



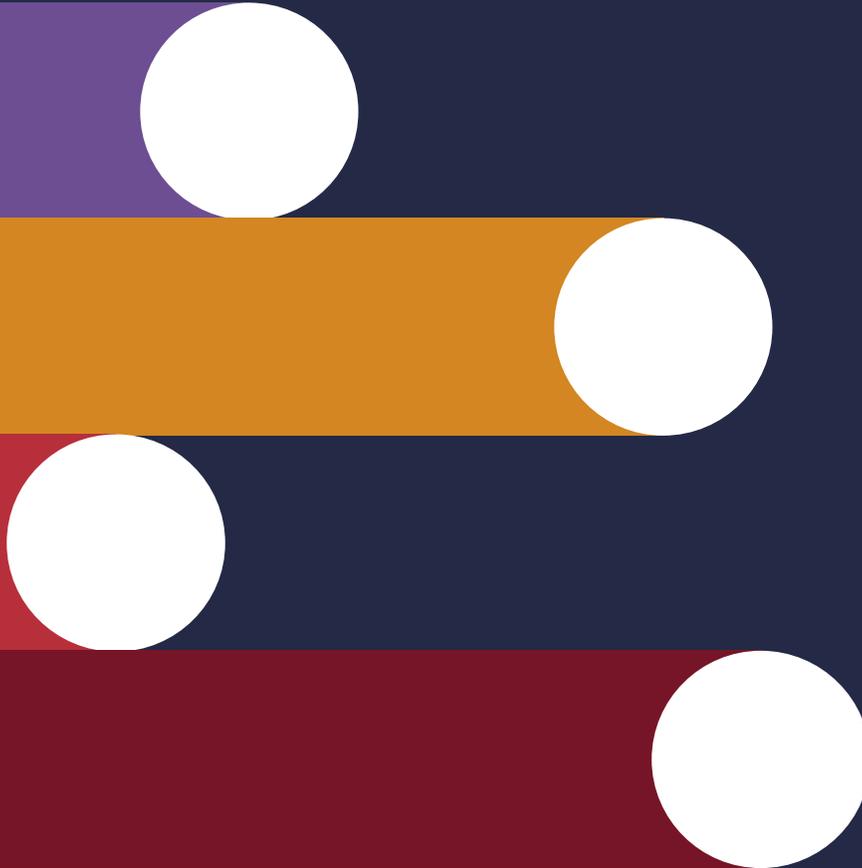
LA BRANCHE BETIC EN MARTINIQUE

Etude prospective sur les métiers de la branche
du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des
études et de l'évènement

Rapport final



SOMMAIRE



1. [INTRODUCTION](#)
2. [ETAT DES LIEUX DES BETIC EN MARTINIQUE](#)
3. [LES BESOINS ACTUELS ET À COURT TERME EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES](#)
4. [LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES](#)
5. [LA FORMATION : OFFRE ET RECOURS](#)
6. [SYNTHÈSE DES ENJEUX EMPLOIS/COMPÉTENCES ET RECOMMANDATIONS](#)

[ANNEXES](#)

→ Cliquez sur le titre de votre choix pour vous y rendre directement

INTRODUCTION

PRÉSENTATION DU CONTEXTE,
DES OBJECTIFS DE LA MISSION ET
DES MOYENS DÉPLOYÉS

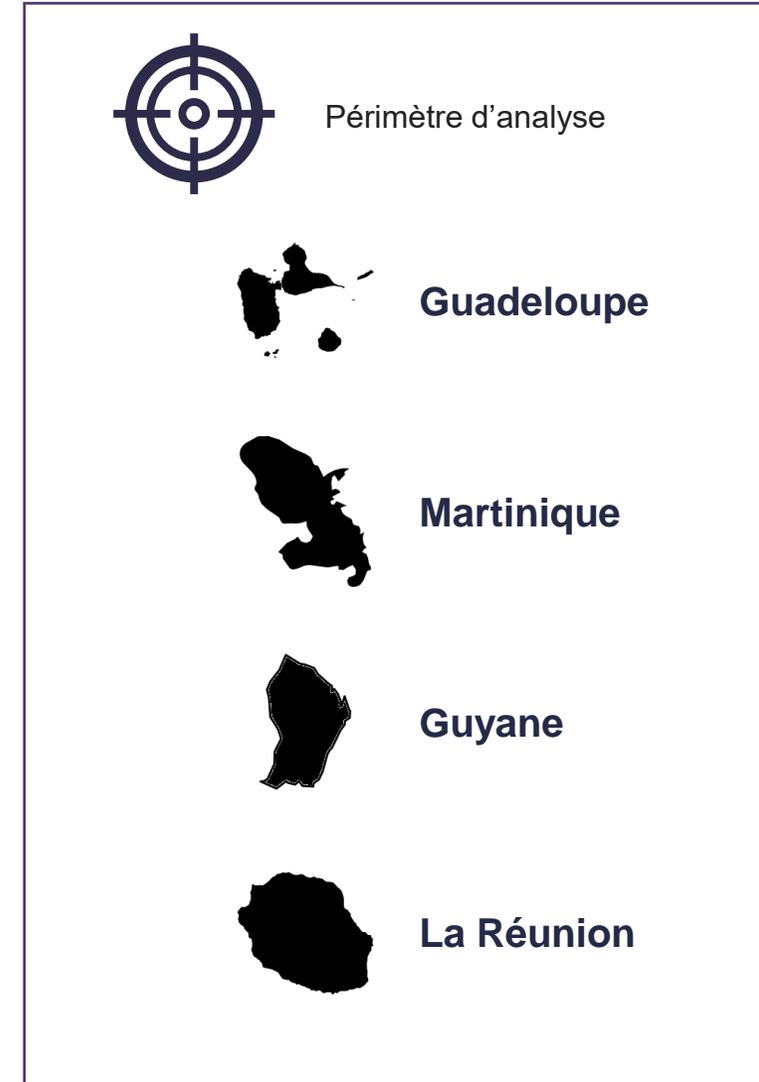




L'Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil, et des Métiers de l'Évènement (OPIIEC), instance paritaire intégrant les membres de fédérations patronales (SYNTEC et CINOV) et les organisations de salariés (CFE/CGC/FIECI, CFDT/F3C, CGT, CFTC/MEDIA+) a missionné Katalyse et ses partenaires Cayribe Consulting, KPS et PMK pour conduire une analyse actuelle est prospective sur les métiers et besoins en compétences de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des études et de l'Évènement (BETIC) dans les Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM)

Les objectifs de ce travail prospectif sont les suivants :

- Phase 1 : Réaliser un état des lieux de la filière BETIC dans les DROM et sur chaque territoire
- Phase 2 : Mettre en lumière les dynamiques économiques territoriales spécifiques pouvant avoir une influence sur les besoins actuels et prospectifs en emplois et compétences
- Phase 3 : A partir de l'analyse de l'offre de formation, conduire un bilan d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises et proposer des recommandations.



La Branche BETIC comprend les entreprises du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et de l'Évènement couverte par la convention collective national (CCN) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

La Branche couvre donc 4 secteurs :

- **Le Numérique** regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies ;
- **L'Ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de processus ;
- Les **Études et le Conseil** regroupent les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, et en relations publiques ;
- **L'Évènement** regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites.



| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Cadrage et périmètre de la mission

Copil



Analyse et veille documentaire



Traitement des données statistiques



20 entretiens acteurs de l'écosystème

Phase 1 : Etat des lieux branche BETIC

Portrait des BETIC

- Entreprises et établissements
- Salariés : nombre, évolution, âge, sexe, métiers, qualification

Spécificités & projets locaux

- Dynamiques locales
- Stratégies de soutien

Copil

Besoins en emplois et compétences (par territoire)

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



40aine d'entretiens entreprises du secteur



Analyse des offres d'emploi récemment publiées



Enquête en ligne

Phase 2 : Besoins actuels et prospectifs en emplois et compétences

Projections à 5 ans en emplois et compétences (par territoire)

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

Copil

Cartographie de l'offre de formation locale

- Identification des formations initiales et continues en lien avec les activités de la branche
- Formations en lien avec les mutations et développement observés
- Consommation de formations et de certification



Analyse documentaire et statistique (sur l'offre de formation (initiale et continue))



12-15 entretiens qualitatifs centres de formation



4 réunions de travail

Phase 3 : Cartographie de l'offre de formation et plan d'actions

Préconisation d'actions

Copil

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | ENTRETIENS CONDUITS AVEC LES ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME

| Secteur(s) | Nom de la structure | Nom et prénom du contact | Fonction du contact |
|----------------|---------------------|--|---|
| Numérique | MARTINIQUE TECH | Emmanuel JOSEPH David CYRILLE | Président Membre (Gérant de Virginis Technologie) |
| | OPEN IT | Erol ELISABETH | Ex-président |
| Ingénierie | SAFEGE | Benoit BONTE | Directeur des Opérations Martinique - Guyane |
| | GUEZ Caraïbe | Sylvain HODOUL | Directeur de GUEZ Caraïbes |
| Événement | Carib Congrès | Thierry BLANC | Responsable d'Exploitation |
| Multi secteurs | DEETS Martinique | Jean-Max CHARLERY –ADELE Dolor RAVI | Directeur / Responsable du pôle 3 ^E Chargé de mission |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | ENTRETIENS CONDUITS AVEC LES ENTREPRISES DES BETIC

15 entretiens réalisés (*dont 5 couvrant les Antilles voire Antilles-Guyane)

| Secteur(s) | Nom de la structure | Nom et prénom du contact | Fonction du contact |
|-------------------------|------------------------|----------------------------------|---|
| Numérique | Exodata* | Frédéric DUTHEIL | Directeur Général Exodata Caraïbes |
| | CGIT Services | Denis Antoine HERAULT | Président |
| | Bitwip Conseil* | Vincent Reboul | CEO |
| Ingénierie | Kebati | Nicolas FULPIN Florence TALPE | Directeur Chargée RH |
| | Green Technologie | Jean Nicolas FRANCOIS | Ingénieur |
| | AFPS | Catherine jean BAPTISTE | Architecte, études |
| | Seba Experts | Frédéric BOEUF | Directeur |
| | Watt Smart | Tom CHABILLON | Co-gérant & Ingénieur thermicien et efficacité énergétique |
| Études & Conseil | Contact entreprises | Pascal FARDIN | Directeur général |
| | Vallière Global* | Pierre Fournier | Président |
| | Qualistat* | Ericka MERION | Directrice |
| Acteurs de la formation | INSIATECH | Dajan MOUELLE | Directeur |
| | Lycée de trinité | Nicolas FULPIN | Professeur |
| | Académie de Martinique | Olivier CHEVILLARD | Conseiller de recteur, délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue |
| | GERME* | Philippe JARNOUEN | Chargé de développement |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | RÉUNION DE TRAVAIL ENJEUX & PISTES D' ACTIONS

- Réunion de travail organisée le 13 octobre 2023 en visio-conférence
- Réunion animée par Youri Auguiac, Cayribe Partners
- Participants :
 - Benoît BONTE (SAFEGE)
 - Dary POGNON (Greta)
 - Murielle PRIVAT (CCI Martinique)
 - Pascal FARDIN (Contact Entreprise)

ETAT DES LIEUX DES BETIC EN MARTINIQUE

2.1. PORTRAIT DES BETIC

2.2. SPÉCIFICITÉS ET PROJETS
LOCAUX





Plusieurs sources des données ont été mobilisées pour réaliser le portrait statistique des BETIC dans les DROM

- **Pour le dénombrement des effectifs salariés, établissements employeurs et indépendants :**
- Pour tenir compte de la spécificité des DROM en matière de nombre d'indépendants, le Comité de Pilotage a validé la mobilisation des données SIREN (extraction au 1/2/2023) sur le périmètre géographique étudié ;
- Codes APE retenus (ci-contre) : ceux dont la part des effectifs couverts par la CCN 1486 > 40%.
- À noter que les données SIREN incluent les travailleurs indépendants sauf demande contraire. En effet, la loi permet aux personnes physiques de s'opposer à la diffusion de leurs données : les SIREN et SIRET correspondants sont alors qualifiés de « non-diffusibles ».
- **Pour l'évolution des effectifs salariés (2019-2022) :**
- Analyse des données de l'OPIIEC sur le périmètre IDCC 1486
- Sources : Sécurité Sociale (Urssaf), Ministère du Travail (DARES), INSEE
- **Pour l'analyse socio-démographique de la branche BETIC :**
- Analyse des données DSN fournies par l'INSEE sur le périmètre géographique avec un découpage par IDCC
- Convention collective nationale : IDCC 1486
- Données au 31/12/2020

| Secteur – Codes APE retenus | | Taux de couverture* |
|-----------------------------|--|---------------------|
| Numérique | | |
| 5821Z | Edition de jeux électroniques. | 96%** |
| 5829A | Edition de logiciels système et de réseau. | 95% |
| 5829B | Edition de logiciels outils de développement et de langages. | 97% |
| 5829C | Edition de logiciels applicatifs. | 86% |
| 6201Z | Programmation informatique. | 88% |
| 6202A | Conseil en systèmes et logiciels informatiques. | 90% |
| 6202B | Tierce maintenance de systèmes et d applications informatiques | 74% |
| 6203Z | Gestion d installations informatiques | 71% |
| 6209Z | Autres activités informatiques. | 65% |
| 6311Z | Traitement de données, hébergement et activités connexes. | 72% |
| 6312Z | Portails internet | 82% |
| Ingénierie | | |
| 7112B | Ingénierie, études techniques. | 78% |
| 7120B | Analyses, essais et inspections techniques | 44% |
| 7490B | Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses. | 60% |
| Études conseil | | |
| 7021Z | Conseil en relations publiques et communication | 64% |
| 7022Z | Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion | 67% |
| 7320Z | Etudes de marché et sondages. | 80% |
| 7430Z | Traduction et interprétation | 41% |
| Évènement | | |
| 8230Z | Organisation de foires, salons professionnels et congrès. | 53% |

*source DARES sur les données au 31/12/2020 | **clé de lecture : 96% des effectifs salariés du NAF Edition de jeux électroniques sont couverts par la CCN 1486.



4 100 établissements
dans la branche BETIC
en Martinique
au 1/2/23



14 %

Établissements employeurs



86 %

Indépendants

5 560
travailleurs
dans la branche BETIC
en Martinique
au 1/2/23



2 030

salariés



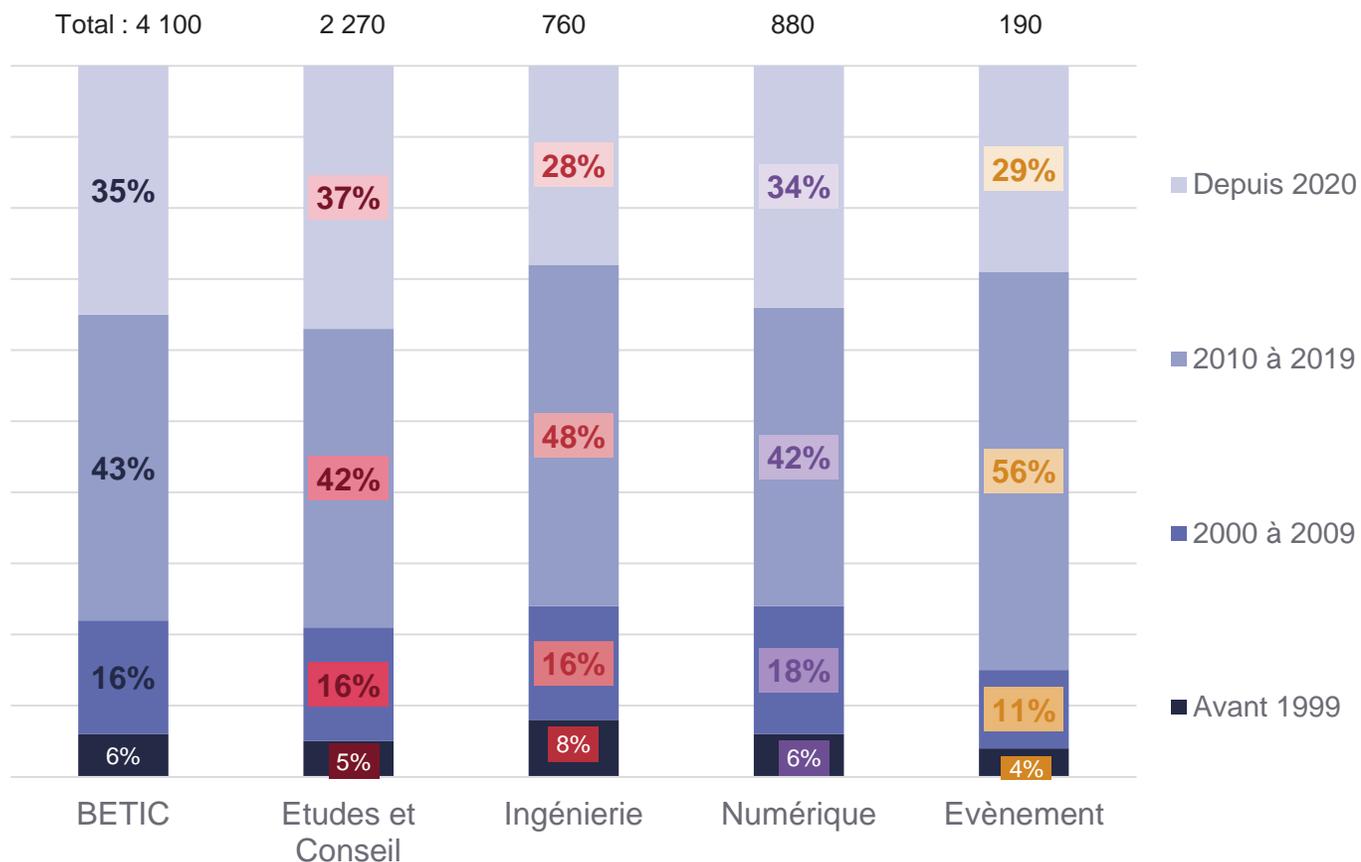
3 530

Indépendants

35 % des établissements employeurs et indépendants des BETIC en Martinique créés depuis moins de 3 ans

Répartition des établissements de la branche BETIC de Martinique par secteurs et années de création [tranches]

Source : SIREN ; données au 1/2/2023 ; retraitement Katalyse



- Établissements relativement jeunes sur le territoire : 14 % de ces établissements ont été créés durant l'année 2022.
- Notamment dans le **secteur Etudes & Conseil** : 37 % des établissements créés depuis 2020, dont 16 % depuis 2022.
- Un **niveau de maturité** dépendant principalement du statut de l'établissement :
 - 37 % des **établissements indépendants créés depuis 2020**, contre seulement 20 % des établissements employant des salariés,
 - 58 % des établissements employant des salariés créés entre 2010 et 2019, contre 41 % des établissements indépendants.

23% des établissements employeurs de la branche BETIC et DROM concentrés en Martinique

(soit 0,6% des établissements français)



570 établissements employeurs dans la branche BETIC en Martinique en 2023

Source SIREN ; données au 1/2/2023 ; retraitement Katalyse

- 2 480 établissements employeurs dans la branche BETIC
- dans les DROM en 2023 (source : SIREN)
- 98 940 entreprises dans la branche en France en 2020 (source : OPIIEC)



140 établissements employeurs (25%)

Total DROM : 23 % des entreprises de la branche (source : SIREN, données 1/2/23)



180 établissements employeurs (32%)

Total DROM : 36 % des entreprises de la branche (source : SIREN, données 1/2/23)



240 établissements employeurs (42%)

Total DROM : 38 % des entreprises de la branche (source : SIREN, données 1/2/23)



10 établissements employeurs (2%)

Total DROM : 2 % des entreprises de la branche (source : SIREN, données 1/2/23)

- **Une majorité de TPE* sur le territoire** (65%), dont plus de la moitié (55%) comptent entre 1 et 5 salariés.
 - Une proportion similaire à la moyenne des DROM (65%).
 - Notons que le secteur Événement compte en moyenne 7 salariés / unités employeuses sur le territoire (contre 4 salariés / unités employeuses dans les DROM)
- Le **secteur Etudes et Conseil** compte le plus d'établissements employeurs du territoire (42 %, contre 38 % à l'échelle des DROM). Une proportion supérieure à la moyenne nationale (secteur concentrant 34% des entreprises des BETIC en 2020).
- Notons par ailleurs le poids relativement moins important du **secteur Numérique** en Martinique par rapport à la moyenne nationale (37% des entreprises des BETIC en 2020).

21% des emplois salariés de la branche BETIC dans les DROM concentrés en Martinique

(soit 0,18% des salariés français de la branche)



2 030 emplois salariés dans la branche BETIC en Martinique en 2023

Source SIREN ; données au 1/2/2023 ; retraitement Katalyse

9 740 emplois salariés dans la branche BETIC dans les DROM en 2023 *(source : SIREN)*

1 195 576 salariés dans la branche en France en 2020 *(source : OPIIEC)*



560 emplois salariés
(28%)

Total DROM : 27 % des salariés de la branche BETIC *(source : SIREN, données 1/2/23)*



590 emplois salariés
(29%)

Total DROM : 39 % des salariés de la branche BETIC *(source : SIREN, données 1/2/23)*



810 emplois salariés
(40%)

Total DROM : 33 % des salariés de la branche BETIC *(source : SIREN, données 1/2/23)*



70 emplois salariés
(3%)

Total DROM : 1 % des salariés de la branche BETIC *(source : SIREN, données 1/2/23)*

- Le **secteur Etudes et Conseil** compte le plus de salariés sur le territoire et il est surreprésenté en Martinique par rapport aux autres DROM (40 %, contre 33 % à l'échelle des DROM).
- Au contraire, la Martinique se démarque des autres DROM par une **sous-représentation des effectifs salariés dans l'ingénierie** (29% vs 39% dans les DROM)
- A noter une légère sur-représentation des emplois salariés de l'événementiel (qui concerne toutefois peu de salariés), du fait de la présence d'un acteur principal « Carib Voyages » qui intervient sous la marque « Carib Congrès » pour organiser de gros événements.
- **Plus du tiers (37%) des travailleurs de la branche sont salariés** en Martinique. Une proportion inférieure à la moyenne des DROM (41%), soulignant la part importante des travailleurs indépendants sur le territoire martiniquais.

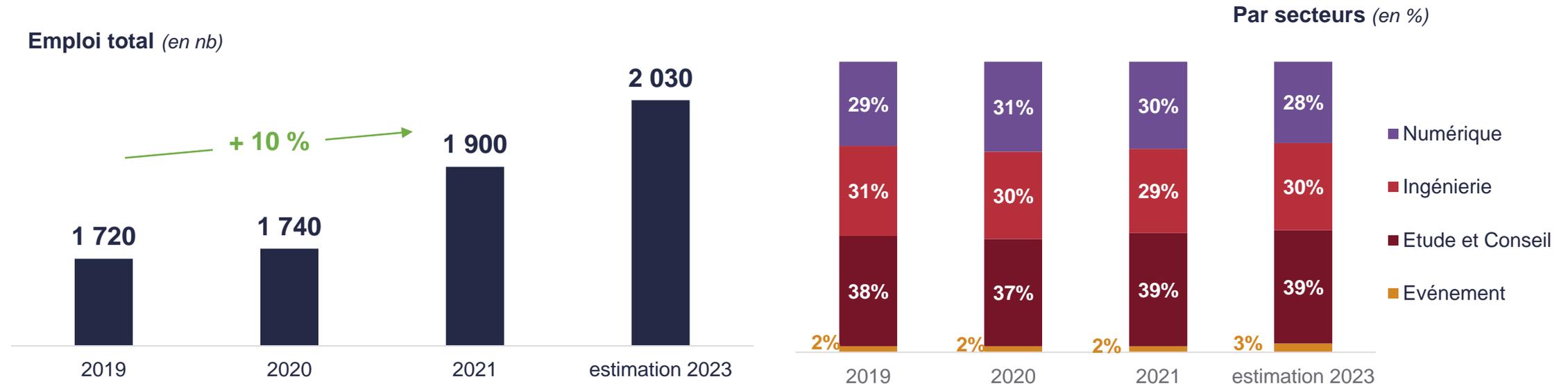
| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | ÉVOLUTION DES EMPLOIS DANS LES BETIC EN MARTINIQUE

+ 180 emplois salariés dans la branche BETIC en Martinique entre 2019 et 2021 ; hausse de 5 % en moyenne /an

(source : données Opiiec)

Évolution des emplois salariés de la branche BETIC en Martinique entre 2019 et 2023

Source : données 2019-21, données OPIIEC ; 2023 : données SIREN retraitement Katalyse



- Croissance des effectifs salariés légèrement inférieure à l'ensemble des DROM (+ 1 040 emplois, soit une hausse de 6,7% en moyenne /an).
- La Guadeloupe étant le territoire des DROM dont la croissance des effectifs est la moins importante (+ 3,1% entre 2019 et 2021) et la Guyane celui dont la hausse est la plus marquée (+14,8% en moyenne /an).
- **Croissance des effectifs confirmée en 2023** (source : données SIREN)
- Attention cependant, si les sources utilisées sont cohérentes, elles sont différentes pour le chiffre 2021 et l'estimation 2023
- **Relative stabilité dans la répartition des emplois salariés** par secteur au cours de la période en Martinique
- Une stabilité qui s'observe également sur l'ensemble des territoires des DROM analysés.

25 % des travailleurs indépendants de la branche BETIC dans les DROM concentrés en Martinique
(soit 3 % des travailleurs indépendants français de la branche)



3 530 travailleurs indépendants dans la
branche **BETIC** en Martinique en 2023

Source SIREN ; données au 1/2/2023 retraitement Katalyse

• **13 930** travailleurs indépendants dans la branche BETIC dans les DROM en 2023 (source : SIREN)



740
travailleurs indépendants
(21%)

Total DROM : 22 % des travailleurs indépendants de la branche BETIC



580
travailleurs indépendants
(16%)

Total DROM : 19 % des travailleurs indépendants de la branche BETIC



2 030
travailleurs indépendants
(58%)

Total DROM : 55 % des travailleurs indépendants de la branche BETIC



180
travailleurs indépendants
(5%)

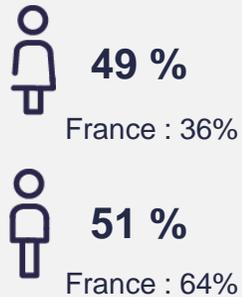
Total DROM : 5 % des travailleurs indépendants de la branche BETIC

- **Près des deux tiers (62 %) des travailleurs de la branche BETIC sont indépendants** en Martinique. Une proportion supérieure à la moyenne des DROM (57%).
- Le secteur **Étude et Conseil** est celui qui regroupe le plus d'indépendants sur le territoire ; une proportion toutefois cohérente à celle des DROM (55%).
- Une légère sous-représentation des indépendants de l'ingénierie (cohérente avec la moindre présence du secteur de l'ingénierie également parmi les salariés des BETIC)

2 030 salariés dans la branche en Martinique en 2023

Répartition des salariés de la branche par sexe

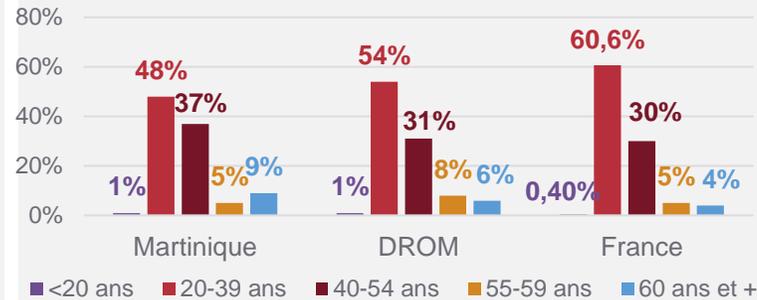
Source INSEE DADS 2020 ; retraitement Katalyse



- **Équilibre hommes – femmes** dans la branche BETIC en Martinique plus marqué que dans l'ensemble des DROM (53% d'hommes) et qu'à l'échelle nationale.

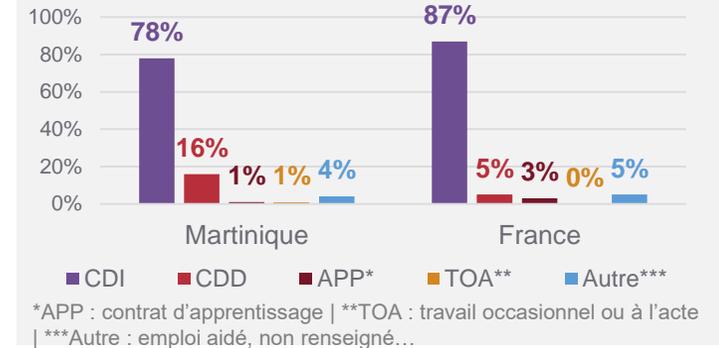
Répartition des salariés de la branche par âge

Source INSEE DADS 2020 ; retraitement Katalyse



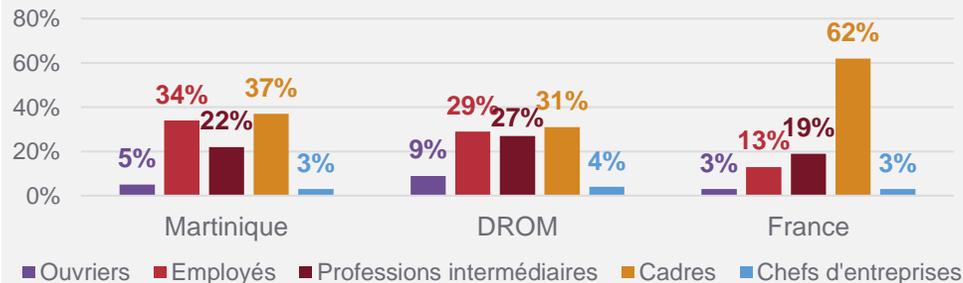
Répartition par contrat de travail

Source INSEE DADS 2020 ; retraitement Katalyse



Répartition des salariés de la branche par CSP

Source INSEE DADS 2020 ; retraitement Katalyse



• Salariés plus âgés en Martinique :

- 14% ont au moins 55 ans, contre 9% à l'échelle nationale ;
- La part des salariés de 60 ans et plus étant la plus élevée des DROM (6% contre 9% en Martinique).

- En appliquant cette proportion au nombre actuel de salariés sur le territoire (2 180 salariés en 2023), 130 salariés environ présents en Martinique pourraient partir à la retraite dans les 2 à 5 ans.

- **Proportion de salariés en CDD en Martinique supérieure** à la moyenne des DROM (14%) et à la moyenne nationale (5%).

- **Majorité de cadres en Martinique (37%),** une **proportion supérieure à la moyenne des DROM** même si les cadres demeurent sous-représentés par rapport à la moyenne nationale (62%).

60 différents métiers exercés par les 2 030 salariés de la branche BETIC présents en Martinique (contre 133 différents métiers à l'échelle des DROM).

Répartition des salariés de la branche par professions et catégories socioprofessionnelles

Source INSEE DADS 2020 ; retraitement Katalyse



- Les 20 principaux métiers ci-contre représentent **68 % des effectifs salariés de la branche** de la Martinique, dont les chefs de projets informatiques et les responsables informatiques (8%).
- Une répartition similaire à l'échelle des DROM et à la moyenne nationale : les chefs de projets informatiques et les responsables informatiques représentent 9% des effectifs nationaux et 5% des effectifs des DROM.
- Par ailleurs, les employés qualifiés des services comptables ou financiers représentent 5% des effectifs de la Martinique et 4% des effectifs des DROM.
- **Les 4 métiers les plus représentés** sur le territoire (hors aides à domicile) étant **transverses aux 4 secteurs de la branche BETIC**.

ETAT DES LIEUX DES BETIC EN MARTINIQUE

2.1. PORTRAIT DES BETIC

2.2. SPÉCIFICITÉS ET PROJETS
LOCAUX



La Martinique est dotée d'un solde naturel et migratoire tous deux négatifs prolongeant le déclin démographique



352 205 habitants en 2022

(soit 0,5% de la population française)



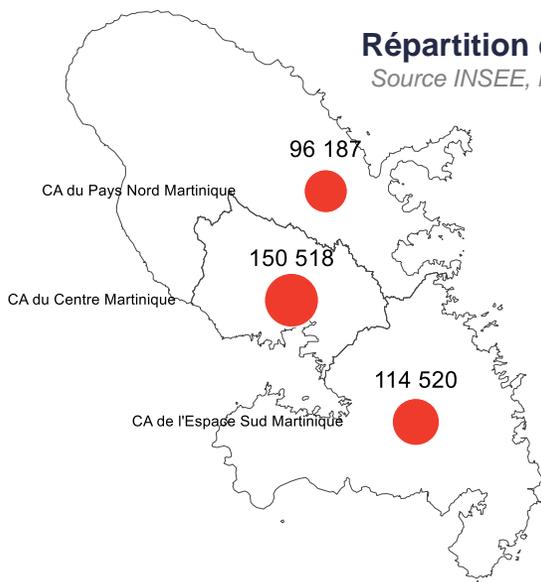
- 4 078 personnes par an

(0,05% entre 2017 et 2022 ; +0,02% en France)

Source INSEE

Répartition de la population de la Martinique par EPCI

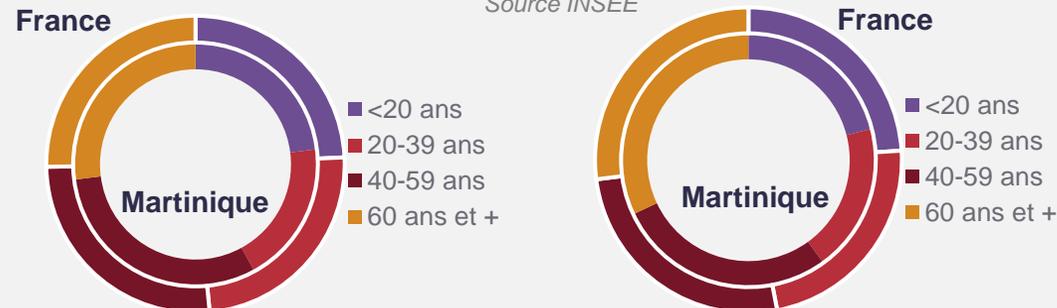
Source INSEE, recensements de la population 2020 ; retraitement Katalyse



- Une densité de population par kilomètre carré plus élevée que le national
- Une concentration forte de la population autour des **trois grandes communes situées au centre de l'île.**

Structure de la population par tranche d'âge 2017 versus 2022

Source INSEE



- Le **vieillessement de la population s'accélère** en Martinique alors que la part des -20 ans diminue.
- Territoire caractérisé par un taux de décès supérieur à celui des naissances.

Taux d'emploi

56 % de la population active en 2021
(contre 67 % en France, hors Mayotte)

Source : INSEE

Taux de chômage

10,3 % de la population active au T4 2022
(contre 7,1 % en France, hors Mayotte)



FORCES - COMMUNES

- **Retour de la croissance** pour les 4 secteurs qui avaient été touchés de façons inégales par la baisse d'activité liée à la pandémie du Covid 19
- Tous les acteurs sont **conscients des enjeux et des contraintes du territoire** et du niveau d'implication nécessaire de leur part pour contribuer au développement économique (Taille réduite du marché, Nécessité de structurer des filières, enjeu de la formation initiale et continue, ...)
- Chacune des filières possède en son sein **un ou quelques acteurs qualifiés de « locomotives »**. Ces derniers impulsent une dynamique positive et structurée qui fait office d'exemple pour les autres professionnels
- Ces « locomotives », peu nombreuses, certes, et à des niveaux différents, commencent à réfléchir à des **relais de croissance à l'export** (Caraïbe, Hexagone, Europe, Etats-Unis, Afrique,...etc.). Ils s'appuient sur la diaspora et sont aussi soutenus en cela par la CCIM et la CTM



FAIBLESSES - COMMUNES

- Des filières (Evènementiel, Conseil, Ingénierie) qui ne sont **pas structurées**. Absence d'acteurs représentatifs sur le territoire qui pourraient répertorier les professionnels et animer des observatoires pertinents,
- Une Branche composée **majoritairement de TPE indépendantes** avec un niveau de salariat très faible, une démarche de développement plutôt individualiste et des niveaux de compétences différents
- **Faible lisibilité de l'offre** de services notamment dans les secteurs du Numérique et du Conseil où un positionnement généraliste est privilégié
- **Inadéquation entre les offres de formation initiales locales** et les besoins de compétences des filières notamment dans le Conseil et les bureaux d'études,
- **Fragilité financière des structures** en lien avec leur taille, la taille du marché et la nature des donneurs d'ordres
 - Beaucoup d'acteurs de la branche BETIC sont fragilisés en intervenant sur des projets publics car ils ne disposent pas d'une surface financière suffisante pour absorber les délais de paiement des collectivités



FORCES - SPECIFIQUES



- Une **dynamique « Start-up »** en plein essor portée par 3 associations :
 - Martinique Digitale qui a appuyé le projet de labellisation French Tech Martinique
 - Open IT qui développe des projets de recherche et pousse ses adhérents à s'inscrire dans une démarche vers l'international,
 - Martinique Tech qui s'appuie sur un tiers lieu Lakoudigital pour sensibiliser le plus grand nombre (Population, entreprise au digital)
- Des **acteurs de types SSII** qui sont en bonne santé financière (Infodom – Infobam- Synergis – C2I - ...) et qui se positionnent sur de l'intégration de logiciels de gestion et la fourniture d'équipements. A noter que ces acteurs appartiennent aux grands groupes locaux de la distribution.
- La crise COVID a légitimé **l'Impulsion du numérique** sur le territoire avec une prise de conscience forte de la nécessaire transition digitale
- **Développement de la formation** aux métiers du numérique sur le territoire



FAIBLESSES - SPECIFIQUES

- La filière du Numérique n'est **pas structurée** :
 - Pas de vision stratégique pour le territoire
 - Fracture générationnelle au sein de l'écosystème du numérique qui se retrouve dans la répartition des acteurs dans les 3 associations fédératrices → freine l'élaboration d'une stratégie commune de développement du numérique.
 - Pas de réel Observatoire du secteur en Martinique malgré plusieurs études réalisées par des donneurs d'ordre publics (CTM, la CCI,..etc.). Mais un périmètre en mouvement constant avec beaucoup d'acteurs professionnels qui se revendiquent du secteur sans pour autant en détenir les compétences.
- **Absence d'une offre de services claire** à destination notamment du marché privé (Porteurs de projets / Chefs d'entreprises).
 - Les « Start-up » se positionnent sur la digitalisation du tissu économique sans réelle méthodologie et finissent par proposer des services « consuméristes » mais ne se positionnent pas sur les véritables enjeux du territoire.
- Ecosystème de « Start-up » qui n'a **pas de capital risk** en local qui investissent pour assurer la pérennité des acteurs. Le soutien vient essentiellement des fonds publics injectés au travers d'appels à projets , mais là-encore sans réelle ambition de territoire



FORCES - SPECIFIQUES

- La branche de l'Ingénierie en Martinique se compose d'une part de **quelques acteurs de premiers plans généralistes** (> 20 salariés) qui sont essentiellement des filiales de bureaux d'études nationaux (EGIS, OTEIS, GUEZ CARAIBES (INGEROP), Et d'autre part de **bureaux d'études locaux spécialisés** mais de tailles plus modestes.
- Les **domaines d'activités couverts en ingénierie par les intervenants de la place sont assez nombreux** : Construction (Génie-civil, Bâtiment, Travaux maritimes, Ingénierie de process industriels (Assainissement), Energie et environnement, Agriculture et agroalimentaire...
- **Aucune formation de niveau école d'ingénieur à ce jour en Martinique**, mais pour la rentrée 2023, l'INSA proposera la 1ere année d'un parcours d'ingénieur diplômant au Lycée Schoelcher.



FAIBLESSES - SPECIFIQUES

- L'écosystème « Ingénierie » n'a pas de représentation officielle en Martinique si ce n'est éclatée dans d'autres organismes sectoriels (ex pour le secteur du BTP ou le Cobaty et la FFB Martinique ont des adhérents de cette branche du BETIC). **La filière n'est donc pas structurée.**
- Le domaine de **l'hydraulique générale est en tension** sur le territoire alors que la problématique de l'eau est devenue cruciale en Martinique
- Les **difficultés de recrutement** existent notamment quand il s'agit de rajeunir les profils. Le retour des ingénieurs Martiniquais se fait rarement en bureaux d'études au profit des collectivités qui disposent de grilles salariales plus attractives.
- Le réseau des ingénieurs de Martinique est inactif depuis plusieurs années.



FORCES - SPECIFIQUES

- Existence de réseaux d'appuis techniques agréés par des instances publiques reconnues : Technopole / PARM / Martinique développement / CCIM / DEETS ...) qui permettent de **faire le tri dans le maquis de cabinets conseils** qui composent l'écosystème.
- **Marché de la prestation de conseil en croissance** depuis plusieurs années en lien avec des demandes locales et nationales en hausse. (Pilotage des (politiques publiques, spécificités locales,...))
- Secteur dynamique (création de structures) avec très peu de barrières à l'entrée
- Présence de **quelques cabinets de conseil structurés et à forte notoriété** (CA importants) qui bénéficient de compétences et d'un réseau important pour se positionner sur des niches très rentables de Montage de dossier : « aide au fret / défiscalisation / fonds européens ».



FAIBLESSES - SPECIFIQUES

- Les petits acteurs du conseil ne bénéficient pas d'un marché récurrent, ce qui implique un besoin de **renouvellement constant de l'activité**
- **Peu d'acteurs locaux se positionnent sur la commande publique** en raison des efforts de trésorerie que cela implique et des difficultés d'accès aux consultants indépendants qui devraient se regrouper pour absorber la demande
- **L'image du consultant**, plus encore sur des territoires exigus, souffre du manque d'agrément, de contrôle des compétences, d'encadrement et de déontologie (tarifs élevés, recommandations par le bouche à oreille, manque d'expérience et de méthodologie, ...)
- Nécessité de s'adapter à un **secteur privé composé essentiellement de TPE** sans capacités financières suffisantes pour s'offrir des services d'un cabinet de conseil, et de PME ou de Groupes, souvent pour des raisons de confidentialité, enclin à faire appel à des cabinets extérieurs plus « rassurants »



FORCES - SPECIFIQUES

- **Secteur de l'événementiel dynamique** depuis une quinzaine d'années composé en priorité :
 - D'un acteur principal « Carib Voyages » qui intervient sous la marque « Carib Congrès » pour organiser de gros événements faisant appel à une clientèle nationale et internationale. Compétence forte – Agréments Atout France – surface financière - Personnel d'organisation dédié sur tous les principaux marchés émetteurs (Martinique, Guadeloupe et Hexagone).
 - De nombreuses agences d'événementiels se créent sur le territoire essentiellement pour du festif (manifestations, soirées, salons, ...) qui développent leurs activités sans pour autant avoir toutes les habilitations nécessaires..
- On assiste à un **début de structuration de petits groupements d'acteurs aux compétences complémentaires** (Organisateurs, son, fournitures, hébergement, communication, gestion de salles...) qui répondent aux AO publics et privés.



FAIBLESSES - SPECIFIQUES

- **Filière non structurée.** Absence de données claires sur le nombre d'acteurs, l'offre de service, et la cartographie des métiers
- **Peu d'acteurs connaissent et a fortiori respectent les aspects réglementaires de la profession.** Le manque de contrôle des donneurs d'ordre publics favorise le développement de cette activité illicite
- **Manque de formation adaptée** aux besoins du secteur sur le territoire Elles n'existent ni en Martinique ni en Guadeloupe

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES STRATÉGIES DE SOUTIEN SECTORIELLES EN MARTINIQUE



Numérique

- La Collectivité Territoriale de Martinique élabore actuellement son Schéma Numérique qui doit permettre d'accélérer le développement des usages et services numériques sur le territoire, en synergie avec la politique de déploiement d'infrastructures (Livraison fin 2023). Elle accompagne les entreprises de la filière numérique par son dispositif d'aide à plusieurs volets : Création – Accélération des entreprises – Aide au recrutement qualifié – Pass Transformation – Aide à la mobilité. Dispositif « Mofwsaj » les solutions de sensibilisation et d'accompagnement pour la transformation digitale des entreprises
- La CTM a accompagné l'avènement de « Martinique Digitale » association fédératrice des acteurs du numérique. Cette association a lancé puis obtenu le label French TECH Martinique en 2022
- DEETS : accompagnement des porteurs de projet jusqu'à leur financement via le dispositif PIJ ou des appels à projets en lien avec l'innovation et le numérique (exemple avec le programme France 2030).
- La préfecture lance par le biais de son DRARI le Appels à projets finançables sur le PIA 3 pour les projets innovants sont éligibles (tous secteurs).



Ingénierie

- La collectivité Territoriale de Martinique est le principal donneur d'ordre et donc financeur des projets d'aménagements et d'équipements du territoire (Bâtiment, Travaux publics, Assainissement, déchets, eau, Transport terrestre, ...)
- L'ensemble des dispositifs nationaux s'appliquent sur le territoire (CIR, CII, statut JEI/JEU) ;
- La Caisse des Dépôts et la Banque des Territoires interviennent dans le financement de projets d'ingénierie
- BPI France par le biais de France Relance sur des axes de développement spécifique : transition écologique, développement durable
- L'ADEME Martinique finance aussi des études relatives à tous projets pouvant réduire l'impact carbone ou réduire la consommation énergétique sur le territoire



Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DEETS)





Études - Conseil

- Existence de réseaux d'appuis techniques (cabinets conseils) agréés par des instances publiques reconnues :
 - Technopole (Innovation) – financé par la CACEM
 - Pépinière CAP Nord (Création) : financé par Cap Nord
 - PARM (Création / Développement / Innovation) financé par la CTM
 - Martinique développement (Création / Développement / Difficultés) financé par la CTM
 - DEETS (Création pour les moins de 30 ans) financé par l'Etat
- Il n'existe en revanche aucun soutien direct aux cabinets de conseil



Évènement

- En revanche, les acteurs de l'évènementiel ne bénéficient d'aucun soutien direct

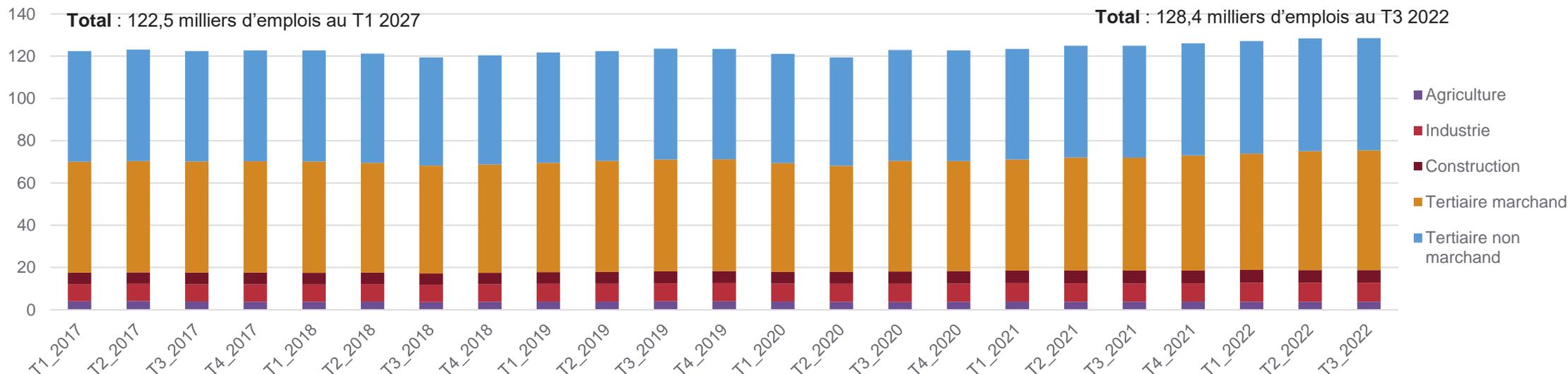


Augmentation de l'effectif salarié sur le territoire martiniquais de 4,82 % en 5 ans

Hausse largement inférieure à l'ensemble des DROM (+ 10,77% entre 2017 et 2022) et moins marquée que la moyenne nationale (+ 6,69% entre 2017 et 2022)

Évolution du nombre d'emplois en Martinique par grand secteur d'activité entre 2017 et 2022 (en milliers d'emplois)

Source INSEE, Estimations trimestrielles d'emploi salarié, localisées par région et département, ventilées par grand secteur d'activité, 13/01/2023



- **Hausse des effectifs salariés ces dernières années (à l'exception de la période Covid)**
- **Relative stabilité dans la structure de l'emploi salariés** sur le territoire
- Notons toutefois que le secteur tertiaire non marchand est en recul : 44% de l'emploi salarié en Martinique en 2017, contre 42 % en 2022
- **Quelques différences notables** entre la répartition des effectifs martiniquais par grands secteurs et la moyenne nationale, à l'image des autres DROM
- Un secteur industriel moins présent en Martinique : 7,01 % des effectifs du territoire en 2022 (chiffre équivalent sur tous les DROM), contre 11,98 % à l'échelle nationale
- Un secteur tertiaire non marchand bien plus important que les chiffres nationaux (41,36 % en Martinique, contre 31,48 % au national en 2022)

Principaux clusters et associations qui structurent et favorisent l'innovation en Martinique



| Domaines d'activité | Données clés | Axes de travail & projets |
|---|---|---|
| <p>Développement économique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attractivité du territoire et structuration de filière et des secteurs d'activités • Parcours entrepreneurial et accompagnement aux entreprises | <ul style="list-style-type: none"> • Association créée en octobre 1979 • AG composée de 29 membres (dont représentants d'organismes publics et privés dont collectivités locales, état, chambres consulaires, organisations professionnelles...) | <ul style="list-style-type: none"> • Structuration des principales filières économiques de la Martinique • Promotion de la qualité auprès des entreprises martiniquaises • Mise en place d'actions favorisant les échanges économiques avec la Caraïbe • Rôle d'expertise et de conseil auprès des collectivités locales • Veille stratégique du développement économique • Soutien à l'Emploi par la gestion de dispositifs régionaux de soutien à l'emploi • Conseil en investissement et accompagnement aux entreprises pour favoriser leur compétitivité |
| <p>Innovations</p> <p>Tous secteurs confondus type :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agroalimentaire • Industrie • Santé/ Biotechnologies • Energie, environnement • Nouvelles technologies, etc | <ul style="list-style-type: none"> • Dispositif lancé par la CACEM (Communauté d'Agglomération Centre de la Martinique) en juin 2008 • 17 collaborateurs • Renouvellement du label Technopole en 2018 décerné par Retis • 57 projets suivis en 2021 | <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de projets innovants (de la conception, aux études de faisabilité, de développement, de mise sur le marché et d'ajustement de l'offre) • Accueil des jeunes entreprises innovantes via une pépinière d'entreprise, un espace d'incubation ainsi qu'un espace de coworking • Animation d'un réseau des acteurs de l'innovation qui contribue à l'émergence d'une culture de l'innovation sur le territoire (ateliers, séminaires, conférences et autres) → cf CAP INNOVATION (page suivante) |



Principaux clusters et associations qui structurent et favorisent l'innovation en Martinique

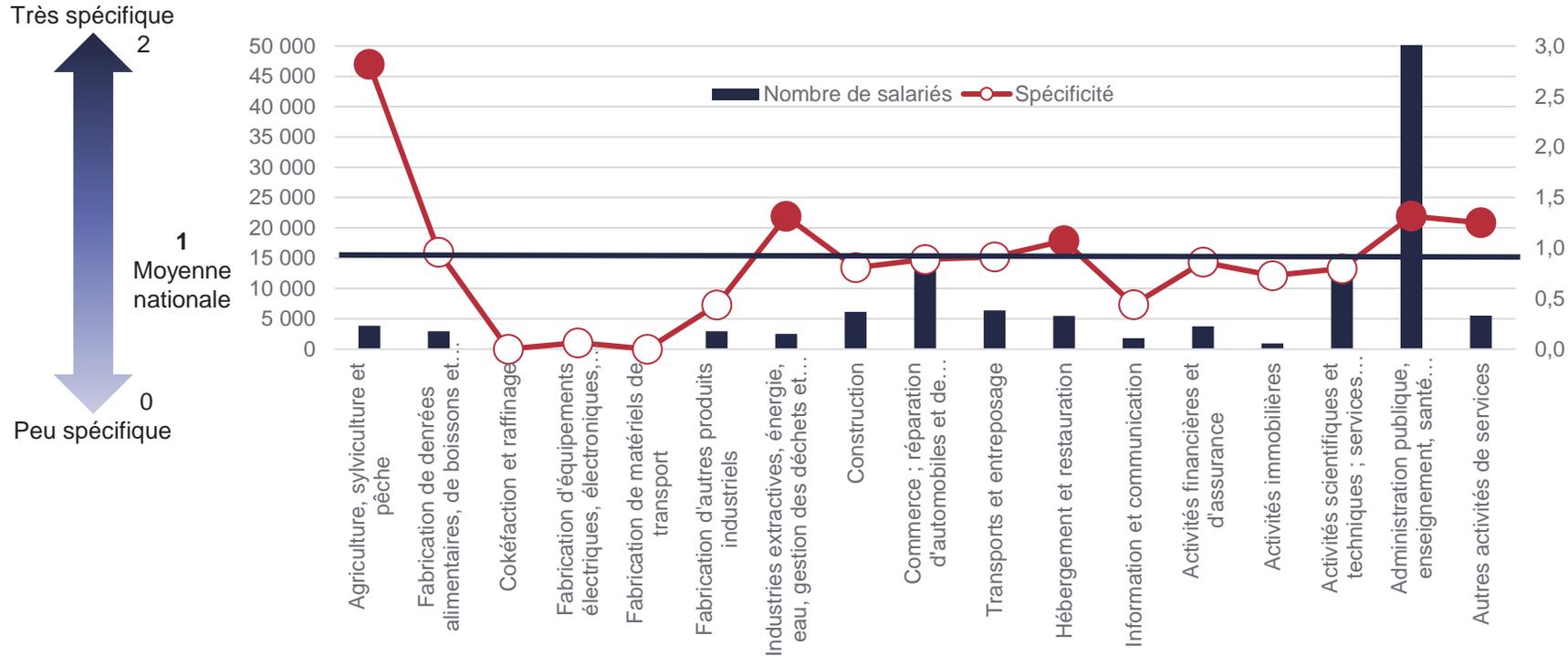
| Domaines d'activité | Données clés | Axes de travail & projets |
|---|---|--|
|  <p>Innovations</p> <p>Charte commune validée par les membres qui fixe le cadre de référence pour la mise en œuvre du plan d'actions du réseau sur différents thèmes type :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agroalimentaire • Industrie • R&D • Nouvelles technologies, ... | <ul style="list-style-type: none"> • Réseau sans statut juridique né en mars 2015 • 17 membres partenaire • Pilotage et coordination de l'animation du réseau assuré par Technopole Martinique CACEM | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance mutuelle et partagée entre les partenaires, par le biais d'espaces d'échanges et d'information partagés ; • Professionnalisation des partenaires, par des formations-actions et implication mutuelle des partenaires dans leurs actions respectives, ainsi que la mise en place d'une boîte à outils du réseau ; • Co-accompagnement des projets innovants par les partenaires adéquats, avec un espace de revue de projets prévu pour la mise en commun et l'analyse collective des projets accompagnés ; • Promotion du réseau, par la communication vers son écosystème (newsletter, événements du réseau) et des actions de lobbying interne et externe (communication et information des organismes partenaires vers leurs gouvernances ...). |
|  <p>Accélérateur d'innovations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement économique • Innovation secteur agroalimentaire et bioressources (agriculture, élevage, pêche plantes aromatiques et médicinales) • Valorisation des agroressources | <ul style="list-style-type: none"> • Centre de ressources technologiques (CRT) créé en 2013 • Pilotes capables de réaliser des essais et des préséries au stade semi-industriel, réparti sur 400 m² • 149 entreprises accompagnées • 17 projets collaboratifs encourus | <ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition des professionnels du secteur de l'agro-transformation, un large panel de compétences, d'équipements, d'assistance technique et de formations professionnelles et technologiques agréées • Actions d'animation : diffusion de veille réglementaire, scientifique et technique, marketing de l'innovation • Soutien à l'émergence et le développement de filières stratégiques, grappes d'entreprises du territoire |

5 secteurs d'activité spécifiques au territoire martiniquais : l'agriculture, le secteur des énergies et de l'environnement, le tourisme, le secteur public et les autres activités de services *

Niveau de spécificité des secteurs d'activité régionaux et répartition des effectifs par secteur

Source INSEE, Établissements actifs employeurs et postes salariés par secteur d'activité détaillé (A17), fin 2020 ; retraitement Katalyse

*dont les activités des organisations associatives et la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques



Méthode de calcul du niveau de spécificité sectorielle : l'indicateur de spécificité sectorielle permet de comparer le poids des effectifs d'un secteur d'activité dans un territoire, par rapport au poids de ce même secteur en France. Un niveau supérieur à 1 indique une surreprésentation du secteur sur le territoire.

Note de lecture : le secteur de l'agriculture, sylviculture et de la pêche, qui concentre près de 4 000 emplois dans la région, est 2,8 fois plus représenté en Martinique qu'en France

- Prédominance du **secteur tertiaire** et plus particulièrement du **secteur public** (administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale) représentant **42,4% du marché de l'emploi de la Martinique**.

Secteur public, 1^{er} secteur client adressé par les entreprises des BETIC en Martinique, mais tendance en mutation progressive

Grands secteurs clients des entreprises BETIC en Martinique

Source : entretiens; retraitements Katalyse



Collectivités locales / Etat



Energie/ environnement



Industrie



Grande distribution/
commerce



Santé/ médicosocial

« Les collectivités ne sont pas très dynamiques, elles sont compliquées à mobiliser. Le privé c'est autre chose, les projets sont vite pliés. » (Numérique)

« La commande publique est **très cyclique** en fonction des élections :
- En baisse lors de campagnes pour ne prendre aucun risque
- En hausse en cours de mandat lorsque tout est bien installé. » (Ingénierie, Antilles)

« Nous travaillons principalement sur les Antilles, car les territoires et enjeux sont très **similaires**. » (Ingénierie, Antilles)

- Les entreprises martiniquaises des BETIC adressent **les secteurs publics et privés**, avec un poids plutôt plus important du secteur privé dans le carnet de commande (en % du CA, source : entretiens entreprises et acteurs de l'écosystème)
- Les entreprises interrogées travaillent régulièrement avec le public, mais grand nombre d'entre elles souhaitent **diversifier leur portefeuille clients** notamment avec des structures privées dont les fonds sont plus limités, mais la collaboration plus appréciées (plus de dynamisme, paiements moins échelonnés etc)
- Les autres secteurs les plus cités sont l'énergie / environnement (avec une partie de marchés publics), l'industrie (malgré un poids peu important dans le tissu économique), le commerce et le secteur de la santé

« Les marchés publics font du mal aux petits, notamment sur les délais de paiements...C'est de plus en plus difficile de dégager une marge dans le privé, car les budgets se réduisent. » (Numérique)

- Clients principalement **localisés en Martinique, voire à l'échelle Antilles / Guyane**



- ① - Martinique
- ② - Guadeloupe
- ③ - Guyane

« Notre **connaissance fine** du territoire est un grand atout face aux autres cabinets de métropole » (Ingénierie, Conseil, Antilles)



Secteur historique en Martinique, il représente plus que 6% des effectifs salariés de la région en 2020

Données régionales

Source : INSEE, RES T4 - Établissements actifs employeurs et postes salariés par secteur d'activité détaillé (A17) ; données 31/12/2020 ; retraitement Katalyse



585
établissements
employeurs



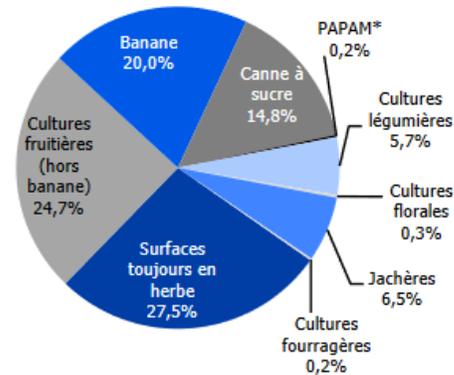
7 700 salariés
(agricole et
agroalimentaire)

2,82
Indice de
spécificité
(agriculture)

Logos des principaux acteurs régionaux



Surfaces agricoles utilisées en 2020



Source : DAAF
* PAPAM : plantes à parfum, aromatiques, médicinales

L'agriculture, une filière en difficulté souffrant des aléas climatiques (faible pluviométrie...) et couvrant 21 % du territoire avec 23 822 ha de SAU

- Deux types d'agriculture : l'une tournée vers l'**export** et une autre, beaucoup **plus diversifiée**, destinée à l'approvisionnement alimentaire local → la production de fruits et légumes ne couvre que 38% de la consommation martiniquaise
- Les cultures d'export de la banane (20%) et de la canne à sucre (15%) occupent plus des deux cinquièmes (41%) de la surface agricole totale utilisée
- La filière historique de la banane représente 60% des salariés agricoles

La pêche, une filière très préoccupée de par les réglementations variées

- Des exigences induites par des **quotas** ainsi qu'une **contamination du littoral** à la chlordécone a considérablement freiné les activités de pêche.
- Les marins pêcheurs martiniquais sont contraints de se rendre au large, mais subissent la concurrence des gros chalutiers. Leur priorité est de moderniser les embarcations, avec l'aide de la CTM.
- Des spécificités en aquaculture d'eau douce et aquaculture marine

L'industrie agroalimentaire représente environ ¼ de l'emploi industriel du territoire et s'appuie largement sur la filière canne – sucre – Rhum. Le Rhum notamment est l'ambassadeur de la Martinique à travers le monde et dispose d'une forte notoriété et d'un AOC. Près de 80% de la production est exportée. D'autres produits locaux sont également transformés comme les fruits et légumes (confitures, condiments, plats cuisinés...),

Secteur représentant 2% des effectifs salariés du territoire



Données régionales

Source : INSEE, RES T4 - Établissements actifs employeurs et postes salariés par secteur d'activité détaillé (A17) ; données 31/12/2020 ; retraitement Katalyse



127

établissements
employeurs



2 531 salariés

1,31
Indice de
spécificité

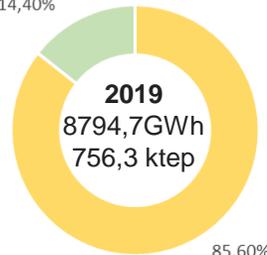
Logos des principaux acteurs régionaux



Energies renouvelables:

- Biomasse combustible (importée)
- Bagasse (locale)
- Solaire, éolien (locale)
- 50% des déchets ménagers
- Biogaz (locale)

14,40%



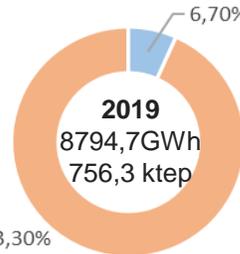
■ Fossile ■ Renouvelable

Energies fossiles:

- Fiouls (lourd, domestique)
- Gazole, Essence
- Gaz, Carburacteur, Pétrole lampant
- 50% déchets ménagers

Energies locales:

- Solaire, éolien
- Bagasse
- Déchets ménagers
- Biogaz

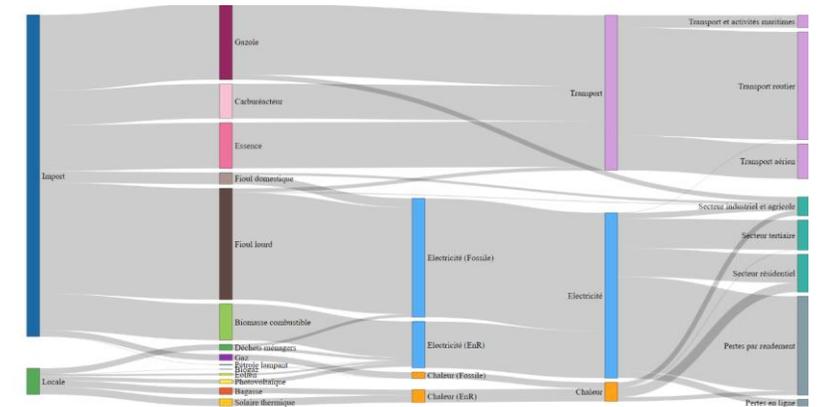


■ Locale ■ Import

Energies importées:

- Biomasse combustible
- Fiouls (lourd, domestique)
- Gazole, Essence
- Gaz, Carburacteur, Pétrole lampant

- Le secteur des industries extractives, de l'énergie, de l'eau, de la gestion des déchets et de la dépollution représente **2,1 % des effectifs salariés de la région en 2020**
- Un territoire appartenant **aux zones non interconnectées** au réseau métropolitain continental (ZNI), d'où une forte dépendance à l'**importation** d'énergies.
- Une énergie produite sur le territoire largement d'origine fossile (voir graphique ci-dessous), mais un territoire disposant de nombreux atouts pour permettre le développement d'une économie verte (soleil-terre-mer).
- Un parc éolien regroupant 7 éoliennes à Grand-Rivière, en mesure de produire 2,5% de l'électricité martiniquaise (et d'autres sont à venir...)
- La mise en production d'une centrale thermique Bagasse-biomasse en 2018 contribue à réduire la dépendance de la Martinique aux énergies fossiles



Le graphique est un diagramme de Sankey. La largeur des liens entre les parties est proportionnelle au flux représenté en kilotep.
1 tonne d'équivalent pétrole (tep) est une unité de mesure de l'énergie. 1tep correspond au pouvoir calorifique d'une tonne de pétrole.
1ktep = 1 kilotep = 1 000 tep = 11 630 MWh

Source: Schéma énergétique 2020, OTTEE

3. LES BESOINS ACTUELS ET À COURT TERME EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES



| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX MÉTIERS DES BETIC EN MARTINIQUE



| Famille de métiers | Métiers |
|--|---|
| Direction d'entreprise et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) |
| Pilotage de la prestation | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) sénior / manager |
| Réalisation de la prestation | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) en management • Consultant(e) en recrutement • Consultant(e) en accompagnement individuel ou collectif • Coach d'organisation • Enquêteur(trice) • Chargé(e) d'étude / chargé(e) d'études statistiques |
| Direction d'entreprise et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) |
| Pilotage de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet* • AMO Programmiste |
| Étude et conception de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Dessinateur(trice) – projeteur(euse) (projeteur VRD, projeteur infrastructure...) • Spécialiste ingénierie et étude* |
| Mise en œuvre et réalisation du projet | <ul style="list-style-type: none"> • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires* • Spécialiste méthodes et industrialisation |
| Coordination de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste en environnement et biodiversité |
| Exploitation, contrôle et durée de vie du projet | <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste en aménagement et urbanisme |




| Famille de métiers | Métiers |
|---|--|
| Direction d'entreprise et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) |
| Support commercial et marketing | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant avant-vente • Technico-commercial |
| Pilotage de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet |
| Architecture et conception de la solution | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) architecte technique (consultant SI, consultant organisation, consultant conformité...) • Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité ★ |
| Développement et test de la solution | <ul style="list-style-type: none"> • Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant ERP (dont consultant SIRH) • Développeur(euse) |
| Mise en production et exploitation de la solution | <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste infrastructures • Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité • Conseiller support technique |

Fonctions transverses administratives, comptabilité / finance, directeur des systèmes d'information, juristes, auditeur(rice)

*Principales spécialisations observées : Ingénieur assainissement/ eau/ hydraulique, Ingénieur géotechnicien ingénieur VRD, ingénieur urbanisme, ingénieur environnement, ingénieur bâtiment/ construction, ingénieur structure/ électricité, ingénieur architecte, ingénieur paysagiste, ingénieur thermicien/ efficacité énergétique, ingénieur génie civil

Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

Métier ★ : métier émergent

Publication d'offres d'emploi, principale modalité de recrutement des entreprises des BETIC en Martinique



Publication d'annonces sur le site internet des entreprises et les plateformes de recrutement (LinkedIn, Indeed, APEC,...).



Recours aux stages/ alternances : levier du stage de fin d'études comme préalable au recrutement



Recours plus limité qu'en métropole, l'offre de formation initiale locale ne correspondant pas/peu à certaines spécialisation / compétences recherchées (ex. Géomaticien, Ingénierie). De même pour l'alternance dont les formations bac+5 (écoles d'ingénieur, écoles de management, masters universitaires...) sont localisées en métropole complexifiant le recours à cette modalité de recrutement.



Candidatures spontanées



Peu fréquent, mais capacité des entreprises des BETIC à avoir une solidité financière suffisante pour recruter « le bon profil au bon moment »



Mobilités internes pour les groupes / entreprises d'envergure nationale ou internationale (solution temporaire)

Nota : entités locales fonctionnant généralement comme des structures indépendantes (avec toutefois des fonctions supports concentrées en métropole)



Recours aux cabinets de recrutement (à la marge pour les plus petites structures ayant peu de moyens)

« Actuellement, on choisit le candidat « le moins mauvais » dans un timing non maîtrisé.... »
(Numérique, Antilles)

« Les étudiants sont contraints de partir en France pour se spécialiser... évidemment, ils ne reviennent pas pour alterner 1 semaine entreprise/ 1 semaine école. » (Ingénierie, Antilles)

« Nous prenons pas mal de stagiaires ingénieurs, pour eux c'est une bonne formation, pour nous ça facilite le recrutement : s'ils sont bons, on les garde ! » (Ingénierie)

Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

En plus des difficultés de recrutement marquées, la formation des collaborateurs demeure un enjeu déterminant pour les entreprises des BETIC en Martinique

Principales difficultés RH rencontrées dans la branche par les entreprises en Martinique

Source : entretiens Katalyse



Le recrutement

(détaillé page suivante)

- **Le recrutement** : principale difficulté RH exprimée par les entreprises locales (détails page suivante)

- **Inadéquation entre les besoins et l'offre de formation continue** disponible sur le territoire pénalisant la montée en compétences des collaborateurs

- **Offre limitée, de faible qualité parfois et peu adaptée** aux expertises métiers

« J'ai embauché quelques profils locaux, mais l'expérience n'a pas été très bonne, leur niveau n'était pas à la hauteur » (Numérique)



La formation et la gestion des compétences

- **Coût des formations d'expertises concentrées en métropole** : engagement financier important pour les BETIC → nombreux frais à supporter (déplacements, logements, restauration, absence du salarié sur « une longue période ») en plus des frais de formation

- **Formation interne privilégiée** : transmission de connaissances et compétences via le compagnonnage et la constitution de binômes lors des missions / projets (1 junior associé à 1 sénior ou expert métier) → **petites structures des BETIC pénalisées**

« La formation des jeunes est un vrai sujet, souvent nous n'avons même pas les moyens de les accompagner... L'investissement en temps est énorme. » (Ingénierie, Antilles)



La fidélisation des salariés



La transmission des compétences



La gestion des carrières (évolution des salariés dans l'entreprise)



La motivation et l'engagement des salariés

La majeure partie des entreprises interrogées en Martinique déclare rencontrer des difficultés de recrutement

Principaux métiers en tension dans la branche en Martinique

Source : Entretiens Katalyse



| Métiers |
|---|
| • Chef(fe) de projet |
| • Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité |
| • Intégrateur logiciel métier/ consultant ERP |
| • Spécialiste infrastructure |
| • Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité |
| • Technico-commercial |



| |
|---|
| • Chef(fe) de projet |
| • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires |
| • Dessinateur(trice) – projeteur(euse) |
| • Spécialiste ingénierie et étude* |



| |
|--|
| • Chargé(e) d'étude / charg(é) d'études statistiques |
| • Enquêteur(rice) |

*Spécialisations les plus en tension: Ingénieur hydraulique, Ingénieur géotechnicien, ingénieur urbanisme, ingénieur environnement, ingénieur électricité, ingénieur paysagiste, ingénieur génie civil

Principaux motifs de tension exprimés par les acteurs interrogés :

- **Difficulté de s'inscrire dans la durée et la régularité** (pour les métiers du conseil notamment)
 - La part des CDD est d'ailleurs plus importante en Martinique que sur les autres DROM (16% de CDD, 14% dans les DROM)
 - Salariés ayant des « activités annexes » (terres agricoles, activités de restauration et d'hôtellerie) les empêchant d'être totalement disponible ou impliqué pour leur métier
- **Croissance des activités des BETIC** aboutissant à des besoins grandissants en main or les formations ne sont pas disponibles sur le territoire ou alors limitées et très généralistes.
- **Rareté des profils recherchés** : compétences spécifiques (ex. cybersécurité, génie civil, géomaticien ...) et/ou profils expérimentés
- Concurrence des collectivités dans le recrutement (notamment pour conseil et ingénierie)
- **Faible niveau de compétences des jeunes** du territoire malgré un haut niveau de chômage (27% des actifs de 15-29 ans au chômage en 2021 en Martinique)

« J'ai certains postes ouverts depuis 3 ans. Le temps moyen pour recruter c'est 6 mois minimum depuis quelques années. » (Ingénieur)

« La formation est problématique sur toute la partie réhabilitation... Elle est trop sommaire. Or c'est nos grands besoins du moment, on recherche de plus en plus de compétences dans ce champ. » (Ingénieur)

« Il y a un fort attrait pour le public, car gage de stabilité. C'est dommage, car les bonnes têtes ne sont pas disponibles » (Etude et conseil, Antilles)

« Trouver des profils avec une certaine expérience c'est mission impossible, on a renoncé depuis longtemps » (Ingénieur)

4 principales solutions mises en œuvre par les BETIC de la Martinique pour pallier les difficultés de recrutement



- **Recrutement de salariés métropolitains : solution temporaire ne permettant pas de pérenniser l'activité**

- Hausse du nombre de CV reçus depuis la fin de la Crise Covid ; questionnements toutefois de certaines entreprises interrogées sur la diminution prévisible du flux de métropolitains
- Sourcing idéal en outre-mer : locaux revenant au pays

« Les salariés métropolitains rêvent de la vie sur les îles, mais reviennent vite à la réalité après quelques années confrontées aux coupures de courant, soucis d'eau, etc.... » (Etude et conseil, Antilles)



- **Élargissement du recrutement**

- Sélection des profils davantage axée sur la **personnalité et les « soft-skills »** plutôt que sur la technicité, avec l'ambition de faire monter en compétence avec l'expérience grandissante
- Cooptation grâce aux différents réseaux d'adhésion
- Formation des candidats via le compagnonnage ou tutorat interne, complété de formations en partenariat avec des organismes locaux à distance et/ou en métropole.

- **Partenariats**

- **Appui des compétences basées en métropole** (à distance) **ou mobilité ponctuelle de collaborateurs** le temps d'un projet pour les groupes ou entreprises avec une présence hexagonale
- **Constitution d'un réseau étendu de co-traitants** (locaux et/ou métropolitains) **et de sous-traitants** (indépendants / freelances) pour absorber les pics d'activité. L'enjeu de la formation des indépendants aux pratiques de l'entreprise (outils, approches et méthodes) demeurent déterminant.
- **Mutualisation des formations** entre entreprises pour baisser les coûts
- **Quelques initiatives – encore balbutiantes – pour nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi locaux**



- **Structuration de la marque employeur pour répondre aux nouvelles attentes autour de la QVT**

- Changement d'attitude des salariés par rapport au travail (effets de la crise Covid) : recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- **Plusieurs initiatives déployées** par les entreprises régionales : mise en place d'accords de télétravail, obtention du statut « entreprise à mission », temps partiel ...

Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

4. LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES

4.1. LES PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION

4.2. LES IMPACTS RH DE CES ÉVOLUTIONS



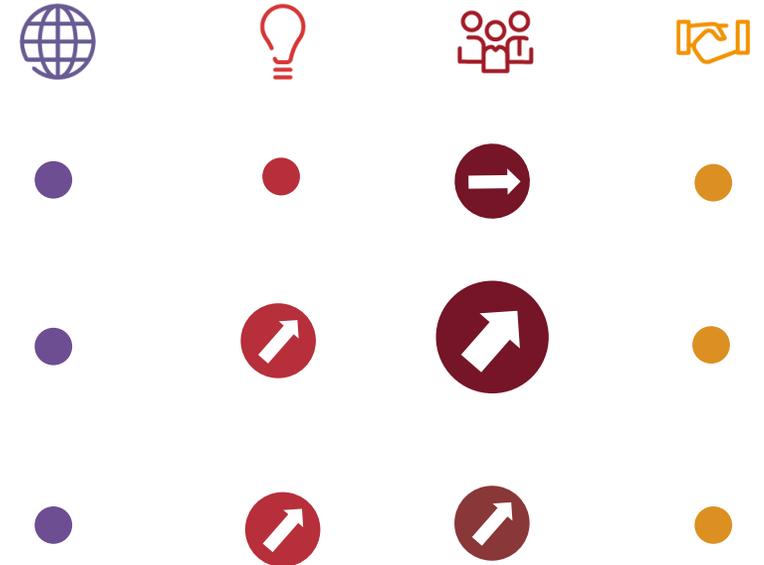
Projets structurants dynamisant l'activité des entreprises des BETIC en Martinique



Principaux facteurs d'évolution du secteur

- Répondre aux **enjeux environnementaux** (notamment avec le Plan ECOPHYTO et le Plan 2020-2024 : Enseigner à produire autrement pour les transitions et l'agroécologie) et à la demande grandissante **d'agriculture biologique**
- Promouvoir la **consommation locale** en structurant correctement les filières élevage et fruits et légumes et en agissant sur l'éloignement physique et relationnel entre producteurs et consommateurs dans l'optique d'acquies à terme une **souveraineté alimentaire**
- **Optimiser le rendement** face à un environnement compétitif (produire plus et mieux avec moins de ressources) : automatisation, robotisation...

Perspectives de recours à la Branche





Principaux facteurs d'évolution du secteur

Maîtrise de l'énergie comme défi majeur de la transition énergétique notamment en Martinique, car elle revêt des enjeux environnementaux, mais aussi économiques et sociaux

- La loi Transition Énergétique Pour la Croissance Verte (TEPCV) prévoit une **autonomie énergétique** de la Martinique à l'horizon 2030 (photovoltaïque, à l'éolien et biomasse)
- 13 millions d'euros pour la Martinique à l'intention des collectivités territoriales au titre du « **fonds vert** » en 2023 → de nouveaux emplois en prévision avec notamment du recyclage foncier et la valorisation de biodéchets
- Problématique de l'eau qui devient prégnante → pas encore de plan envisagé par la collectivité, mais une situation critique et une ressource en eau limitée qui va conduire à sa prise en compte

Perspectives de recours à la Branche



| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION EN MARTINIQUE

| Facteurs d'évolution | Impacts sur la branche BETIC | Secteurs impactés |
|--|--|--|
| <p>Digitalisation</p> | <ul style="list-style-type: none"> Automatisation des processus améliorant l'efficacité et la productivité des entreprises → nécessiter d'intégrer les pratiques numériques en faisant appel à des prestations de conseil/ numérique Accessibilité aux marchés internationaux facilités permettant aux entreprises des BETIC de promouvoir leurs services en ligne, pour atteindre de nouveaux clients Collaboration et communication entre les entreprises favorisées, renforçant ainsi les conditions de l'innovation et de la créativité sur le territoire et les BETIC (notamment collaborations avec la métropole, entre les territoires,..) |  |
| <p>Innovation / Economie circulaire</p> | <ul style="list-style-type: none"> Nouvelles opportunités pour les BETIC en gérant de façon efficace les ressources disponibles et en minimisant les déchets et l'impact carbone Nouvelles pratiques durables et responsables à adopter grâce à l'innovation pour créer de la valeur tout en respectant l'environnement → recours aux entreprises de la branche pour accompagner dans les process d'innovation notamment dans un cadre très réglementé |  |
| <p>Vieillesse de la population</p> | <ul style="list-style-type: none"> Synergies possibles entre la bonne connaissance du territoire et de ses particularités par les plus âgés et l'apport de nouvelles méthodes et process par les plus jeunes : naissance de compétences très techniques sur certains secteurs mêlant nouvelles technologies et particularités insulaires Adaptation des offres (services, produits technologies) à la demande des seniors : transformation obligatoire des offres (services et produits complémentaire et/ou supplémentaires) |  |



OPPORTUNITÉS - COMMUNES

- **Un environnement porteur :**
 - Sur les 4 branches BETIC le marché local a des perspectives de croissances élevées.
 - Relative stabilité sur le plan socio-économique qui bénéficie des cadres juridiques Français et Européen pour optimiser les conditions du développement
- Les 4 secteurs BETIC sont **soutenus par la CTM** au travers :
 - De la commande publique,
 - Du soutien à l'investissement,
 - Des appels à projets ou à prestations notamment pour le Conseil et l'Ingénierie,
 - Ou De subventions pour aider à la structuration de filières (Numérique)
- Un territoire à fort potentiel de croissance pour peu que des choix stratégiques soient réalisés et que l'on accompagne les filières à se structurer efficacement



MENACES - COMMUNES

- Des **délais de paiement des collectivités** excessifs qui constituent un réel frein au développement serein de l'écosystème privé dont la trésorerie est souvent sollicitée (Nécessité d'une taille critique supérieure aux besoins du marché)
- **Fort risque de substitution** par des acteurs externes sur les 4 branches du BETIC (Conseil, Ingénierie, Numérique et Evènementiel) pour des raisons structurelles :
 - Fragilité des acteurs locaux qui entraîne une défiance des donneurs d'ordre publics et privés)
 - Développement du travail à distance qui facilite l'intervention de structures hors territoire
- Le **non-respect récurrent des réglementations** fragilise l'assise et le potentiel de développement d'acteurs locaux



OPPORTUNITÉS - SPECIFIQUES

- Des **investissements importants de la CTM** pour structurer et développer la filière
 - La CTM a eu la volonté de structurer la filière en créant et aidant Martinique Digitale (Association) pour but fédérer le secteur et structurer la filière
 - La CTM a mis en place une démarche d'accompagnement de la filière en développant avec le concours de l'Etat des dispositifs (chèque TIC, Sensibilisation au digital « MOFWASAJ » du tissu économique, appels à projets de « Market places » pour favoriser les circuits courts – Aides à l'acquisition de matériels et logiciels – Aides à l'accompagnement à la digitalisation ..etc.)
 - La CTM est en charge du Développement des infrastructures et de la couverture HD du territoire (Engagement de réaliser 80% du réseau pour 2025)
- La prise de conscience faite lors de la pandémie sur la **nécessité de digitaliser les organisations**, de revoir les process, développer le télétravail, maîtriser et analyser les données,
- **Vieillesse de la population** qui est un enjeu crucial identifié dans la S3 (stratégie de l'innovation) : développement de la e-santé, domotique...
- Des **besoins non pourvus localement alors qu'ils émergent**, offrant des opportunités pour des acteurs locaux :
 - Besoins non pourvus en Data Center sur le territoire afin de localiser de la compétence en Martinique
 - Besoins non pourvus dans le volet de la recherche informatique appliquée (Algorithmique avancée dans la gestion de Volume de données) afin de faire de la prédiction et l'appliquer sur des secteurs classiques comme le transport, le tourisme, la pêche, l'agriculture, ...etc) en lien avec l'intelligence artificielle,
 - Besoins non pourvus dans le domaine de la cyber sécurité



MENACES - SPECIFIQUES

- Le **manque de structuration du secteur** est préjudiciable au développement de l'écosystème sur le territoire et la pérennité des entreprises
- Marché porteur avec beaucoup d'opportunités business qui va **attirer une concurrence de niche venant de l'extérieur** pour répondre aux grands enjeux locaux boudés par les acteurs de la place (Vieillesse, Digitalisation des secteurs primaires de l'économie, ...)
- Le développement du digital n'est pas sans **conséquence environnementale**. A ce jour, il ne fait pas vraiment partie de l'équation sous forme de contrainte alors que le territoire peine à mener une politique de décarbonation de son énergie. Ce sera un des grands enjeux à venir.
- **Cybersécurité** : la récente cyber attaque de la collectivité de Martinique prouve s'il en est que le territoire est fragile et qu'il convient de structurer une réponse claire face à cette menace.
- **L'avènement de l'Intelligence artificielle** remet en cause l'opportunité du développement de nombreux acteurs notamment dans la communication digitale sur le territoire. Il y a là un fort risque pour ces acteurs de voir leur offre de service rendue obsolète avec un fort impact sur des emplois.



OPPORTUNITÉS - SPECIFIQUES

- **Les collectivités locales sont de gros donneurs d'ordre** dans le secteur de l'ingénierie et les carnets de commande sont importants dans les années à venir sur des thématiques cruciales
 - Thématiques : parasismique, hydraulique, Environnement, développement des ENR / gestion des déchets / Extension du CHU / Cyclotron / MFME / SMARTGRID du Grand Port ...
 - Potentiel de développement pour les bureaux d'études privés qui s'engagent sur des Etudes d'opportunités, de faisabilité, d'avant-projets, ... avant de réaliser les travaux.



MENACES - SPECIFIQUES

- **Le poids des collectivités locales est également source de fragilité**
 - Les **délais de paiement des collectivités** sont très longs (Plusieurs années quelques fois) sur des projets structurants. Cela obère la trésorerie des bureaux d'études présents sur le territoire. C'est la raison pour laquelle la plupart des acteurs interviennent sous pavillon de grands bureaux d'études nationaux. Cela ne joue pas en faveur du développement d'une expertise cantonnée en local
 - Les délais de validation de livrables et les manquements répétés des collectivités dans la maîtrise de la Gestion de projet est une réelle menace sur l'écosystème des Bureaux d'études, notamment les plus petits.
 - Les collectivités devraient gérer la concomitance des projets structurants qui souvent arrivent dans les mêmes périodes submergeant le marché local et faisant appel d'air à des compétences externes.
- Le territoire et les collectivités ont aussi besoin de profils moins capés spécialisés dans la maintenance d'équipements, qui sachent, non pas concevoir, mais **réparer des machines ou équipements vieillissants**. Ces profils ne sont pas assez nombreux sur le territoire à ce jour.



OPPORTUNITÉS - SPECIFIQUES

- **Marché du conseil important et en développement** de plus en plus de projets de structuration et d'accompagnement sur un territoire qui a des spécificités insulaires
- Les **évolutions réglementaires liés aux transitions écologiques**. / numérique / énergétique ont des conséquences organisationnelles sur le tissu économique, et stratégiques sur les secteurs d'activités → opportunité pour renouveler l'offre de services sur le marché
- **Soutien récurrent des collectivités publiques** par la mise en place de dispositifs annuels d'accompagnement, finançant du conseil et de l'expertise sur des projets thématiques
- Une nouvelle génération de créateurs d'entreprises, formés, font appel aux consultants pour accompagner leurs projets de création ou de développement



MENACES - SPECIFIQUES

- **Forte concurrence en local** des experts-comptables et des avocats, et des acteurs du coaching qui apparaissent de plus en plus sur le marché
- **Concurrence de cabinets venus de l'hexagone** qui bénéficient de la surface financière et de la notoriété pour répondre aux marchés importants et structurants
- **Porosité des marchés avec de nouveaux entrants** qui ne sont pas forcément compétents (TIC vs Conseil dans la digitalisation).
- La **détérioration de l'image du conseil** en local avec l'absence de contrôle ne peut qu'accélérer la disparation de la filière en Martinique



OPPORTUNITÉS - SPECIFIQUES

- Le segment de l'évènementiel d'importance est très porteur pour le territoire, notamment dans sa branche du « tourisme d'affaires » qui a l'avantage d'être très rémunérateur et surtout acyclique (comparé aux autres formes de tourisme)



MENACES - SPECIFIQUES

- Besoin de monter en compétences sur le respect des normes et réglementations
- Question du développement de la filière dans un contexte potentiel de limitation de l'usage de l'avion....

Principaux facteurs d'évolution qui vont le plus impacter l'activité des entreprises des BETIC à 3 ans en Martinique

Principaux facteurs d'impacts sur l'activité des BETIC de la Martinique à 3 ans

Source : Entretiens Katalyse



Besoin en prestations avec des expertises plus pointues



Transition numérique de vos clients (dont sécurité numérique)



Evolution des politiques d'achats publics



Intensification de la concurrence



Préoccupations environnementales (et évolutions réglementaires associées)

- **Le besoin en prestations avec des expertises plus pointues** pour accompagner les mutations des clients publics et privés
 - Un facteur d'évolution corrélé aux préoccupations environnementales et numérique des clients avec la volonté de disposer de réponses spécifiques et adaptées à leurs besoins
 - Expertise attendue pour conseiller stratégiquement les clients (ex. choix d'un mix énergétique adapté au territoire, transformation énergétique dans l'industrie, gestion des déchets, déploiement bâtiments connectés et intelligents ...)
- **L'évolution des politiques d'achats publics et les préoccupations environnementales** avec notamment des grands projets de construction et rénovation en cours qui vont fortement impacter le secteur de l'**Ingénierie** avec par exemple :
 - 400 millions d'euros d'investissement sur l'assainissement et les routes (2024-2027)
 - Besoin d'investissement dans le bâtiment pour la rénovation énergétique estimée à 1,8 milliards
- **Digitalisation des entreprises et des activités** qui renforcera le besoin de développer des activités autour de la **cybersécurité et de la souveraineté numérique**
 - Notamment dans le contexte actuel de cyberattaque touchant la collectivité territoriale de Martinique

Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

La formation des salariés ainsi que le développement des cibles clients sont les principales priorités stratégiques à 3 ans des entreprises des BETIC en Martinique

Priorités stratégiques des BETIC de la Martinique à 3 ans

Source : Entretiens Katalyse



Former et fidéliser mes salariés



Développer de nouvelles cibles clients



M'ouvrir sur les territoires voisins et le monde pour accéder à de nouveaux marchés



Diversifier l'activité de mon entreprise



Investir dans des équipements numériques pour gagner en productivité

- Un **enjeu de formation et de fidélisation majeur** pour les entreprises du territoire
 - **Montée en compétences** pour accompagner les mutations des clients publics et privés (via de la formation continue principalement)
 - Formation, un moyen efficace de **motiver et de fidéliser** les collaborateurs

« Nos collaborateurs sont toujours satisfaits en sortie de formations, ils sont fiers d'avoir acquis de nouveaux savoirs et se sentent évoluer. Je suis certain que c'est un vecteur de fidélisation. » (Numérique, Antilles)

- Le **développement de nouvelles cibles de clients** pour réduire la dépendance à un secteur ou un territoire
 - Accroître davantage les commandes privées en réponse aux contraintes fortes qu'impose le public (source : entretiens)
 - Développement de partenariats interentreprises (travail en réseau avec des expertises pointues pour pallier le manque de main d'oeuvre – notamment dans le secteur de l'**ingénierie**)
 - Ouverture sur les **territoires voisins et le monde** pour accéder à de **nouveaux marchés** (notamment ingénierie et numérique): La concurrence étant rude, l'écosystème et le marché étant assez restreints, les entreprises des BETIC ont intérêt à avoir une vision plus large du territoire et d'élargir la géographie des marchés adressés / vendre leur expertise ailleurs (particulièrement sur les expertises pointues telles que la cybersécurité par exemple)
- La **diversification des activités** des entreprises pour plus de polyvalence et la possibilité d'adresser des segments de marché plus larges

Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

4. LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES

4.1. LES PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION

4.2. LES IMPACTS RH DE CES ÉVOLUTIONS



| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | EVOLUTION ENVISAGÉE DE L'ACTIVITÉ ET DES EFFECTIFS À 3 ANS

Entreprises des BETIC de la Martinique interrogées optimistes quant au développement de leur activité à 3 ans (surtout numérique et ingénierie). Elles envisagent la stabilité, voire la hausse de leurs effectifs salariés

- **Activité des BETIC du territoire qui devrait stagner voire augmenter d'ici à 3 ans**
 - Relative stabilité des effectifs à horizon 3 ans en raison de **difficultés de recrutement marquées** et d'un **taux de renouvellement des salariés importants** qui accentuent les besoins de recrutement.
- Une perception plus prudente des entreprises des **Etudes & Conseil** (rappel : secteur très concurrentiel qui concentre 58% des travailleurs indépendants des BETIC du territoire)
- **Projection cohérente avec les principaux facteurs d'évolution** (besoin en prestations avec des expertises plus pointues, transitions numériques et environnementales) et les **priorités stratégiques** des entreprises des BETIC à 3 ans (former les salariés et développer de nouvelles cibles clients) sur les secteurs **Ingénierie** et **Numérique** principalement

« Il y a tout à construire sur notre territoire, nous avons plusieurs projets sous le coude, nous n'attendons que des talents pour pouvoir les lancer. »
(Ingénierie, Antilles)

« Les normes de l'hexagone ne sont pas forcément applicables dans les Antilles, d'où le besoin d'expertises très pointues et locales ! » (Ingénierie)

« Les grands donneurs d'ordre se méfient des cabinets hexagonaux (copier-coller, non prise en compte des spécificités insulaires...) et ont tendance à davantage faire appel à des boîtes locales, c'est en notre faveur ! » (Etudes & Conseil, Antilles)

« Il y a une mouvance constante des prestations et des compétences en numérique qui évolue avec les besoins du marché. »
(Numérique)

« Nous essayons de négocier des accords cadre actuellement pour s'inscrire dans la durée et pérenniser voire augmenter nos effectifs. »
(Ingénierie)

« Même si nos activités sont menacées avec certains outils numériques, la partie conseil reste indispensable. » (Etudes & Conseil, Antilles)



Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES MÉTIERS EN DÉVELOPPEMENT & MÉTIERS ÉMERGENTS



| Métiers | Motifs de développement |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet • Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant(e) ERP • Développeur(euse) • Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité & infrastructure • Consultant architecte technique (SI/ organisation/ conformité...) | <ul style="list-style-type: none"> • Recrutements pour soutenir le développement de l'activité et accompagner la digitalisation des entreprises et des activités du territoire. • Une hausse qui dépendra de la capacité des entreprises du numérique du territoire à recruter les compétences recherchées. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité ★ | <ul style="list-style-type: none"> • Vulnérabilité croissante aux cyberattaques. Multiplication des failles par manque de formation des collaborateurs des secteurs publics et privés renforçant le besoin de compétences en cybersécurité pour « <i>former et adopter les bons gestes</i> » |
|  <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires • Spécialiste ingénierie et étude | <ul style="list-style-type: none"> • Recrutements pour soutenir le développement de l'activité et répondre aux besoins croissants du territoire (constructions durables, mobilité, transitions énergétiques, maintenance des infrastructures ...) • Une hausse qui dépendra de la capacité des entreprises de l'ingénierie du territoire à recruter les compétences recherchées. |
|  <ul style="list-style-type: none"> • Consultant en management/ en organisation... • Coach d'organisation | <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de l'utilisation du digital, évolution des normes réglementaires (RGPD,..) • Importance des sujets liés à la e-réputation, la marque employeur, la QVT pour attirer d'une part les clients, mais également les candidats |
| <ul style="list-style-type: none"> • Auditeur(trice) | <ul style="list-style-type: none"> • Réalisations de plus en plus fréquentes d'audits pour la mise en conformité des pratiques • Multiples normes à maîtriser |



| Métiers | Motifs de recul |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">Chargé(e) d'étude / chargé(e) d'études statistiquesEnquêteur | <ul style="list-style-type: none">Nouvelles technologies, dont intelligences artificielles se développant et apportant des réponses « toutes faites » à certaines problématiques.Partie conseil restant néanmoins indispensable (capacité à prendre de la hauteur).Nécessité d'approprier les outils digitaux pour bénéficier et maximiser l'usage de l'intelligence artificielle afin apporter les meilleures recommandations possibles en aval des analyses. |



| Métiers | Évolution de compétences (Antilles) |
|---|---|
| Consultant(e) architecte technique (Consultant SI/ organisation/ conformité...) | <ul style="list-style-type: none"> Capacité à s'approprier une stratégie, être facilitateur dans le déploiement des projets dans les organisations (conduite du changement). Part importante de soft skills en plus des compétences techniques. Profils assez spécifiques recherchés : mi technique (ingénieur) – mi fonctionnel (community manager) planifiant les transformations matérielles impactantes pour l'entreprise IA et IoT participent à la révolution industrielle qui vont entraîner la digitalisation de toutes les données ainsi que leurs intégrations dans des systèmes → Montée en compétences nécessaire sur l'installation de serveurs complexes, le paramétrage d'applications et l'assurance d'un niveau de conformité adéquat. |
| Consultant(e) – ingénieur avant-vente | <ul style="list-style-type: none"> Maitrise des compétences de vente et négociation en plus des compétences techniques (veille active pour « se tenir à jour ») |
| Chef(fe) de projet | <ul style="list-style-type: none"> Renforcement des « soft skills » : capacité à convaincre les décideurs (dirigeants, élus ...) en faisant preuve d'écoute active Capacité à gérer / manager des projets intégrant des collaborateurs internes et des prestataires. Veille active sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser. |
| Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant ERP | <ul style="list-style-type: none"> Capacité à comprendre le besoin du client (écoute active / reformulation pour clarifier l'expression du besoin) et à en tenir compte lors de la rédaction du cahier des charges / la mise en production / le paramétrage du logiciel / etc. Veille active sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser (notamment sur la maintenance des logiciels). |
| Développeur(euse) | <ul style="list-style-type: none"> Veille active sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser (nouveaux langage ...) → capacité à faire des choix technologiques selon le besoin exprimé par le client (interne ou externe) |
| <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste infrastructure Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité | <ul style="list-style-type: none"> Maitrise des compétences associées à la cybersécurité (respect de la norme ISO 27001) → certification de plus en plus requise |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES MÉTIERS EN MUTATION



| Métiers | Évolution de compétences (Antilles) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet • AMO programmiste • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires | <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des compétences managériales, commerciales, techniques et budgétaires pour piloter et/ou mettre en œuvre des projets intégrant de multiples paramètres et acteurs (prise en compte des évolutions réglementaires et normatives, de l'écoconstruction, de l'intégration du numérique dans les infrastructures ...) → « rôle de chef d'orchestre renforcé » • Maîtrise des outils / logiciels de gestion et de suivi des affaires et chantiers → compétences en conduite de projets • Veille réglementaire et normative active (ex lors de l'accompagnement des maîtrises d'œuvre dans le montage de dossiers réglementaires) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste ingénierie et étude • Dessinateur(trice) – projeteur(euse) (projeteur VRD, projeteur infrastructure...) | <ul style="list-style-type: none"> • Veille active sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser (énergies renouvelables notamment hydraulique, écoconception, constructions durables, nouveaux matériaux, conception digitale, « nouvelles » mobilités ...) → forts besoins d'électrotechniciens (électriciens capables de paramétrer les machines high-techs) • Maîtrise des logiciels métiers associés dans un contexte d'évolution constante des technologies |
| <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste en aménagement et urbanisme • Spécialiste environnement et biodiversité • Ingénieurs génie civil | <ul style="list-style-type: none"> • Risques d'inondations, failles sismiques, couplé au déficit de logements sur le territoire entraîne des grands besoins en constructions, rénovations et améliorations de la qualité des logements • Montée en compétences sur les nouveaux matériaux, la réglementation liée aux transitions énergétiques,... et connaissance approfondie du territoire nécessaire |



| Métiers | Évolution de compétences (Antilles) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Tous les métiers de conseil | <ul style="list-style-type: none"> Besoin de professionnalisation avec une montée en compétences sur : gestion de projet, la veille, la méthodologie, des outils de conseil, la posture et la relation-client |
| <ul style="list-style-type: none"> Consultant en management/ en organisation... | <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de l'utilisation du digital, évolution des normes réglementaires (RGPD,..) Importance des sujets liés à la e-réputation, la marque employeur, la QVT pour attirer d'une part les clients, mais également les candidats |
| <ul style="list-style-type: none"> Assistant(e) de direction | <ul style="list-style-type: none"> Polyvalence accrue des missions/ tâches des éventuelles assistant(e)s/ secrétaires → notamment dans les TPE/ PME par manque de ressources pour externaliser le service |
| <ul style="list-style-type: none"> Directeur(rice) RH | <ul style="list-style-type: none"> Capacité à structurer les pratiques RH (accueil / intégration, structuration d'un parcours de formation ...) dans un contexte d'élargissement des profils recrutés (rappel : TPE / petites PME peu structurées en fonction RH) et de nouvelles organisations du travail qui se dessinent pour répondre aux attentes des collaborateurs (QVT). |

Veille réglementaires et gestion de projet : thématiques de formation prioritaires pour tous les secteurs BETIC du territoire

| Secteur(s) | Principaux besoins en formation (Antilles) |
|--|--|
| <p>BETIC</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projets & conduite de projets • Développement commercial dont maîtrise de l'anglais pour développer hors France • Maîtrise des outils bureautique à un « <i>niveau plus poussé</i> » (ex. Excel, Powerpoint ...) • Veille réglementaire (environnement, construction, données personnelles,...) |
|  | <ul style="list-style-type: none"> • Développement • Analyse de données massives / hétérogènes • Maîtrise des solutions cloud • Cybersécurité |
|  | <ul style="list-style-type: none"> • Montage de dossiers réglementaires • Compétences techniques (électricité, génie civil, électricité, urbanisme, géomatique, hydraulique ++ ...) • Ecoconception, construction durable |
|  | <ul style="list-style-type: none"> • Formalisation de livrables • Comptabilité / finance d'entreprise (comprendre les business plan ...) • « Boite à outil du consultant » avec les socles basiques en termes de communication / prise de parole en public, animation de réunion, gestion de projet • Sujets en lien avec la RSE : évolution réglementaire, QVT... • Sujets en lien avec la transition environnementale |

5. LA FORMATION : OFFRE ET RECOURS

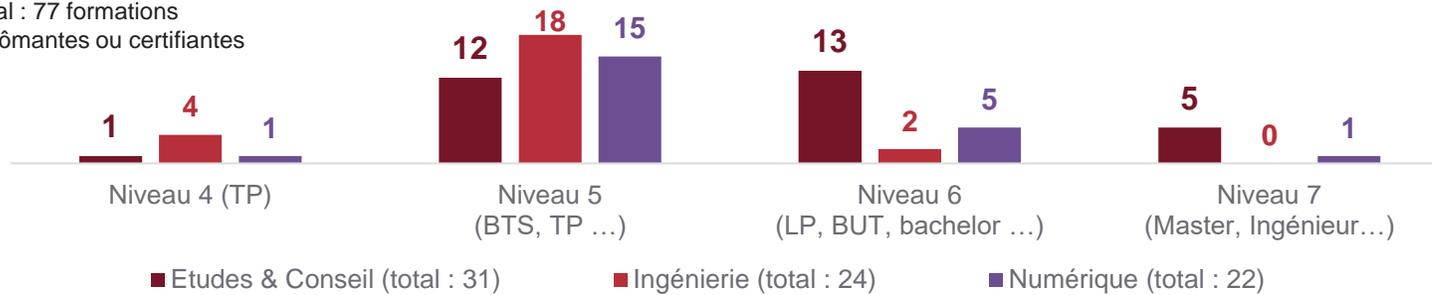
5.1. L'OFFRE DE FORMATION AUX MÉTIERS DES BETIC

5.2. LE RECOURS À LA FORMATION DES ENTREPRISES BETIC



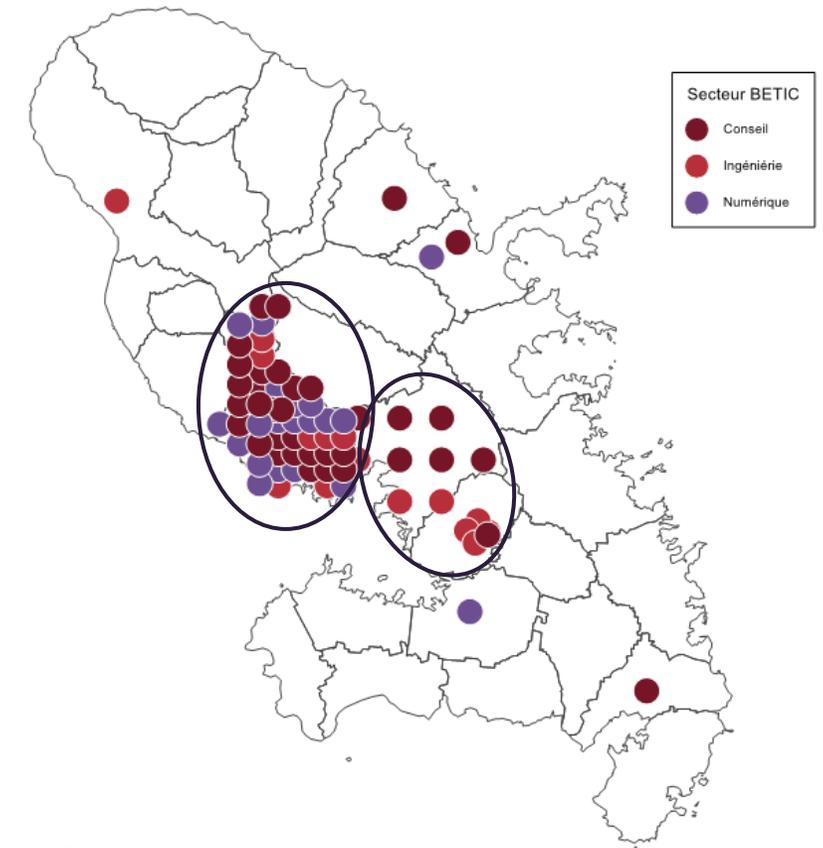
~77 formations longues* conduisant aux métiers des BETIC identifiées en Martinique

Total : 77 formations diplômantes ou certifiantes



Localisation des formations longues conduisant aux métiers des BETIC présentes en Martinique

Source : données Onisep, Agefma - Carif-Oref de Martinique; entretiens et investigations Katalyse



- **Existence d'une offre de formation ciblée pour les métiers des BETIC sur le territoire** ; toutefois l'offre de formation de niveau bac+5 (master / ingénieur) privilégiée par les entreprises de la branche est assez limitée voire quasi inexistante notamment pour les secteurs **Ingénierie** et **Numérique**
- **Offre principalement concentrée sur la partie centrale du territoire**, autour du grand pôle économique de Fort-de-France, avec quelques formations également situées autour du pôle Le Lamentin/ Ducos. Quelques formations – à la marge - situées au nord et au sud de l'archipel (Saint-Pierre, La Trinité, Rivière-Salée).
- **Offre de formations longues qui s'étoffe** sur les métiers en développement et compétences émergentes du **Numérique** et de **l'Ingénierie** :
 - Ex. BTS CIEL (cybersécurité, informatique et réseaux, électronique), option A et B et Licence STS option cybersécurité
 - Ex. Bac professionnel Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques
 - Ex. Licence professionnelle BIM bureau d'étude
- Offre relativement dense pour les métiers des **Etudes & Conseil** grâce notamment à l'implantation des OF Keyce Academy et EGC (école de gestion et de commerce) :
 - Ex. Master Entreprenariat et start-up management ainsi que Master marketing, management et stratégie d'entreprise
 - Ex. Bachelor in Business and Management, BUT TC parcours marketing digital, e-business et entrepreneuriat

*Formations longues (>200h) de niveau ≥ bac+2 ou certifications de niveau 4 et supra retenues (détails en annexes) | Sources : Onisep, Agefma - Carif-Oref de Martinique; entretiens Katalyse

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | FORMATIONS COURTES LOCALES D'INTÉRÊT POUR LES MÉTIERS DES BETIC

Quelques formations courtes* répondant aux besoins de formation exprimés par les entreprises BETIC de Martinique identifiées sur le territoire. Des formations majoritairement transverses aux BETIC ; peu de formations spécifiques à un secteur.

| Secteur(s) | Thématiques de formation |
|--|--|
|  (9 formations) | <ul style="list-style-type: none">Utilisation logiciel |
|  (7 formations) | <ul style="list-style-type: none">Formations réglementaires (habilitations électriques,..)Rénovation et isolation |
|  (10 formations) | <ul style="list-style-type: none">Comptabilité / gestion financièreMarketing digitalAudit |
| BETIC (41 formations) | <ul style="list-style-type: none">Management et changementStratégie d'entreprise |

Détails en annexes

« Nous avons beaucoup de places vacantes (problématique d'attractivité) dans les filières BTP/ industries, mais nous les maintenons tout de même, car elles correspondent à des métiers en tension . »
(Acteur de la formation)

- **Offre de formations courtes locales et d'intérêt pour les BETIC encore très limitée sur le territoire**
 - Nombreuses formations identifiées sur le management d'équipes, les fondamentaux de la gestion d'une TPE-PME (**transverse aux BETIC**)
 - Quelques formations courtes disponibles localement spécifiques aux compétences en développement du secteur **Numérique** (utilisation logiciel principalement)
 - Quelques formations réglementaires courtes pour le secteur de **l'Ingénierie** autour des sujets de la rénovation et isolation, habilitations électriques et prévention des risques.
 - Enfin, quelques formations courtes identifiées dans le secteur **Etude & Conseil** autour des stratégies marketing, commerciales et comptables.
- **Moindre présence des formations correspondant aux compétences émergentes identifiées**
- **Offre concentrée autour des pôles économiques de Fort-de-France et du Lamentin** complexifiant l'accès à la formation en présentiel des salariés travaillant en dehors de ces pôles. Notons toutefois une plus large disponibilité des formations courtes sur l'ensemble du territoire que pour les formations longues.

*Formations courtes (≤ 200h). Les thématiques de formation généralistes (ex. informatique de base) n'ont pas été retenus dans cette analyse | Sources : Agefma - Carif-Oref de Martinique, entretiens Katalyse

Relative inadéquation entre l'offre de formation locale et les besoins en compétences exprimées par les entreprises de Martinique

« Nos professeurs enseignent depuis 40 ans sans renouveler leurs programmes : il y a des soucis en termes de **compétences informatiques**. » (Ingénierie)



- Une adéquation partielle entre offre de formation initiale et métiers des entreprises des BETIC sur le territoire
 - Des entreprises qui recherchent à minima des formations de niveau bac+3 (Licences, bachelors et supra) – quasi inexistantes pour les secteurs **Ingénierie** et **Numérique**
 - La formation des formateurs est un enjeu important

• Spécificités par secteurs :



- Constat partagé par les entreprises interrogées, mais également par les acteurs de la formation que **l'offre de formation locale ne répond pas suffisamment aux besoins du secteur Ingénierie**
 - Quasiment pas de formation au-delà du bac+2 sur le territoire, niveau insuffisant pour les activités d'ingénierie
 - Des évolutions nécessaires dans le contenu de formation pour tenir compte de la digitalisation

- Des « formations socle » notamment via Keyce Academy et EGC enseignant les bases des métiers des **Etudes & Conseil**
- Néanmoins, des professionnels contraints de se former en France hexagonale ou à distance : un enjeu d'accessibilité de la formation pour les plus petites structures et de la montée en compétences des consultants juniors



- Offre de formation grandissante dans le **secteur du Numérique** (licence, master, BTS), perception toutefois d'un **manque de qualité** et d'**approfondissement** de certains sujets ; le niveau de sortie des diplômés ne répondrait donc pas suffisamment aux prérequis des entreprises du Numérique
- Quelques formations logiciels présentes localement, mais la plupart portent sur la bureautique et les compétences informatiques « de base » non adaptées aux besoins techniques du secteur

Nous aimerions monter une licence depuis plus de 5 ans, mais nous ne bénéficions d'aucun appui. » (Ingénierie)

5. LA FORMATION : OFFRE ET RECOURS

5.1. L'OFFRE DE FORMATION AUX
MÉTIERES DES BETIC

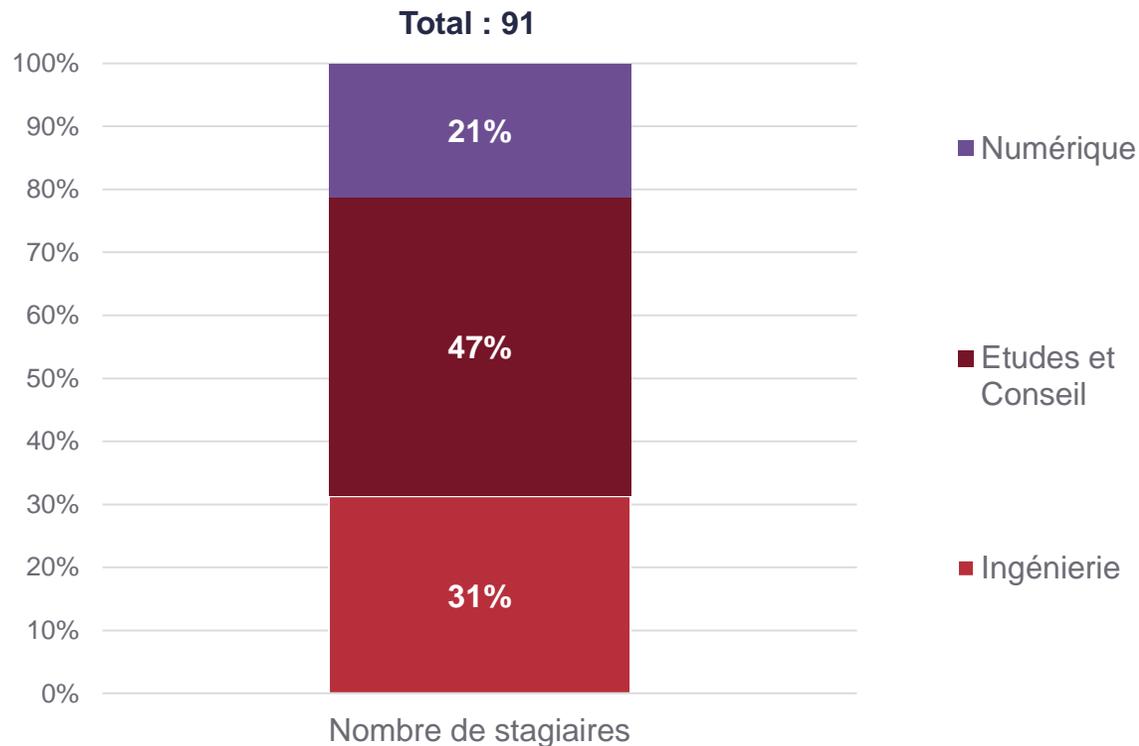
5.2. LE RECOURS À LA FORMATION
DES ENTREPRISES BETIC



91 bénéficiaires* d'une formation financée (tout ou partie) par l'OPIIEC en Martinique en 2022

Répartition du nombre de stagiaires de formations continues en Martinique en 2022

Source : OPIIEC ; retraitements Katalyse



- L'essentiel des formations réalisées concerne la formation des salariés du secteur des **Etude et Conseil** : Près de la moitié des bénéficiaires (soit 43 bénéficiaires) sur la période pour la moitié du temps de formation également.

- Le secteur du **Numérique** ne concentre qu'1/5 des bénéficiaires (et 28% des effectifs des BETIC) ; les salariés suivent donc des formations longues, sur le cœur de métier notamment autour de la conception et le développement de solutions digitales et chef de projet digital
- Le secteur de **l'Ingénierie** quant à lui, compte plus de 30% des bénéficiaires (pour 29% des effectifs) ; correspondant à des formations courtes, notamment pour des habilitations obligatoires essentiellement en sécurité



29 %
des effectifs
salariés



40 %
des effectifs
salariés



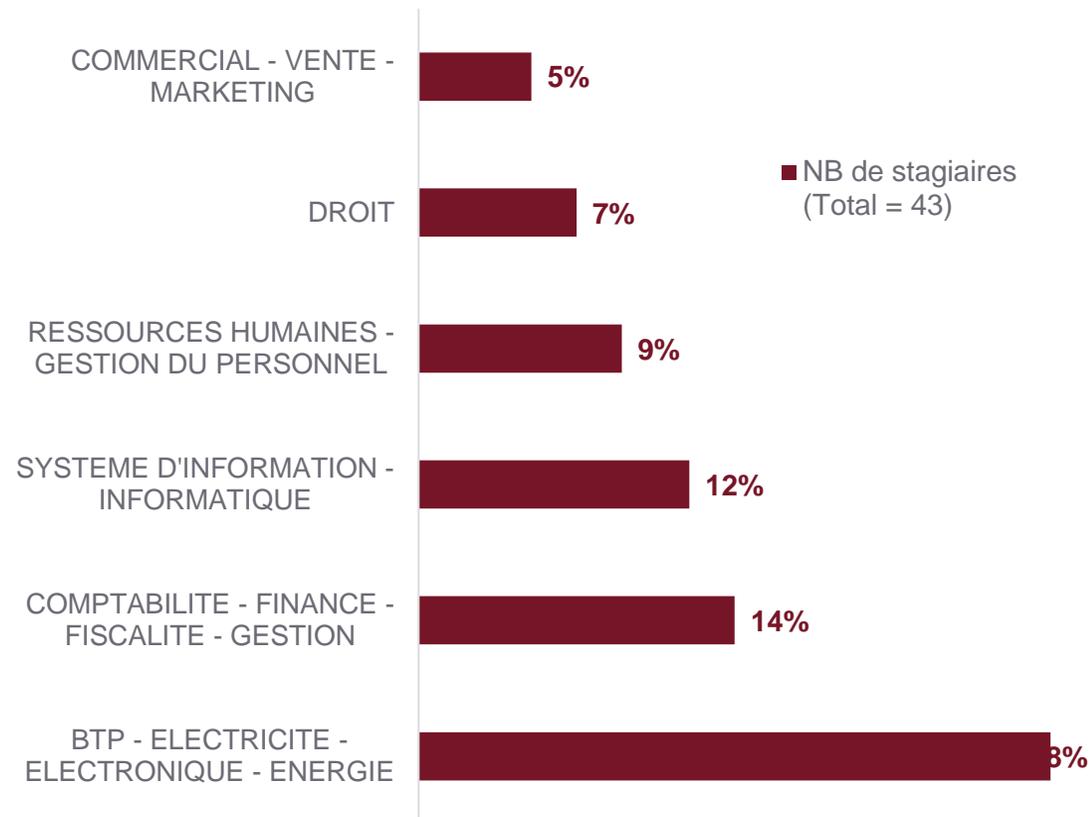
28 %
des effectifs
salariés

Les principales thématiques de formation des salariés du secteur Etudes et Conseil en Martinique



Répartition des stagiaires du secteur Etudes et Conseil de la Martinique par thématiques de formation abordées (en 2022)

Zoom 6 premières thématiques ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



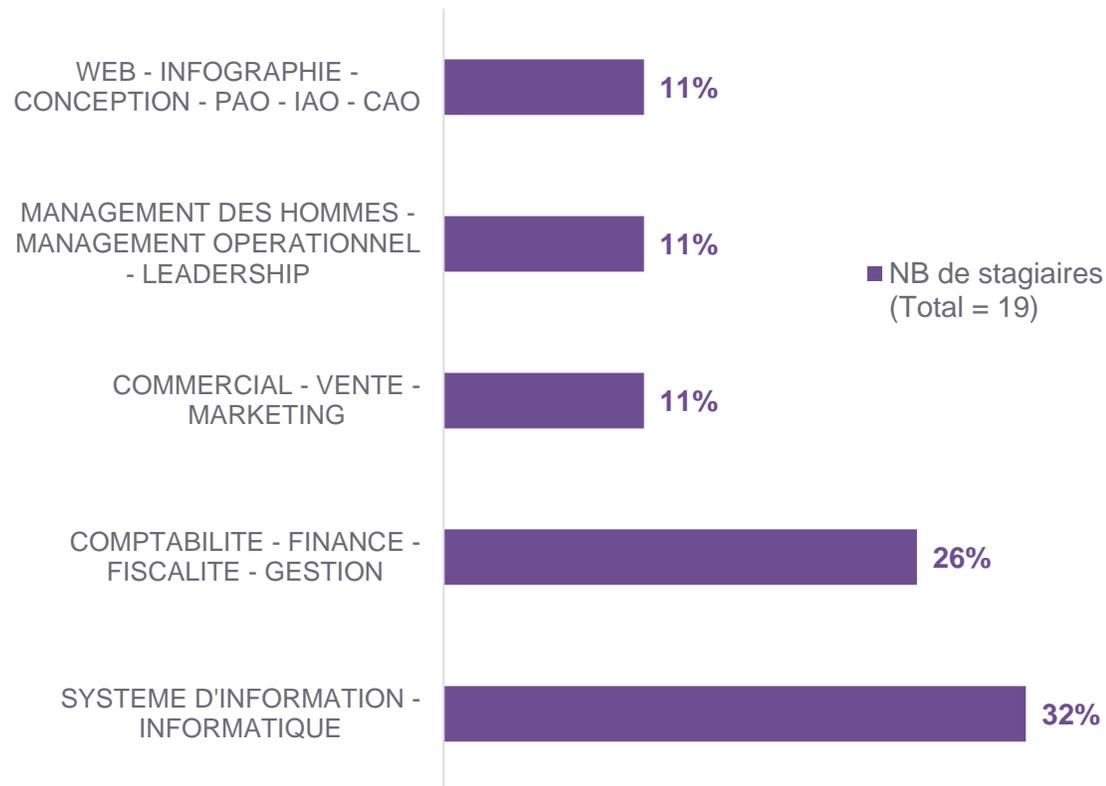
- Les formations du domaine **BTP – Electricité – Electronique – Energie** sont les plus mobilisées par les entreprises du secteur en Martinique. Il s'agit essentiellement de formations obligatoires / renouvellement d'habilitations.
 - Ex. Gestes et postures en cas d'incendie
- Les formations consacrées à l'acquisition de **compétences digitales** passent par des cycles de formation assez longs qui s'accordent avec les thématiques de formation prioritaires (cf. page 59)
 - Thématique **Systeme d'information – informatique** → ex. Utilisation du progiciel YPAREO
 - Thématique **Commercial, vente, marketing** → ex. Analyse des données avec Power BI
- Quelques formations dispensées autour des sujets liés au **Ressources humaines et à la gestion du personnel** (en lien avec une des activités du conseil)

Les principales thématiques de formation des salariés du secteur Numérique en Martinique



Répartition des stagiaires du secteur Numérique de la Martinique par thématiques de formation abordées (en 2022)

Zoom 5 premières thématiques ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



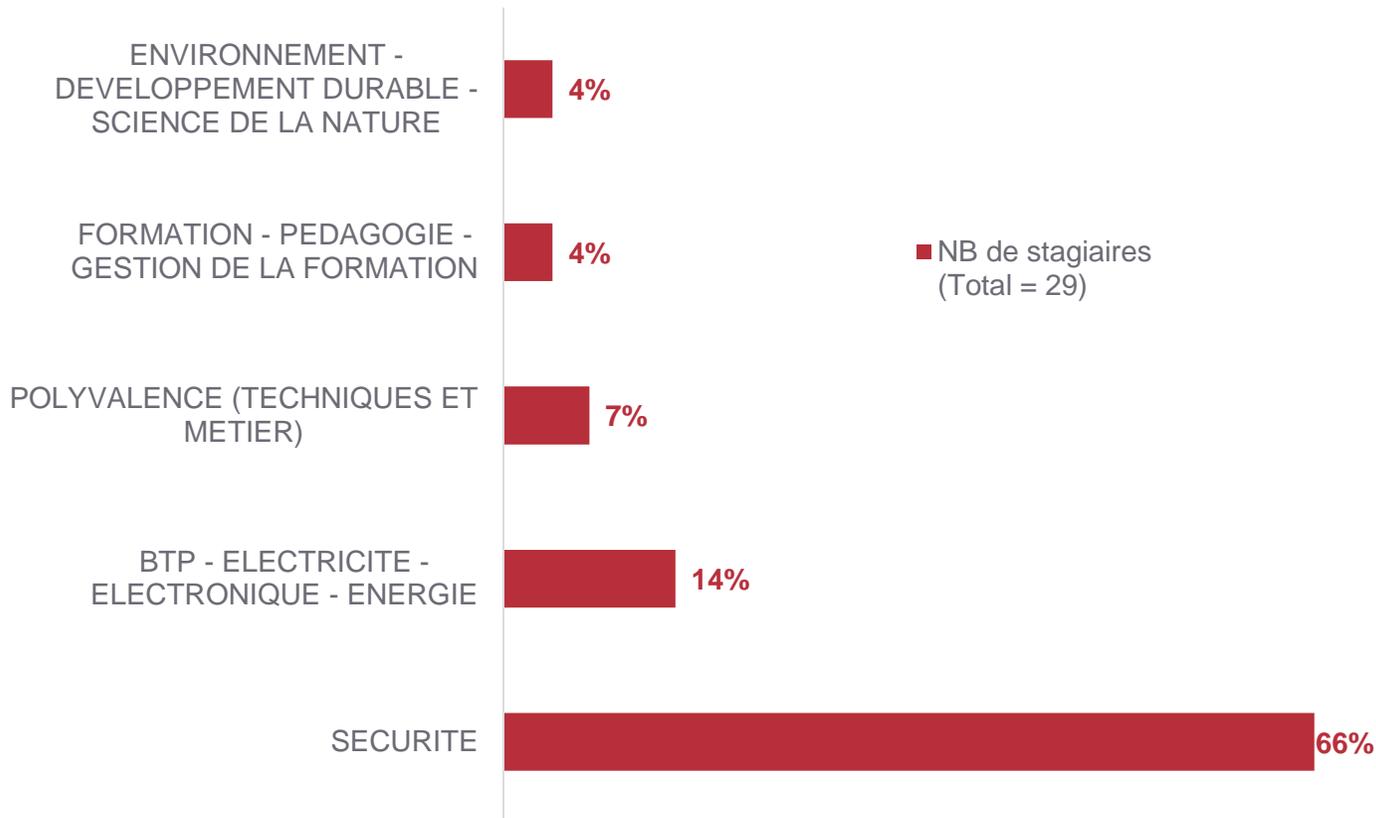
- Les formations de la thématique **Système d'information – informatique** et **Comptabilité – Finance – fiscalité – gestion** sont les plus mobilisées par les entreprises du secteur Numérique de la Martinique; il s'agit de formations plutôt courtes
- Les formations sont consacrées à l'acquisition de **compétences cœur de métier nécessitent un temps d'apprentissage plutôt long** :
 - Formations autour de la **conception et le développement de solutions digitales** et **chef de projet digital** [thématique web – infographie – conception – PAO – IAO – CAO]
- Les formations autour de la **vente et le marketing** des solutions numériques sont suivies afin de développer les forces commerciales sur le territoire mais également pour conquérir les marchés avoisinants.

Les principales thématiques de formation des salariés du secteur Ingénierie en Martinique



Répartition des stagiaires du secteur Ingénierie de la Martinique par thématiques de formation abordées (en 2022)

Zoom 5 premières thématiques ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



- Les formations du domaine **Sécurité** et **BTP – Electricité – Electronique – Energie** sont les plus mobilisées par les entreprises de l'**Ingénierie** en Martinique. Il s'agit essentiellement de formations obligatoires / renouvellement d'habilitations
 - Ex. Prévention des interventions en hauteur/ sécurité incendie
- Quelques formations réalisées au sein du domaine **Polyvalence (techniques et métier)** avec notamment les fondamentaux du pilotage de projets pour monter en compétence sur la gestion de projets – besoin également recensé en partie précédente.
- Une formation sur la réalisation d'un bilan carbone a été suivie par un seul salarié du secteur et répond au besoin de monter en compétences sur les **transitions énergétiques et environnementales** *[thématiques Environnement – développement durable – sciences de la nature]*
 - Cette demande pourrait augmenter sur les prochaines années au vu des tendances évoquées en partie précédente

Principaux OF mobilisés pour la formation des salariés de la branche BETIC en Martinique en 2022

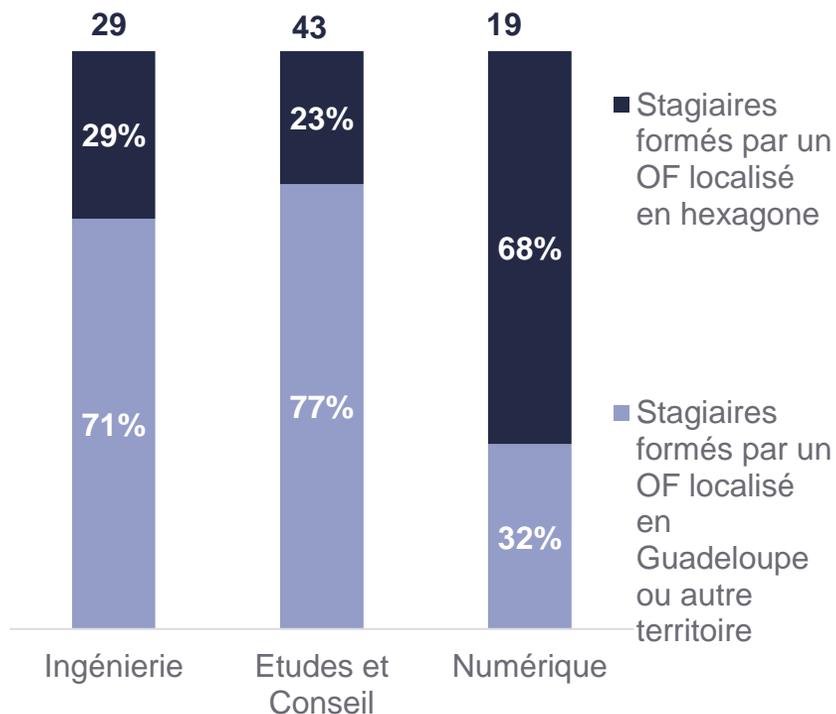
| Principaux OF par secteurs | NB Stagiaires | Localisation |
|--|---------------|--|
| GLOBAL KNOWLEDGE RUEIL MALMAISON RG SYSTÈMES | 5 | RUEIL MALMAISON (<i>Région IdF</i>) |
| STUDI FUSION | 3 | POUSSAN (<i>Région Occitanie</i>) |
| | 2 | PARIS (<i>Région IdF</i>) |
| LA FORMATION INCENDIE | 12 | FORT DE FRANCE |
| CERDIF ANTILLES GUYANE | 5 | FORT DE FRANCE |
| JACQUES BARTHELEMY ASSOCIES | 3 | TOULOUSE (<i>Région Occitanie</i>) |
| STRATEGIE FORMATION | 8 | LES ABYMES (Guadeloupe) |
| BUREAU VERITAS EXPLOITATION | 8 | FORT DE FRANCE |
| ATSI FORMALOG | 2 | SAINT QUENTIN FALAVIER (<i>Région Aura</i>) |
| GIB ING – EXPERTISE | 2 | RIVIERE-SALEE (Guadeloupe) |
| ODIALIS | 2 | LYON (<i>Région Aura</i>) |

- **43 organismes de formation différents** mobilisés par les entreprises des BETIC de la Martinique sur la période, dont **63 % localisés en hexagone**.
- Les entreprises des secteurs **Ingénierie** et **Numérique** font davantage appel à des OF en métropole :
 - **Ingénierie** : 17 % des OF mobilisés localisés en Guadeloupe
 - **Numérique** : 8 % des OF mobilisés localisés en Guadeloupe
- Les entreprises du secteur **Etudes et Conseil** mobilisent quant à elles en priorité les OF locales (58 % sont situées en Guadeloupe)

Zoom sur les formations des salariés réalisées hors territoire

Répartition des stagiaires en Martinique selon la localisation de l'organisme de formation (en 2022)

Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



Note de lecture : 31 % des bénéficiaires du secteur Ingénierie ont été formés par un OF localisé en hexagone



des stagiaires de la Martinique ont été formés par des organismes de formations **localisés en Hexagone** en 2022 (soit 32 bénéficiaires sur les 91 formés)

Nota : des ont été formés dans d'autres DROM (Guadeloupe et Réunion notamment)

Principales formations recherchées hors du territoire par secteur



- **SECURITE**; formations réglementaires (sécurité incendie notamment)

- **POLYVALENCE**

- Ressuage niveau 2
- Module opérateur et Fit test

- **POLYVALENCE**

- Les fondamentaux du pilotage de chantier



- **COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE – GESTION**

- Formation pour devenir un centre agréé

- **COMMUNICATION – EXPRESSION**

- Maîtriser l'art de la facilitation



- **COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE – GESTION**

- Formation RMM
- Actualités de la paie

- **SYSTEME D'INFORMATION – INFORMATIQUE**

- FNE P3 Citrix Virtual Apps and Desktops
- FNE P3 ITIL V4 Foundation

Les entreprises des BETIC de Martinique interrogées envisagent de maintenir ou d'augmenter le temps consacré à la formation continue de leurs salariés. Un constat partagé par les autres DROM.

Principaux freins au recours à la formation continue des salariés

Source : Entretiens

- ➔ Manque formation adaptée à mes besoins sur le territoire
- ➔ Méconnaissance des aides et des dispositifs de prise en charge
- ➔ Coûts de la formation
- ➔ Modalités de formation non adaptées
- ➔ Difficultés administratives (montage de dossiers,...)

- **Stabilité du temps consacré à la formation continue** des salariés des BETIC en Martinique ;
 - Perception partagée pour tous les secteurs BETIC
- **Recours à l'autoformation très fréquent**
- Plusieurs freins évoqués par les entreprises interrogées dont **l'inadéquation entre les besoins du marché et les formations disponibles sur le territoire**
 - Modalités non adaptées avec un manque de formations collectives en présentiel (partage de bonnes pratiques,...) et individuelles
 - Qualité parfois mitigée des formations disponibles
 - Coûts des formations trop onéreuses, trop consommatrices en temps
- **Méconnaissance réciproque** entre entreprises des BETIC et organismes de formation locaux
 - Sensation d'être « un peu oubliés » dans les DROM

« Nous essayons d'une part de limiter les allers-retours dans l'hexagone (fatigue, temps perdu, bilan carbone...) et d'autre part de mutualiser au maximum avec d'autres entreprises pour limiter les frais.» (Ingénierie, Antilles)

« On veut bien pousser nos collaborateurs à suivre des formations, mais les faire lever à 3h du matin pour se caler sur l'horaire métropolitains ce n'est pas soutenable. » (Numérique, Antilles)

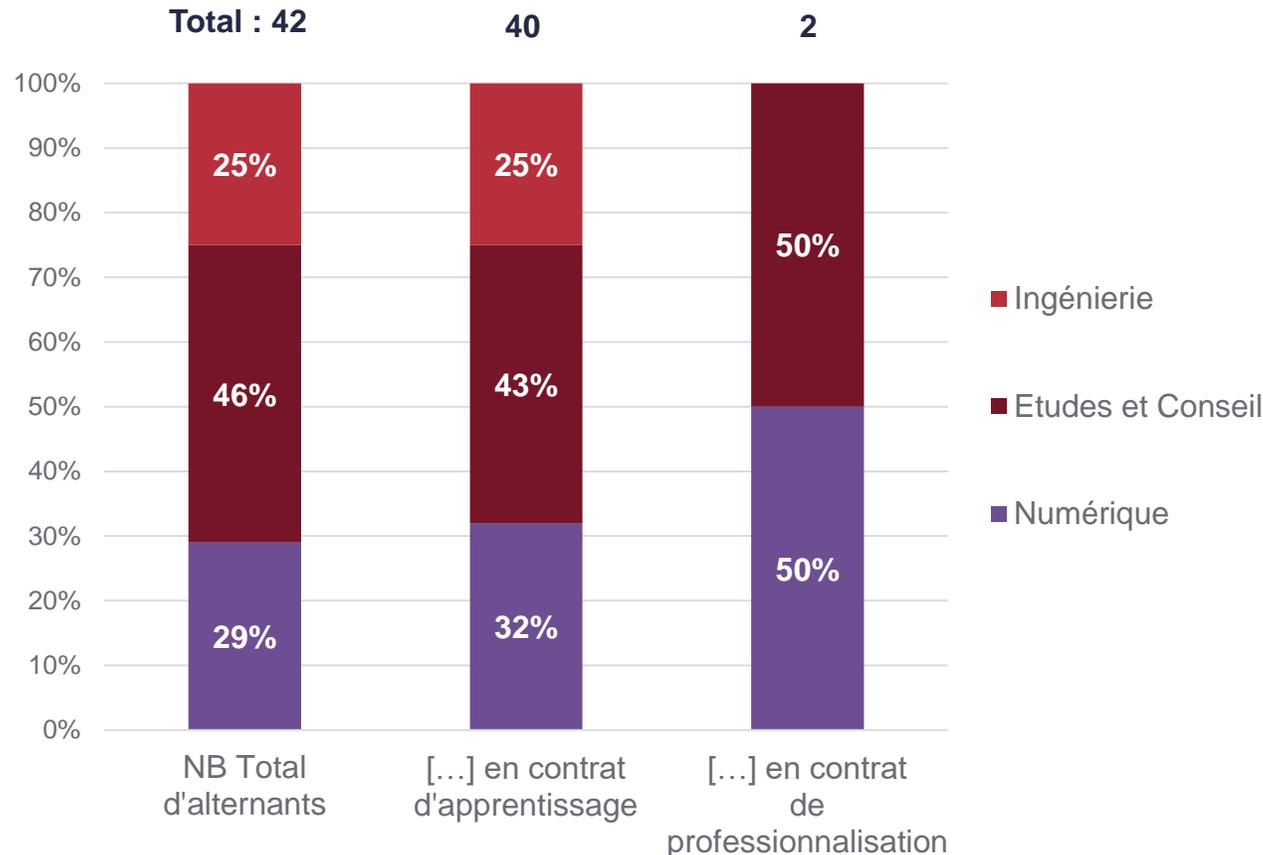
« Les normes de l'hexagone ne sont pas forcément applicables dans les Antilles/» (Ingénierie)

42 alternants* dans la branche BETIC en Martinique en 2022

*En contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation

Répartition du nombre d'alternants de la branche BETIC par secteur en Martinique en 2022

Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



- L'alternance est mobilisée par l'ensemble des secteurs des BETIC en Martinique.
- *Nota : Pas de données disponibles sur le secteur événementiel*
- 95 % des alternants sont en **contrat d'apprentissage**.
- L'essentiel des alternants des BETIC de la Martinique relèvent du secteur **Etudes et Conseil** ; une répartition cohérente avec le poids de ce secteur sur le territoire (*en termes d'effectifs salariés*).



29 %
des effectifs
salariés



40 %
des effectifs
salariés



28 %
des effectifs
salariés

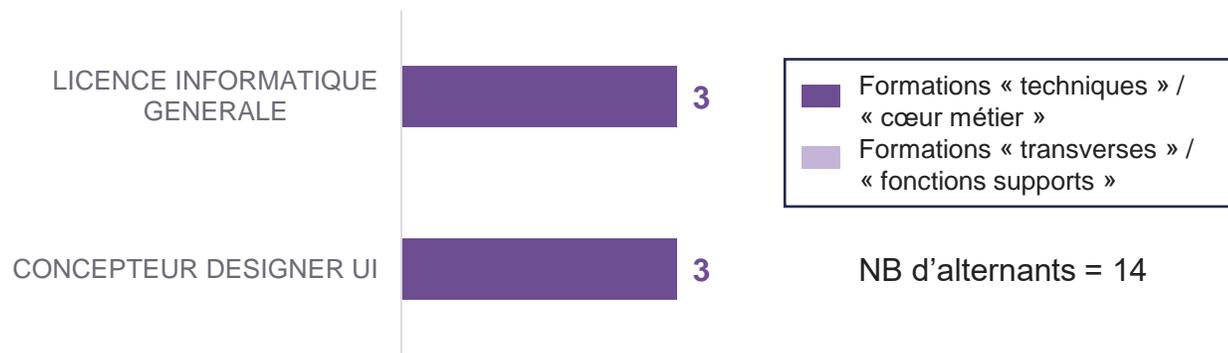
Les principales formations des alternants* du secteur Numérique en Martinique



Répartition des alternants du secteur Numérique de la Martinique par formation (en 2022)

TOP 4 formations ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse

*En contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation



- **14 alternants** dans le secteur **Numérique** en Martinique, dont 13 en contrat d'apprentissage
- Grande diversité de formations suivie par les alternants du secteur, dont principalement des **formations « cœur de métier »** (en violet foncé dans le graph). Des fonctions occupées qui participent à soutenir le développement de l'activité des entreprises du **Numérique** et à accompagner la digitalisation de leurs clients.
- En dehors des formations « techniques », quelques formations en alternance concernent les **fonctions supports** commerciales, managériales et marketing.

Autres alternances suivies dans le secteur par filières ci-dessous (1 alternant pour chacune d'entre elles)

Formations techniques/ cœur de métier :

- Licence informatique, DUT informatique
- BTS services informatiques aux organisations
- Expert réseau infrastructure et sécurité

Formations transverses/ fonction support :

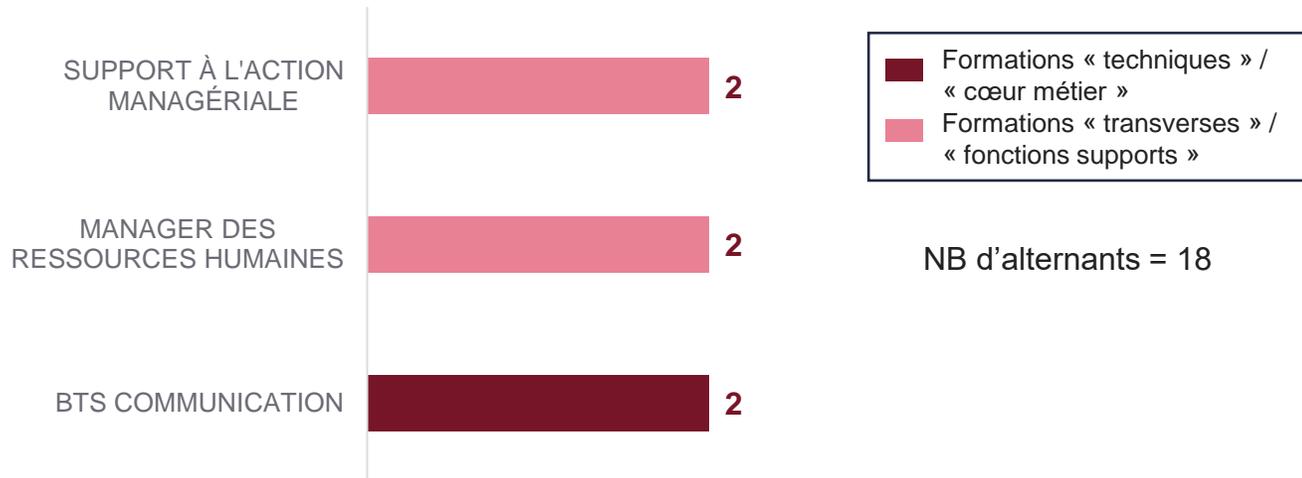
- Responsable marketing et commercial
- Marketing, vente
- Manager de projet
- Licence professionnelle e-commerce et marketing

Les principales formations des alternants* du secteur Etudes et Conseil en Martinique



Répartition des alternants du secteur Etudes et Conseil de la Martinique par formation (en 2022)

TOP 3 formations ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



Autres alternances suivies dans le secteur par filières ci-dessous (1 alternant pour chacune d'entre elles)

- **Formations techniques/ cœur de métier** : Master Chief digital officer, gestion de la PME, Expert ingénierie et management de la communication numérique,...
- **Formations transverses/ fonction support** : Licence professionnelle e-commerce et marketing, Responsable développement commercial,...

*En contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation

- **18 alternants** dans le secteur **Etudes et Conseil** en Martinique, dont 17 en contrat d'apprentissage
- Grande diversité de formations suivie par les alternants du secteur, avec à la fois des **formations « cœur de métier »** (en foncé dans le graph), mais aussi des formations concernant les **fonctions supports et commerciales** (en clair dans le graph).
 - Formations autour de la **communication**
 - Formations spécifiques à **l'activité conseil RH** suivies par les alternants (Manager des Ressources Humaines)
 - Formations spécialisées dans **le management et la stratégie d'entreprise** (Gestion de la PME, support à l'action managériale)
 - Mais aussi formations **commerciales et marketing** liées au développement des activités sur le territoire et au-delà

Les principales formations des alternants* du secteur Ingénierie en Martinique

*En contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation



Alternances suivies dans le secteur par filières ci-dessous :

Formations techniques/ cœur de métier

- STS génie civil parcours management de projets et travaux
- Licence informatique

Formations transverses/ fonction support

- Management commercial opérationnel
- Gestion de la PME
- Licence pro métiers de la comptabilité et de la gestion
- Digitalisation de la relation client
- Manager d'entreprise
- Licence marketing opérationnel
- Manager des ressources humaines
- Expert en contrôle de gestion et audit

- **10 alternants** dans le secteur **Ingénierie** en Martinique réalisant un contrat d'apprentissage.
- Très peu de **formations techniques** suivies par les alternants du secteur, mais principalement des formations sur les **fonctions supports** (*en clair ci-contre*)
 - Formations spécifiques dans le **management** et la **stratégie d'entreprise** (Gestion de la PME, manager d'entreprise)
 - Mais également des **formations commerciales et marketing** liées au développement des activités sur le territoire et au-delà – enjeu important pour les entreprises des BETIC (licence marketing opérationnel, management commercial opérationnel, digitalisation de la relation client)

Principaux OF mobilisés pour l'alternance par la branche BETIC de la Martinique en 2022

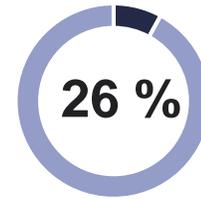
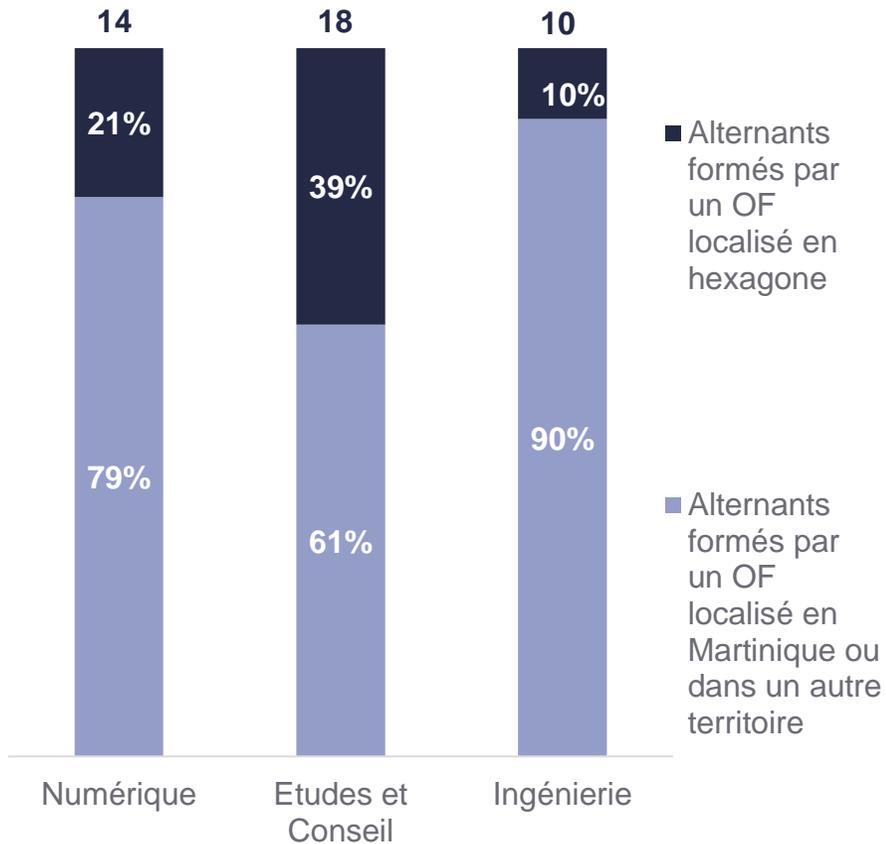
| Principaux OF par secteurs | NB Alternants | Localisation |
|-------------------------------------|---------------|--|
| CCI MARTINIQUE FORMATION | 6 | SCHOELCHER |
| CFA DIGITAL NUMERIQUE DOMOTIQUE | 2 | FORT DE FRANCE |
| KEYCE ACADEMY - LE COLLEGE DE PARIS | 3 | FORT DE France ou PEROLS (<i>Région Occitanie</i>) |
| STUDI | 3 | SOISSONS (<i>Région Hauts-de-France</i>) |
| CCI MARTINIQUE FORMATION | 3 | SCHOELCHER |
| CFA DIGITAL NUMERIQUE DOMOTIQUE | 2 | FORT DE FRANCE |
| INSTITUT DE LA FONCTION COMMERCIALE | 3 | LAMENTIN |
| CERDIF ANTILLES GUYANE | 2 | FORT DE FRANCE |
| CCI MARTINIQUE FORMATION | 2 | SCHOELCHER |

- **19 organismes de formation différents** mobilisés pour l'alternance, dont **63 % sont localisés sur le territoire martiniquais**.
- Contrairement à la formation continue de leurs salariés, les entreprises du **Numérique** et **Ingénierie** de la Martinique ont principalement recours aux OF localisés sur le territoire (respectivement 71% et 67% d'OF locaux mobilisés)
- Le secteur **Etudes & Conseil** mobilise quant à lui et au même titre que pour la formation continue des salariés majoritairement des OF du territoire. (73% d'OF locaux)

Zoom sur les formations en alternances réalisées hors territoire

Répartition des alternants de la Martinique selon la localisation de l'organisme de formation (en 2022)

Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



des alternants de la Martinique formés par des organismes de formations localisés en Hexagone en 2022 (soit 11 alternants sur les 42 formés)

Les formations réalisées hors du territoire sont **exclusivement de niveaux 5 à 7** :



- Formations n°7
 - MANAGER DE PROJET
 - EXPERT RÉSEAUX INFRASTRUCTURES ET SÉCURITÉ
- Formation n°6 : RESPONSABLE MARKETING ET COMMERCIAL



- Formations n°7
 - MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES
 - MBA CHIEF DIGITAL OFFICER
 - EXPERT EN INGÉNIERIE ET MANAGEMENT DE LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE



- Formation n°6
 - RESPONSABLE DEVELOPPEMENT COMMERCIALE
 - RESPONSABLE MARKETING ET COMMERCIAL
- Formation n°5 : SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE
- Formation n°7
 - MANAGER D'ENTREPRISE
 - EXPERT EN CONTRÔLE DE GESTION ET AUDIT

6. SYNTHÈSE DES ENJEUX EMPLOIS / COMPÉTENCES ET RECOMMANDATIONS



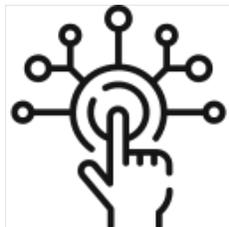
Quelques caractéristiques communes aux secteurs de la branche BETIC en Martinique Des caractéristiques partagées par les autres DROM

- Poids de la **commande publique** dans l'activité des BETIC
 - Besoins en investissements importants en matière d'infrastructures, notamment construction / rénovation, eau, énergie et environnement
 - En dehors de la commande publique, relativement peu de PME-ETI du territoire pouvant faire appel à des prestations des BETIC
- Des collectivités qui ont globalement une **méconnaissance du tissu d'acteurs BETIC et de leur fonctionnement**
 - Faible maturité sur les demandes de prestations (notamment en **ingénierie**)
- **Thématiques traitées plutôt ponctuelles et fluctuation de la demande**, nécessitant une grande polyvalence des professionnels des BETIC de La Réunion (et plus largement des DROM) pour s'adapter aux demandes
 - Une spécialisation plus difficile des activités dans les DROM (plutôt pour les **études & conseil** et le **numérique**)
- **Secteur très atomisé**, avec une majorité d'indépendants et des structures récentes
 - Faible visibilité et faible structuration des secteurs BETIC (à l'exception du **numérique**)
 - Dans les secteurs de **l'ingénierie** et des **études & conseil**, et certains secteurs du **numérique**, des prix tirés vers « le bas » fragilisant les TPE-PME
- **Etroitesse du marché local**, d'autant plus marqué que :
 - Difficulté des entreprises des BETIC à se développer en dehors du marché local
 - Concurrence - d'acteurs de la métropole notamment - captant une partie du marché
- **Manque de main d'œuvre** correspondant au niveau de qualification souhaité par les entreprises des BETIC
 - Offre de formation limitée à niveau bac+3/+5 (niveaux de formation principalement recherchés par les entreprises des BETIC)
 - Un niveau de compétences souvent insuffisant, y compris à l'issue des formations
 - Une partie des jeunes locaux se formant hors du territoire mais ne revenant pas à l'issue de leurs études



des établissements
employeurs et
indépendants des BETIC
en Martinique créés
depuis moins de 3 ans

Source : données SIREN au 1/2/2023 ;
retraitement Katalyse



**Digitalisation croissante
des entreprises et des activités
sur le territoire**

(accessibilité aux nouveaux marchés et
besoins d'accompagnement)



Innovation et économie circulaire

(transition écologique, évolutions sociétales et
technologiques...)



**Viellissement de la
population**

(synergies entre population
âgés et jeunes à imaginer...)

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX MÉTIERS DES BETIC EN MARTINIQUE

| Famille de métiers | Métiers |
|--|---|
| Direction d'entreprise et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) |
| Pilotage de la prestation | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) sénior / manager |
| Réalisation de la prestation | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) en management • Consultant(e) en recrutement • Consultant(e) en accompagnement individuel ou collectif • Coach d'organisation • Enquêteur(trice) • Chargé(e) d'étude / chargé(e) d'études statistiques |
| Direction d'entreprise et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) |
| Pilotage de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet* • AMO Programmiste |
| Étude et conception de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Dessinateur(trice) – projeteur(euse) (projeteur VRD, projeteur infrastructure...) • Spécialiste ingénierie et étude* |
| Mise en œuvre et réalisation du projet | <ul style="list-style-type: none"> • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires* • Spécialiste méthodes et industrialisation |
| Coordination de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste en environnement et biodiversité |
| Exploitation, contrôle et durée de vie du projet | <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste en aménagement et urbanisme |

| Famille de métiers | Métiers |
|---|---|
| Direction d'entreprise et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) |
| Support commercial et marketing | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant avant-vente • Technico-commercial |
| Pilotage de projet | <ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet |
| Architecture et conception de la solution | <ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) architecte technique (consultant SI, consultant organisation, consultant conformité...) • Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité★ |
| Développement et test de la solution | <ul style="list-style-type: none"> • Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant ERP (dont consultant SIRH) • Développeur(euse) |
| Mise en production et exploitation de la solution | <ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste infrastructures • Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité • Conseiller support technique |

Fonctions transverses administratives, comptabilité / finance, directeur des systèmes d'information, juristes, auditeur(rice)

 : métier en développement
  : métier en mutation
  : métier émergent

*Principales spécialisations observées : Ingénieur assainissement/ eau/ hydraulique, Ingénieur géotechnicien ingénieur VRD, ingénieur urbanisme, ingénieur environnement, ingénieur bâtiment/ construction, ingénieur structure/ électricité, ingénieur architecte, ingénieur paysagiste, ingénieur thermicien/ efficacité énergétique, ingénieur génie civil

Sources : enquête en ligne et entretiens Katalyse

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES ENJEUX EMPLOIS-COMPÉTENCES DES BETIC EN MARTINIQUE



ENJEU 1 : Assurer la montée en compétences des salariés, des jeunes et des formateurs sur les **sujets et métiers émergents**

- Une offre de formation initiale et continue locale incomplète, ne couvrant pas tout le spectre des compétences émergentes (cf. ci-contre)



ENJEU 2 : Accompagner et former les **indépendants** martiniquais

- Pour rappel, ils représentent 63% (soit 3 530 indépendants) des travailleurs dans la branche BETIC en Guadeloupe



ENJEU 3 : Faciliter le **recrutement de nouveaux entrants** dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins futurs

- Le déficit d'attractivité est identifié comme l'une des principales causes de tension sur les métiers des BETIC en Guadeloupe (méconnaissance des entreprises BETIC présentes et des parcours professionnels envisageables)



ENJEU 4 : **Accroître l'activité** des entreprises des BETIC sur le territoire

- Une nécessité d'augmenter les parts de marché des BETIC pour assurer leur pérennité et ainsi les rendre motrices dans les recrutements



ENJEU 5 : Reconnaître et crédibiliser les **compétences des entreprises du secteur Etudes & Conseil** pour favoriser leur développement auprès des acteurs locaux

- Une structuration nécessaire de l'écosystème pour synchroniser les stratégies d'actions en termes de communication et de visibilité des métiers et parcours professionnels accessibles localement

Principales compétences émergentes dans les BETIC en Martinique

- **Cybersécurité** (sujet majeur)
- Intelligence artificielle
- « Green IT »



- Logiciels BIM / maquettes numériques
- Construction durable
- Transitions énergétiques



- Stratégie RSE
- Stratégie QVCT
- Nouveaux outils de marketing & communication digitale



Principales compétences transverses aux BETIC en développement en Martinique

- Gestion & management de projets
- Conduite du changement



Assurer la montée en compétences des salariés, des jeunes et des formateurs sur les sujets et métiers émergents



ACTION 1 : Consolider l'offre de formation initiale et continue régionale sur les compétences émergentes

- Présenter un guichet unique qui serait comme une « maison de la formation »
- Globaliser le parcours du professionnel et un suivi du parcours individuel (comme le compte CPF) pour éviter la multiplicité des intervenants

ACTION 2 : Former des formateurs sur le territoire

- Envoyer les formateurs en formation / remonter les besoins en formation
- Former les formateurs sur la relation aux jeunes

ACTION 3 : Monter des formations inter-entreprises mutualisées

ACTION 4 : Former les collaborateurs expérimentés à former les collaborateurs les moins expérimentés

- Développer l'alternance / apprentissage au moins une formation : professionnalisation des jeunes
- Vulgariser le mentorat en entreprise par des campagnes ou évènements de sensibilisation

ACTION 5 : Organiser la rencontre entre les jeunes (étudiants, demandeurs d'emploi) et les entreprises pour déterminer les axes de formation prioritaires par branche BETIC

Principales compétences émergentes dans les BETIC en Martinique

- **Cybersécurité** (sujet majeur)
- Intelligence artificielle
- « Green IT »



- Logiciels BIM / maquettes numériques
- Construction durable
- Transitions énergétiques



- Stratégie RSE
- Stratégie QVCT
- Nouveaux outils de marketing & communication digitale





Accompagner et former les indépendants martiniquais



ACTION 1 : Réaliser une étude auprès des indépendants afin de caractériser leurs besoins en formation

- Mieux cibler les difficultés auxquelles ils font face pour développer leur activité et donc leurs besoins en termes de compétences
- L'AGEFICE pourrait servir d'intermédiaire pour la remontée des besoins en compétences

ACTION 2 : Mettre en place un support qui centralise l'ensemble des informations facilitant l'accès à la formation professionnelle

- Agir sur l'isolement auquel sont confrontés une grande majorité d'indépendants
- Mettre à disposition un catalogue des formations disponibles et des financements éligibles à celles-ci

ACTION 3 : Création d'évènements sur certains thèmes : en prenant comme point de départ le lieu d'immatriculation pour connaître la localisation des autres



Faciliter le recrutement de nouveaux entrants dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins futurs



ACTION 1 : Promouvoir la branche BETIC, ses métiers et les opportunités de carrières sur le territoire

- Auprès des jeunes (collège / lycée) encore en formation (ex. stages découverte, interventions dans les écoles ...)
- Auprès des Martiniquais qui reviennent s'installer sur le territoire (ex. réseaux sociaux / sites dédiés, manifestations organisées par les acteurs locaux)

ACTION 2 : Renforcer les liens entre les entreprises BETIC du territoire et les OF locaux

ACTION 3 : Centraliser l'ensemble des éléments liés au recrutement de nouvelles ressources

- Répertorier les besoins et les formations nécessaires pour chacune des branches par l'intermédiaire d'une étroite collaboration entre les organismes de formation et les entreprises



Accroître l'activité des entreprises des BETIC sur le territoire



ACTION 1 : Développer la prise d'expérience en dehors du territoire

- Inciter les entreprises / formateurs à envoyer leurs stagiaires prendre de l'expérience ailleurs pour enrichir les savoir-faire en local

ACTION 2 : Valoriser l'expertise sans pour autant oublier d'être agile !

- Organisation d'évènements/ateliers autour des notions de la « gestion du changement » dans le monde de l'entreprise
- Former et informer l'ensemble des acteurs de l'écosystème (institutionnels, formateurs,..) sur l'agilité

ACTION 3 : Harmoniser les compétences entre les indépendants pour maximiser le potentiel de travailler ensemble

ACTION 4 : Faire évoluer les modes de fonctionnement des acteurs publics vis-à-vis des acteurs de la branche

- Favoriser les échanges avec les maîtres d'ouvrage publics par l'intermédiaire de groupement d'acteurs pour favoriser l'intervention d'acteurs locaux dans le cadre de marchés publics
- Adoption de clauses particulières plaçant en 1ère ligne la sélection d'acteurs locaux
- Réaliser des séances de concertation afin de réaliser des cahiers des charges permettant l'accès aux structures locales



Reconnaitre et crédibiliser les compétences des entreprises du secteur Etudes & Conseil pour favoriser leur développement auprès des acteurs locaux



ACTION 1 : Structurer un parcours de formation sur les fondamentaux du conseil

ACTION 2 : Proposer des contrats d'alternance partagés pour des petites structures

ACTION 3 : Construire un annuaire des compétences locales

ACTION 4 : Valoriser les retours d'expériences auprès des acteurs locaux

- Banaliser le partage de références afin de rendre crédible et légitime

ACTION 5 : Instauration d'un label de qualité

- Récupérer les retours d'expérience sur la précédente initiative prise par la CTM pour la labélisation d'acteurs du conseil
- Former les collectivités publiques sur l'intérêt, les enjeux, les risques et l'impact des acteurs de cette branche sur l'ensemble des acteurs de la branche BETIC

TOP 3 des actions prioritaires à mener sur le territoire

1

Faire **évoluer les modes de fonctionnement** des acteurs publics vis-à-vis des acteurs de la branche

- Réaliser des séances de concertation afin de réaliser des cahiers des charges permettant l'accès aux structures locales

2

Réaliser une étude auprès des indépendants afin de **caractériser leurs besoins en formation**

- Mieux cibler les difficultés auxquelles ils font face pour développer leur activité et donc leurs besoins en termes de compétences

3

Instauration d'un **label de qualité**

- Former les collectivités publiques sur l'intérêt, les enjeux, les risques et l'impact des acteurs de cette branche sur l'ensemble des acteurs de la branche BETIC

ANNEXES



| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | CODES NAF CORRESPONDANT AUX ACTIVITÉS DE LA BRANCHE BETIC

| Secteur – Codes NAF | | Taux de couverture* |
|-----------------------|---|---------------------|
| Études conseil | | |
| 5814Z | Édition de revues et périodiques | 2% |
| 5819Z | Autres activités d'édition | 8% |
| 6420Z | Activités des sociétés holding | 20% |
| 6630Z | Gestion de fonds | 9% |
| 6832A | Administration d'immeubles et autres bien immobiliers. | 0% |
| 7010Z | Activités des sièges sociaux | 10% |
| 7021Z | Conseil en relations publiques et communication | 64% |
| 7022Z | Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion | 67% |
| 7219Z | Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a. | n.d. |
| 7220Z | Recherche-développement en sciences humaines et sociales | n.d. |
| 7311Z | Activités des agences de publicité | 3% |
| 7312Z | Régie publicitaire de médias | 6% |
| 7320Z | Etudes de marché et sondages. | 80% |
| 7430Z | Traduction et interprétation | 41% |
| 7810Z | Activités des agences de placement de main-d'œuvre. | 27% |
| 7830Z | Autre mise à disposition de ressources humaines | n.d. |
| 8211Z | Services administratifs combinés de bureau | 7% |
| 8219Z | Photocopie, préparation de documents et autres activités | 4% |
| 8220Z | Activités de centres d'appels | 8% |
| 8559A | Formation continue d'adultes | 2% |
| 9411Z | Activités des organisations patronales et consulaires | n.d. |
| 9499Z | Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire | 1% |
| Évènement | | |
| 2511Z | Fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition. | 0% |
| 4332C | Agencement de lieux de vente, montage de stands. | 6% |
| 6820B | Location [...] : halls d'exposition, salles de conférence, [...] | 5% |
| 8230Z | Organisation de foires, salons professionnels et congrès. | 53% |
| 9004Z | Gestion de salles de spectacles. | 1% |
| 9311Z | Gestion d'installations sportives | 0% |

| Secteur – Codes NAF | | Taux de couverture* |
|---------------------|---|---------------------|
| Numérique | | |
| 4651Z | Commerce de gros d'ordinateurs [...] | 29% |
| 4791B | Vente à distance sur catalogue spécialisé | 2% |
| 5812Z | Edition de répertoires et de fichiers d'adresses | n.d. |
| 5821Z | Edition de jeux électroniques. | 96% |
| 5829A | Edition de logiciels système et de réseau. | 95% |
| 5829B | Edition de logiciels outils de développement et de langages. | 97% |
| 5829C | Edition de logiciels applicatifs. | 86% |
| 6201Z | Programmation informatique. | 88% |
| 6202A | Conseil en systèmes et logiciels informatiques. | 90% |
| 6202B | Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatique | 74% |
| 6203Z | Gestion d'installations informatiques | 71% |
| 6209Z | Autres activités informatiques. | 65% |
| 6311Z | Traitement de données, hébergement et activités connexes. | 72% |
| 6312Z | Portails internet | 82% |
| 7733Z | Location et location-bail de machines de bureau et de matériel informatique | 12% |
| 7990Z | Autres services de réservation et activités connexes | 2% |
| Ingénierie | | |
| 4299Z | Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a. | 9% |
| 7111Z | Architecte | 5% |
| 7112B | Ingénierie, études techniques. | 78% |
| 7120B | Analyses, essais et inspections techniques | 44% |
| 7219Z | R&D en autres sciences physiques et naturelles | n.d. |
| 7410Z | Activités spécialisées de design | 32% |
| 7490B | Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses. | 60% |

*Part des effectifs NAF couverts par la CCN 1486 – source DARES sur les données au 31/12/2020



- Le **dénombrement des établissements employeurs, établissements indépendants et effectifs salariés** a été réalisé à partir des **données SIREN** (*extraction au 1/2/2023*).
 - Seuls les établissements actifs relevant des codes APE de la branche présents dans les DROM (La Réunion, Guadeloupe, Martinique et Guyane) ont été retenus.
 - Aussi les établissements couverts par la CCN 1486, mais dont le code APE ne fait pas partie de la liste des codes APE retenus dans cette analyse, ne sont pas comptés dans ce dénombrement.
- Pour **estimer les effectifs salariés de la branche sur le territoire**, nous avons :
 - Déterminé l'effectif salarié de chaque établissement retenu à partir de la **tranche d'effectif** indiquée par les données SIREN. La **moyenne des tranches d'effectifs** a été appliquée ; à l'exception des établissements dont l'effectif est connu (*sources : entretiens experts et entreprises*).
 - Sommé l'effectif salarié estimé de chaque établissement.

| Tranches d'effectifs SIREN | Moyenne retenue |
|---|-----------------|
| NN : Etablissement non employeur (pas de salarié au cours de l'année de référence et pas d'effectif au 31/12) | / |
| 00 : 0 salarié (n'ayant pas d'effectif au 31/12 mais ayant employé des salariés au cours de l'année de référence) | 0 |
| 01 : 1 ou 2 salariés | 1,5 |
| 02 : 3 à 5 salariés | 4 |
| 03 : 6 à 9 salariés | 7,5 |
| 11 : 10 à 19 salariés | 14,5 |
| 12 : 20 à 49 salariés | 34,5 |
| 21 : 50 à 99 salariés | 74,5 |
| 22 : 100 à 199 salariés | 149,5 |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | RECENSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATIONS LONGUES LOCALES



| Intitulé de formation | Niveau | Etablissement de formation | Commune |
|---|--------|---|----------------|
| BTS commerce international – référentiel commun européen | 5 | LGT Frantz Fanon | La Trinité |
| Licence Comptabilité et Gestion | 6 | Lycée de l'AMEP | Fort-de-France |
| Licence Comptabilité et Gestion | 6 | CFA Tertiaire | Fort-de-France |
| Licence Economie Gestion : Parcours Comptabilité, Contrôle, Audit | 6 | Université des Antilles | Schoelcher |
| Master DEG Comptabilité Contrôle Audit - Organisation distancielle | 7 | CNAM | Schoelcher |
| Consultant (e) en création d'entreprise - Organisation mixte | 7 | AVENIR FORMATION CONSEIL ASSISTANCE | Fort-de-France |
| BTS Gestion des petites et moyennes entreprises | 5 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| BTS Commerce international | 5 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| Master Entrepreneuriat et start-up management | 7 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| Master Marketing, Management et stratégie d'entreprise | 7 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| Bachelor Chargé (e) de Marketing Management Communication France et International | 6 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| BUT - Gestion des Entreprises et des Administrations option Gestion Entrepreneuriat et Management d'Activités | 6 | CFA Tertiaire | Fort-de-France |
| BTS Gestion de la PME | 5 | LGT Victor Schneider | Fort-de-France |
| BTS Gestion de la PME | 5 | LGT Montgérald | Marin |
| BTS Gestion de la PME | 5 | Lycée de l'AMEP | Fort-de-France |
| BTS Gestion de la PME | 5 | ISCA Martinique | Fort-de-France |
| BTS Gestion de la PME | 5 | IFC | Le Lamentin |
| BTS Management commercial opérationnel | 5 | CFA Tertiaire | Fort-de-France |
| BTS Management commercial opérationnel | 5 | Institut de la fonction commerciale | Le Lamentin |
| BTS Management commercial opérationnel | 5 | Centre d'enseignement régional d'ingénierie et de formation | Fort-de-France |
| BTS Management commercial opérationnel | 5 | Fore Martinique - OF/CFA | Le Lamentin |



| Intitulé de formation | Niveau | Etablissement de formation | Commune |
|---|--------|---|----------------|
| Licence Professionnelle Gestion des PME PMI : Management, Création, Reprise / Transmission | 6 | LA CARIBEENNE DE FORMATION - ESSENTIA CARAIBES / CFA | Ducos |
| Chef de projet web et stratégie digitale | 6 | Ecole de Gestion et de Commerce de la Martinique | Schoelcher |
| Bachelor in Business and Managment | 6 | Ecole de Gestion et de Commerce de la Martinique | Schoelcher |
| Master 1 Management et Administration des entreprises | 7 | Ecole de Gestion et de Commerce de la Martinique | Schoelcher |
| BUT - Techniques de Commercialisation, Parcours Marketing Digital E-Business et Entrepreneuriat | 6 | Skillfor Campus | Schoelcher |
| Community Manager | 6 | Fore Martinique - OF/CFA | Le Lamentin |
| Community Manager | 6 | GIDEF | Fort-de-France |
| BTS Négociation et digitalisation de la relation client | 5 | Digital, Numérique, Domotique, Communication - OF/CFA | Fort-de-France |
| BTS Négociation et digitalisation de la relation client | 5 | Lycée Bellevue | Fort-de-France |
| BTS Négociation et digitalisation de la relation client | 5 | LPO Nord Atlantique | Sainte-Marie |
| BTS Support à l'action managériale | 5 | CFA Tertiaire | Schoelcher |
| BTS Support à l'action managériale | 5 | LGT Joseph Gaillard | Fort-de-France |
| Chargé (e) du Marketing digital | 6 | ADN FORMATION - ASSOC. POUR LE DEVELOPPEMENT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION | Le Lamentin |
| MBA 1ère année - Manager du développement commercial, Spécialité : Commerce & entrepreneuriat | 7 | La Caribéenne de formation – Essentia Caraibes | Ducos |
| Licence Professionnelle Management et Gestion des Organisations | 6 | Institut de la fonction commerciale | Le Lamentin |



| Intitulé de formation | Niveau | Etablissement de formation | Commune |
|--|--------|---|----------------|
| Bachelor Administrateur (trice) des systèmes d'informations | 6 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| BTS Services informatiques aux organisations, option infrastructure, systèmes et réseaux | 5 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| Master Informatique | 7 | Keyce Academy - OF/CFA | Fort-de-France |
| BTS cybersécurité, informatique et réseaux, électronique | 5 | LGT Joseph Gaillard | Fort-de-France |
| BTS Services Informatiques aux Organisations | 5 | LGT Joseph Gaillard | Fort-de-France |
| BTS Services Informatiques aux Organisations | 5 | Lycée de l'AMEP | Fort-de-France |
| BTS Services Informatiques aux Organisations | 5 | CFA tertiaire CCIM | Schoelcher |
| Titre professionnel Technicien (ne) de Maintenance Informatique | 5 | CARIBBEAN FOUNDERS INITIATIVE | Fort-de-France |
| Titre professionnel Installateur (trice) Dépanneur (se) en informatique | 5 | IMFPA - Centre Beauséjour | La Trinité |
| Titre professionnel Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications | 5 | IMFPA - Centre Dillon | Fort-de-France |
| Titre professionnel Développeur (euse) Web - Web mobile | 5 | IMFPA - Centre Dillon | Fort-de-France |
| Attaché (e) commercial (e) | 5 | CCIM Formation - SKILLFOR Campus | Schoelcher |
| Titre Professionnel Développeur (se) Web et Web mobile | 5 | DIGITAL NUMÉRIQUE DOMOTIQUE COMMUNICATION | Fort-de-France |
| Titre professionnel Conseiller (re) commercial (e) | 5 | DIGITAL NUMÉRIQUE DOMOTIQUE COMMUNICATION | Fort-de-France |
| Titre professionnel Négociateur (trice) technico-commercial | 5 | DIGITAL NUMÉRIQUE DOMOTIQUE COMMUNICATION | Fort-de-France |
| Titre professionnel Négociateur (trice) technico-commercial | 5 | BURNET CONSULTING | Fort-de-France |
| Concepteur (trice) Développeur (se) d'applications Web | 6 | LE WAGON | Fort-de-France |
| Préparatoire Certification Analyste en cybersécurité | 6 | CNAM | Schoelcher |
| Licence STS informatique générale (Option Cybersécurité) | 6 | CNAM | Schoelcher |
| BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques | 5 | GIP FCIP - OF / CF2AM - CFA ACADEMIQUE | Fort-de-France |
| Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés | 4 | GRETA MARTINIQUE - Site Lycée Polyvalent J. ZOBEL | Rivière-Salée |
| UI Designer d'interface web | 6 | CFI – caribbean founders institute | Fort-de-France |



| Intitulé de formation | Niveau | Etablissement de formation | Commune |
|--|--------|--|----------------|
| BTS Assistance technique d'ingénieur | 5 | CFA Académique | Le Lamentin |
| Diplôme National Métiers d'Art et du Design - Option Espace | 6 | CFA Académique | Saint-Pierre |
| Technicien (ne) Géomètre – Topographe | 4 | CFA Académique | Le Lamentin |
| BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques | 5 | CFA Académique | Fort-de-France |
| BTS Electrotechnique | 5 | CFA Académique | Fort-de-France |
| BTS bâtiment | 5 | LGT Frantz Fanon | La Trinité |
| BTS bâtiment | 5 | CFA BTP | Ducos |
| BTS enveloppe du bâtiment, conception et réalisation | 5 | LPO La Jetée | François |
| BTS Management économique de la construction | 5 | LPO La Jetée | François |
| BTS Management économique de la construction | 5 | CFA BTP | Ducos |
| Etudes et réalisation d'agencement | 4 | CFA Académique | Le Lamentin |
| Bac pro technicien d'études du bâtiment option études et économie | 4 | CFA BTP | Ducos |
| BAC Pro Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques | 4 | CFA BTP | Ducos |
| Titre professionnel BIM modeleur du bâtiment | 5 | Formation en bâtiment DAO et bureautique | Fort-de-France |
| Titre professionnel Coordinateur (trice) BIM du bâtiment | 6 | Formation en bâtiment DAO et bureautique | Fort-de-France |
| Titre professionnel Conducteur de travaux | 5 | Formation en bâtiment DAO et bureautique | Fort-de-France |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | RECENSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATIONS COURTES LOCALES (1/2)

| Intitulé de formation | Etablissement de formation | Commune |
|---|--|----------------|
| Méthode phare pour les entrepreneurs : Cycle Lean Start-up | MARTINIQUE GESTION CONSEIL / Bebooster | Fort-de-France |
| Le management d'équipe et la gestion de projet | LEARNING SKILLS FORMATION | Fort-de-France |
| RH – Les fondamentaux du management d'équipe – construire son leadership | LEARNING SKILLS FORMATION | Fort-de-France |
| Construire son projet de création d'entreprise | DBS | Le Lamentin |
| Créer son entreprise avec succès | Chrysalead Martinique | Sainte-Luce |
| Rédiger un business plan | Chrysalead Martinique | Sainte-Luce |
| Cycle complet "management" | Madras Formation | Le Lamentin |
| Business plan d'un projet d'entreprise | FMHPE | Schoelcher |
| Accueil relation client gestion des conflits | UMIH FORMATION SAS | Fort-de-France |
| Entreprendre autrement | SDAIM | Case-Pilote |
| Intégration des outils de coaching dans la pratique du cadre manager leader coach | Kaleidosphere | Le Lamentin |
| Incarner un leadership inspiré et inspirant pour initier le changement | Cabinet Cindy Chery | Fort-de-France |
| Accompagner une phase de changement dans votre organisation | Cabinet Cindy Chery | Fort-de-France |
| L'émotionnel dans la prise de décision et de management | Cabinet Cindy Chery | Fort-de-France |
| Intégration des outils de coaching dans la pratique du cadre manager | Cabinet Cindy Chery | Fort-de-France |
| Intégration de la Qualité de Vie et des Conditions de Télé/Travail dans la pratique managériale de l'organisation | Cabinet Cindy Chery | Fort-de-France |
| Les clés de l'entrepreneuriat | SOF conseil et formation | Le Lamentin |
| Les fondamentaux de la gestion d'entreprise | Perform'plus | Le François |
| Pratiquer la comptabilité | Madras formation | Le Lamentin |
| Management bienveillant | Blue High tech - nettement pao | Fort-de-France |
| Les fondamentaux du management | Blue High tech - nettement pao | Fort-de-France |
| Création et stratégie entreprise - module gestion de projet et gestion du temps | Zen touch | Le Diamant |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | RECENSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATIONS COURTES LOCALES (2/2)

| Intitulé de formation | Etablissement de formation | Commune |
|---|---|----------------|
| Optimiser la gestion de son entreprise | CCIM Formation - SKILLFOR Campus | Schoelcher |
| Préparation opérationnelle à l'emploi : gestion et management | Université des Antilles - SUFCA - Bureau de la formation continue | Schoelcher |
| Accompagnement à la création et gestion d'entreprise | UJAMAA Conseil | Fort-de-France |
| Création d'entreprise dans l'infopreneuriat | UJAMAA Conseil | Fort-de-France |
| Entrepreneur connecté | UJAMAA Conseil | Fort-de-France |
| Marché public : savoir répondre à un appel d'offre | AFCA | Fort-de-France |
| Création d'entreprise - Accompagnement complet jusqu'au premier devis | VY | Fort-de-France |
| La Boîte à Outils Numérique : Créer une présence en ligne impactante | Awitec | Le Lamentin |
| Parcours numérique 3.0 Marketing digital | CMAM/URMA | Fort-de-France |
| Gérer la trésorerie de mon entreprise | CMAM/URMA | Fort-de-France |
| Comment répondre à un appel d'offre | IDFAG - Institut de formation Antilles Guyane | Fort-de-France |
| Stratégie d'entreprise : développer son chiffre d'affaires | Zen touch | Le Diamant |
| Création et stratégie entreprise - Module Communication physique et digitale | Zen touch | Le Diamant |
| Création et stratégie entreprise - Module Développement commercial et techniques de vente | Zen touch | Le Diamant |
| Business planning et structuration de deals | Madras formation | Le Lamentin |
| Réaliser un diagnostic d'entreprise | Objectif by tera conseil | Le Lamentin |
| Les fondamentaux de la gestion de projet | Objectif by tera conseil | Le Lamentin |
| Création d'entreprise et Business Plan | Objectif by tera conseil | Le Lamentin |
| Organisation de la trésorerie en entreprise | Tessa Ferus-Marous / EIRL transformations | Schoelcher |
| Gestion et optimisation du Besoin en Fonds de Roulement – BFR | Madras formation | Le Lamentin |
| Piloter son activité avec le logiciel EBP comptabilité pro | F2P & C | Fort-de-France |
| Assistant RH - pratiquer la paie | Madras formation | Le Lamentin |

| ÉTUDE INTERSECTORIELLE | RECENSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATIONS COURTES LOCALES



| Intitulé de formation | Etablissement de formation | Commune |
|---|---|----------------|
| Marketing digital - Community management - Communiquer sur les réseaux sociaux | LEARNING SKILLS FORMATION | Fort-de-France |
| Entreprendre en ligne - Développement web & Marketing Digital pour lancer son E-commerce | LEARNING SKILLS FORMATION | Fort-de-France |
| Les bases du community management | Objectif by tera conseil | Le Lamentin |
| Stratégies commerciales et management d'équipes | Objectif by tera conseil | Le Lamentin |
| Booster sa stratégie digitale avec l'IA et les réseaux sociaux | Awitec | Le Lamentin |
| Audit social et RH | Madras Formation | Le Lamentin |
| Préparation, réalisation et restitution d'une mission d'audit interne | Madras Formation | Le Lamentin |
| Formation au montage et à la remontée des dépenses des projets cofinancés par les Fonds Européens de la période 2021-2027 en Martinique | GPC | Le Lamentin |
| Certificat professionnel : Accompagner et manager avec les outils du coach | Altitude Formation et conseils | Le Lamentin |
| Pack initiation et perfectionnement à la comptabilité | Tessa Ferus-Marous / EIRL transformations | Le Lamentin |

| Intitulé de formation | Etablissement de formation | Commune |
|--|--------------------------------------|----------------|
| Création de site web et boutique en ligne | Blue High Tech - Nettement PAO | Fort-de-France |
| Utilisation d'un logiciel CAO | JMJ Formation | Fort-de-France |
| Utilisation d'un logiciel PAO | JMJ Formation | Fort-de-France |
| Photogrammétrie, Thermographie, Initiation aux outils de montage vidéo par drone & Mécanique drone | DM – DMDRONE | Rivière-Salée |
| Certification Pix | Caracof - Caraibes Conseil Formation | Fort-de-France |
| Les fondamentaux HTTP/ réseaux | LEARNING SKILLS FORMATION | Fort-de-France |
| Maîtriser le système d'exploitation Linux/ GNU | LEARNING SKILLS FORMATION | Fort-de-France |
| Microsoft Administration AZURE M-AZ104 | Pflieger sas/ galactus digital | Le François |
| Conception, impression et scan 3D | Karaib 3D | Fort-de-France |





| Intitulé de formation | Etablissement de formation | Commune |
|--|---|----------------|
| Feebat module rénovation dom | Association proform3 | Le Robert |
| Habilitations électriques BS - BE - B1 - B1V - B2 - BR - H1V - H2 - H2V | Association proform3 | Le Robert |
| Habilitation électrique BE - BS Manœuvre | IDFAG - Institut de formation Antilles Guyane | Fort-de-France |
| Formateur PRAP IBC - Prévention des risques liés à l'activité physique industrie bâtiment commerce | IDFAG - Institut de formation Antilles Guyane | Fort-de-France |
| Sensibilisation aux risques en entreprises | FMS | Fort-de-France |
| MAC Formateur en PRAP - Secteur Industrie Bâtiment et Commerce | ERGODOM | Schoelcher |
| Valorisation du bambou | Adequa | Sainte-Anne |



LA BRANCHE BETIC EN MARTINIQUE

Etude prospective sur les métiers de la
branche du numérique, de l'ingénierie,
du conseil, des études et de
l'évènement

www.opiiec.fr

Contact

—
Adeline SIMON
Cheffe de projets Prospective
OPIIEC
25, quai Panhard et Levassor
75013 PARIS
opiiec@opiiec.fr

Réalisation

—
KATALYSE
36 rue des Etats Généraux
78000 VERSAILLES
<https://www.katalyse.com/>



En collaboration avec



Etude réalisée avec le soutien de l'OPCO Atlas

