

L'EMPLOI DANS LES HÉBERGEMENTS TOURISTIQUES DE SAINT-MARTIN

est majoritairement jeune et féminin
mais en manque d'offre de formation



Véritables vitrines de l'économie touristique, les hébergements de Saint-Martin emploient une majorité de personnel féminin. Confrontés à de profondes mutations environnementales, ils regrettent le manque d'offres de formation adaptées pour répondre à ces défis.

UN EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉ PAR DES FEMMES ET DES JEUNES

En 2024, l'emploi salarié dans l'hébergement touristique de Saint-Martin est majoritairement occupé par des femmes : 57% des salariés sont des femmes alors qu'elles ne sont que 49% pour l'ensemble des salariés du territoire.

Un salariat plutôt jeune

Les salariés de l'hôtellerie sont plutôt jeunes ; 34 % ont moins de 35 ans alors que cette tranche représente 26 % de l'ensemble des salariés de l'île.

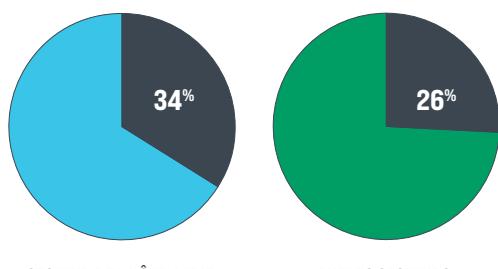


Fig. 1: Salariés de moins de 35 ans

Rappel du nombre et des spécificités des hébergeurs :

40 établissements pour un total de 1214 chambres répartis comme suit :

- 7 Hôtels classés ;
- 9 Hôtels non classés ;
- 3 Résidences classées ;
- 4 Résidences non classées ;
- 10 Guest Houses [Maisons d'hôtes] non classés ;
- 10 Guest Houses [Maisons d'hôtes] classés.



Enquête sur l'emploi salarié dans l'hébergement touristique

Afin d'approfondir la connaissance du secteur de l'hébergement touristique en matière d'emploi et de formation, l'ITSEE, en collaboration avec le CARIF-OTEF, chargé du pilotage de la GPECT⁽¹⁾ du territoire, a mené une enquête auprès de l'ensemble des établissements hôteliers de Saint-Martin (hôtels, résidences et Guest-Houses).

Cette enquête, administrée en ligne, s'est déroulée de juin à octobre 2024. Son objectif principal était d'analyser l'emploi salarié dans le secteur

de l'hôtellerie tout en identifiant les besoins des établissements en termes de compétences et de formations nécessaires pour leurs collaborateurs.

Sur les 40 hébergeurs, seuls 21 ont répondu au questionnaire de l'ITSEE et du CARIF-OTEF. En dépit de ce chiffre que l'on pourrait considérer comme peu satisfaisant, on notera que les répondants constituaient environ 75% de l'offre locale d'hébergement.

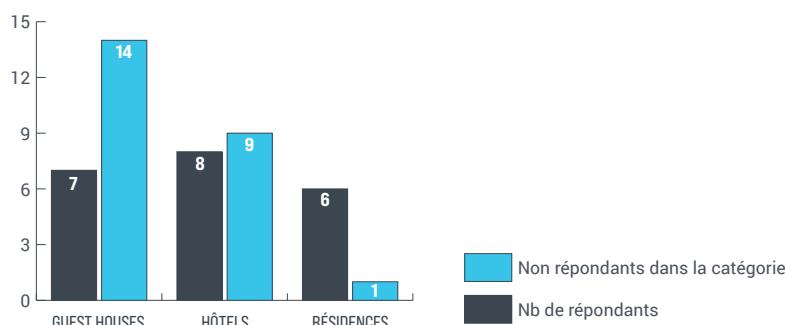


Fig. 2 : Nombre de répondants et de non répondants

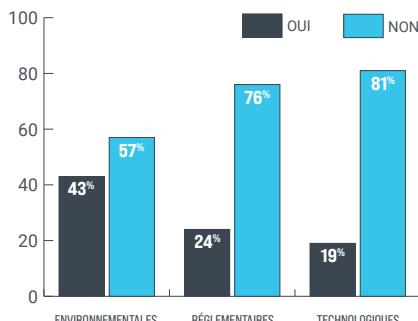
(1) CPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale.

Les mutations environnementales, premières évolutions majeures impactant les métiers du secteur

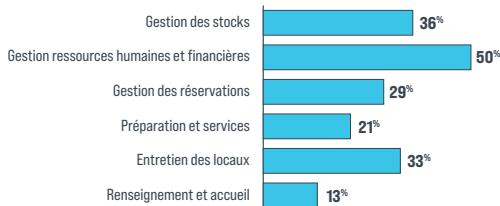
Les mutations environnementales surpassent, en termes d'impact sur l'économie hôtelière, les évolutions réglementaires ou technologiques. Près de la moitié des entreprises saint-martinaises s'y disent confrontées. Politique environnementale, gestion des ressources et sensibilisation de la

clientèle transforment profondément les pratiques du secteur. Si ces enjeux écologiques touchent toutes les entreprises, les contraintes réglementaires concernent surtout les petits établissements (moins de 10 salariés), affectant un quart des répondants.

A quelles évolutions majeures vos métiers ont-ils été confrontés ces dernières années ?



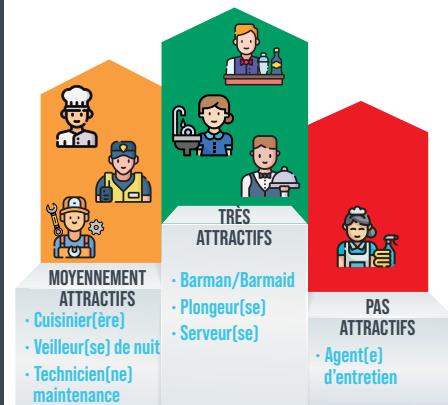
Incidence de ces mutations sur l'évolution des compétences dans vos métiers ?



Les métiers de l'entretien en manque d'attractivité

Plus d'un quart des entreprises interrogées (27 %) estime que le métier d'agent d'entretien **manque d'attractivité**. Peu qualifié, insuffisamment valorisé socialement et marqué par des conditions de travail souvent précaires, alliant flexibilité et temps partiel, ce métier demeure pourtant parmi **les plus exercés sur le territoire** (source : INSEE, Base Tous Salariés, DSN 2022). À l'inverse, cette perception semble moins marquée pour les métiers de la cuisine, de la surveillance et de la maintenance, et quasi inexistante pour les postes liés au bar, à la plonge et au service. Ces observations doivent toutefois être nuancées, car l'activité de restauration n'est pas présente dans toutes les structures hôtelières.

Attractivité des différents métiers de l'hôtellerie



La gestion des ressources humaines : un défi constant pour les petits établissements

Une entreprise sur deux et jusqu'à 60 % des structures employant 3 à 5 salariés se disent confrontées à des difficultés RH et financières. La gestion des stocks et l'entretien des locaux figurent également parmi les principaux défis. Ce dernier

point est d'autant plus marqué par les contraintes environnementales croissantes, la pénurie de main-d'œuvre, le manque d'attractivité des métiers et l'insuffisance des formations disponibles.



La formation professionnelle, enjeu N°1

Le consensus est clair : l'appareil de formation local ne parvient pas à répondre aux besoins du secteur hôtelier. La majorité des répondants estime que le volume de professionnels formés est insuffisant pour combler la demande en main-d'œuvre. De plus, l'offre de formation souffre d'un manque d'équipements et d'un contenu jugé inadapté dans trois quarts des cas, un constat déjà évoqué dans le rapport 2023-2024 de l'IEDOM. Ces constats sont à rapprocher des difficultés de recrutement signalées par les entreprises qui mettent en lumière des

inadéquations (notamment en termes de niveau de qualification) et des pénuries de profils qualifiés.

En 2023, seules 77 personnes étaient inscrites dans des formations dédiées aux métiers de l'hôtellerie sur le territoire, avec une prédominance de cursus orientés vers le service en restauration. Par ailleurs, les formations spécifiques à la réception et à l'hôtellerie de plein air restent très limitées, avec moins de cinq formés dans chacun de ces titres professionnels.

Une enquête menée en partenariat entre



&



REGARDS SUR SAINT-MARTIN

Édité par l'*Institut Territorial de la Statistique et des Etudes Economiques de Saint-Martin*

Directeur de la publication : Alain Richardson, Président du C.A

Rédacteurs des analyses : Kate Richardson, Chargée d'enquête Itsee

Nicolas Belani, Responsable de l'Observatoire Territorial
Emploi Formation (OTEF)

Responsable de la rédaction : Laurent Fuentes, Secrétaire Général

