



Métiers en tension en 2022 : Prédominance de la santé

En Martinique, le marché de l'emploi est dominé par les seniors. Couplée avec l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, cette tendance se traduit depuis 2011 par un plus grand nombre de sorties que d'entrées sur le marché du travail. Dans ce contexte, deux problématiques s'avèrent essentielles : celle du renouvellement des effectifs et celle des conditions d'exercice des métiers. Sur l'île, les métiers liés à la santé et à l'accompagnement des personnes dépendantes sont en forte progression et nécessitent des qualifications spécifiques ou sont contraints par des conditions d'emplois peu attractives. Dans le bâtiment, la pénibilité des emplois et l'inconstance des besoins dans le secteur de la construction peuvent limiter l'attrait des métiers.

Lanwenn Le Corre

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

Si les tendances démographiques observées durant la période récente se poursuivent, la région devrait d'ici 2022 voir son nombre d'actifs résidents reculer de plus de 1,1 % en moyenne annuelle (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.

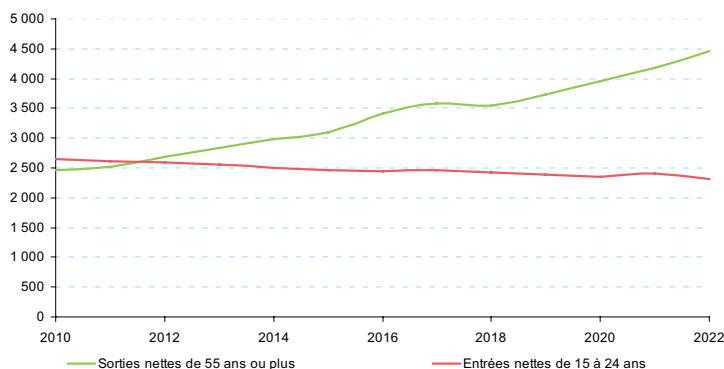
À l'horizon 2022, le décalage entre les entrées nettes des 15-24 ans et les sorties nettes des 55 ans poursuivrait sa tendance (figure 1) : le point d'équilibre a été atteint en 2011. Jusqu'en 2022, le nombre de sorties du marché du travail resterait supérieur à celui des entrées et la différence s'accroîtrait. 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 les plus jeunes.

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

Pour la classe d'âge des Martiniquais de 50 ans et plus, la forte progression de la population active est issue de la réforme des retraites. Elle s'est traduite sur le marché du travail par un allonge-

ment mécanique de la durée en emploi mais également 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 figurent une concurrence accrue pour les métiers

1 Accentuation du nombre des sorties du marché du travail martiniquais 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.

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. La très forte proportion d'individus de 50 ans et plus parmi les emplois aux conditions de travail difficiles, tels qu'agriculteurs (salariés ou indépendants), maçons ou ouvriers non qualifiés des travaux publics, pose la question du maintien en emploi dans ces métiers.

De 2013 à 2022, l'évolution de la population active serait à l'image de la période passée : dominée par le double effet des départs des 15-24 ans et de la remontée des taux d'activité des 55 ans et plus, tandis que l'effet démographique deviendrait négatif. 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 induit deux problématiques : pour les plus âgés celle de la soutenabilité des métiers aux conditions de travail les plus difficiles comme ceux du bâtiment et des travaux publics, ainsi que celle de leur remplacement face à l'accélération attendue du nombre de départs à la retraite.

Risques de tensions pour les métiers à forte proportion de seniors

En 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 2). La problématique du renouvellement de ces derniers est d'autant plus accentuée que certaines de ces familles de métiers bénéficient d'une évolution positive de l'emploi. Ainsi les familles d'aides à domicile et aides ménagères et celle de cadres de la fonction publique progressent de plus de 3 % annuellement alors qu'un quart de leurs effectifs sont des seniors. À l'inverse, sur la période 2008-2013, l'emploi des familles de métiers où l'on observe de faibles parts de 55 ans et plus n'a pas été favorablement orienté, en témoigne celles des vendeurs ou des attachés commerciaux. Ces situations peuvent générer de possibles tensions. Par ailleurs, le dynamisme de l'emploi dans des principales familles de métiers fortement vieillissantes par rapport à celles à faible part de seniors peut souligner la difficulté d'insertion des plus jeunes sur le marché de l'emploi martiniquais où ces derniers occupent des emplois plus précaires.

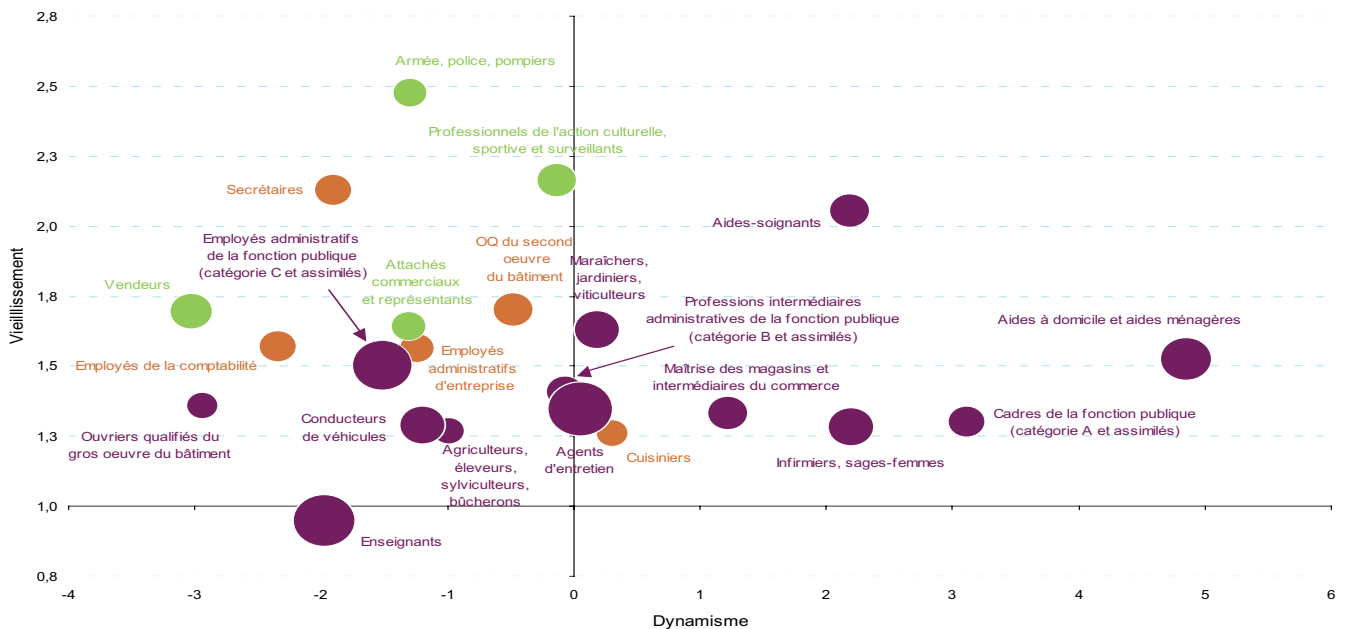
Par la suite, seule est présentée une sélection de métiers issue du Dossier « Métiers en tension ».

Besoins de professionnels de la santé pour une population vieillissante

En 2013, 12 % de l'emploi martiniquais relève du domaine professionnel de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Consécutif au vieillissement de la population et des évolutions des modes de vie, ces emplois progressent, + 1,3 % par an sur les cinq dernières années. Ce dynamisme des emplois de la santé, action sociale, culturelle et sportive devrait se maintenir. Conjointement à la diminution de la population martiniquaise, la proportion de personnes âgées augmente et induit 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. De plus, la région reste sujette aux épidémies liées au climat tropical tandis que certaines pathologies chroniques sont plus fréquentes qu'en métropole (diabète, drépanocytose, etc.). Cet état souligne le besoin accru de personnel médical d'autant plus que la densité de médecins généralistes demeure inférieure au niveau hexagonal : 133 médecins généralistes pour 100 000 habitants en Martinique contre 155 au niveau hexagonal. Les besoins associés à un renouvellement des départs à la retraite entraînent des tensions sur ces métiers dont la spécificité et la normalisation conditionnent les embauches.

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

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



Note : La taille des bulles représente le poids de la famille professionnelle dans l'emploi martiniquais en 2013. Seules les familles professionnelles (niv. Fap 87) dont le poids dans l'emploi total est supérieur à 1,7 % sont représentées. Les 22 familles signalées sur le graphique constituent 61 % de l'emploi martiniquais 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 infirmiers, sages-femmes représentent 2,8 % de l'emploi martiniquais. L'emploi y a augmenté de 2,2 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors âgés de 55 ans est supérieure à 20 %. Celle-ci a augmenté entre 2008 et 2013.

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

Nécessaire renouvellement des effectifs d'aides-soignants et des infirmiers

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 ou de maisons de retraite, l'ensemble des soins à caractère non médical des patients, à savoir des soins d'hygiène et de confort. Entre 2008 et 2013, ces emplois ont été particulièrement dynamiques : + 2,2 % par an à l'instar de ceux d'infirmiers avec lesquels ils travaillent en collaboration ou sous leur responsabilité. Cette évolution résulte du vieillissement général de la population martiniquaise pour laquelle les besoins en personnels de santé s'amplifient. Les perspectives d'embauches semblent favorablement orientées. Entre 2015 et 2017, en moyenne 170 projets de recrutement ont été annuellement dénombrés. Ce besoin pourrait s'accroître, les effectifs d'aides-soignants étant particulièrement vieillissants et proches de la retraite. La moitié est âgée d'au moins 48 ans en 2013 et un sur quatre a 55 ans ou plus en 2013 (figure 3).

En outre, les spécificités des 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 et différentes contraintes physiques. L'image du métier, jugé peu attractif, pourrait accentuer les difficultés d'embauches.

Les infirmiers martiniquais représentent 3 500 emplois en 2013. Entre 2008 et 2013, leur progression a été très favorable, en hausse de + 2,6 % par an. Toutefois, ce dynamisme est principalement porté par une hausse des infirmiers exerçant libéralement. La Martinique est l'une des régions françaises où la proportion d'infirmiers libéraux est parmi les plus élevées. Avec près d'un quart d'infirmiers âgés de 55 ans et plus en 2013, le renouvellement de ces départs à la retraite couplé à un dynamisme de l'emploi pourrait générer de possibles tensions. Une évolution attendue du métier d'infirmier est la poursuite des transitions du salariat vers le statut libéral. L'attrait de ce statut pourrait se faire au détriment des embauches dans les hôpitaux ou cliniques. En définitive, malgré une densité élevée d'infirmiers, les besoins pourraient se maintenir en raison d'un réseau moins dense qu'en Hexagone de structures dédiées aux personnes âgées. Les évolutions organisationnelles qui touchent la santé induisent des changements dans le métier. Pour répondre à une demande croissante d'accès aux soins dans un contexte de démographie médicale en tension, la loi de Santé du 26 janvier 2016 a introduit la pratique avancée en soins infirmiers. En attente d'un décret d'application, les nouveaux domaines

d'intervention en pratique avancée pourront comporter des activités de prévention ou de dépistage, des actes d'évaluation et de conclusion clinique, des prescriptions d'examen complémentaires et des renouvellements ou adaptations de prescriptions médicales.

De nombreux départs à la retraite dans le domaine du bâtiment et travaux publics et un manque d'attrait des métiers

Les emplois du bâtiment et travaux publics sont caractérisés par un vieillissement prononcé. La moitié des actifs occupés a 47 ans ou plus en 2013. Le vieillissement touche quasiment l'ensemble des familles de métiers à l'exception de celles des ouvriers non qualifiés du second œuvre (15 % de seniors) et de celles des conducteurs d'engins (13 % de seniors). Cette situation peut s'expliquer par une moindre attractivité des

emplois auprès des actifs les plus jeunes. Conséquence d'une activité variable, le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim est plus fréquent qu'ailleurs : 18 % des salariés occupant un métier du domaine bâtiment et travaux publics sont en contrat à durée déterminée ou d'intérim. 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. Il en résulte qu'en 2013, seul un actif martiniquais occupé sur dix exerçant un métier du domaine professionnel du bâtiment et travaux publics a moins de trente ans alors qu'une partie des emplois est accessible sans diplôme. Néanmoins, les exigences croissantes (sécurité, développement durable, réglementations environnementales, etc.) en matière de construction

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

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

	Famille professionnelle	Domaine professionnel
	Aides-soignants	Santé, action sociale, culturelle et sportive
Âge médian	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 %)		
1 ^{re} spécialité de formation	Services aux personnes : 64 %	Services aux personnes : 61 %
2 ^e 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 %

Note : Codes ROME correspondant à la famille professionnelle : A1501 : Auxiliaire de soins aux animaux; J1303 : Assistance médico-technique; J1304 : Auxiliaire de puériculture; J1501 : Aide-soignant; K1301 : Accompagnement médico-social.

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

4 La moitié des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction a 46 ans ou plus

Principales caractéristiques de la famille professionnelle des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction et du domaine professionnel auquel elle appartient

	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 %)		
1 ^{re} spécialité de formation	Génie civil, construction et bois : 29 %	Génie civil, construction, bois : 21 %
2 ^e 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 %

Note : 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.

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

devraient induire l'acquisition et la maîtrise de compétences plus techniques et spécifiques et induire une augmentation de la part des emplois les plus qualifiés (techniciens, cadres).

De nombreux départs à la retraite parmi les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction

En 2013, près d'un actif sur cinq occupant le métier d'ouvrier qualifié des travaux publics, du béton et de l'extraction est âgé d'au moins 55 ans. 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 d'expositions aux risques physiques particulièrement élevées. 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. 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 (figure 4). Cette caractéristique résulte de la mobilité ascendante des effectifs les plus âgés dont le recrutement a dû se faire en tant qu'ouvrier non qualifié, notamment dans le secteur public. Toutefois, 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. En outre, en lien avec les évolutions réglementaires, ces métiers d'ouvriers qualifiés 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.

Besoins constants dans le second œuvre : métiers d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment

Les métiers d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment rassemblent 8 % des emplois du bâtiment,

travaux publics. Ils constituent la famille de métiers la plus importante des ouvriers qualifiés du second œuvre. Qu'ils soient qualifiés ou non, les ouvriers du second œuvre ont été moins touchés par le contexte économique atone que ceux du gros œuvre. Ces derniers sont particulièrement sollicités lors de la construction ou l'extension de logements, tandis que les ouvriers du second œuvre peuvent être requis pour des projets de moindre ampleur, dans le cadre de rénovations ou réaménagements. Ces ouvriers s'occupent entre autres de la réalisation de travaux de peinture, de la pose de revêtements ou d'éléments d'isolation, la réalisation d'éléments décoratifs. En 2013, 23 % sont âgés de 55 ans ou plus, leur nombre ayant presque doublé par rapport à 2008. Physiquement moins pénibles que les métiers d'ouvriers du gros œuvre, les métiers du second œuvre se féminisent légèrement. À l'instar de l'ensemble des métiers du bâtiment, ces emplois semblent souffrir 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 comme une majorité de métiers du bâtiment. L'installation en tant qu'indépendant reste également une possibilité d'évolution.

Féminisation du métier des techniciens du bâtiment et des travaux publics

Les effectifs martiniquais de techniciens et chargés d'études du bâtiment et des tra-

vau publics s'élèvent à environ un millier de personnes en 2013. 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 qui 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.

La part des salariés à contrat à durée déterminé (5 %) est deux fois et demie moins élevée par rapport à celle de l'ensemble du domaine professionnel. 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.

Faisant face à un vieillissement rapide de ses effectifs, le renouvellement des départs à la retraite associé à un dynamisme de l'emploi pourrait générer de possibles tensions. Moins de 10 % de ces techniciens sont âgés de moins de 30 ans tandis que 19 % sont âgés de 55 ans et plus.

On dénombre deux techniciennes pour huit techniciens. Cette part des femmes a progressé de trois points sur la période. Elles sont de plus, plus présentes parmi les plus jeunes actifs : elles représentent 22 % des moins de 40 ans contre 16 % de ceux âgés de 55 ans et plus. ■

Définition

Famille professionnelle (FAP) : la nomenclature retenue dans l'étude est celle des familles professionnelles. Celle-ci se décline au niveau le plus détaillé en 225 familles de métiers, 87 familles à un niveau regroupé et agrégé selon 22 domaines professionnels. Ces familles regroupent les professions selon les compétences communes qui les associent et par la pratique de « gestes professionnels » proches. La nomenclature permet également le rapprochement entre celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee et celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) employée par les services de Pôle Emploi.

Pour en savoir plus

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

