 23 % des infirmiers martiniquais sont âgés d'au moins 55 ans en 2013. Le renouvellement de ces départs à la retraite couplé à un dynamisme de l'emploi pourrait générer de possibles tensions, notamment pour le recrutement d'infirmiers salariés dans les hôpitaux ou cliniques. Une évolution possible du métier d'infirmier est le passage du salariat vers un statut libéral pour lequel une expérience professionnelle minimale de deux ans est nécessaire. En Martinique, les moins de 35 ans représentent 6 % des effectifs non-salariés en 2013, soit une part 2,3 fois plus élevée qu'en 2008, témoignant de l'attractivité de ce statut auprès des plus jeunes. En outre, les infirmiers libéraux martiniquais exercent plus fréquemment dans un cabinet de groupe, qu'individuel-

lement. Ceci peut permettre de simplifier la gestion des contraintes et favoriser le choix de ce statut auprès des plus jeunes. En définitive, malgré une densité élevée d'infirmiers, les besoins devraient se maintenir en raison d'un réseau de structures dédiées aux personnes âgées moins dense qu'en Hexagone.

De nombreux projets de recrutement jugés difficiles

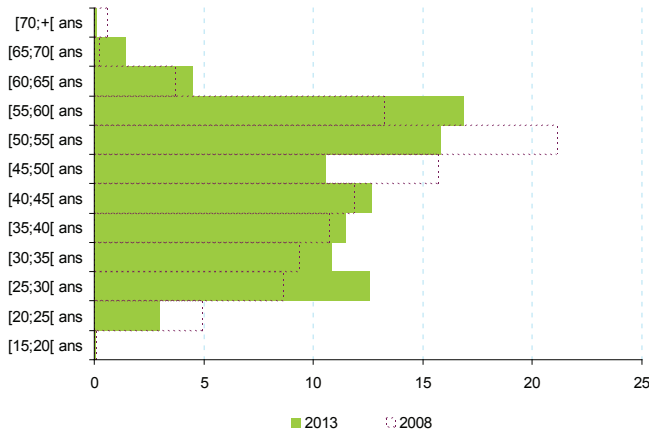
Dans ce contexte, plus de la moitié des projets de recrutement d'infirmiers en Martinique a été jugée difficile en 2017 contrairement aux deux années précédentes où ces proportions étaient inférieures à 30 %. Bien que 86 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, les infirmiers sont soumis à des horaires de travail atypiques : nuit, fin de semaine, et exposés à des risques biologiques et chimiques. En Martinique, les infirmiers salariés sont essentiellement employés par les hôpitaux publics, en raison du faible nombre d'établissements privés ainsi que d'établissements pour personnes âgées.

Strictement encadré, seul le diplôme d'État d'infirmier permet l'exercice du métier. L'accès à la formation, dispensée dans des instituts de formation aux soins infirmiers,

est également soumis à un concours, le nombre d'étudiants en 1^{ère} année étant déterminé par le Ministère des Solidarités et de la Santé. Les natifs de l'île forment 70 % des effectifs d'infirmiers et les femmes y sont surreprésentées (85 %). Toutefois, malgré une forte densité d'infirmiers, la part d'entre eux détenteur d'une spécialisation (anesthésiste, bloc opératoire, etc.) est en deçà du niveau hexagonal (7,7 % contre 8,2 % en 2016). Cette caractéristique peut s'expliquer par la plus forte proportion d'infirmiers libéraux, moins spécialisés.

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

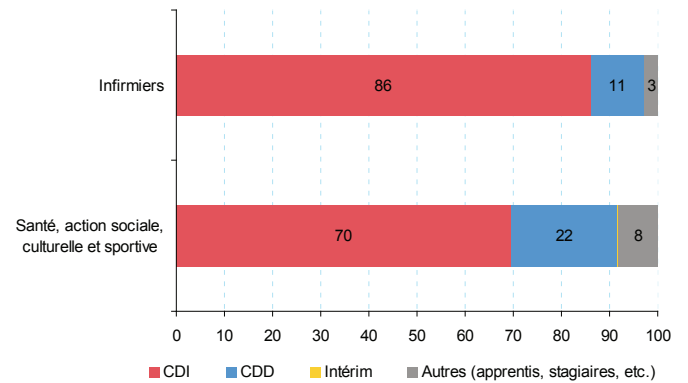
80 Pyramides des âges de la famille professionnelle des infirmiers en 2008 et 2013 (en %)



Lecture : en 2013, 11,5% des infirmiers ont entre 35 et 39 ans.

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

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



Lecture : 70% des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.

Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

82 Chiffres clés

	Famille professionnelle	
	Infirmiers	Domaine professionnel Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	44	43
Part des 55 ans et plus (en %)	23	20
Part des femmes (en %)	85	76
Part des natifs de la région (en %)	70	72
Part de non-salarié (en %)	24	17
Aucun diplôme (en %)	3	8
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Services aux personnes : 95 %	Services aux personnes : 61 %
2ème spécialité de formation	///	Echanges et gestion : 6 %
Salaire horaire net médian (en €)	18,5	14,9
Turnover (en %)	15	21
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 94%	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 83%

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

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

Fiche métier

Médecins

En 2016, la Martinique compte 273 médecins pour 100 000 habitants. L'île se situe parmi les régions ayant les plus faibles densités de médecins malgré une hausse annuelle de 1,3 % de leur nombre depuis 2013. Cependant, cette augmentation peut ne pas être suffisante au regard des besoins d'une population martiniquaise particulièrement vieillissante. La progression des médecins spécialistes, de 1,0 % par an entre 2013 et 2016, est moins prononcée que celles des généralistes (+ 1,5 %). Les écarts entre les densités de médecins en Martinique et en France restent pour les spécialistes nettement plus élevés que pour les généralistes. L'île compte 141 spécialistes pour 100 000 habitants contre 183 au niveau national et 133 généralistes pour 100 000 habitants (154 en moyenne nationale). À l'instar du reste des régions françaises, les effectifs de médecins sont également vieillissants et annoncent de nombreux départs à la retraite. En 2016, la moitié des médecins sont en Martinique âgés de 55 ans ou plus tandis que cette part s'élevait à 45 % en 2013 et ce malgré une progression de la proportion de médecins âgés de moins de 40 ans (de 16 % en 2013 à 20 % en 2016). La part des seniors est équivalente parmi les spécialistes (49 %) et les généralistes (48 %).

Le renouvellement des médecins concerne l'ensemble des régions françaises

Cette proportion élevée de médecins âgés et le creux observé pour ceux de la tranche des 40-54 ans s'expliquent essentiellement par les variations du *numerus clausus* qui

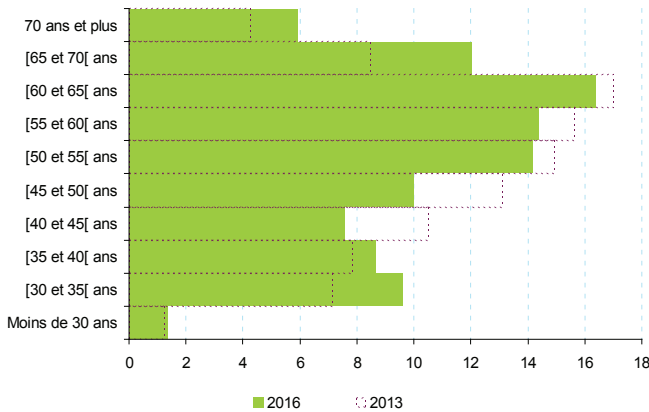
conditionne annuellement le nombre d'étudiants admis en deuxième année d'études en médecine. En effet, celui-ci a été progressivement réduit à partir de la fin des années 70 atteignant son niveau le plus bas durant les années 90 (moins de 4 000 places pour la médecine, soit deux fois moins que 20 ans auparavant). Par la suite, celui-ci a été redressé à partir des années 2000 pour répondre aux nombreux départs à la retraite des générations diplômées au cours des années 70. Ces variations du *numerus clausus* impliquent un nombre de sorties d'activité supérieure aux entrées. Toutefois, les départs plus tardifs à la retraite et l'installation de médecins possédant un diplôme étranger compensent en partie cette tendance. Depuis 2004, dans le cadre de la réforme des retraites de 2003, les médecins peuvent percevoir leur pension et continuer une activité professionnelle.

La problématique de renouvellement des nombreux départs à la retraite des médecins qui touche l'ensemble des régions françaises peut générer un accroissement des inégalités territoriales. Les territoires les moins attractifs n'attirant pas les médecins nouvellement diplômés dont les aspirations diffèrent de celles des générations de médecins les plus âgés. Dans ce contexte, certains dispositifs concourent à une meilleure répartition des professionnels. Entre autres, le Contrat d'engagement service public (CESP), créé en 2009, accorde le versement d'une allocation aux étudiants en contrepartie d'une installation dans une zone où l'offre de soins est moins dense. Entre 2010 et 2013, 32 contrats ont été signés pour les Antilles-Guyane. La Martinique reste ainsi

particulièrement affectée par le renouvellement nécessaire des prochains départs à la retraite, afin de maintenir un maillage de l'offre de soins répondant aux évolutions sociodémographiques de la population de l'île. En 2016, certaines spécialités sont seulement pratiquées par quelques médecins qui sont âgés dans l'ensemble d'au moins 55 ans (chirurgie maxillo-faciale et stomatologie).

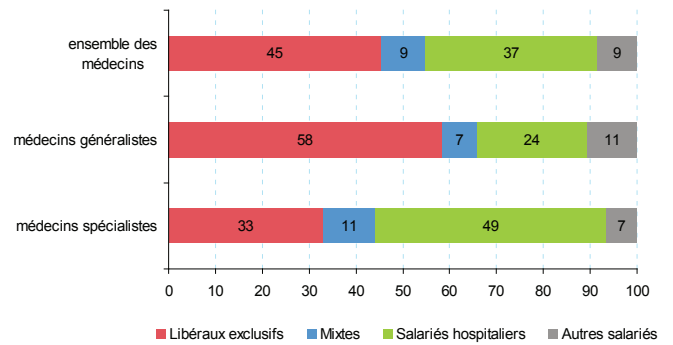
En Martinique, 45 % des médecins exercent uniquement de manière libérale, à un niveau proche de celui national (47 %). Le nombre de femmes médecins augmente progressivement. Elles représentent 43 % des médecins martiniquais en 2016 (46 % parmi les généralistes). Cette féminisation devrait se poursuivre dans les années à venir à l'instar de l'augmentation du nombre d'étudiantes poursuivant des études de médecine. ■

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



Lecture : en 2016, 9% des médecins ont entre 35 et 39 ans.
Source : Drees, 2013, 2016

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



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

85 Chiffres clés

	Familie professionnelle	
	Médecins	Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	nd	43
Part des 55 ans et plus (en %)	49*	20
Part des femmes (en %)	43*	76
Part des natifs de la région (en %)	28	72
Part de non-salarié (en %)	45*	17
Aucun diplôme (en %)	0	8
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Services aux personnes : 94 %	Services aux personnes : 61 %
2ème spécialité de formation	///	Echanges et gestion : 6 %
Salaire horaire net médian (en €)	37,3	14,9
Turnover (en %)	36	21
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 95 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 83%

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

Fiche métier

Professionnels de l'animation socioculturelle

Les professionnels de l'animation socioculturelle composent 8 % des actifs occupés du domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive en Martinique. L'évolution de ces emplois a été peu favorable entre 2008 et 2013, en baisse de - 2,6 % par an. Une partie de ces métiers concerne l'animation auprès d'un public jeune alors que la Martinique est confrontée à une baisse démographique, d'une natalité plus faible et d'un vieillissement de sa population. En 2013, on ne compte plus que 1,8 jeune de moins de 25 ans pour une personne de 65 ans ou plus (2,4 en 2008). Toutefois, les projets de recrutement sont nombreux. Entre 2015 et 2017, 550 projets sont estimés annuellement dont un quart est jugé difficile. Ces métiers concentrent ainsi 36 % des projets de recrutement dans le domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Malgré, la baisse des effectifs scolaires, les embauches d'animateurs socioculturels s'inscrivent dans le développement des activités périscolaires consécutif à la réforme des rythmes scolaires de 2014. Par ailleurs, si les animateurs socioculturels travaillent essentiellement auprès d'un public jeune, ils peuvent également intervenir auprès d'un public adulte dans le cadre d'activités de loisirs, associatives ou de publics spécifiques (personnes en réinsertion, handicapées, etc.).

L'évolution des modes de consommation et de vie, pourrait générer et impulser des besoins de professionnels de l'animation socioculturelle ciblés sur différentes tranches d'âges. Les loisirs et la culture représentent 6 % des dépenses d'un ménage martiniquais contre près de 9 % pour un ménage en France hexagonale. Par ailleurs, la dynamique des emplois d'animateurs socioculturels pourrait être également encouragée en Martinique à travers le secteur touristique. Ces évolutions pourraient également bénéficier aux emplois de sportifs et animateurs sportifs. Cette famille, représente moins de 4 % des emplois du domaine

professionnel mais a augmenté de 2 % par an entre 2008 et 2013. Plus spécifique en matière de qualification et compétences demandées, la moitié des projets de recrutement est jugée difficile.

Une faible part de seniors mais une précarité des emplois

Les effectifs d'animateurs socioculturels se caractérisent par une faible part de seniors. Seul un sur dix est âgé de 55 ans ou plus. Toutefois, si les moins de 35 ans concentrent un tiers des effectifs, le vieillissement s'accroît entre 2008 et 2013. En effet, la proportion des moins de 35 ans diminue de cinq points sur la période. Si ces emplois sont occupés par de jeunes actifs, les conditions d'emploi liées aux métiers sont particulièrement précaires. En Martinique, près de la moitié est en contrat à durée déterminée tandis que les autres types de contrats (aidés, service civique, etc.) représentent près d'un actif sur cinq. Le temps partiel est particulièrement généralisé puisqu'il concerne 60 % des animateurs socioculturels. La faible sécurité liée à ce métier est corroborée par le fort taux de turn-over. Cette précarité ne concourt pas à la valorisation des métiers, pouvant être considérés comme peu professionnalisés, sans perspectives d'évolution de carrière et peu rémunérateurs. Ceci peut d'autant plus accentuer les difficultés d'embauche.

Dans le cadre de l'animation, différents diplômes de niveau hétérogène existent allant du Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAT) au Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DESJEPS). De même des diplômes non professionnels (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur-BAFA, brevet d'aptitude aux fonctions de directeur-BAFD) permettent également d'exercer un emploi d'animateur de façon occasionnelle (moins de 80 jours par an). Ces diplômes offrent

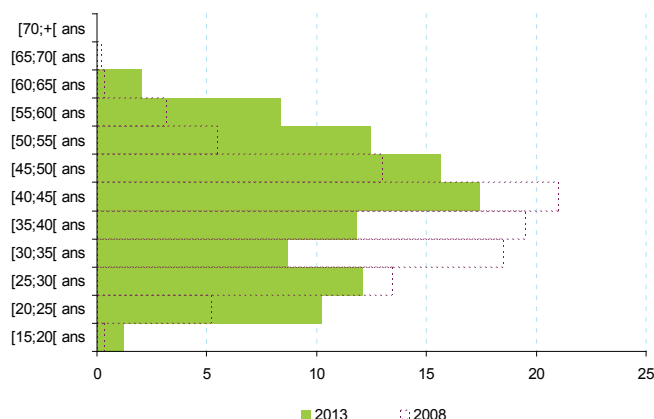
des possibilités d'emploi à des personnes ne souhaitant pas obligatoirement s'orienter vers ces métiers sur le long terme (étudiants, etc.) ainsi qu'à des personnes sorties du système scolaire sans qualification. En Martinique, dans cette famille professionnelle, on dénombre autant de non-diplômés (28 %) que de titulaires d'un baccalauréat (30 %). De même, les titulaires d'un CAP/BEP et ceux d'un diplôme post-bac représentent respectivement 19 % des effectifs. Reflet de cette diversité de niveau de qualification, les spécialités de diplôme sont également multiples. Les principales demeurent néanmoins celles liées aux services aux personnes (20 %) et à la communication et information (14 %).

Cette variété de qualification souligne également la diversité des métiers et des niveaux de responsabilités qui peuvent être associés aux métiers. Elle peut, de plus, expliquer les problématiques liées aux recrutements résultant d'une inéquation entre les offres d'emploi et le profil des candidats. Ainsi, l'offre peut requérir un niveau de qualification non possédé par le candidat ou à l'inverse celui-ci peut être trop qualifié par rapport au poste proposé. Pourtant, la principale problématique des emplois de l'animation socioculturelle relève du caractère précaire des emplois. La stabilité de l'emploi n'étant pas garantie, une partie des salariés peut occuper ce type d'emploi dans l'attente d'une meilleure opportunité ou d'une réorientation professionnelle. Par ailleurs, les employeurs sont généralement des collectivités territoriales ou des organismes associatifs pour lesquels la pérennisation et la création d'emploi dans l'animation sont contraintes par les politiques publiques et les budgets affectés ou le versement de subventions. Ces conditions affectent le niveau de rémunération et l'image du métier. En Martinique, le salaire horaire net de la moitié des salariés est inférieur à 9,4 €.

Potentialités de développement dans le secteur privé

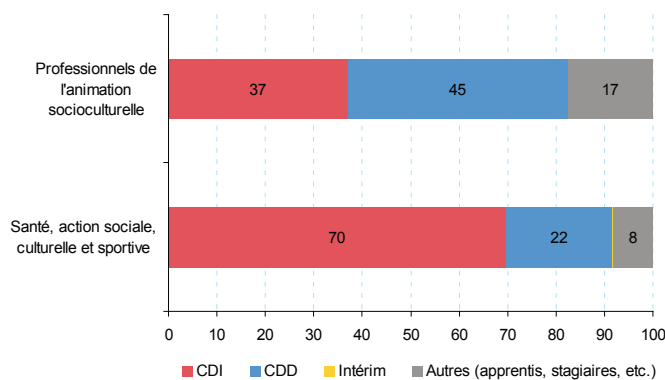
Comme une part importante des emplois liés aux services à la personne, les femmes sont majoritaires dans les métiers de l'animation socioculturelle. En Martinique, elles concentrent 83 % des effectifs. Les natifs de la région prédominent également (90 % en 2013), l'accès aux emplois pouvant se faire selon différents niveaux de qualification ou de spécialités. Un développement des métiers de l'animation dans le secteur privé devrait contribuer à dynamiser les emplois sur l'île mais également à une évolution des compétences et savoir-faire. Le secteur touristique offre, notamment en Martinique, des potentialités dans le développement d'activités de loisirs au regard des nouvelles attentes et pratiques des touristes. Les évolutions des modes de vie et de consommation de la population résidente offrent également des perspectives favorables. Néanmoins, la professionnalisation et la sécurisation des conditions d'emploi semblent essentielles afin de minimiser les possibles tensions pouvant résulter d'un manque d'attractivité en raison d'une vision erronée de l'emploi (job d'étudiant, perspectives d'évolution limitée, emploi temporaire, etc.). Par ailleurs, dans un environnement marqué par l'insécurité où 16 % des résidents martiniquais déclarent un sentiment d'insécurité contre 10 % en France hexagonale, ces métiers contribuent à réduire les inégalités sociales et à un renforcement du lien social. ■

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



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

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



Lecture : 70% des salariés du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive ont un CDI.
Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

88 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Professionnels de l'animation socioculturelle	Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	41	43
Part des 55 ans et plus (en %)	10	20
Part des femmes (en %)	83	76
Part des natifs de la région (en %)	90	72
Part de non-salarié (en %)	0	17
Aucun diplôme (en %)	28	8
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Services aux personnes : 20 %	Services aux personnes : 61 %
2ème spécialité de formation	Communication et information : 14 %	Echanges et gestion : 6 %
Salaire horaire net médian (en €)	9,4	14,9
Turnover (en %)	42	21
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 70 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 83 %

Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : G1202 : Animation d'activités culturelles ou ludiques ; G1203 : Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents ; K1206 : Intervention socioculturelle.

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

Enseignement, formation

Développement de la formation d'adultes auprès de chômeurs peu diplômés

En 2013, l'enseignement, formation regroupe 6,5 % de l'emploi martiniquais. L'évolution de ces emplois a été peu favorable, en baisse de 1,6 % par an entre 2008 et 2013. Ceci s'explique par la diminution de la population et notamment des effectifs scolarisés. Cette baisse devrait se poursuivre puisqu'à la rentrée 2015, le nombre d'élèves du premier et du second degrés recule de 1,6 % sur un an. La famille des enseignants qui représentent 87 % des emplois du domaine, diminue dès lors de 2 % annuellement entre 2008 et 2013. À l'inverse, celle des formateurs, augmente de 1,4 % par an. Ces derniers interviennent essentiellement dans le cadre de formation destinée à un public adulte. Ils évoluent principalement dans le secteur de l'enseignement mais également dans d'autres secteurs économiques. Ils peuvent, dans certains cas, être directement employés par des entreprises. Dans un contexte, où les demandeurs d'emploi sont nombreux et la part des non diplômés élevée, les besoins en formation tendent à se développer. Certains métiers pour lesquels les offres augmentent sont difficilement pourvus en raison d'un manque de qualification des demandeurs d'emploi. Toutefois, ces dernières peuvent être acquises dans le cadre de formations plus ou moins courtes. Dans ce contexte, en 2016, à un niveau national, le gouvernement a annoncé le plan « 500 000 formations » destiné à doubler le nombre de formations auprès des personnes en recherche d'emploi.

Un cinquième des actifs du domaine est âgé de 55 ans ou plus

Les effectifs du domaine de l'enseignement sont particulièrement âgés. Un sur cinq a au moins 55 ans en 2013. En particulier, les seniors représentent 21 % des enseignants

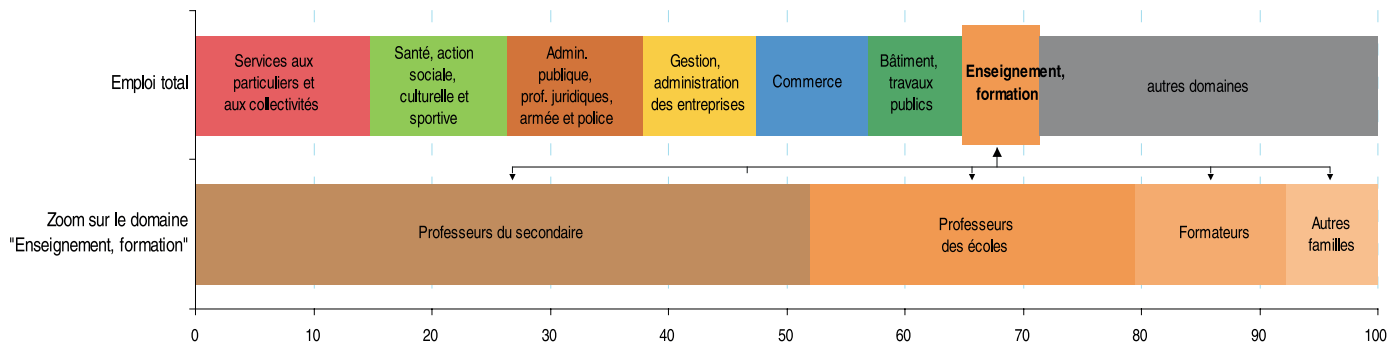
malgré une légère baisse par rapport à 2008 (23 %). En raison de la diminution des effectifs scolaires, les départs à la retraite tendent à ne pas être remplacés. De plus, la dynamique des effectifs d'enseignement dépend en grande partie des évolutions du nombre d'élèves scolarisés mais également des orientations politiques en matière d'éducation et du nombre de postes ouverts au concours. Souffrant d'un manque d'attractivité de la profession au niveau national, l'ensemble des places n'est pas pourvu. Par ailleurs, conformément à la réforme des retraites, les enseignants devraient reculer leurs dates de départs, accentuant la part des seniors dans les effectifs. Ainsi, parmi les professeurs du secondaire qui concentrent 60 % des enseignants, 23 % sont âgés de 55 ans ou plus en 2013. À l'inverse, la part des seniors est nettement moindre parmi les formateurs, de l'ordre de 15 %. Toutefois, pour cette dernière famille, le vieillissement s'est rapidement accéléré : la part des seniors est en hausse de quatre points par rapport à 2008.

Principalement relié au secteur de l'enseignement, plus de 90 % des effectifs du domaine bénéficient d'un contrat à durée indéterminée notamment en tant que titulaire de la fonction publique. De même, inhérente à leur fonction, les actifs occupés du domaine sont majoritairement titulaires d'une formation post-bac. Les trois quarts possèdent un diplôme supérieur à bac + 2. Cette tendance devrait s'accroître suite à la réforme de la formation des enseignants du premier et du second degrés en 2008, élevant le niveau de recrutement de bac + 3 à bac + 5. De par la variété des disciplines enseignées, les spécialités de diplômes sont également diverses. En Martinique, les plus fréquentes sont celles relatives aux sciences humaines et droit (27 %).

Une perte d'attractivité des métiers

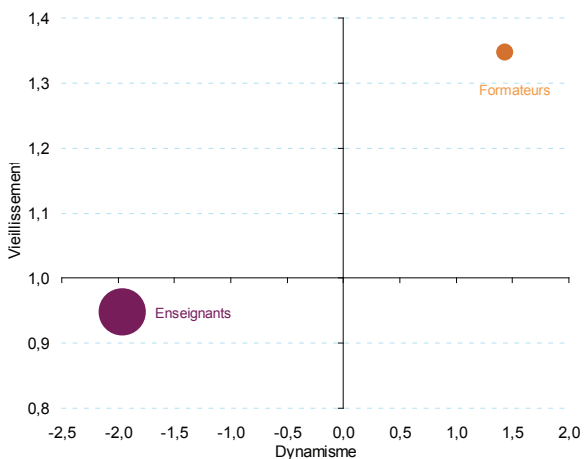
Confrontés à différents types de risques psychosociaux, le principal risque relevé pour les actifs de ce domaine est celui de rapports sociaux difficiles. Près de 60 % des actifs de l'enseignement, formation, au niveau national, signalent un manque de reconnaissance dans le cadre de leur travail, ce qui peut expliquer le manque d'attractivité qui semble affecter ces métiers. Les autres principaux risques concernent l'intensité du travail et la demande émotionnelle. Dans ce dernier cas, en raison du contact avec un public, les enseignants, formateurs doivent maîtriser leurs émotions et peuvent être amenés à faire face à des situations difficiles. Les changements professionnels sont rares pour les personnes occupant un emploi du domaine de l'enseignement, formation. En particulier, les enseignants font partie, à l'instar des infirmiers, des métiers dont les proportions de changements de famille professionnelle sont parmi les plus faibles. Les deux tiers des emplois du domaine sont occupés par des femmes. Elles sont majoritaires parmi les enseignants mais à un niveau égal pour les formateurs. ■

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



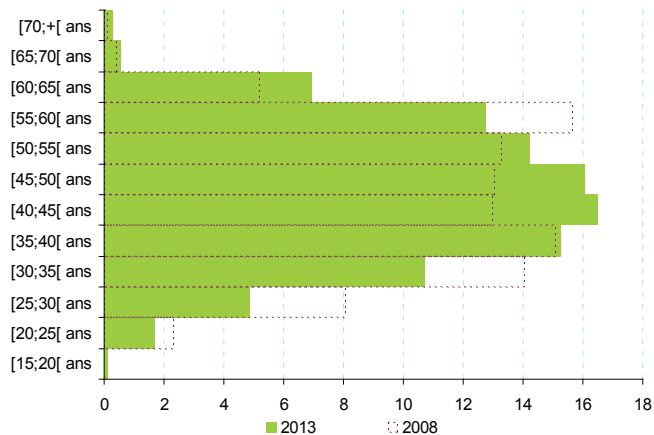
Lecture : le domaine de l'enseignement représente 7% des emplois parmi lequel 13% sont des formateurs.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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



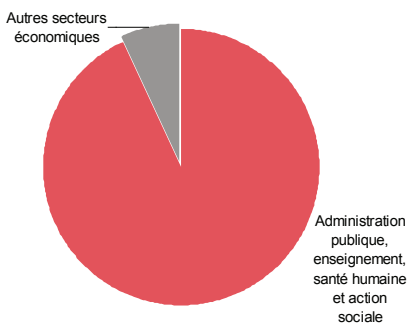
Lecture : les formateurs représentent 13% de l'emploi du domaine. L'emploi a augmenté de 1,4% par an entre 2008 et 2013. La part des seniors est comprise entre 12% et 20%. Cette part augmente par rapport à 2008.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : en 2013, 15% des effectifs du domaine l'enseignement, formation ont entre 35 et 39 ans.
 Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

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



Lecture : en 2013, 93% des emplois du domaine relèvent du secteur économique de l'Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.
 Source : Insee, recensement de la population 2013 (exploitation complémentaire au lieu de travail).

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

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

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

Fiche métier

Formateurs

En 2013, 13 % des actifs occupés du domaine de l'enseignement, formation appartiennent à la famille des formateurs. Contrairement aux enseignants, leur évolution a été favorable entre 2008 et 2013, en hausse de 1,6 % par an. En effet, la formation continue tend à se développer tant auprès des personnes en emploi que celles en recherche d'emploi. Les évolutions technologiques accentuent le besoin de formation tout au long de la carrière pour faire face aux évolutions propres qui peuvent toucher chaque métier. En Martinique, 42 % des personnes se déclarant au chômage sont non ou faiblement diplômées en 2013. Ainsi, l'obtention d'une qualification dans le cadre d'une formation courte doit faciliter l'insertion de ces personnes sur le marché du travail. De même, l'orientation et la définition des formations mises en place doivent permettre de répondre aux tensions susceptibles d'émerger pour certains métiers en raison d'un manque de qualification ou d'un manque d'attractivité.

La famille des formateurs inclut également les moniteurs d'auto-école. Le réseau de transport étant encore peu développé sur l'île, la détention du permis de conduire reste primordiale pour les personnes en recherche d'emploi et peut générer un besoin croissant de cours de conduite. Entre 2015 et 2017, 160 projets de recrutement de formateurs ont été en moyenne estimés annuellement. Un quart d'entre eux a été jugé difficile. Ces difficultés peuvent s'expliquer en partie par les qualifications et compétences recherchées selon la discipline pour laquelle l'offre de formateur est sollicitée. En outre, 37 % de ces projets de recrutement sont à caractère temporaire, ce qui peut accentuer les difficultés d'embauche. Le temps partiel est également fréquent et concerne près d'un quart des formateurs martiniquais.

Un vieillissement rapide des formateurs

En 2013, un formateur sur cinq est non-salarié en Martinique. Le principal secteur d'activité reste celui de l'administration pu-

blique, enseignement, santé humaine et action sociale (76 %). Cependant, ils peuvent relever d'autres secteurs d'activité et notamment de celles scientifiques, techniques, services administratifs et de soutien aux entreprises. Ces métiers peuvent s'effectuer dans le cadre de prestations spécifiques aux entreprises. Les perspectives d'augmentation du nombre d'emplois de formateurs restent favorables mais sont néanmoins en partie soumises aux orientations régionales. La formation professionnelle demeure une compétence de la collectivité : en Martinique, cette compétence est assumée par la Collectivité Territoriale en charge de définir son programme de formation et d'insertion et les modalités d'aides et de dispositifs qui s'y rapportent en lien avec les structures dédiées à ce type de formation (GRETA, AGEFMA, etc.).

Néanmoins, malgré une évolution favorable de l'emploi des formateurs, la part des seniors tend à progresser rapidement. Celle-ci, par rapport à 2008, augmente de quatre points et atteint 15 % en 2013. La moitié des formateurs est dorénavant âgée d'au moins 44 ans, ceux de moins de 35 ans ne représentent que 18 % des effectifs. Cette élévation de la part des seniors peut également résulter d'une réorientation professionnelle de ces derniers. Après une carrière professionnelle, ils peuvent faire le choix d'enseigner et de transmettre une discipline relative à leur ancien métier. Leur expérience professionnelle antérieure renforce le caractère professionnel des enseignements dispensés.

Un besoin de formateurs dans une diversité de disciplines

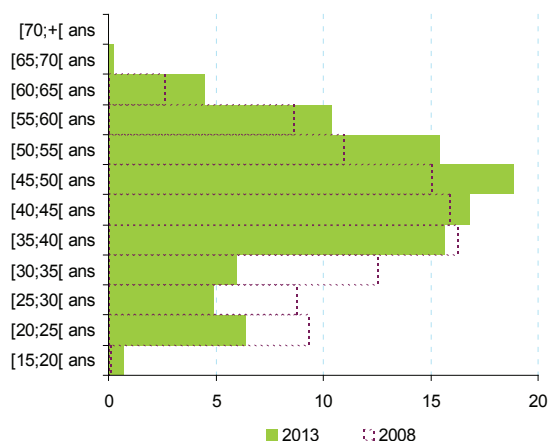
Un non-renouvellement des prochains départs à la retraite associé à une dynamique favorable pourrait induire de possibles tensions. D'autant plus, si les disciplines d'enseignement des formateurs sont spécifiques et nécessitent des qualifications peu répandues sur l'île. En Martinique, près des deux

tiers des formateurs sont titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 ou supérieur. Signe du caractère technique de certains enseignements, 16 % possèdent une spécialité de diplôme relative à la mécanique, électricité, électronique. Les principales spécialités sont relatives aux échanges et gestion et sont possédées par 29 % des formateurs. Ces derniers sont titulaires, entre autres, de diplômes relatifs à la gestion, la comptabilité ou le commerce.

En Martinique, on dénombre autant de formatrices que de formateurs à l'inverse de la famille des enseignants. Les contrats à durée déterminée sont assez fréquents, de même que les contrats aidés. En conséquence, le turn-over associé à cette famille de métiers est élevé.

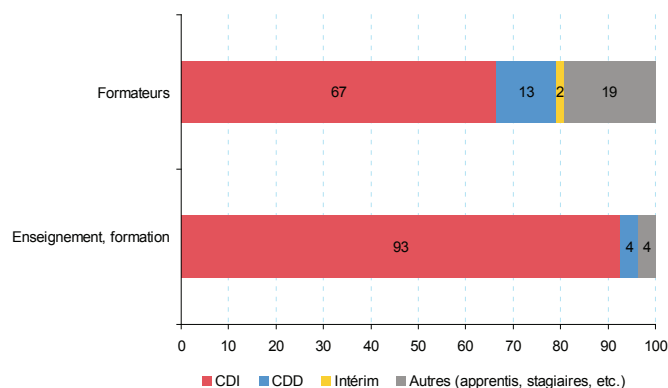
Les évolutions afférentes à ce métier concernent en premier lieu celles relatives à la discipline enseignée et aux méthodologies pratiquées. Ainsi, les besoins de formations relatives aux compétences numériques devraient s'accroître puisque leur maîtrise se généralise dans une variété de métiers. En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

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



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

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



Lecture : 93% des salariés du domaine professionnel de l'enseignement, formation ont un CDI.
 Source : Insee, EEC 2014, 2015, 2016.

96 Chiffres clés

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Formateurs	Enseignement, formation
Âge médian	44	45
Part des 55 ans et plus (en %)	15	21
Part des femmes (en %)	51	65
Part des natifs de la région (en %)	73	68
Part de non-salarié (en %)	19	4
Aucun diplôme (en %)	11	1
Qualification dominante (en %)		
1ère spécialité de formation	Echanges et gestion : 29 %	Sciences humaines et droit : 27 %
2ème spécialité de formation	Mécanique, électricité, électronique : 16 %	Services aux personnes : 19 %
Salaire horaire net médian (en €)	ns	21,2
Turnover (en %)	37	18
Principal secteur d'activité (en %, NA niv. 17)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 76 %	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale : 93 %

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

Définitions

Densité de professionnel de la santé :

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

Famille professionnelle :

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

Projet de recrutement :

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

Professions vertes et verdissantes :

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

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

Les professions verdissantes : « professions dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier » (ex. : architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, jardinier, etc.).

Par exemple, un routier aura une profession verdissante au sein d'une activité verte si son entreprise œuvre dans la collecte de déchets (dangereux ou non).

Spécialité de formation/diplôme :

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

Taux de chômage :

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

Taux d'emploi :

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

Turn-over :

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

Pour en savoir plus

- « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », DARES, novembre 2016.
- « Les métiers en 2022 », Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, DARES - France Stratégie, avril 2015.
- Évolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes parfois contradictoires, Économie et Statistiques N° 355-356, 2002, Insee».
- Selma Amira « Risques professionnels par métiers », enquête Summer 2010, DARES, mai 2014.
- « Rapport annuel 2016 », IEDOM, juin 2017.
- Martine Camus, « Conditions de travail en Martinique : Plus de contraintes physiques que de rythme », Insee Analyses n°6, juin 2015.
- « Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », Dares, mars 2012
- Ketty Attal-Toubert, Mélanie Vanderschelden, « la démographie médicale à l'horizon 2030 : de nouvelles projections nationales et régionales détaillées », Drees, 2009
- Cécile Clergeau, Annie Dussuet, « La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme », in Formation Emploi N°90, 2005.
- « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », DARES, mai 2014.
- Marina Robin, Bénédicte Mordier, « la sécurité, un secteur en pleine expansion », Insee première n°1432, janvier 2013.

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

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

Insee Dossier

Martinique

Métiers en tension en 2022 Un marché de l'emploi dominé par les seniors

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

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

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

Dossier n° 7
Décembre 2017

ISSN 2417 - 0801
ISBN 978 2 11 0631862

Service Territorial de Fort-de-France
Centre technopole de Kerlys - bâtiment D1
5, rue Saint-Christophe
CS 10641 - 97262 Fort-de-France Cedex

Directeur de la publication :
Yves CALDERINI

Rédactrice en chef :
Béatrice CELESTE

Rédactrice en chef adjointe :
Maud TANTIN MACHECLER

Mise en page :
Typhenn RECOLARD

© INSEE - 2017

