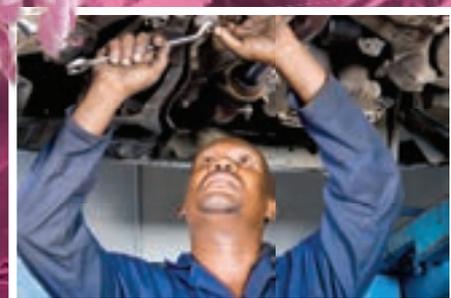




**Direction des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
de la Guadeloupe (DIECCTE)**

Le marché du travail et les politiques de l'emploi en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy

Bilan 2016



Evolution du contexte social, mutations économiques, crise financière... De nouveaux dispositifs de régulation et d'animation sont nécessaires pour favoriser le développement des entreprises et de l'emploi, améliorer la qualité du travail et des relations sociales, assurer la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs. Tel est le sens de la création des Directions des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE) ; elles s'inscrivent en outre dans le droit fil de la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (RéATE), visant à mettre en place au niveau régional un nombre de Directions resserré pour piloter les différentes politiques publiques de l'Etat. Créées par le décret n° 2010-1852 du 17 décembre 2010, les DIECCTE ont été mises en place depuis le 1er janvier 2011 dans les cinq départements d'Outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Réunion. Elles sont l'équivalent pour les DOM des DIRECCTE en Métropole. Le décret leur confère à la fois les attributions des directions départementales et régionales. Le décret du 17 décembre 2010 attribue aux DIECCTE des missions identiques à celles des DIRECCTE, dans les champs de :

- la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;
- du développement des entreprises et de l'emploi, de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, de la formation professionnelle, de l'industrie ;
- du contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises ainsi que de la mise en oeuvre des politiques relatives à la protection et à la sécurité des consommateurs et de la métrologie ;
- la gestion des crédits européens, notamment le Fond Social Européen (FSE).

Au travers de ses missions, la DIECCTE de Guadeloupe participe à l'élaboration d'une stratégie régionale sur les domaines du travail, de l'emploi et des compétences. Elle assure la gestion des programmes du Fonds Social Européen et du Contrat de Plan Etat Région. Elle met aussi en oeuvre la politique de contrôle de la formation professionnelle. Elle contribue à éclairer l'action des pouvoirs publics et le débat social par ses travaux statistiques et d'études. Elle est soumise à plusieurs obligations en matière d'évaluation, par exemple dans le cadre des contrats de plan Etat - Région ou des interventions des fonds structurels européens. Elle exerce une mission d'expertise vis-à-vis des partenaires économiques et sociaux et des instances locales de manière à baser leur stratégie sur des diagnostics consolidés et partagés par tous. Elle contribue aux prospectives régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle en s'appuyant sur l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation de Guadeloupe-Formation. Elle participe aux initiatives qui tendent à améliorer les conditions de travail en soutenant l'activité de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Dans sa mission d'information, la DIECCTE diffuse et valorise ses travaux afin de rendre l'action des services plus efficace et le débat social plus transparent. Ce bilan 2016 sur le marché du travail et les politiques de l'emploi s'inscrit dans ces missions. Il est réalisé par le service Etudes Statistique Evaluation (ESE) de la DIECCTE de Guadeloupe à l'aide de nombreuses statistiques fournies par nos partenaires.

CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories :

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois)

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois)

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)

SOMMAIRE

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN GUADELOUPE, À SAINT-MARTIN ET SAINT-BARTHÉLEMY

Sommaire	3
Synthèse	4

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN GUADELOUPE

I • Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi	5
II • Les femmes à la recherche d'un emploi	6
III • Les jeunes demandeurs d'emploi	7
IV • Les seniors demandeurs d'emploi	8
V • Les demandeurs d'emploi de longue durée	9
VI • Les demandeurs d'emploi handicapés	9
VII • Les demandeurs d'emploi selon le niveau de formation	10
VIII • Les demandeurs d'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle	11
IX • Les demandeurs d'emploi par zone d'emploi et commune	11
X • Les demandeurs d'emploi à Saint-Martin et Saint-Barthélemy	12
XI • Les catégories de demandeurs d'emploi (catégories A à E)	13
XII • L'ancienneté d'inscription à Pôle emploi	14
XIII • Les flux d'entrée et de sortie des demandes d'emploi	14
XIV • L'indemnisation des demandeurs d'emploi	16
XV • Les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi	18

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET ÎLES DU NORD EN 2016

I • Vue d'ensemble	20
A - Le champ des politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion	20
B - Les dispositifs mis en œuvre	
1 • L'insertion et la formation des jeunes	20
2 • La réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée et	21
des allocataires de minima sociaux	
3 • L'accompagnement des entreprises et l'insertion par l'activité économique	22
II • Les dispositifs d'emploi dans le secteur marchand	23
A - Les contrats en alternance	23
1 • Le contrat d'apprentissage	23
2 • Le contrat de professionnalisation	25
B - Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Initiative Emploi (CUI-CIE)	29
C - Le contrat de Génération	31
D - Plan 500 000 formations supplémentaires pour les personnes	32
en recherche d'emploi	
E - Prime Embauche PME	33
III • Les dispositifs d'emploi dans le secteur non marchand	34
A - Le Contrat Unique d'Insertion -	34
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)	
B - Les Emplois d'Avenir	37
Sigles et acronymes utilisés dans ce document	39

SYNTHÈSE

En 2016, en Guadeloupe, la situation sur le marché du travail s'améliore en 2016, après une quasi stabilisation de la demande d'emploi en 2015 (hausse au rythme le plus faible observé depuis 2007). La demande d'emploi en fin de mois (DEFM) diminue de 1,2 % en catégories ABC contre une hausse de 0,9 % un an plus tôt en données brutes. Toutes catégories confondues (ABCDE), 69 072 demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi en fin d'année. Les seniors (50 ans et plus) sont encore particulièrement touchés. Leur nombre croît de 4,8 % en 2016 en catégories ABC (883 demandeurs supplémentaires) après +9,7 % en 2015. Chez les 50 ans et plus, la demande d'emploi est en hausse régulière depuis de nombreuses années et depuis 2008, il y a plus de seniors inscrits que de jeunes de moins de 25 ans. La fin des mesures d'âge, une conjoncture économique morose et le vieillissement de la population inscrite à Pôle emploi expliquent la montée de la demande d'emploi senior. La demande d'emploi des jeunes de moins de 25 ans diminue de 2,6 % en 2016 après une baisse de 6,4 % en 2015. Une première baisse avait aussi concerné les jeunes en 2014 alors que les autres catégories de populations subissaient toujours une dégradation de leur situation. Les actifs adultes (tranche d'âge des 25-49 ans) sont habituellement les moins touchés en évolution par la hausse de la demande d'emploi. Ils enregistrent la plus forte diminution de leur effectif sur un an (-5,4 %) soit 1 828 demandes de moins. Le nombre de demandeurs d'emploi femmes est en baisse en 2016 (-1,0 %) mais le rythme de la réduction est plus important pour les hommes (-1,4 % en ABC). Il faut remonter plusieurs années en arrière, avant 2009 pour voir une situation plus favorable pour les demandeurs d'emploi masculins. Ces dernières restent néanmoins largement sur-représentées à Pôle emploi (57,0 % des demandes). La demande de longue durée diminue de 5,4 % fin 2016 sur un an, après une hausse de 3,8 % en 2015. 36 400 demandeurs ABC ont ainsi un an et plus d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi (-2 061). Plus de la moitié des inscrits est demandeur d'emploi depuis au moins un an (56,6 %) contre quatre sur dix dans l'hexagone (44,2 %). Par ailleurs, 18 838 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi sans discontinuité depuis trois ans ou plus. En 2016, les flux d'entrée et de sortie de Pôle emploi augmentent. Le nombre des inscriptions à Pôle Emploi s'est élevé à 57 191, en hausse de 9,0 %. Le motif pour « fin de contrat ou de mission d'intérim » demeure la première cause d'inscription identifiée à Pôle Emploi (hors le « autres cas ») avec 9 569 inscriptions et augmente de 1,9 % après une hausse légère en 2015 (+0,6 %). Le second motif en importance, « 1ère entrée », augmente de 26,6 % après une baisse de 9,7 % en 2015. Le troisième motif « reprise d'activité après interruption » est en forte hausse (183,2 %) après une baisse de 1,3 % en 2015. sur l'autre pour s'établir à 57 758. Les sorties sont néanmoins en hausse notable pour les entrées en stage (+52,2 %), les reprises emploi (+22,7 %) et les « arrêts de recherche » (+10,1 %). Elles sont en baisse pour les autres motifs hors cessations d'inscription pour défaut d'actualisation. Le nombre d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi s'établissent à 8 671 en Guadeloupe en 2016 et augmente de 1,9 % après une baisse de 2,7 % en 2015.

En 2016, la situation du marché du travail s'est redressée par la baisse du nombre d'inscrits à Pôle emploi. Néanmoins, la demande d'emploi demeure élevée et les actions mise en œuvre dans le cadre de la résorption du chômage par les pouvoirs publics doivent être maintenues. Aussi, des dispositifs de la politique de l'emploi sont mis en place plus particulièrement en faveur des publics les plus exposés et les plus vulnérables au chômage. Depuis 1994, les lois pour l'Outre-mer ont bâti un système de soutien de l'emploi dans les Dom afin de renforcer les leviers usuels de la politique de l'emploi. L'Etat s'est engagé à intervenir directement en faveur des publics les plus exposés face au chômage par une politique d'aide à l'emploi ciblé. Pour les jeunes, premier public concerné par leur présence en proportion (six actifs sur dix), l'Etat se mobilise fortement pour augmenter leur employabilité avec des dispositifs tels que les contrats en alternance. Grâce au contrat d'apprentissage, contrat de travail qui associe une formation qualifiante et « diplômante », 835 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2016 (soit +23,9 % sur un an). Pour le contrat de professionnalisation, qui permet d'acquérir une qualification professionnelle, le nombre de nouveaux contrats signés repart à la hausse en 2016 et croît de 3,8 % après une diminution de 26,8 % en 2015. Les emplois d'avenir (mesure en faveur des jeunes peu diplômés de moins de 30 ans) ont permis à 1 354 jeunes d'occuper un emploi durable de trois ans au moins. Ce dispositif a sans nul doute eu un impact positif sur l'évolution du chômage des jeunes. Le nombre de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi recule de 2,6 % en catégories ABC en 2016.

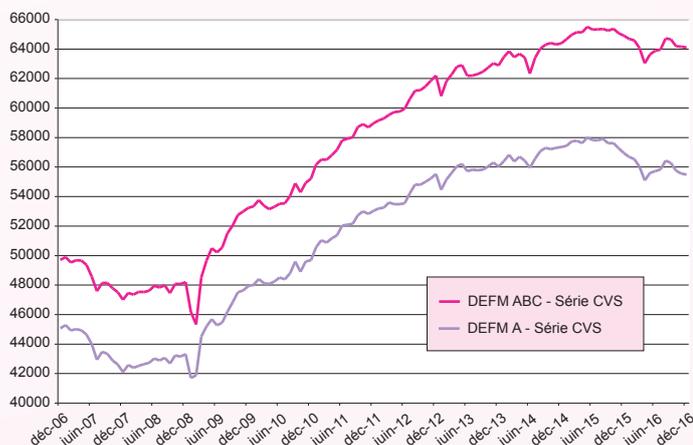
Pour les populations les plus éloignées de l'emploi voire exclues du marché de l'emploi (femmes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, les demandeurs d'emploi non diplômés, travailleurs handicapés, etc.) l'Etat met en place le CUI-CIE (Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi). Ce dispositif national du secteur marchand est applicable dans les DROM (sauf à Mayotte car déjà en vigueur) depuis le 1er janvier 2016. Ce contrat remplace le Contrat Unique d'insertion - Contrat d'Accès à l'Emploi (CUI-CAE Dom). Le nombre de contrats enregistrés a plus que doublé par rapport l'ancien contrat CUI-CAE Dom. Dans le secteur non marchand, un seul dispositif est en vigueur le CUI-CAE (Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'accompagnement vers l'Emploi) et fait figure de tremplin vers l'emploi durable. Le nombre de contrats comptabilisés est en repli de 9,2 % après une progression de 10,9 % en 2015. Au total 8 145 contrats aidés ont été signés en 2016 (7 275 contrats en 2015) dont 44 % dans le secteur marchand. Il faut remonter aux années 2007 et 2008 pour retrouver des niveaux comparables. En 2016, deux nouvelles aides à l'emploi sont apparues, le plan 500 000 formations supplémentaires et la prime à l'embauche PME. La première a permis à 6 131 demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation et la seconde un emploi à 1 925 personnes.

A côté des mesures d'aide à l'emploi et à l'insertion des publics les plus difficultés, l'Etat soutient l'emploi dans les entreprises de moins de 10 salariés soit environ 8 000 entreprises guadeloupéennes par des exonérations de charges patronales de sécurité sociale prévues par les lois pour l'Outremer dont la mise en œuvre date de 2001. Ces exonérations coûtent en moyenne plus de 300 millions d'euros par an.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN GUADELOUPE, À SAINT-MARTIN ET À SAINT-BARTHÉLEMY EN 2016

I • Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

La demande d'emploi A et ABC en données CVS*



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe
* données CVS : données corrigées des variations saisonnières

En 2016, les nombres de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) de catégorie A et ABC diminuent de 2,5 % et 1,2 % respectivement sur un an en Guadeloupe. Ainsi, 64 302 personnes sont inscrites dans les catégories ABC fin 2016, alors que ce nombre valait 65 069 fin 2015 (-767 demandeurs inscrits supplémentaires en fin de mois en un an). Le nombre de demandes en catégories B et C (activité réduite), tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi a au contraire augmenté sensiblement (+7,7 %) après une forte hausse de la catégorie C en 2015 (+19,8 %). Les catégories D et E diminuent de 2,4 %. 69 072 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi fin 2016 pour l'ensemble des catégories, soit -1,3 % sur un an. Le nombre de demandes atteint en fin d'année reste très élevé (même si ce n'est pas le niveau record, la demande d'emploi ayant connu des phases de repli et de hausse courant 2015 et 2016).

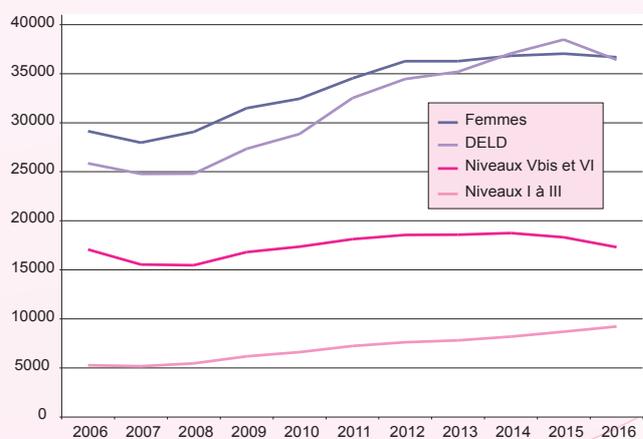
Evolution des principales catégories de la DEFM ABC depuis 2006



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En 2016, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories A ou ABC observée ne touche pas tout le monde de la même façon. Elle est plus importante pour les hommes (-1,4 % en ABC) que pour les femmes (-1,0 %). La proportion de femmes parmi les demandeurs inscrits à Pôle emploi passe à 57,0 % en catégories ABC en 2016 (+0,1 point sur un an). Malgré cette hausse légère, cette part est aussi parmi les plus faibles observées depuis dix ans (58,8 % de femmes inscrites à Pôle emploi fin 2006).

La situation des demandeurs d'emploi seniors continue de se dégrader, mais moins rapidement que lors des années précédentes. Leur nombre croît de 4,8 % en 2016 après +9,7 % en 2015 et +12,7 % en 2014. Il y a 611 seniors supplémentaires inscrits sur un an. Les seniors (50 ans et plus) sont ainsi les seuls à enregistrer une hausse de la DEFM en 2016. Depuis 2001, leur nombre augmente sans disconti-



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

nuité, la dynamique reste inquiétante. La dégradation conduit ainsi à élever encore leur part dans la demande d'emploi. Ils sont désormais 29,8 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC en Guadeloupe (28,1 % fin 2015). La part des seniors atteint ainsi son niveau le plus élevé. La fin des dispositifs de pré-retraite, la fin des dispenses de recherche d'emploi et le vieillissement de la population inscrite à Pôle emploi dans un contexte économique difficile pour l'emploi expliquent cette forte augmentation. Les jeunes de moins de 25 ans voient leur situation s'améliorer en 2016. De ce fait, la proportion des moins de 25 ans parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC baisse de 0,2 point sur un an. Leur part s'élève à 11,2 % fin 2016. Les demandeurs âgés de 25 à 49 ans, la majeure partie des demandeurs, enregistrent une diminution importante de leur effectif sur un an (-3,7 %) soit 1 459 demandes de moins en catégorie ABC.

Part des principales catégories de la demande d'emploi ABC depuis 2006

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evo2016/ 2015 en pt
DEFM ABC	49 542	46 853	48 237	53 410	55 438	59 076	62 064	62 862	64 476	65 069	64 302	
Femmes	58,8%	59,7%	60,3%	58,9%	58,5%	58,4%	58,4%	57,7%	57,1%	56,9%	57,0%	0,1
Moins de-25 ans	13,1%	12,6%	13,1%	13,6%	13,2%	13,3%	13,4%	13,1%	12,3%	11,4%	11,2%	-0,2
25 à 49 ans	75,7%	75,3%	73,5%	71,3%	69,6%	67,5%	65,5%	63,4%	61,9%	60,5%	59,0%	-1,5
50 ans et plus	11,2%	12,1%	13,4%	15,0%	17,2%	19,2%	21,1%	23,5%	25,9%	28,1%	29,8%	1,7
DELD	52,2%	52,9%	51,4%	51,2%	52,0%	55,0%	55,5%	56,0%	57,5%	59,1%	56,6%	-2,5
Niveaux Vbis et VI	34,4%	33,2%	32,1%	31,5%	31,3%	30,7%	29,9%	29,5%	29,0%	28,1%	26,9%	-1,2
Niveaux I à III	10,7%	11,0%	11,3%	11,6%	11,9%	12,2%	12,3%	12,4%	12,7%	13,4%	14,3%	1,0

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe, champ Guadeloupe

La demande d'emploi de longue durée ABC (DELD) c'est-à-dire celles d'un an ou plus enregistrées à Pôle emploi, amorce un recul inédit depuis de longues années (-5,4 % sur un an en ABC). Elle s'établit à 36 400 en catégories ABC (-2 061). Il y a eu davantage de flux (entrées comme sorties) de pôle emploi dans l'année. La demande de très longue durée (deux ans et plus) se replie moins rapidement. Les 25 417 demandes de très longue durée (2 ans et plus) diminuent à un rythme plus faible (-3,1 %). Il faut en réalité distinguer les demandes comprises entre 2 et 3 ans qui sont en baisse de 12,7 % et celles de durées plus longues. Les demandes avec trois ans ou plus d'ancienneté augmentent encore en 2016 (+0,7 %). Plus de la moitié des inscrits est demandeur d'emploi depuis un an et plus (56,6 %, -2,5 points en un an). Aucune des régions regroupées de l'hexagone ne présente un tel taux (moyenne à 43,8 %). Dans les Dom (hors Mayotte), Martinique et Réunion présentent les taux les plus proches, respectivement 51,3 et 55,0 %. Le nombre de demandes de niveaux de formation I à III (Bac + 2 et plus) est en hausse de 6,0 % pour s'établir à 9 211 (+524). Le nombre de demandes de niveaux Vbis à VI (sans diplôme) diminue de 5,4 % pour s'établir à 17 313 (-989). Le niveau de formation des inscrits à Pôle emploi continue de progresser. La part des demandeurs les moins «qualifiés» baisse continuellement pour atteindre désormais 26,9 % (28,1 % en 2015). La part des niveaux de formation au moins égal au baccalauréat s'accroît. 35,4 % des demandeurs ont en effet un niveau de formation au moins égal au baccalauréat. 14,4 % ont un niveau de formation plus élevé. Cette hausse est le reflet du niveau de formation qui progresse dans l'ensemble de la population. Mais elle traduit aussi les difficultés d'insertion des diplômés au niveau local.

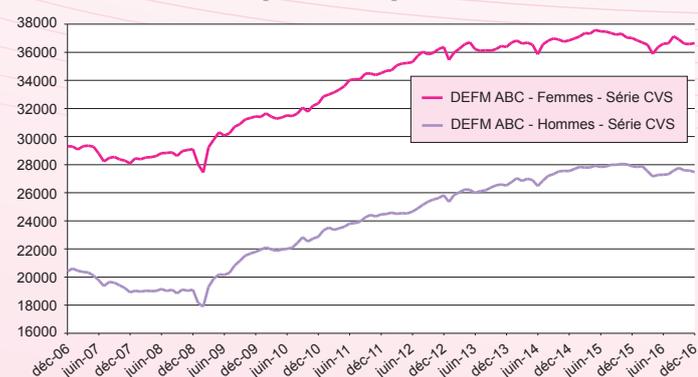
Les demandeurs d'emploi ont pour une grande part un niveau de formation V correspondant aux CAP et BEP (37,5 %). Ils sont 20,9 % à avoir atteint le niveau Baccalauréat. Ainsi, le diplôme, dans une certaine mesure, semble protéger la population du chômage. Sans surprise, les demandeurs d'emploi les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé. 60,7 % des demandeurs de moins de 25 ans ont atteint au moins le niveau Baccalauréat. 31,8 % ont un niveau de formation CAP-BEP. L'effet de génération joue à plein, les populations les plus jeunes de Guadeloupe sont scolarisées plus longtemps que

leurs aînés. Il est assez logique de retrouver un meilleur niveau de formation également parmi les moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi. A l'inverse, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ne sont que 15,0 % à avoir atteint au moins le niveau baccalauréat et 6,2 % au-delà. Ils ont en grande partie atteint plutôt le niveau de formation CAP-BEP (37,3 %), mais la majorité d'entre eux ne dispose que d'un niveau BEPC ou inférieur (niveaux Vbis ou VI : 47,6 %).

Si avoir une bonne formation est un atout, cela ne compense pas entièrement les difficultés d'insertion qui touchent les plus jeunes. Ainsi, parmi les moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi, qui représentent 11,2 % des demandeurs, ceux ayant atteint un niveau de formation compris entre le baccalauréat et la licence sont nettement surreprésentés (ils représentent 18,8 % de tous les demandeurs à ces niveaux de formation). Ceux de niveau de formation CAP-BEP semblent mieux s'insérer et ne représentent que 9,3 % des demandeurs inscrits à Pôle emploi pour ce niveau. Mais il est possible qu'une poursuite des études des plus jeunes titulaires de CAP-BEP influence ce ratio. Finalement, parmi les jeunes, les plus diplômés, de niveau 3ème cycle ou diplôme d'ingénieur semblent être les plus protégés et sont les moins représentés à Pôle emploi, soit 6,6 % des demandeurs de ce niveau de formation (la mobilité et la formation à l'étranger peuvent aussi impacter le ratio). Pour les niveaux de formation les plus faibles (niveaux Vbis et VI), la poursuite des études et les dispositifs de soutien (politiques de l'emploi) peuvent aussi expliquer la très nette sous représentation des plus jeunes (3,1 %). Mais « le stock » important de demandeurs adultes avec niveau de formation très faible est aussi un facteur d'explication. Les femmes et les plus jeunes sont surreprésentés sur les niveaux de formation les plus élevés, les seniors le sont très fortement sur les niveaux les plus faibles. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'établit à 2 033 en décembre 2016 et est en nette hausse depuis 2008. Fin 2015, il valait 1 978 en catégories ABC, ce qui signifie que la demande handicapée a encore augmenté nettement dans l'année (+2,8 %). L'augmentation des demandes d'emploi handicapées est récurrente. Il est cependant difficile de dire si cette hausse résulte de l'aggravation du marché du travail pour ce public ou d'une modification des comportements d'activité (inscriptions plus systématiques à Pôle emploi par exemple).

II • Les femmes à la recherche d'un emploi

La demande d'emploi ABC par sexe en données CVS



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

La situation des demandeurs d'emploi s'est améliorée en 2016, pour les hommes comme pour les femmes mais dans des proportions un peu différentes. La baisse de la demande émanant des hommes est supérieure à celle des femmes en 2016 après une situation inverse en 2015. La hausse de la demande masculine avait été plus forte en 2015 (+1,3 %) que celle des femmes (+0,6 %).

Caractéristiques des demandeurs d'emploi ABC par sexe

2006		2016							
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2016/2015	Part des moins de 25 ans	Part des 25 à 49 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 an et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Hommes	20 420	27 643	-1,4%	12,5%	56,4%	31,1%	56,2%	11,2%	29,4%
Femmes	29 122	36 659	-1,0%	10,3%	60,9%	28,9%	56,9%	16,7%	25,1%
Ensemble	49 542	64 302	-1,2%	11,2%	59,0%	29,8%	56,6%	14,3%	26,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Le nombre de demandeurs d'emploi femmes est en baisse en 2016 (-1,0 %) mais le rythme de la réduction est plus important pour les hommes (-1,4 % en ABC). Il faut remonter plusieurs années en arrière, avant 2009 pour voir une situation plus favorable pour les demandeurs d'emploi masculins. Néanmoins, quel que soit la tranche d'âge, le nombre de femmes inscrites à Pôle emploi reste toujours nettement supérieur à celui de leurs homologues masculins malgré la poussée récente plus forte de la demande d'emploi masculine. Un peu moins de six demandeurs d'emploi sur dix sont des femmes (57,0 %). La population féminine dans le fichier de Pôle emploi a un niveau de formation plus élevé que la population générale en demande d'emploi. En effet, elle se caractérise en proportion par moins de bas niveaux de formation (niveaux Vbis et VI), 25,1 % contre 29,4 % pour les hommes et davantage de représentantes au-delà du baccalauréat : 16,7 % contre 11,3 % pour les hommes. Sur la dernière décennie, le niveau de formation des inscrites à Pôle emploi a fortement progressé. Les plus bas niveaux de formation voient leur part se réduire, les niveaux supérieurs au baccalauréat voient au contraire leur part progresser. La formation progresse dans l'ensemble de la population mais les femmes sont plus lourdement touchées par le chômage malgré leur meilleur niveau de formation. Par ailleurs le rôle protecteur des diplômés vis-à-vis du chômage est indéniable mais il tend à s'amincir avec l'amélioration générale du niveau de formation initiale de la population : le nombre de demandeurs d'emplois diplômés progresse aussi.

Les femmes à la recherche d'un emploi sont un peu moins présentes relativement avant 25 ans et après 50 ans (poursuite des études, vie familiale...). Elles sont donc aussi moins surreprésentées à ces âges à Pôle emploi (52,2 % des moins de 25 ans, 55,2 % des 50 ans et plus).

Cependant, en dépit de cette spécificité d'âge a priori un peu plus favorable, les femmes subissent globalement plus le chômage et en particulier celui de longue durée. Leur forte concentration sur quelques grandes familles de métiers traditionnelles (commerce, services) est vraisemblablement pénalisante. Elles sont à l'inverse très peu représentées dans l'agriculture, l'industrie et le BTP et ont de fait probablement moins d'opportunités. Les femmes sont un peu surreprésentées parmi les demandeurs de longue durée (57,3 % chez les inscrits de un an et plus) mais plus encore parmi ceux inscrits depuis trois ans ou plus (58,8 % chez les trois ans et plus).

En 2016, le taux de chômage s'élève en moyenne dans l'année à 24,0 % en Guadeloupe, au sens du Bureau International du Travail⁽¹⁾ (BIT) et est stable sur un an. Il est plus élevé que dans l'hexagone et la Corse (9,7 % au quatrième trimestre 2016). C'est aussi la région des Antilles-Guyane où ce taux demeure le plus élevé, le taux de chômage en 2016 est de 18,0 % en Martinique et de 23,0 % en Guyane. Le taux de chômage par sexe est stable mais celui des femmes reste plus élevé que celui des hommes de trois points en 2016. Depuis 2014 l'écart se réduit très légèrement entre hommes et femmes. En parallèle du concept de chômage BIT, il existe aussi le concept de « halo » (population inactive souhaitant travailler) et que des passages entre chômage BIT ou inactivité existent. Dans la situation de sous-emploi que connaît la Guadeloupe, le seul examen du chômage est insuffisant pour décrire l'éventail des situations (chômage, sous-emploi, inactivité...).

(1) Cette mesure du chômage est réalisée annuellement par l'Insee sur la base de l'enquête emploi. Selon le BIT, est chômeur toute personne qui n'a pas travaillé au cours d'une semaine de référence, qui est disponible dans les 15 jours pour occuper un emploi et qui en recherche un activement.

III • Les jeunes demandeurs d'emploi

La demande d'emploi des jeunes de moins de 25 ans en données CVS



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans diminué de 2,6 % en 2016 après une baisse de 6,4 % en 2015. Une première baisse avait aussi concerné les jeunes en 2014 alors que les autres catégories de populations subissaient toujours une dégradation de leur situation. Fin 2016, 7 207 demandes de moins de 25 ans en catégories ABC (données brutes) sont comptabilisées dans le fichier de Pôle emploi soit 191 demandes de moins en un an. La part des jeunes s'établit à 11,2 % de la demande d'emploi ABC. La part des jeunes femmes a augmenté, passant de 51,1 à 52,2 %. La part des jeunes en demande d'emploi de longue durée (un an ou plus) a décliné de 28,0 % à 24,9 % (-3,1 points). Les baisses enregistrées depuis fin 2013 mettent un coup d'arrêt à la hausse conséquente de la demande d'emploi jeune observée depuis septembre 2008. En octobre 2013, le nombre de jeunes inscrits à Pôle Emploi approchait la barre des 9 000 inscrits en catégories ABC en Guadeloupe (8 839 en brut). Pour mémoire, sur la période 2003-2008, la demande d'emploi des moins de 25 ans avait peu évolué et oscillait sur des plus bas autour de 6 000 demandes d'emploi (en catégories ABC CVS).

L'examen de la situation des 25-29 ans montre une baisse du nombre de demandeurs de 0,7 % sur un an (après une hausse de 1,6 % en 2015). Au final, les moins de 30 ans qui sont 14 780 à être inscrits fin 2016 voient leur effectif diminuer de 1,6 % (247 demandes en moins).

Caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi de catégories ABC

2006		2016					
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2016/2015	Part des femmes	Part des DELD 1 an et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
moins de 20 ans	950	1 099	-7,3%	48,7%	10,0%	0,9%	10,3%
20 à 24 ans	5 543	6 108	-1,7%	52,8%	27,6%	18,2%	6,9%
25 à 29 ans	6 656	7 573	-0,7%	55,8%	42,8%	23,4%	8,5%
Moins de 25 ans	6 493	7 207	-2,6%	52,2%	24,9%	15,5%	7,4%
Moins de 30 ans	13 149	14 780	-1,6%	54,0%	34,1%	19,6%	8,0%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

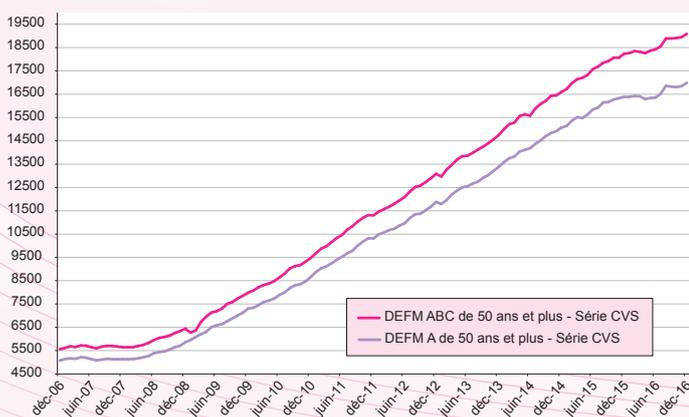
Le nombre d'inscrits à Pôle emploi de moins de 20 ans diminue de 7,3 % après une baisse de 6,8 % en 2015 (les moins de 20 ans ne représentent que 15,2 % des demandeurs de moins de 25 ans fin 2016). Les demandeurs d'emploi les plus jeunes sont plutôt des hommes, présentant un plus faible niveau de formation. En effet, 10,3 % sont sans diplôme (niveaux Vbis et VI) et quelques-uns seulement présentent un diplôme de niveau supérieur à la licence, en lien avec leur jeune âge. Le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 20 à 24 ans diminue également (-1,7 %) après une baisse de 6,3 % en 2015. Ce public, un peu plus âgé que le précédent, présente des caractéristiques relativement différentes. En effet, ce sont majoritairement des femmes (52,8 %) avec un niveau de formation sensiblement supérieur. Seulement 6,9 % ont un niveau de formation faible (niveaux Vbis et VI). Plus

d'un jeune sur deux (62,5 %) de 20 à 24 ans a un niveau baccalauréat ou un niveau supérieur (18,4 % au-delà du baccalauréat). La population des demandeurs d'emploi âgés de 25 à 29 ans, en baisse est majoritairement féminine (55,8 %) et relativement bien formée (23,5 % ont un niveau supérieur à celui du baccalauréat), se distingue des deux catégories de jeunes précédentes par une plus grande importance du nombre de demandeurs d'ancienneté au moins égale à un an. En effet, fin 2016, 42,8 % des jeunes de 25 à 29 ans qui souhaitent occuper un emploi sont à sa recherche depuis au moins un an. Pour les jeunes de moins de 25 ans, le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) est très élevé (47,0 % en moyenne sur l'année 2016) et vaut deux fois le taux de chômage global (24,0 %). Le taux des femmes vaut 45,0 %, celui des hommes 48,0 %.

IV • Les seniors demandeurs d'emploi

La demande d'emploi des 50 ans et plus inscrits à Pôle emploi (Données CVS)

Le nombre des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (seniors) est toujours en augmentation en 2016 (+4,8 % en catégories ABC à fin décembre après +9,7 % en 2015). Le marché du travail de ce public s'est constamment dégradé depuis 2001 et le nombre d'inscrits n'a pas cessé de croître à partir de cette date. Entre 2001 et 2007, la dégradation était restée « contenue ». Mais depuis 2008, le nombre de



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

seniors inscrits à Pôle emploi a beaucoup augmenté, à un rythme extrêmement rapide. Les seniors sont la seule catégorie de demandeurs à connaître une croissance régulière à deux chiffres depuis lors et jusqu'en 2014. En 2016, la hausse est enfin inférieure. La fin des dispositifs de pré-retraite, la fin des dispenses de recherche d'emploi et le vieillissement de la population inscrite à pôle emploi dans un contexte économique difficile pour l'emploi expliquent cette augmentation. La hausse de la demande d'emploi senior est moins forte pour les hommes que pour les femmes en 2016 (hommes +4,4 %, femmes +5,2 %). C'était déjà le cas en 2015. L'augmentation pour les femmes était supérieure de 2,1 points. Les seniors sont fortement concernés par des demandes de longue durée. Ainsi, parmi les inscrits de 50 ans et plus à Pôle emploi, plus de sept sur dix ont une durée d'inscription supérieure ou égale à un an. Les femmes seniors inscrites à Pôle emploi, plus nombreuses (55,3 % de la demande d'emploi senior), sont aussi plus souvent que les hommes inscrites en demande d'emploi de longue durée. Ainsi 72,7 % des femmes de 50 ans ou plus sont inscrites depuis au moins un an à Pôle emploi. 71,5 % des hommes de 50 ans et plus sont dans ce cas.

Caractéristiques des demandeurs de 50 ans et plus à Pôle emploi (catégories ABC)

2006		2016				
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2016/2015	Part des DELD 1 an et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Hommes	2 534	8 594	+4,4%	71,1%	5,9%	50,5%
Femmes	3 014	10 587	+5,2%	72,9%	6,5%	45,2%
Ensemble	5 548	19 181	+4,8%	72,1%	6,2%	47,6%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En 2016, le taux de chômage des seniors (50 ans et plus) au sens du BIT atteint 16,0 % en moyenne dans l'année. Signalons que certains «inactifs» non considérés comme chômeurs au sens du BIT souhaiteraient travailler mais sont soit découragés par la situation économique (et ne faisant pas de recherche), soit indisponibles pour d'autres raisons (familiales, santé). La difficulté des seniors ne

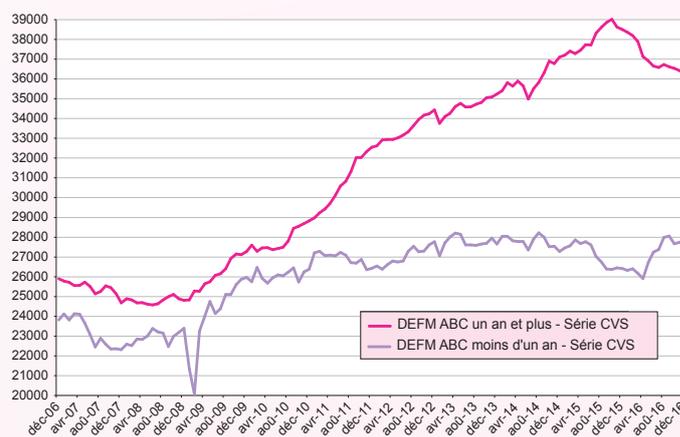
réside pas tant dans un niveau de chômage excessif au sens du BIT (en comparaison d'autres «catégories» de population, les jeunes, les femmes...) mais plutôt dans la difficulté à se maintenir sur le marché de l'emploi (avec l'âge) ou à retrouver un emploi après une perte d'emploi passé un certain âge.

V • Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)²

La demande d'emploi de longue durée (DELD) diminue de 5,4 % fin 2016 sur un an, après une hausse de 3,8 % en 2015. 36 400 demandeurs ABC ont ainsi un an et plus d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi (-2 061). La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'établit ainsi à 56,6 % fin 2016 (-2,5 points sur un an). La demande d'emploi de très longue durée (ancienneté d'inscription de deux ans et plus) est aussi en baisse, plus lente (-3,1 %) et représente 25 417 demandes. 18 838 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi sans discontinuité depuis trois ans ou plus en Guadeloupe (+138). Les femmes sont davantage représentées pour les durées d'inscription les plus longues à Pôle emploi. Elles représentent 58,8 % des inscrits de trois ans et plus en catégories ABC. En Guadeloupe, un taux important de demandes d'emploi de longue durée est régulièrement observé. Depuis le début des années 2000, le taux de DELD a ainsi oscillé autour de 50,0 %, descendant en dessous certaines années seulement. En 2015, ce taux atteignait un niveau record (59,1 %). En 2016, la demande d'emploi de longue durée amorce un recul inédit depuis de longues années.

(2) Il s'agit de personnes inscrites à pôle emploi pendant au moins 12 mois sans interruption

Les demandes d'emploi de longue et courte durées (données CVS)



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Caractéristiques des demandeurs d'emploi ABC de longue durée

	2006		2016						
		au 31/12	au 31/12	Evolution 2016/2015	Part des femmes	part des - 25 ans	Part des 50 ans et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
DELD 1 à 2 ans		10 846	10 983	-10,1%	55,9%	10,5%	26,6%	16,4%	22,7%
DELD 2 à 3 ans		5 650	6 579	-12,7%	55,3%	5,5%	33,8%	13,4%	27,1%
DELD 3 ans et +		9 359	18 838	+0,7%	58,8%	1,5%	46,1%	7,7%	37,4%
Ensemble des DELD		25 855	36 400	-5,4%	57,3%	4,9%	38,0%	11,4%	31,1%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

La baisse de la demande d'emploi de longue durée s'observe selon la durée d'inscription avec quelques nuances. La baisse la plus forte en 2016 concerne catégorie de demandeurs de deux à trois ans d'inscription (-12,7 %). En 2015, cette catégorie connaissait à l'inverse une hausse (+4,1 %). La catégorie de demandeurs d'un à deux ans d'inscription décroît de 10,1 % en 2016 (baisse de 2,7 % un an plus tôt). Le nombre de demandeurs d'emploi de trois ans d'inscription et

plus augmente encore de 0,7 %. Cette catégorie avait vu ses effectifs augmenter fortement de 8,5 % en 2015. Les facteurs «aggravants» du chômage de longue durée sont le faible niveau de formation, le sexe et l'âge. En effet, les 50 ans et plus sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi de longue durée. Il en est de même pour les femmes et pour les demandeurs de niveaux de formation Vbis et VI (sans diplôme).

VI • Les demandeurs d'emploi «travailleurs handicapés» (TH)

La demande d'emploi TH (données CVS)



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En Guadeloupe, la demande d'emploi «Handicapé» représente 2 033 demandes fin 2016 contre 1 978 demandes un an plus tôt en données brutes (catégories ABC). Il y a une hausse en 2016 (+2,8 %) après +8,4 % en 2015. Les demandes d'emploi handicapées représentent globalement une faible part de l'ensemble de la demande d'emploi en Guadeloupe (3,2 %) mais cette part s'accroît. Compte tenu d'un marché du travail guadeloupéen structurellement difficile, les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi pourraient avoir une propension plus forte à ne pas s'inscrire à Pôle emploi. Par ailleurs, le niveau d'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés (tout comme celui des travailleurs handicapés dans l'emploi) n'est probablement pas neutre quant aux résultats d'insertion de ce public et d'accession durable à l'emploi. Les taux d'activité et d'emploi des personnes handicapées sont particulièrement faibles. La croissance de la demande d'emploi «travailleur handicapé» (TH) entre 2006 et 2016 (+84,5 %) ne reflète à l'inverse pas forcément une détérioration prononcée du marché du travail pour ce public mais souligne peut-être une volonté plus forte des deman-

deurs handicapés de s'inscrire grâce aux structures dédiées qui encouragent les personnes sans emploi à effectuer des démarches d'insertion, y compris d'inscription à Pôle emploi. Il y a autant de femmes que d'hommes handicapés inscrits à Pôle emploi. La part des jeunes est relativement faible (3,8 %), celle des 50 ans et plus est importante et atteint 40,8 % en hausse ces dernières années. Les demandeurs d'emploi handicapés cumulent les difficultés : Une forte proportion des demandeurs a un niveau de formation faible. 33,9 % des deman-

deurs ont un niveau de formation compris entre les niveaux Vbis et VI, équivalent à celui de fin de collège (4ème, 3ème). A contrario, seulement 9,0 % ont un niveau au moins égal à Bac+2. Le niveau de formation des demandeurs handicapés tend néanmoins à progresser à l'instar de celui de l'ensemble des demandeurs. Les demandeurs handicapés sont nombreux à présenter une durée d'inscription à Pôle emploi supérieure à un an (67,4 %). Leur « employabilité » en souffre certainement.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés (catégories ABC)

	2006		2016					
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2016/2015	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 an et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Hommes	561	1 016	+2,1%	4,6%	38,0%	68,4%	6,3%	36,0%
Femmes	541	1 017	+3,5%	2,9%	43,6%	66,5%	11,7%	31,9%
Ensemble	1 102	2 033	+2,8%	3,8%	40,8%	67,4%	9,0%	33,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

VII • Les demandeurs d'emploi selon le niveau de formation

Les demandeurs d'emploi ont pour la plus grande part un niveau de formation CAP-BEP (37,5 %). Ils sont 35,2 % à avoir atteint au moins un niveau Bac et 14,3 % à avoir un niveau supérieur fin 2016. Ainsi, le diplôme, dans une certaine mesure, semble protéger les demandeurs du chômage. Sans surprise, les demandeurs d'emploi les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé. 60,7 % des demandeurs de moins de 25 ans ont atteint au moins le niveau Bac. 31,8 % ont un niveau de formation CAP-BEP. L'effet de génération joue à plein, les populations les plus jeunes de Guadeloupe sont scolarisées plus longtemps que leurs aînés. Il est assez logique de retrouver un meilleur niveau de formation également parmi les moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi. A l'inverse, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ne sont que 15,0 % à avoir atteint au moins le niveau Bac. Une grande partie d'entre eux atteint le niveau de formation CAP-BEP (37,3 %), mais la moitié d'entre eux ne dispose que d'un niveau BEPC ou inférieur. Si avoir une bonne formation est un atout, cela ne compense pas entièrement les difficultés d'insertion qui touchent les plus jeunes. Ainsi, parmi les moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi, qui représentent 11,2 % des demandeurs, ceux ayant atteint un niveau de formation compris entre le baccalauréat et la licence sont surre-

présentés. Les jeunes représentent 18,8 % de tous les demandeurs à ces niveaux de formation. Pour ceux ayant un niveau baccalauréat uniquement, les jeunes représentent 23,4 % de tous les demandeurs à ce niveau de formation.

Ceux des jeunes ayant atteint un niveau de formation CAP-BEP semblent mieux s'insérer et représentent 9,3 % des demandeurs inscrits à Pôle emploi pour ce niveau. Mais il est possible qu'une poursuite des études des plus jeunes titulaires de CAP-BEP influence ce ratio. Finalement, parmi les jeunes, les plus diplômés, de niveau 3ème cycle ou diplôme d'ingénieur semblent être les plus protégés et sont les moins représentés à Pôle emploi (la mobilité des jeunes et la poursuite de formations à l'extérieur peuvent aussi impacter la demande d'emploi jeune à ces niveaux de formation). Pour les niveaux de formation les plus faibles (niveaux Vbis et VI), la poursuite des études et les dispositifs de soutien (politique de l'emploi) peuvent aussi expliquer la très nette sous représentation des plus jeunes. Les femmes et les plus jeunes sont surreprésentés sur les niveaux de formation les plus élevés, les seniors et les DELD sur les niveaux les plus faibles.

Caractéristiques de la demande d'emploi ABC selon le niveau de formation

au 31/12	2006		2016					
	Effectif	Structure	Effectif	Structure	Part des femmes	Part des jeunes de moins de 25 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 an et +
Niveaux I et II (Bac +4 et plus)	1 943	3,9%	3 653	5,7%	67,6%	6,6%	14,0%	42,5%
Niveau III (Bac +2)	3 334	6,7%	5 558	8,6%	65,4%	15,8%	12,3%	46,5%
Niveau IV (Bac)	8 133	16,4%	13 447	20,9%	64,0%	23,4%	12,5%	48,5%
Niveau V (BEP-CAP)	18 803	38,0%	24 084	37,5%	52,5%	9,3%	29,7%	59,9%
Vbis (CEP SES BEPC)	6 083	12,3%	6 525	10,1%	56,4%	5,3%	46,5%	66,4%
Niveau VI (1er cycle 2ème degré)	10 971	22,1%	10 788	16,8%	51,0%	1,7%	56,4%	64,8%
Non ventilés	275	0,6%	247	0,4%	49,0%	67,2%	10,1%	4,0%
Ensemble	49 542	100,0%	64 302	100,0%	57,0%	11,2%	29,8%	56,6%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Le taux de chômage au sens du BIT demeure étroitement lié au niveau de formation. Les diplômés du supérieur sont nettement moins

touchés par le chômage que les bacheliers, les titulaires d'un BEP ou d'un CAP et surtout ceux qui n'ont pas de diplôme.

VIII • Les demandeurs d'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle

En 2016, les demandeurs d'emploi se concentrent encore et surtout dans la catégorie des employés, qu'ils soient qualifiés ou non. Plus d'un demandeur d'emploi sur deux est inscrit comme employé qualifié (53,5 %). Un demandeur sur quatre est inscrit comme employé non qualifié (25,0 %). Ainsi, plus des trois quarts des demandeurs d'emploi relèvent de la seule catégorie des employés (78,5 %). En revanche, très peu de demandeurs d'emploi sont inscrits comme cadre. Seulement 2,4 % des inscrits sont répertoriés dans la catégorie cadre. Les ouvriers (spécialisés, qualifiés) et manœuvres représentent 15,4 % des demandes. Les femmes sont surreprésentées parmi les demandeurs en catégorie d'employé. En effet, 67,3 % des demandeurs d'emplois inscrits comme employé qualifié ou non qualifié sont des femmes. Au-delà, 93,0 % des femmes inscrites à Pôle emploi relèvent de la catégorie employé. A l'inverse, peu de femmes sont inscrites en recherche d'emploi en tant que cadre, TAM, ouvrier qualifié ou spécialisé ou comme manœuvre.

Les demandeurs d'emploi seniors sont engagés dans une recherche emploi au spectre plus large, s'inscrivant comme demandeur tout aussi bien en tant qu'ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise (TAM) ou cadre (la répartition étant relativement plus diversifiée avec une nette surreprésentation chez les ouvriers). Les demandeurs

à niveau de formation élevé (niveaux de formation I à III) se positionnent très nettement sur des postes qualifiés de cadre ou d'agent de maîtrise puis sur des postes d'employé qualifié. Ils représentent ainsi 68,6 % des demandeurs d'emploi TAM ou cadres alors qu'ils ne représentent que 14,3 % des demandeurs. Mais compte tenu des métiers offerts dans l'économie locale où la majorité des actifs est employée, ils se positionnent en «volume» d'abord sur des postes d'employé qualifié (5 567 demandes). Les moins qualifiés (niveaux Vbis et VI) se positionnent plus fortement en proportion sur des postes de manœuvre ou d'ouvrier spécialisé et qualifié (25,5 %). En volume, ils sont surtout présents à parts quasiment égales entre employé qualifié et non qualifié (12 795 demandes). Parmi les 1 518 cadres inscrits à Pôle emploi (2,4 % des demandeurs), 47,9 % sont inscrits depuis au moins un an. Ainsi, cette catégorie socioprofessionnelle est un peu moins confrontée à des inscriptions de longue durée (durée égale ou supérieure à un an). En effet, plus d'un demandeur d'emploi sur deux (56,6 %) est inscrit depuis un an et plus à Pôle emploi. Les agents de maîtrise et techniciens enregistrent également une proportion de durée d'inscription supérieure ou égale à un an plus faible (52,4 %) que les autres catégories. A l'opposé, les ouvriers qualifiés sont pour 63,0 % d'entre eux en demande d'emploi d'un an et plus.

Caractéristiques de la demande d'emploi ABC selon la catégorie socioprofessionnelle

2006			2016							
au 31/12	Effectif	Structure	Effectif	Structure	Part des femmes	Part des jeunes de moins de 25 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 ans et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Manœuvres	2275	4,6%	2 175	3,4%	14,3%	13,1%	32,3%	58,5%	1,0%	59,1%
Ouvriers spécialisés	2598	5,2%	2 705	4,2%	13,3%	8,8%	36,6%	61,1%	1,6%	45,4%
Ouvriers qualifiés	3594	7,3%	5 051	7,9%	4,8%	5,5%	45,9%	63,0%	1,9%	37,6%
Employés non qualifiés	13660	27,6%	16 053	25,0%	68,5%	18,1%	23,8%	53,0%	6,3%	38,0%
Employés qualifiés	24424	49,3%	34 389	53,5%	66,8%	9,1%	29,7%	58,0%	16,2%	19,5%
Agents Maîtrises Techniciens	1352	2,7%	2 089	3,2%	44,4%	7,0%	25,4%	52,4%	61,2%	3,4%
Cadres	1156	2,3%	1 518	2,4%	46,5%	1,6%	37,5%	47,9%	78,7%	1,6%
Non ventilés	483	1,0%	322	0,5%	50,6%	68,6%	9,0%	5,0%	1,6%	3,7%
Ensemble	49542	100,0%	64 302	100,0%	57,0%	11,2%	29,8%	56,6%	14,3%	26,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

IX • Les demandeurs d'emploi par zone d'emploi et commune

En Guadeloupe, Le nombre de demandeurs d'emploi augmente légèrement dans la zone d'emploi de Basse-Terre, qui compte 9 947 demandeurs fin 2016 (+0,4 % sur un an). Ailleurs, dans les autres zones, la demande d'emploi recule. La baisse de la demande d'emploi dans la zone d'emploi de Pointe-à-Pitre qui regroupe une grande partie de la Basse-Terre et quatre communes de la Grande-Terre, atteint 0,9 % pour 39 405 demandeurs en catégories ABC soit 61,3 % des demandes de Guadeloupe. La demande d'emploi diminue dans la zone d'emploi de l'Est-Grande-Terre de 2,1 % et 13 469 demandeurs y sont

inscrits en catégories ABC soit 20,9 % des demandes de Guadeloupe. Enfin, ce sont les communes de la zone d'emploi de Marie-Galante qui enregistrent la baisse de la demande d'emploi la plus forte en 2016 avec 1 474 demandes de catégories ABC (-6,5 %). La zone d'emploi de Marie-Galante, plus petite de Guadeloupe, compte le nombre de demandeurs le plus faible. Elle compte par contre la plus grande proportion de demandeurs seniors (35,4 %) et la proportion la plus faible de hauts niveaux de formation (8,1 % de demandeurs de niveaux de formation I et II).

La demande d'emploi de catégories ABC par zone d'emploi en décembre 2016

2006		2016							
au 31/12	Effectif	Effectif	Evolution sur un an	Part des femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 ans et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Basse-Terre	8306	9 947	0,4%	55,8%	11,6%	32,3%	57,5%	12,2%	27,6%
Pointe-à-Pitre	29970	39 405	-0,9%	58,1%	11,2%	28,8%	56,0%	15,3%	26,3%
Est-Grande-Terre	9949	13 469	-2,1%	54,9%	11,1%	30,4%	58,6%	13,6%	27,9%
Marie-Galante	1235	1 474	-6,5%	56,3%	10,5%	35,4%	50,1%	8,1%	32,1%
Non ventilés	82	7	-90,3%	14,3%	14,3%	0,0%	28,6%	28,6%	0,0%
Guadeloupe	49 542	64 302	-1,2%	57,0%	11,2%	29,8%	56,6%	14,3%	26,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

La baisse de la demande d'emploi de catégories ABC en 2016 concerne 18 des 30 communes de Guadeloupe. Les variations d'une commune à une autre peuvent être d'amplitudes très fortes, de -11,5 % à Grand-Bourg jusqu'à +9,6 % à Terre-de-Haut. Il faut donc nuancer ces évolutions, très changeantes également d'une année sur l'autre. Il faut aussi s'intéresser au niveau global de la demande dans chaque commune, celles-ci étant de tailles très différentes. Le nombre de demandeur oscille ainsi dans un rapport de un à cent entre Terre-de-Bas et les Abymes en 2016. En 2016, les évolutions

communales scindent la Guadeloupe en deux parties. Toutes les communes de l'arrondissement de Pointe-à-Pitre (Grande-Terre et Marie-Galante) enregistrent une baisse de la demande d'emploi sur leur territoire. En Basse-Terre, C'est différent. La communauté d'agglomération du nord est en hausse de 0,8 % (toutes les communes sauf Goyave). La communauté d'agglomération du sud-Basse-Terre enregistre une légère hausse de la demande (+0,1 %) mais celle-ci se répartit différemment selon les communes (six communes sont en hausse, cinq communes sont en baisse).

La demande d'emploi de catégories ABC par commune en décembre 2016

Au 31/12	Total		Femmes	Moins de 25 ans	50 ans et plus	DELD	Niveaux I à III	Niveaux Vbis et VI
	2016	évo 16/15	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Communauté Agglo Riviera du Levant	10893	-1,2%	56,0%	10,1%	29,6%	55,1%	17,3%	26,2%
Désirade	202	-11,4%	52,0%	8,4%	29,2%	65,3%	6,4%	39,6%
Gosier	4267	-0,7%	57,7%	9,4%	28,4%	54,2%	20,9%	24,5%
Saint-François	2602	-0,4%	55,2%	10,8%	29,8%	54,8%	16,1%	27,0%
Sainte-Anne	3822	-1,7%	54,8%	10,4%	30,8%	55,8%	14,6%	26,8%
Communauté Agglo NGT	9878	-2,7%	55,7%	11,4%	30,5%	61,0%	12,3%	28,2%
Anse-Bertrand	733	-2,8%	53,8%	12,1%	34,4%	60,6%	11,6%	30,0%
Morne-à-l'Eau	3035	-2,7%	57,5%	11,1%	30,5%	60,1%	12,7%	27,8%
Moule	3813	-3,5%	55,5%	11,2%	29,8%	62,1%	13,4%	26,3%
Petit-Canal	1305	-1,4%	52,3%	12,5%	32,6%	61,1%	10,3%	32,5%
Port Louis	992	-0,6%	56,9%	11,6%	27,9%	59,2%	10,4%	29,8%
Cap Excellence	17003	-1,7%	58,4%	11,5%	26,9%	56,8%	15,1%	26,0%
Les Abymes	10151	-2,4%	57,9%	11,8%	28,0%	58,8%	12,6%	28,5%
Baie-Mahault	3921	+2,4%	61,8%	11,3%	24,4%	51,6%	22,9%	19,6%
Pointe à Pitre	2931	-4,5%	55,8%	11,0%	26,7%	56,6%	13,2%	25,9%
Communauté Communes Marie-Galante	1474	-6,5%	56,3%	10,5%	35,4%	50,1%	8,1%	32,1%
Capesterre de Marie-Galante	395	-1,5%	59,2%	10,9%	37,5%	49,4%	8,4%	35,2%
Grand-Bourg	725	-11,5%	56,7%	9,8%	33,2%	49,9%	8,6%	30,5%
Saint-Louis	354	-0,6%	52,3%	11,6%	37,6%	51,1%	6,8%	31,9%
Communauté d'Agglo NBT	11761	+0,8%	58,3%	11,3%	30,0%	53,9%	15,8%	25,3%
Deshaies	645	+1,6%	55,8%	10,1%	33,8%	54,0%	14,3%	26,0%
Goyave	1160	-2,0%	63,3%	10,2%	28,1%	56,6%	14,8%	24,8%
Lamentin	2399	+1,8%	59,4%	12,0%	29,4%	51,7%	16,8%	24,5%
Petit-Bourg	3102	+1,1%	59,6%	11,1%	27,6%	53,6%	21,1%	20,6%
Pointe-Noire	1186	+1,5%	53,9%	11,6%	32,0%	59,2%	10,5%	28,8%
Sainte-Rose	3269	+0,4%	56,6%	11,6%	31,9%	52,8%	12,6%	29,1%
Communauté d'Agglo SBT	13286	+0,1%	56,0%	11,5%	32,5%	57,5%	11,8%	28,6%
Baillif	860	-2,7%	56,4%	10,6%	33,8%	58,5%	11,6%	27,9%
Basse-Terre	1996	-0,8%	55,9%	11,6%	31,3%	57,5%	9,7%	30,9%
Bouillante	1379	+2,1%	56,2%	12,8%	32,1%	55,2%	10,9%	23,9%
Capesterre-Belle-Eau	3339	-0,9%	56,3%	11,2%	33,0%	57,5%	10,7%	31,7%
Gourbeyre	1210	-2,7%	56,8%	9,6%	32,9%	58,6%	12,5%	27,1%
Saint-Claude	1274	+2,3%	56,1%	11,1%	30,4%	54,5%	18,8%	23,2%
Terre-de-Bas	106	+1,0%	46,2%	6,6%	41,5%	64,2%	3,8%	50,0%
Terre-de-Haut	194	+9,6%	55,2%	12,9%	33,5%	53,6%	17,0%	35,1%
Trois-Rivières	1328	+2,2%	55,3%	11,2%	32,1%	59,9%	13,5%	23,9%
Vieux-Fort	271	-0,4%	53,5%	10,7%	28,8%	60,1%	17,3%	21,4%
Vieux-Habitants	1329	+1,0%	55,8%	14,0%	34,5%	58,2%	9,0%	32,8%
Non ventilés	7	-90,3%	14,3%	14,3%	0,0%	28,6%	28,6%	0,0%
Guadeloupe	64302	-1,2%	57,0%	11,2%	29,8%	56,6%	14,3%	26,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Le niveau de féminisation des demandes d'emploi dans les communes oscille entre 46,2 et 63,3 % (moyenne 57,0 %). La situation des 50 ans et plus (seniors) est variable selon le territoire mais toujours préoccupante du point de vue de son évolution. Dans les territoires, la présence de demandeurs seniors peut être significative. Pour ce public, la demande d'emploi dans les communes oscille entre 24,4 %

et 41,5 % (moyenne 29,8 %).

La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'échelonne entre 49,4 % et 65,3 % selon la commune (moyenne 56,6 %). L'effectif des demandeurs d'emploi à bas niveau de formation diminue régulièrement mais dans certaines communes, leur part reste parfois importante (de 19,6 % à 50,0 %).

X • Les demandeurs d'emploi à Saint-Martin et Saint-Barthélemy

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories ABC s'établit à 4 764 fin 2016 à Saint-Martin. Sur un an, la demande d'emploi augmente de 0,3 % après une hausse de 2,4 % en 2015. Les femmes représentent une part importante de la demande d'emploi à Saint-Martin. Près de six demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur dix sont des femmes (58,7 %) même si cette proportion a globalement baissé depuis 2007 (65,7 % à l'époque). En 2016, les hommes ont connu une hausse de la demande d'emploi (+3,3 %) alors que les femmes ont enregistré une baisse (-2,5 %). Les demandeurs seniors (50 ans et plus) sont chaque année plus nombreux

même si la hausse est plus modérée en 2016 (+1,1 %). Les seniors représentaient 14,6 % de la demande d'emploi fin 2006. Dix ans plus tard, ce taux atteint 30,9 % alors que la demande globale a connu 52,1 % d'augmentation. La demande d'emploi de longue durée est moins fréquente qu'en Guadeloupe et voit sa part se réduire en 2016. Elle représente 40,1 % des demandes à Saint-Martin. Les faibles niveaux de formation (niveaux Vbis et VI) sont par contre plus fortement représentés que sur la seule Guadeloupe (36,5 % contre 26,9 %) même si leur importance relative décroît régulièrement.

Part des principales catégories de demande d'emploi ABC à Saint-Martin

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	3132	2891	3109	3 707	3 949	4 086	4 392	4 680	4 662	4 773	4 764
Part des femmes / DEFM ABC	64,1%	65,7%	65,2%	63,2%	62,2%	62,0%	61,7%	59,2%	59,3%	60,1%	58,7%
Part des - 25 ans / DEFM ABC	11,7%	13,0%	12,3%	14,5%	12,5%	12,4%	12,1%	11,5%	10,6%	10,3%	11,3%
Part des 50 ans et+ / DEFM ABC	14,6%	15,1%	17,5%	19,2%	21,0%	23,0%	25,3%	27,7%	28,3%	30,5%	30,9%
Part des DELD / DEFM ABC	30,7%	32,5%	30,1%	29,8%	35,0%	35,9%	33,9%	39,6%	41,0%	41,3%	40,1%
Part des niveaux I à III / DEFM ABC	11,4%	12,0%	10,6%	10,5%	10,5%	10,2%	10,7%	11,1%	12,4%	12,1%	12,5%
Part des niveaux Vbis & VI / DEFM ABC	46,0%	43,6%	44,6%	43,2%	43,9%	43,9%	42,5%	41,0%	38,2%	38,3%	36,5%

Source : Dares STMT, Pôle emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories ABC fin 2016 est de 515 à Saint-Barthélemy. C'est 20,9 % de plus que fin 2015. Les femmes représentent une part très importante de la demande d'emploi à Saint-Barthélemy (55,5 %) même si leur part est en baisse depuis 2010. Depuis près de 20 ans, entre six et sept demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur dix sont des femmes. Les moments où la proportion de femmes passant sous les 60,0 % ont été exceptionnellement rares. En 2016, la proportion de femmes diminue sensiblement (-1,8 point) dans un contexte de forte hausse de la demande (hommes +25,8 %, femmes +17,2 %). Le nombre de jeunes est en baisse en 2016 (7,4 % des demandeurs), celui des 50 ans

et plus augmente de 21,9 %. La demande d'emploi de longue durée est moins fréquente à Saint-Barthélemy qu'en Guadeloupe et baisse de 2,5 points. Elle concerne plus d'une demande sur trois (34,8 % fin 2016). Les demandes de faibles niveaux de formation (20,2 % des demandeurs en niveaux Vbis et VI) sont plus faiblement représentées en comparaison de la Guadeloupe ou de Saint-Martin. Les demandes émanant des plus forts niveaux de formation (niveaux I à III) sont très présentes (32,8 % des demandes) et augmentent de 30,0 % sur un an. Les fluctuations annuelles peuvent être très fortes à Saint-Barthélemy compte tenu de la plus petite taille de tous les effectifs considérés.

Part des principales catégories de demande d'emploi ABC à Saint-Barthélemy

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	170	147	137	196	229	242	309	390	418	426	515
Part des femmes / DEFM ABC	62,4%	69,4%	69,3%	62,2%	69,9%	66,1%	61,5%	61,0%	60,0%	57,3%	55,5%
Part des - 25 ans / DEFM ABC	4,7%	4,8%	5,8%	5,1%	10,0%	8,3%	7,4%	6,9%	8,1%	8,0%	7,4%
Part des 50 ans et+ / DEFM ABC	14,1%	12,2%	19,7%	19,4%	15,7%	19,0%	19,4%	20,5%	22,2%	22,5%	22,7%
Part des DELD / DEFM ABC	26,5%	31,3%	35,8%	30,6%	30,6%	27,3%	27,8%	30,5%	34,4%	37,3%	34,8%
Part des niveaux I à III / DEFM ABC	21,2%	23,8%	24,1%	26,5%	29,3%	33,9%	28,8%	30,5%	30,1%	30,5%	32,8%
Part des niveaux Vbis & VI / DEFM ABC	20,0%	17,7%	19,0%	17,3%	15,3%	16,1%	19,7%	19,0%	20,3%	17,1%	20,2%

Source : Dares STMT, Pôle emploi

XI • Les catégories de demandeurs d'emploi (catégories ABCDE)

La forte augmentation des catégories BCDE a modifié la répartition des catégories de demandeurs. 13 674 demandeurs sont inscrits dans ces catégories fin 2016. Ainsi, la part de la catégorie A qui représentait 86,5 % des demandes d'emploi fin 2006 a perdu 6,3 points et affiche désormais une proportion de 80,2 % de l'ensemble des demandes. En revanche, les demandeurs inscrits ayant occupé une activité réduite de moins de 78 heures (catégorie B) ou de plus de 78 heures (catégorie C) ont augmenté sensiblement et de façon continue depuis 2006. En 2016, les demandes de catégorie B augmentent de 6,9 % alors que celles de catégorie C augmentent de 8,2 %. Les catégories B et C représentent 12,9 % de l'ensemble des demandes d'emploi fin 2016 contre 9,4 % fin 2006. La catégorie D qui concerne les demandeurs d'emploi sans emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi a plus que doublé son effectif depuis fin 2006 en passant à 2 363 demandes. La catégorie E, qui concerne les demandeurs d'emploi en emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, enregistre une hausse de 3,5 % en 2016. Son accroissement est également très élevé entre fin 2006 et fin 2016 en partant d'un effectif bien moindre (1 151). Au sein de

celle-ci se trouvent principalement des bénéficiaires d'emplois aidés. Les femmes sont surreprésentées en catégories B et C (demandeurs d'emploi avec activité réduite de plus ou moins de 78 heures) et aussi en catégories D et E (demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi). Les demandeurs jeunes sont surreprésentés en catégories D et E. La catégorie D regroupe des demandeurs qui peuvent être en stage ou en formation par ailleurs. Les seniors sont surreprésentés en catégories A et B. Les demandeurs de longue durée sont fortement sous-représentés en catégories D et E. Les demandeurs de niveau de formation élevé (niveaux I à III) sont très nettement surreprésentés en catégories B, C, D, E. Ces catégories regroupent les demandeurs d'emploi disposant déjà d'une activité occasionnelle ou réduite de plus ou moins 78 heures (B et C) ou non tenus de faire des actes positifs de recherche (en stage, en formation, en maladie) ou en emploi aidé. Cela montre une précarité accrue des plus diplômés, souvent jeunes et leurs difficultés d'insertion. Par contre, les bas niveaux de formation (niveaux Vbis et VI) sont sous-représentés dans ces catégories, particulièrement dans les catégories C, D et E.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi selon la catégorie (données brutes)

au 31/12	2006		2016								
	Effectif	structure	Effectif	structure	Evolution 2016/2015	Part des femmes	Part des jeunes	Part des 50 ans et +	Part des DELD	Part des niveaux I-III	Parts des niveaux VbVI
Catégorie A	44 697	86,5%	55 398	80,2%	-2,5%	55,4%	11,5%	30,7%	-	12,8%	28,6%
Catégorie B	2 016	3,9%	3 241	4,7%	+6,9%	72,3%	10,4%	29,7%	-	20,4%	22,2%
Catégorie C	2 829	5,5%	5 663	8,2%	+8,2%	63,9%	9,2%	21,8%	-	25,5%	12,7%
Catégories A,B,C	49 542	95,9%	64 302	93,1%	-1,2%	57,0%	11,2%	29,8%	56,6%	14,3%	26,9%
Catégorie D	977	1,9%	2 363	3,4%	+2,1%	65,6%	27,3%	13,7%	2,7%	23,1%	10,4%
Catégorie E	1 151	2,2%	2 407	3,5%	+6,4%	63,1%	20,6%	23,1%	19,2%	20,4%	14,2%
Toutes catégories	51 670	100,0%	69 072	100,0%	-1,3%	57,5%	12,1%	29,0%	53,5%	14,8%	25,9%

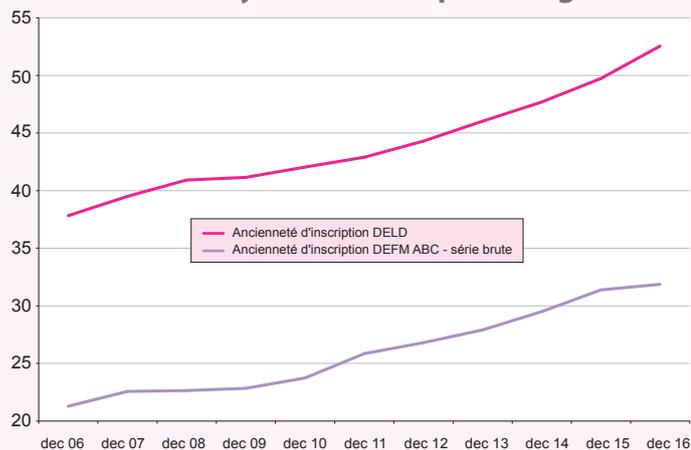
Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

XII • L'ancienneté d'inscription à Pôle emploi

L'ancienneté moyenne d'inscription à Pôle emploi augmente régulièrement. Fin 2016, l'ancienneté moyenne d'inscription atteint 968 jours en Guadeloupe soit 31,9 mois. Fin 2015, cette durée valait 954 jours, soit 31,4 mois. Cette ancienneté d'inscription évolue à la hausse avec une accélération depuis 2008. L'ancienneté moyenne est de 30,3 mois pour les hommes et 33,0 mois pour les femmes. Elle est plus faible pour les « moins de 25 ans » (9,3 mois), plus importante pour les « 50 ans et plus » (48,2 mois). L'ancienneté moyenne d'inscription des Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DELD, un an et plus) est encore plus importante (52,5 mois). Les demandeurs de 50 ans

et plus en DELD présentent la durée moyenne la plus longue (64,8 mois). Les femmes en DELD ont la aussi une ancienneté supérieure à celle des hommes (54,4 mois contre 50,1 mois). L'ancienneté est aussi plus importante quand l'âge des demandeurs augmente. Les moins de 25 ans en DELD ont ainsi une ancienneté de 24,3 mois alors que les 50 ans et plus en DELD présentent une durée d'inscription moyenne plus longue (64,8 mois). Les femmes de 50 ans et plus en DELD présentent les durées d'inscription moyennes les plus longues (67,6 mois).

L'ancienneté moyenne d'inscription augmente



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe, ancienneté exprimée en mois

La répartition des demandes d'emploi en fonction de l'ancienneté d'inscription influence sensiblement la valeur de l'ancienneté moyenne. L'examen de la répartition des demandes d'emploi selon leur ancienneté apporte un éclairage complémentaire à la moyenne déjà calculée. Ainsi, la valeur médiane de l'ancienneté d'inscription est proche de 15 mois et demi (473 jours) pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en 2016. L'écart entre la médiane et la moyenne (16,4 mois) s'explique par la présence de demandes de longues durées qui font augmenter fortement l'ancienneté moyenne. 10,0 % de l'ensemble des demandes d'emploi ont une ancienneté inférieure à 57 jours (1er décile), 10,0 % des demandes ont une ancienneté supérieure à 83 mois (9ème décile). En ne considérant que les demandes d'un an et plus, la médiane atteint 1 060 jours soit 34,8 mois. 10,0 % de l'ensemble des demandes d'emploi de longue durée ont une ancienneté inférieure à 462 jours soit 15,2 mois (1er décile). A l'autre bout du spectre, 10,0 % des demandes d'emploi globales ont une ancienneté supérieure à 3 230 jours soit 106,2 mois (9ème décile).

31,9 mois d'ancienneté moyenne à Pôle emploi fin 2016

Au 31/12		Moins 25 ans	25 à 49 ans	50 ans et +	TOTAL
Hommes	- de 1 an	4,2	5,0	5,2	4,9
	1 an et plus	24,1	44,7	61,3	50,1
	Ensemble	9,0	26,8	45,1	30,3
Femmes	- de 1 an	4,3	4,9	5,2	4,9
	1 an et plus	24,5	48,3	67,6	54,4
	Ensemble	9,5	28,6	50,7	33,0
Ensemble	- de 1 an	4,3	5,0	5,2	4,9
	1 an et plus	24,3	46,8	64,8	52,5
	Ensemble	9,3	27,9	48,2	31,9

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe, ancienneté exprimée en mois

Médiane : C'est la valeur qui partage en deux groupes équivalents l'ensemble des demandes d'emploi (la moitié des demandes d'emploi ayant une ancienneté supérieure).

Ancienneté moyenne de demande d'emploi (ou de demande d'emploi de longue durée) : Ancienneté moyenne d'inscription à Pôle emploi, mesurée en mois, des demandes d'emploi en cours (ou ancienneté moyenne d'inscription à Pôle emploi des demandes de longue durée pour les demandes d'un an et plus). Elle ne doit pas être confondue avec la durée moyenne d'inscription à Pôle emploi qui indique la durée moyenne des demandes d'emploi des personnes qui ont quitté Pôle emploi au cours d'une période donnée, quel que soit le motif de sortie. La durée moyenne est plus courte que l'ancienneté moyenne puisqu'elle est calculée sur la base des seuls sortants, parmi lesquels les demandeurs de longue durée sont sous-représentés.

XIII • Les flux d'entrée et de sortie des demandes d'emploi

Evolution des demandes d'emploi enregistrées selon le motif d'inscription (flux cumulés en catégories ABC)

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Demands d'Emploi Enregistrées	53191	51372	49906	52538	56055	54097	55110	56544	55225	52475	57191
Licenciement économique	3,4%	3,1%	3,4%	3,9%	2,9%	3,0%	3,1%	2,9%	2,8%	2,7%	2,6%
Autre licenciement	5,8%	6,0%	5,7%	5,0%	4,4%	4,2%	3,9%	4,0%	3,5%	3,7%	2,9%
Démission	2,9%	3,1%	3,0%	2,6%	2,5%	2,1%	2,2%	2,0%	1,9%	1,9%	1,9%
Fin de contrat et de mission d'intérim	18,3%	17,2%	19,6%	19,3%	18,1%	18,8%	19,1%	17,7%	16,9%	17,9%	16,7%
Reprise d'activité après interruption	1,5%	2,4%	3,0%	4,0%	5,2%	5,5%	6,0%	5,5%	4,9%	5,1%	13,2%
1ère entrée	14,2%	12,9%	12,4%	13,2%	13,7%	11,5%	11,1%	11,9%	12,7%	12,1%	14,1%
Autres cas	53,9%	55,3%	52,8%	52,0%	53,2%	54,8%	54,7%	56,2%	57,3%	56,7%	48,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En 2016, le total des inscriptions à Pôle emploi a augmenté par rapport à l'année précédente (+9,0 % après -5,0 % en 2015). Il y a eu 57 191 entrées à Pôle emploi dans l'année (+4 716). Les entrées sont à un plus haut en 2016 sur la décennie passée. Dans près d'un cas sur deux (48,7 %), le motif d'inscription n'est pas renseigné (autres

cas). Une part non négligeable de ces autres cas correspond vraisemblablement à des réinscriptions, suite à une sortie antérieure pour cessation d'inscription pour défaut d'actualisation. Le premier motif d'inscription déclarée à Pôle Emploi (hors le « autres cas ») est la « fin de contrat et de mission d'intérim » avec 9 569 inscriptions. Ce motif

est en hausse de 1,9 % après une hausse de 0,6 % en 2015. Le second motif est la «1ère entrée ou 1ère inscription», en hausse de 26,6 % en 2016 après une baisse de 9,7 % l'année précédente. Le troisième motif «reprise d'activité après interruption» augmente de 183,2 % après une baisse en 2015 (-1,3 %).

Les licenciements («licenciement économique et autre licenciement») sont globalement en recul en 2016, comme en 2015 alors que le motif rupture conventionnelle est en hausse. Le motif « démission » est en augmentation (+7,4 %) après une baisse en 2015.

Evolution des demandes d'emploi sorties selon le motif de sortie (flux cumulés en catégories ABC)

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Demandes d'Emploi Sorties	53272	53818	48238	47452	53943	50348	52067	55618	53298	51754	57758
Reprise emploi	9,6%	10,6%	11,6%	9,8%	9,7%	9,5%	8,7%	8,9%	9,3%	9,3%	10,2%
Entrée en stage	2,8%	2,0%	2,4%	3,1%	4,4%	3,4%	5,7%	4,6%	4,8%	6,7%	9,1%
Arrêt de recherche	4,6%	4,1%	3,6%	2,5%	2,2%	3,1%	2,7%	2,6%	3,0%	3,3%	3,2%
Radiation administrative	3,3%	1,8%	1,2%	0,4%	1,3%	2,3%	2,1%	1,8%	3,0%	2,9%	2,3%
Défaut d'actualisation *	70,0%	72,8%	71,7%	74,4%	72,5%	70,4%	68,9%	69,8%	66,7%	64,3%	63,3%
Changement d'ALE	3,6%	3,1%	3,7%	4,4%	4,2%	4,8%	4,7%	4,8%	4,9%	5,1%	4,5%
Autres cas de sortie	6,0%	5,7%	5,9%	5,5%	5,7%	6,6%	7,4%	7,4%	8,3%	8,6%	7,4%
Ensemble	100,0%										

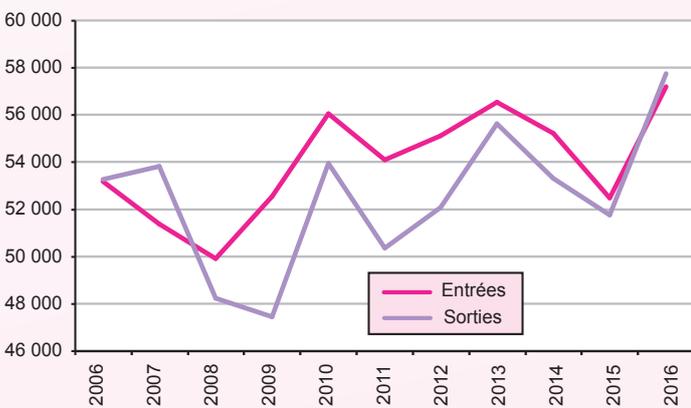
Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe
* Cessation d'inscription par défaut d'actualisation

En 2016, les sorties de Pôle emploi augmentent de 11,6 % après une baisse de 2,9 % en 2015 et atteignent le chiffre de 57 758, un niveau élevé en comparaison celui des années passées. Les sorties sont en hausse pour les entrées en stage (+52,2 %) les reprises d'emploi (+22,7 %) et les « arrêts de recherche » (+10,1 %). Elles sont en baisse pour les autres motifs hors cessations d'inscription pour défaut d'actualisation, de -1,1 % pour les changements d'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) à -10,1 % pour les radiations administratives. Les cessations d'inscription pour défaut d'actualisation constituent près des deux-tiers des sorties et rendent difficile, du fait de leur importance,

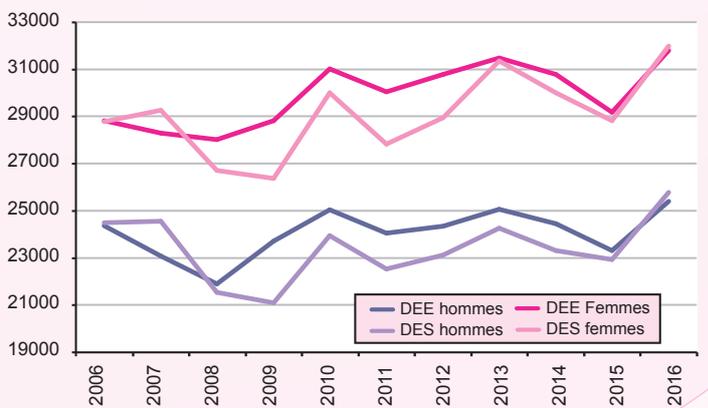
une analyse précise des causes de sortie de Pôle Emploi. Ce sont des demandeurs d'emploi qui n'ont pas actualisé leur inscription. Du coup, pour ces personnes, il est difficile de connaître la raison pour laquelle «ils n'ont pas maintenu» leur inscription auprès de Pôle emploi même si, à priori, il s'agit pour partie de personnes qui ont retrouvé un emploi. Néanmoins, Pôle emploi analyse plus précisément les motifs de sortie. Les sorties pour reprise d'emploi représenteraient à priori une sortie sur quatre en Guadeloupe pour ceux ayant été « radiés ». Les défauts d'actualisation suivis d'une réinscription représenteraient une sortie sur trois.

Flux annuels - Entrées et Sorties - des demandeurs d'emploi en catégories ABC

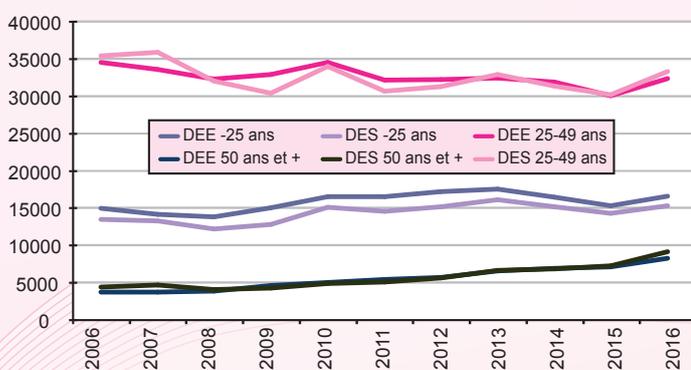
Ensemble



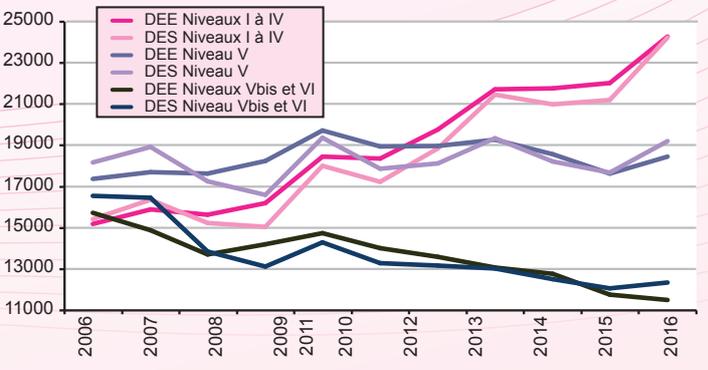
Par sexe



Par âge



Par niveau de formation

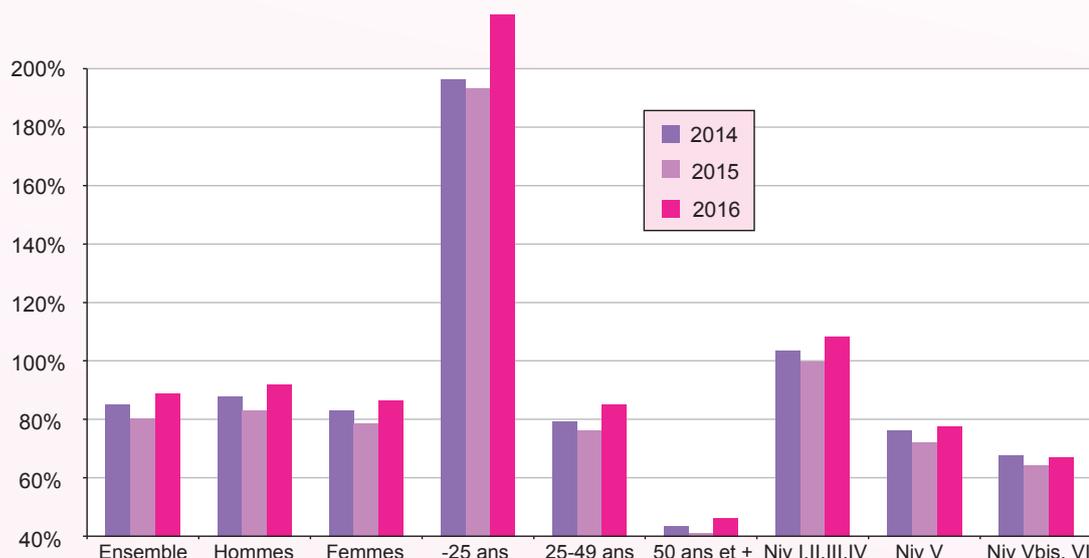


Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Entre 2002 et 2006, les entrées et les sorties à Pôle emploi demeurent à des niveaux proches en Guadeloupe. L'année 2007 ayant été une année particulière avec un solde des entrées-sorties de Pôle emploi nettement négatif (-2 446). Entre 2008 et 2015, le volume des sorties a toujours été inférieur à celui des entrées, le solde pouvant être

important, ce qui explique l'augmentation très forte observée du niveau de demandeurs d'emploi. L'année 2016 se démarque des précédentes, les entrées sont moins élevée que les sorties, ce qui conduit à une baisse de la demande d'emploi.

Taux de renouvellement des demandeurs d'emploi ABC par sexe, âge et niveau



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Un niveau élevé du taux de renouvellement signifie que le marché du travail est devenu plus fluide et les emplois vraisemblablement plus flexibles. Depuis dix ans, le taux de renouvellement est orienté à la baisse en Guadeloupe, passant de 106,5 % en 2006 à 80,0 % en 2015. En 2016, il remonte sensiblement à 88,9 % après un plus bas niveau depuis plus de dix ans en catégories ABC. Il vaut de 86,5 % pour les femmes et 91,9 % pour les hommes. Il atteint 218,4 % pour les jeunes de moins de 25 ans qui connaissent la plus forte mobilité. Le taux des plus jeunes a augmenté constamment pendant les années 2000 avec accélération au milieu de la décennie mais il a baissé ensuite.

En 2016, il amorce une remontée après s'être stabilisé en 2015. A contrario, le faible taux de renouvellement des seniors (demandeurs d'emploi de 50 ans et plus) n'est pas sans conséquence sur le chômage de longue durée de cette catégorie de demandeurs d'emploi. Le taux des seniors a eu tendance à baisser année après année. En 2016, il vaut 46,3 % après un plus bas à 41,1 % en 2015. Le taux de renouvellement est un peu plus élevé quand le niveau de formation est plus important. Il est de 108,3 % pour le niveau baccalauréat et les niveaux supérieurs. Il vaut 73,0 % pour les niveaux moindres.

XIV • L'indemnisation des demandeurs d'emploi

L'indemnisation des demandeurs d'emploi de 2006 à 2016

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*	2013*	2014*	2015*	2016*	Evolution 2016/2015
Régime assurance (ARE, AUD, ACA) (1)	13 120	11 559	12 204	14 682	14 721	16 241	15 630	14 874	15 760	16 260	17 670	+8,7%
Régime solidarité (ASS, AI, ATA) (2)	5 635	5 722	5 179	5 720	6 064	6 839	7 206	7 994	8 060	8 040	7 810	-2,9%
Chômeurs indemnisés tous régimes	18 755	17 281	17 383	20 402	20 785	23 080	22 836	22 868	23 820	24 300	25 480	+4,9%
Taux de couverture (3)												
Taux guadeloupéen	34,7%	33,9%	33,5%	35,5%	34,8%	36,4%	34,2%	33,7%	36,9%	37,3%	39,6%	+2,3 pt
Taux hexagonal (*)	59,8%	60,2%	60,7%	61,7%	47,4%	49,5%	48,7%	48,3%	48,0%	50,8%	49,6%	-1,2 pt

Source : Dares STMT, Pôle emploi, calcul SESE - (1) ARE : Allocation de Retour à l'Emploi ; AUD : Allocation Unique Dégressive ; ACA : Allocation Chômeurs Âgés.

(2) ASS : Allocation de solidarité spécifique ; AI : Allocation d'insertion ; ATA : Allocation Temporaire d'Attente.

(3) (demandeurs indemnisés / DEFM ABC+ dispensés de recherche d'emploi en Guadeloupe, / DEFM ABCDE + dispensés dans l'hexagone)

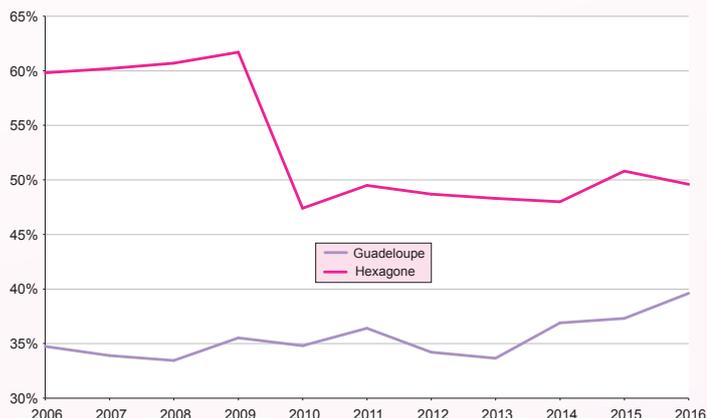
* rupture de série : les dispensés de recherche dans l'hexagone ne sont plus pris en compte dans le calcul à compter de 2010.

Pour information, on avait précédemment un taux hexagonal à 59,5 % en 2010.

Plus d'un demandeur d'emploi sur trois est indemnisé en Guadeloupe. Entre 2015 et 2016, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés augmente (+4,9 %) et s'établit à 25 480. Les effectifs en régime assurantiel sont en hausse de 8,7 % sur un an après une hausse de 3,2 % en 2015. Les effectifs en régime de solidarité diminuent de 2,9 % en 2016 après une baisse de 0,2 % en 2015. Le nombre de demandeurs indemnisés est passé de 18 755 à 24 480 entre 2006 et 2016 sous l'effet de la forte hausse de la demande d'emploi, en particulier après 2007. Le nombre de demandeurs en régime assurantiel a fluctué entre 13 120 et 17 670 sur la période. Le nombre de demandeurs en régime solidarité est passé de 5 635 en 2006 à 7 810 fin 2016. Au cours des dix dernières années (2005 à 2015), Le taux de couverture,

qui mesure la part des chômeurs indemnisés au sein de l'ensemble des demandeurs d'emploi (catégories ABC), a varié autour de 35,0. Il vaut 39,6 % fin 2016 en Guadeloupe. Il augmente de 2,3 points sur un an. La hausse récente de ce taux de couverture, en 2014, 2015 et 2016 s'explique pour partie par une augmentation du nombre de demandeurs indemnisés et pour partie par un changement du champ géographique. L'indicateur inclut les îles du nord avant 2014 mais pas après. La part des bénéficiaires en régime solidarité (ASS, AI ou ATA) s'élève à 30,7 % fin 2016 contre 30,0 % dix ans plus tôt. Quelle que soit l'année, le taux de couverture guadeloupéen est toujours resté inférieur de façon nette à la moyenne hexagonale.

Taux d'indemnisation des demandeurs d'emploi

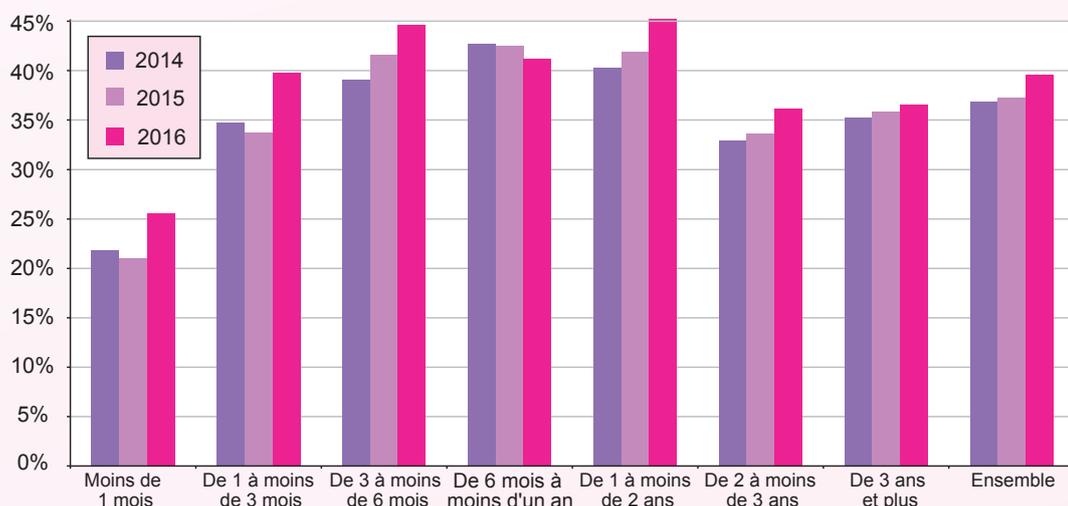


La faiblesse du taux de couverture en Guadeloupe par rapport à l'Hexagone est liée en partie à l'importance de la demande d'emploi de longue durée. En effet, les taux de couverture s'amointrissent avec la durée d'inscription, en particulier après deux ans d'inscription à Pôle emploi. Toutefois cette explication est insuffisante seule car la différence de niveau de couverture entre l'hexagone et la Guadeloupe reste très important tandis que dans l'hexagone, un demandeur sur deux est indemnisé. Il faut donc invoquer également le manque de droits acquis des demandeurs ayant insuffisamment travaillé pour obtenir une indemnisation. Les taux d'activité et d'emploi sont en effet en retrait en Guadeloupe.

Source : Dares STMT, Pôle emploi, calcul SESE

* rupture de série en 2010 : les dispensés de recherche dans l'hexagone ne sont plus pris en compte dans le calcul à compter de 2010.

Taux d'indemnisation des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription



Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe, calcul SESE

Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, le taux d'indemnisation vaut 39,6 % fin 2016. Au regard de l'âge, ce sont les jeunes de moins de 25 ans qui sont le moins pris en charge. Ainsi, un jeune sur quatre inscrit à Pôle emploi est indemnisé. Ensuite, la couverture du chômage augmente régulièrement avec l'âge, en lien avec les droits acquis pendant les périodes d'activité professionnelle ou par le jeu

des mesures de solidarité. Les 50 ans et plus sont ainsi indemnisés à 45,9 % fin 2016. Les femmes sont globalement indemnisées face au chômage, à 37,7 % contre 42,1 % pour les hommes. Les plus jeunes d'entre elles sont aussi les moins bien indemnisées (23,8 % pour les moins de 25 ans).

Taux d'indemnisation des demandeurs d'emploi par sexe et âge

Au 31/12	Femmes			Hommes			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
moins de 25 ans	19,1%	20,4%	23,8%	25,9%	25,5%	30,5%	22,3%	22,9%	27,0%
25 à 29 ans	27,9%	31,0%	35,4%	34,9%	34,9%	37,9%	30,9%	32,7%	36,5%
30 à 49 ans	34,3%	34,5%	37,3%	42,4%	42,5%	43,5%	37,5%	37,7%	39,8%
50 ans et plus	44,8%	44,3%	45,1%	47,6%	46,2%	46,9%	46,1%	45,2%	45,9%
Ensemble	34,3%	35,1%	37,7%	40,5%	40,3%	42,1%	36,9%	37,3%	39,6%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe, calcul SESE

XV • Les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi

Evolution des offres d'emploi (catégories A+B+C**) par grand secteur d'activité

Au 31/12	2006	2007	2008*	2009*	2010*	2011*	2012*	2013*	2014*	2015*	2016*	Evolution 2016/2015
Agriculture	361	397	290	290	238	226	138	92	94	77	118	+53,2%
Industrie	595	939	1148	976	1171	954	1701	1300	1005	1077	1246	+15,7%
B.T.P.	1 279	1 666	1 840	1 097	1 158	1 019	947	945	993	868	1 329	+53,1%
Tertiaire	9 550	11 200	11 925	9 516	11 093	10 320	8 244	6 060	6 656	6 486	5 978	-7,8%
Ensemble	11 785	14 202	15 203	11 879	13 660	12 519	11 030	8 397	8 748	8 508	8 671	+1,9%
Moyenne mensuelle	982	1 184	1 267	990	1 138	1 043	919	700	729	709	723	+1,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

* à partir de 2008, nouvelle nomenclature d'activité (NAF 2008)

** Catégories d'offres A+B+C - A : Offres d'emploi durables (+ de 6 mois) - B : Offres d'emploi temporaire (de 1 à 6 mois) - C : Offres d'emploi saisonnier (moins de 1 mois)

Pôle emploi a collecté un petit peu plus d'offres en 2016 alors même que le volume des offres d'emploi est globalement en recul depuis 2008. Le nombre d'offres a augmenté de 1,9 % en 2016 après une baisse de 2,7 % en 2015. Cela représente 163 offres en plus. La hausse concerne tous les secteurs agrégés sauf le tertiaire (commerces et services) en recul de 7,8 %. Ce secteur concentre néanmoins 68,9 % du total des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2016. Le nombre d'offres recueillies dans le BTP augmente de 53,1 %. L'agriculture enregistre une hausse des offres du même ordre (+53,2 %)

mais sur un niveau bien moindre (118 offres). L'industrie enregistre une augmentation des offres de 15,7 % en 2016.

Avertissement : Les offres collectées par Pôle emploi sont les offres d'emploi déposées par les employeurs auprès de Pôle emploi. Depuis juillet 2013, des offres déposées auprès de partenaires de Pôle emploi sont également publiées sur le site internet de Pôle emploi, afin de permettre une plus grande visibilité des offres et faciliter le rapprochement avec les demandes d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi collectées publiées ici ne correspond donc pas à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site www.pole-emploi.fr.

Les offres enregistrées à Pôle emploi par type et durée de contrat

Au 31/12	CDI	CDD > 12 mois	CDD de 7 à 12 mois	CDD de 1 à 6 mois	Interim > 1 mois	CDD < 1 mois	Interim < 1 mois	Total
2006	3 413	1 683	3 069	2 729	527	209	155	11 785
2007	4 396	1 231	3 473	3 692	521	805	84	14 202
2008	3 915	1 327	4 311	4 304	899	281	166	15 203
2009	2 795	692	4 259	3 036	426	435	236	11 879
2010	2 818	607	5 496	3 287	333	559	560	13 660
2011	2 511	447	3 314	4 969	335	321	622	12 519
2012	1 975	360	1 190	5 678	369	1 276	182	11 030
2013	1 489	369	2 421	3 349	179	567	23	8 397
2014	1 591	440	2 840	2 181	608	1 019	69	8 748
2015	1 983	295	2 583	2 717	270	541	119	8 508
2016	2 143	293	3 094	2 696	251	134	60	8 671
Evolution 2016/2015	+8,1%	-0,7%	+19,8%	-0,8%	-7,0%	-75,2%	-49,6%	+1,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Les offres en contrat à durée indéterminée sont en hausse (+8,1 %) après une hausse plus forte en 2015 (+24,6 %). Les offres en contrat à durée déterminée (CDD) augmentent de 1,3 % (après -5,3 % en 2015) et représentent toujours le plus gros volume d'offres (71,7 %). Dans le détail, les évolutions sont contrastées parmi les CDD : Les offres en CDD des durées les plus longues (de durée supérieure à 12 mois) voient leur volume diminuer légèrement en 2016 (-0,7 %) même si elles sont peu nombreuses parmi les CDD (4,7 % des CDD). Celles de durées comprises entre sept et douze mois sont en hausse de 19,8 %.

A contrario, le nombre d'offres de contrats à durée déterminée de durée de un à 6 mois diminue (-0,8 %). Les offres en CDD de moins d'un mois baissent de 75,2 % (134 offres en 2016).

Les offres en contrat d'intérim sont en baisse (-21,9 % après -41,2 % en 2015). Les effectifs sont néanmoins limités. Les offres en contrat d'intérim de durée inférieure à 1 mois diminuent (-49,6 %) tandis que celles d'intérim de durée supérieure à un mois baissent moins fortement (-7,0 %).

Les offres enregistrées à Pôle emploi par nature de contrat

Au 31/12	Contrat "normal"	Contrat "aidé"	Contrat en alternance	Autres	Total
2006	6 901	4 535	119	230	11 785
2007	8 769	4 789	149	495	14 202
2008	8 290	5 883	125	905	15 203
2009	6 471	4 306	142	960	11 879
2010	7 525	4 793	131	1 181	13 630
2011	7 370	4 056	204	889	12 519
2012	7 184	3 382	186	278	11 030
2013	5 278	2 837	63	219	8 397
2014	5 858	2 534	93	263	8 748
2015	5 597	2 341	71	499	8 508
2016	4 877	3 382	72	340	8 671
Evolution 2016/2015	-12,9%	+44,5%	+1,4%	-31,9%	+1,9%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

La hausse de 1,9 % du nombre d'offres d'emploi recueillies par Pôle emploi à fin décembre 2016 se répartit diversement selon la nature du contrat offert. Le principal contrat (contrat « normal ») est en baisse de 12,9 %. Le second contrat en importance (contrat « aidé ») est en hausse de 44,5 %. Les contrats « autres » sont en baisse mais leurs effectifs sont moindres (340 en 2016). Les contrats en alternance sont en hausse (+1,4 %) mais leur nombre est très marginal (72).

Les 30 métiers les plus offerts par les employeurs en 2016 à Pôle emploi

Familles professionnelles (Fap2009)	Total	dont CDI ou CDD > 12 mois	
		Nombre	Part
L0Z60 : Secrétaires bureautiques et assimilés	602	121	20,1%
T2B60 : Assistantes maternelles	361	63	17,5%
V5Z81 : Professionnels de l'animation socioculturelle	347	8	2,3%
A1Z41 : Jardiniers salariés	342	99	28,9%
S1Z20 : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	319	82	25,7%
S1Z40 : Cuisiniers	274	101	36,9%
R0Z60 : Employés de libre service	236	50	21,2%
T1Z60 : Employés de maison et personnels de ménage	227	23	10,1%
S2Z61 : Serveurs de cafés restaurants	187	59	31,6%
G1Z70 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	180	69	38,3%
R1Z62 : Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	177	49	27,7%
T4Z60 : Agents d'entretien de locaux	176	18	10,2%
T0Z60 : Coiffeurs, esthéticiens	162	48	29,6%
T2A60 : Aides à domicile et aides ménagères	148	27	18,2%
R2Z80 : Attachés commerciaux	142	74	52,1%
V0Z60 : Aides-soignants	137	17	12,4%
R0Z61 : Caissiers	136	35	25,7%
L1Z60 : Employés de la comptabilité	133	48	36,1%
R1Z60 : Vendeurs en produits alimentaires	133	37	27,8%
G0A43 : Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	122	11	9,0%
B2Z40 : Maçons	120	14	11,7%
J1Z40 : Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	112	44	39,3%
P4Z60 : Agents de sécurité et de l'ordre public	111	111	100,0%
V4Z83 : Educateurs spécialisés	107	18	16,8%
A0Z40 : Agriculteurs salariés	106	44	41,5%
G0B41 : Mécaniciens et électroniciens de véhicules	105	35	33,3%
L2Z61 : Agents administratifs divers	100	19	19,0%
E0Z21 : Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	98	0	0,0%
J0Z20 : Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	85	4	4,7%
T3Z61 : Agents de sécurité et de surveillance	80	10	12,5%
Ensemble des 30 premiers métiers offerts	5 565	1 338	24,0%
Ensemble des offres enregistrées	8 671	2 436	28,1%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Sur un total de 8 671 offres de travail comptabilisées par Pôle emploi en 2016, 5 565 concernent les trente métiers les plus offerts par les employeurs soit 64,2 % des offres. 28,1 % des offres collectées par Pôle emploi sont des contrats en CDI ou CDD de douze mois ou plus. Toutefois cette proportion d'offres durables est très variable selon les métiers. Pour les trente principaux métiers offerts, elle oscille fortement (entre 0 et 100,0 %).

Ainsi les professionnels de l'animation socioculturelle présentent un faible taux d'offre d'emploi en CDI ou en CDD de plus de 12 mois (2,3 %). Les attachés commerciaux présentent quant à eux une part des offres durables supérieure (52,1 % en 2016). Les offres d'emploi qui transitent par Pôle emploi ne représentent cependant qu'une partie des embauches effectivement réalisées dans l'économie gua-

deloupéenne. En effet, 117 449 (3) déclarations uniques d'embauche, y compris les contrats de travail d'intérim, ont été enregistrées par l'URSSAF(4) de Guadeloupe au cours de l'année 2016.

(3) Ce ne sont pas des équivalents temps plein et l'emploi intérimaire est inclus dans ces embauches.
(4) Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales.

Familles Professionnelles (FAP version 2009)

Les « Familles Professionnelles » (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'Institut National des Statistiques et des Études Économiques (INSEE) dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par le Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement.

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN GUADELOUPE, À SAINT-MARTIN ET SAINT-BARTHÉLEMY EN 2016

I - Vue d'ensemble

A- LE CHAMP DES POLITIQUES DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION

La mise en œuvre des politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion est désormais sous la responsabilité partenariale de l'Etat, de la Région et du Département. Le Conseil Départemental intervient dans le domaine de l'insertion des publics en difficulté (allocataires du RSA) et pour les jeunes par l'intermédiaire de la Mission Locale La Conseil Régional dispose d'une compétence générale sur la formation, qu'il s'agisse de l'apprentissage comme de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. L'Etat conserve quant à lui diverses prérogatives :

- le soutien en vue du retour à l'emploi des chômeurs de longue durée, des allocataires de minima sociaux et des jeunes éloignés du marché du travail par les mesures telles que l'Alternance, le CUI (marchand et non marchand) l'Emploi d'Avenir et le Contrat de Génération.
- la garantie de ressources aux travailleurs handicapés et le sou-

tien aux structures du milieu protégé

- le soutien à l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) - le soutien à l'insertion des jeunes en difficulté à travers la Mission Locale et le fonds d'insertion professionnel des jeunes.

- l'aide aux entreprises, l'accompagnement des restructurations (chômage partiel, AS-FNE) et l'appui au dialogue social (amélioration des relations du travail, mutations économiques) - en matière de formation (Insertion Réinsertion et Lutte contre l'Illettrisme, formation des détenus, Ateliers Pédagogiques Personnalisés).

- la contribution de l'Etat au Contrat de Plan Etat-Région (CPER).

Grâce à un certain nombre de dispositifs spécifiques et particuliers, adaptés aux catégories des publics concernés (jeunes, femmes, chômeurs de longue durée, seniors...), l'Etat met en œuvre son action pour proposer des solutions d'emploi, de formation ou d'insertion aux demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi.

B- LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

1- L'insertion et la formation des jeunes

Mesures dédiées aux jeunes depuis 2006

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contrat d'apprentissage	763	1 121	1 102	597	782	778	806	962	902	674	835
Contrat de qualification (jeunes)											
Contrat d'adaptation											
Contrat d'orientation											
Contrat de professionnalisation (jeunes - 26 ans)	610	791	699	413	639	935	451	115	463	339	352
Emplois jeunes (NSEJ) : nombre d'embauches	45*	4*									
Emplois d'Avenir - non marchand							14	1 325	1 485	1 338	1 081
Emplois d'Avenir - marchand							0	203	346	330	270
Emplois d'Avenir Professeur								33	59	22	3
Trajet d'Accès à l'Emploi (Trace)											
Civis**	2 813	1 735	2 139	2 001	1 868	1 778	1 796	1 905	1 382	956	
Contrat Jeune en Entreprise (CJE)	71	68									
Soutien à l'Emploi des Jeunes Diplômés (SEJD)	20	14									
Jeunes embauchés dans le cadre du congé de solidarité	184	176	83								
Projet Initiative Jeune (PIJ)	1 167	285	195	1 207	123	128	104	77	51	59	31
- dont Création d'Entreprise	428	285	195	96	123	128	104	77	51	59	31
- dont Mobilité (dispositif supprimé en 2011)	739	719	726	1 111	1 192						
Contrat de génération : Nb de jeunes embauchés								17	20	13	10
Total des aides	2 858	2 498	2 122	2 260	1 587	1 884	1 418	2 758	3 349	2 775	2 582

*Embauches réalisées uniquement sur des postes laissés vacants

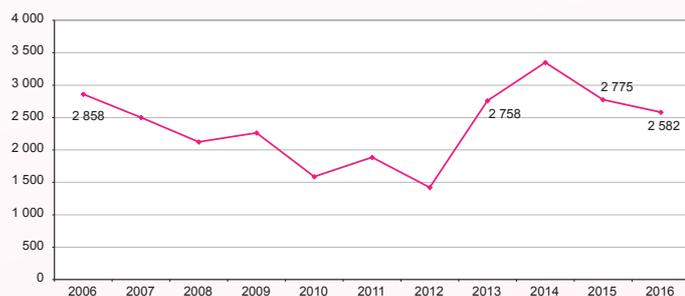
**Alors que Civis était un contrat aidé pour les associations d'utilité sociale et humanitaire en 2004, c'est un parcours d'insertion professionnelle à partir de 2005.

Source : Dares, ASP, Dieccte, Mission Locale, Pole emploi

Le nombre d'entrées dans les mesures en faveur des jeunes a encore reculé en 2016 depuis la progression de 2014. En effet, le volume de réalisation en 2016 a diminué de 7,0 % après -17,1 % en 2015. Ce recul est imputable principalement aux emplois d'avenir dont le nombre est passé de 1 690 à 1 354 contrats en 2016. En effet, Le nombre de contrats diminue de 19,9 % soit 336 contrats de moins dont 257 dans le secteur non marchand. Cette baisse annuelle concerne aussi bien les emplois d'avenir marchands que les non marchands. Le nombre de bénéficiaires

du Projet Initiative Jeune (PIJ pour le volet création d'entreprise) diminue et atteint le niveau le plus bas jamais enregistré. Pour le contrat de génération, les volumes demeurent faibles depuis sa mise en œuvre et n'évoluent peu. A noter tout de même une croissance de l'alternance. En effet, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage augmente de 23,9 % soit 161 contrats de plus et pour le contrat de professionnalisation la hausse atteint les 3,8 % sur un an soit 13 contrats supplémentaires.

Nombre de jeunes entrés dans des mesures spécifiques depuis 2006



Source : Dares, ASP, Dieccte, Mission Locale, Pole emploi

Sur les dix dernières années, les entrées dans les mesures en faveur des jeunes ont poursuivi une tendance baissière jusqu'en 2012. L'année 2013 a marqué le pas pour progresser durant les deux années suivantes. En 2016, le nombre d'entrées repart à nouveau à la baisse suite au fort repli des emplois d'avenir. En conséquence, 193 jeunes n'ont pas pu bénéficier d'un dispositif aide à l'emploi par rapport à l'année précédente. Toutefois, ce repli du nombre d'entrées n'a eu d'impact négatif sur la demande d'emploi jeune inscrite à Pôle emploi. Puisque le nombre de DEFM ABC de moins de 25 ans diminue de 2,6 % en 2016 et de 1,6 % pour les jeunes de moins de 30 ans.

2- La réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée et des allocataires de minima sociaux Stages et contrats du secteur marchand depuis 2006

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SIFE Collectifs											
SIFE Individuels											
Stage d'Accès à l'Emploi (SAE)											
Contrat d'Accès à l'Emploi (CUI-CAE Dom)	1 056	1 068	1 248	813	819	449	672	536	626	758	
Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)											1 957
Allocation de Retour à l'Activité (ARA)	243	231	160	70	91						
Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activités (CI-RMA)	132	163	101	70	61						

Source : DIECCTE, Pôle emploi, CGSS, ASP

Depuis le 1er janvier 2016, le CUI-CAE Dom (Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accès à l'Emploi) a été substitué par le CUI-CIE (Contrat Unique d'Insertion – Contrat Initiative Emploi). Il demeure le dispositif majeur du secteur marchand. Il est destiné aux demandeurs d'emploi, aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et aux bénéficiaires des minima sociaux. Le CUI-CIE a mis en situation d'emploi 1 957 personnes. C'est deux fois et demi mieux que l'ancien CUI-CAE Dom. La progression du nombre de contrats est principalement due au remplacement du CUI-CAE Dom par le contrat CUI-CIE. D'une part l'enveloppe budgétaire est plus importante que celle de l'ancien CUI-CAE Dom, il passe

de 560 contrats en 2015 à 1 108 en 2016 ; D'autre part, l'aide est plus intéressante pour l'employeur (taux d'invention de l'Etat pouvant aller jusqu'à 47 % du SMIC alors que pour le CUI-CAE Dom, ce n'était qu'une aide forfaitaire). A noter, qu'il existe un volet marchand pour le dispositif emploi d'avenir (cf. le tableau précédent sur les dispositifs en faveur des jeunes). Le nombre de contrats dans le secteur privé s'est établi à 270 en 2016 et représente 20,0 % des emplois d'avenir (24,6 % en 2015). Au total, le secteur marchand a enregistré 2 227 contrats en 2016. Il faut remonter au début des années 2000 pour retrouver un tel volume.

Contrats du secteur non marchand depuis 2006

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contrat Emploi Solidarité (CES)											
Contrat Emploi Consolidé (CEC)	682*	147*									
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)	1 954	3 692	4 258	4 195	4 166	4 049	4 864	4 449	3 494	3 875	3 517
Contrat d'Insertion par l'Activité (CIA)	914	246	506	204	1						
Contrat d'Avenir (CAV)	1 892	1 420	1 165	829	607						
Total	5 442	5 505	5 929	5 228	4 774	4 049	4 864	4 449	3 494	3 875	3 517

* Renouvellement unique

Source : DIECCTE, ASP

En Guadeloupe et dans les Îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy, le nombre de Contrats Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CUI-CAE) a diminué de 9,2 % en 2016. C'est 358 contrats CUI de moins qu'en 2015. En rajoutant les emplois d'avenir,

le nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand s'établit à 4 598 contrats en 2016 contre 5 235 en 2015 soit une baisse de 12,2 % sur un an.

3- L'accompagnement des entreprises et l'insertion par l'activité économique

Mesures de soutien aux entreprises et à l'insertion par l'activité économique depuis 2006

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Exonération 1e salarié												
Abattement forfaitaire pour l'embauche de salarié à temps partiel												
Activité partielle												
Nombre d'heures autorisées	140 522	55 665	66 828	79 971	1 405 796	1 199 866	59 524	33 454	99 518	84 566	221 770	147 747
Nombre d'heures indemnisées	86 368	71 025	12 908	78 029	65 287	11 854	13 800	14 912	37 112	54 779	100 394	53 651
Association intermédiaire (AI)												
Nombre	13	11	7	6	1	2	1	3	1	2	1	1
Nombre d'heures "prestées"	88 869	53 308	nd									
Nbre de salariés (ETP)*	58	35	nd	10								
Postes conventionnés (ETP)	123	55	nd	nd	nd	nd	nd	24	24	0	0	18
Entreprise d'insertion (EI)												
Nombre	27	26	16	28	25	23	22	19	5	8	10	10
Postes aidés (ETP)	235	234	218	299	225	210	201	167	50	105	121	121
Entreprise de Travail Temporaire d'insertion (ETTI)												
Nombre								2	2	2	2	2
Postes aidés (ETP)								6	4	72	84	106
Atelier Chantier d'insertion (ACI)												
Nombre		3	19	21	24	25	28	51	42	16	20	22
Postes aidés (ETP)		45	300	450	444	645	826	1 307	590	265	331	427
Organisme Agréé des Services à la Personne (OASP)												
Régime mandataire : Nbre heures	121 373	106 463	78 424	137 545	118 659	128 484	108 251	55 546	93 561	84 214	107 250	102 867
Nbre de salariés (ETP)*	79	69	51	86	74	80	67	35	58	52	67	64
Nbre Salariés présents en moyenne mensuelle	163	178	131	153								
Régime prestataire : Nbre heures	812 803	1 151 348	1 524 854	1 810 455	1 644 154	2 153 572	2 515 879	1 718 862	1 934 651	2 029 473	2 358 144	1 900 527
Nbre de salariés (ETP)*	528	748	990	1 127	1 023	1 340	1 566	1 070	1 204	1 263	1 467	1 183
Nbre Salariés présents en moyenne mensuelle	757	773	1 507	1 727								
Chèque conseil (attribué)	5 412	8 628	4 441	4 128								
ACCRE (Nombre de bénéficiaires) (Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise)	108	190	470	955	923	1 356	1 268	1 149	1 181	910	834	nd
NACRE (Nombre de bénéficiaires) (Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise)					287	479	424	459	502	312	290	nd
Projet Initiative Jeune (PIJ) - Création Nbre d'entreprises créées	648	375	291	203	93	111	112	97	76	45	36	50

* Equivalent temps plein
Source : DIECCTE, Urssaf

Après la forte progression de l'activité partielle en 2015, le nombre d'heures autorisées pour l'année 2016 recule de 33,4 % sur un an et de 46,6 % pour les heures indemnisées (+88,3 % en 2015). Le nombre de demandes d'activité partielle est également en baisse par rapport à l'année précédente (114 demandes contre 131 en 2015 soit un fléchissement de 13,0 %). Les salariés bénéficiaires sont aussi moins nombreux (198 contre 244 un an plus tôt) dont 72,0 % d'entre eux sont des hommes et 63,0 % des ouvriers. Les principaux secteurs concernés sont la construction, l'hébergement - restauration et le commerce - réparation automobile.

L'existence des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) est soumise à la viabilité des projets d'insertion. Le nombre de postes conventionnés des SIAE en équivalent temps plein (ETP) progresse pour les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), respectivement de 29,0 % et de 26,2 % sur un an. Depuis l'arrivée du CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) au 1er juillet 2014, tout SIAE ne peut plus recruter de salariés en insertion en CUI-CAE. Le CDDI devient l'unique contrat de travail pour les salariés en insertion. En 2016, le nombre d'embauches en CDDI s'établit à 1 087 (837 en ACI, 152 en EI, 88 en ETTI et 10 en AI). En ETP, ce nombre chute à 433 salariés car la durée moyenne des contrats est de neuf mois pour une durée hebdomadaire de 28 heures. En 2015, 352 embauches en ETP ont été comptabilisées dont 223 pour les ACI, et la durée moyenne des contrats était de dix mois pour 27 heures hebdomadaires.

Le nombre d'Organismes de Services à la Personne (OSP), appelés autrefois « emplois familiaux » avant la loi du 26 juillet 2005, a diminué. Le nombre d'OSP recensés en 2016 s'établit à 265 structures (205 en 2015 et 286 en 2014). Seuls 124 organismes ont communiqué leur déclaration d'activité (147 en 2015 et 142 en 2014). Le nombre d'heures d'activité globale est en diminution de 18,9 % sur un an. Au total, le

nombre d'heures réalisées par les OSP s'établit à 2 003 394 heures en 2016. Cette réduction d'heures est observable aussi bien pour le régime prestataire (-19,4 %) que pour le régime mandataire (-4,1 %). La part du régime mandataire demeure toujours très inférieure à celle du régime prestataire (5,1 % contre 94,9 % pour le prestataire). Le choix du régime prestataire est favorisé par une gestion administrative plus simple tant pour l'employeur que pour le bénéficiaire. Les Services à la Personne (SAP) se sont fortement développés pour l'activité de « services aux personnes dépendantes » dont la proportion atteint 69,9 % pour le régime prestataire et 58,2 % pour le régime mandataire. L'activité « les services de la vie quotidienne » occupe la seconde position avec 27,4 % pour le régime prestataire et 32,6 % pour le régime mandataire. Quant à l'activité « Services à la Famille », elle ne représente que 2,7 % des heures prestataires mais 9,2 % des heures mandataires (20,1 % en 2015). Au cours de l'année 2016, les OSP ont embauché 1 965 salariés. Mais en équivalent temps plein, le nombre de salariés n'est que de 1 247. Sept salariés sur dix sont à temps partiel en 2016 (huit sur dix en 2015). Si 80 % des salariés guadeloupéens sont en CDI, seulement 67,6 % des salariés en OSP ont un emploi à durée indéterminée (68,5 % en 2015). Le secteur est très féminisé : 94,1 % des salariés sont des femmes. Cette proportion demeure inchangée depuis 2012. Le nombre de jeunes de moins de 26 ans reste faible (4,2 %).

1- Une entreprise peut faire plusieurs demandes

2- Aide Personnes Agées, Assistance Personnes Handicapées, Aide Mobilité/Transport, Aide/Accompagnement Familles Fragilisées etc.

3- Ménage/Repassage, Petit Jardinage/Bricolage, Préparation Repas/Commissions etc.

4- Garde d'enfant de -3ans / +3 ans à domicile, Assistance informatique/administrative à domicile, Cours et Soutien à domicile, Accompagnement/Déplacement enfant -3 ans / +3 ans.

II – Les dispositifs d’emploi dans le secteur marchand

A- LES CONTRATS EN ALTERNANCE

L’alternance recouvre deux types de contrat : le contrat d’apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ce dernier remplace à par-

tir de 2005 les contrats de qualification, d’orientation et d’adaptation .

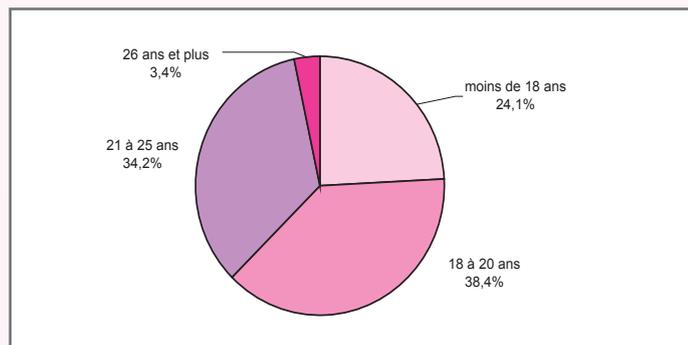
1- LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs (16 à 25 ans voire plus sous certaines conditions) ayant satisfait à l’obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l’obtention d’une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l’enseignement professionnel ou technologique, un titre d’ingénieur ou un titre répertorié. C’est un contrat de travail alternant formation en entreprise et en Centre de Formation des Apprentis (CFA). Le contrat d’apprentissage est le premier contrat jeune en termes d’insertion dans l’emploi durable au sein du secteur privé.

Le nombre de nouveaux contrats enregistré pour l’année 2016 en Guadeloupe, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy repart à la hausse après un recul sensible de 25,3 % en 2015. En effet, 835 contrats d’apprentissage ont été comptabilisés en 2016 soit une augmentation de 23,9 % sur un an (161 contrats de plus qu’en 2015). Des volumes

de contrats insuffisants au regard du nombre de jeunes de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi (7 207 en catégories ABC en décembre 2016) et du taux de chômage jeune observé localement de 47,0 % en moyenne au cours de l’année 2016 (même si la très grande majorité des jeunes concernés est scolarisée et que la moitié des jeunes « en activité » travaille effectivement). En comparaison, le taux de chômage global s’établit à 24,0 %. La population féminine est minoritaire en apprentissage à l’instar des années précédentes mais l’écart entre les hommes et les femmes a tendance à se réduire au cours de ces dernières années. La part des femmes représente 48,5 % (48,6 % en 2015 et 45,4 % en 2014). Mais pour la tranche des 18-20 ans, la part des femmes est majoritaire et atteint les 63,7 %. En 2015, c’était la tranche des 21-25 ans avec 54,6 % de femmes.

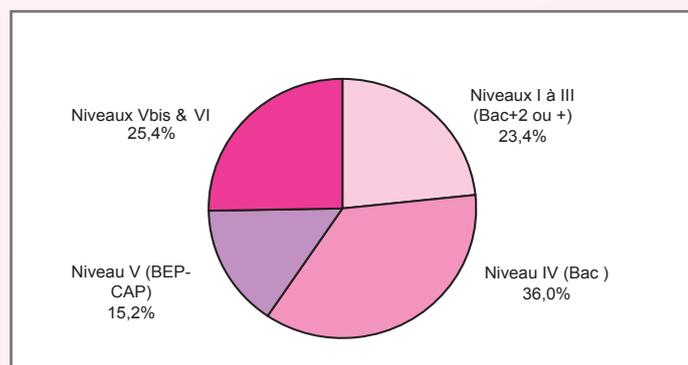
Âges des apprentis en 2016



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Les bénéficiaires sont jeunes : 62,5 % d’entre eux n’ont pas plus de 20 ans. Ce sont principalement les hommes. Les femmes sont moins nombreuses chez les moins de 18 ans (31,6 %) et chez les plus de 25 ans (37,5 %) mais les effectifs demeurent faibles. La Guadeloupe enregistre peu de contrat d’apprentissage en faveur des personnes en situation de handicap, en moyenne un à deux contrats par an. Notons que le fichier de pôle emploi enregistre plus de deux milliers d’inscrits en situation de handicap.

Niveau de formation des apprentis en 2016 avant l’embauche



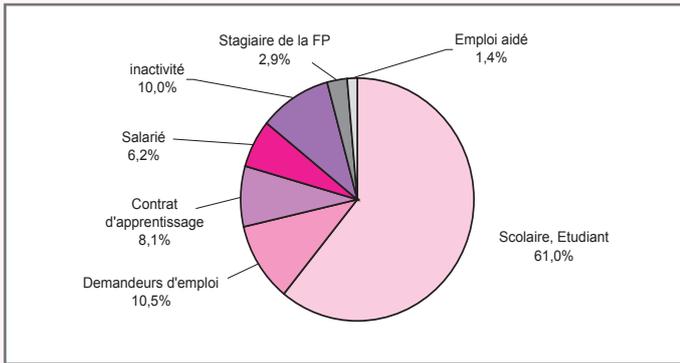
Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

En 2016, les jeunes en contrat d’apprentissage sont plus nombreux en proportion sur les faibles niveaux de formation qu’en 2015. En effet, les niveaux Bac ou plus ne représente que 59,4 % alors ce taux était de 65,4 % en 2015. Ainsi, les jeunes de bas de niveaux de qua-

lification (niveaux V et infra) sont bien plus représentés que les deux années précédentes. Toutefois, les hauts niveaux (niveaux IV et supra) demeurent majoritaires. En 2012 et 2013, les bénéficiaires avaient les niveaux CAP-BEP (niveau V) soit plus des trois quarts des apprentis. Les très hauts niveaux (Bac+2 ou plus) sont presque aussi nombreux que les niveaux Vbis et VI. Toutefois, l’apprentissage, formation qualifiante, n’échappe pas aux non diplômés (difficultés d’insertion accentuées par leur sous-qualification, pénalise leur retour vers l’emploi). Ces derniers représentent 25,4 % des apprentis (20,3 % en 2013 et moins de 1,0 % en 2012).

Au terme du contrat d’apprentissage, plus de 45 % des jeunes ont préparé un diplôme de niveaux III ou plus (bac+3 ou plus), 24, %, un diplôme de niveau bac et 30,8 % un diplôme de niveau V. A noter que le taux de rupture de contrat a atteint en 2016 les 6 % contre 4 % en 2015

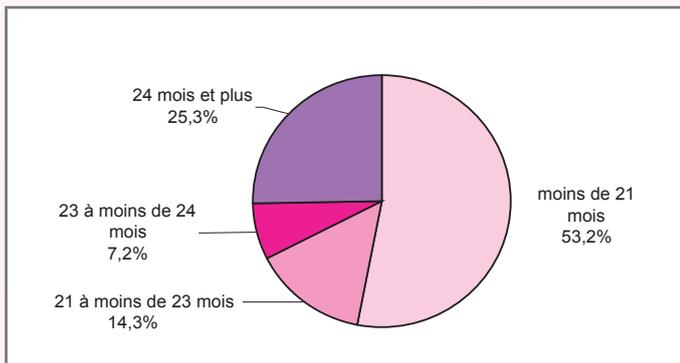
Situation des jeunes avant le contrat d'apprentissage en 2016



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Le contrat d'apprentissage est couramment utilisé par les jeunes comme une formation initiale qui a l'avantage d'être rémunéré. Préparer un diplôme avec le contrat d'apprentissage fait partie du choix de nombreux jeunes mais cela nécessite de trouver une entreprise accueillante. En revanche comme en 2014 et 2015, peu de demandeurs d'emploi ont recours à ce type de contrat alors que c'est un dispositif de formation qualifiante qui peut déboucher sur un emploi durable.

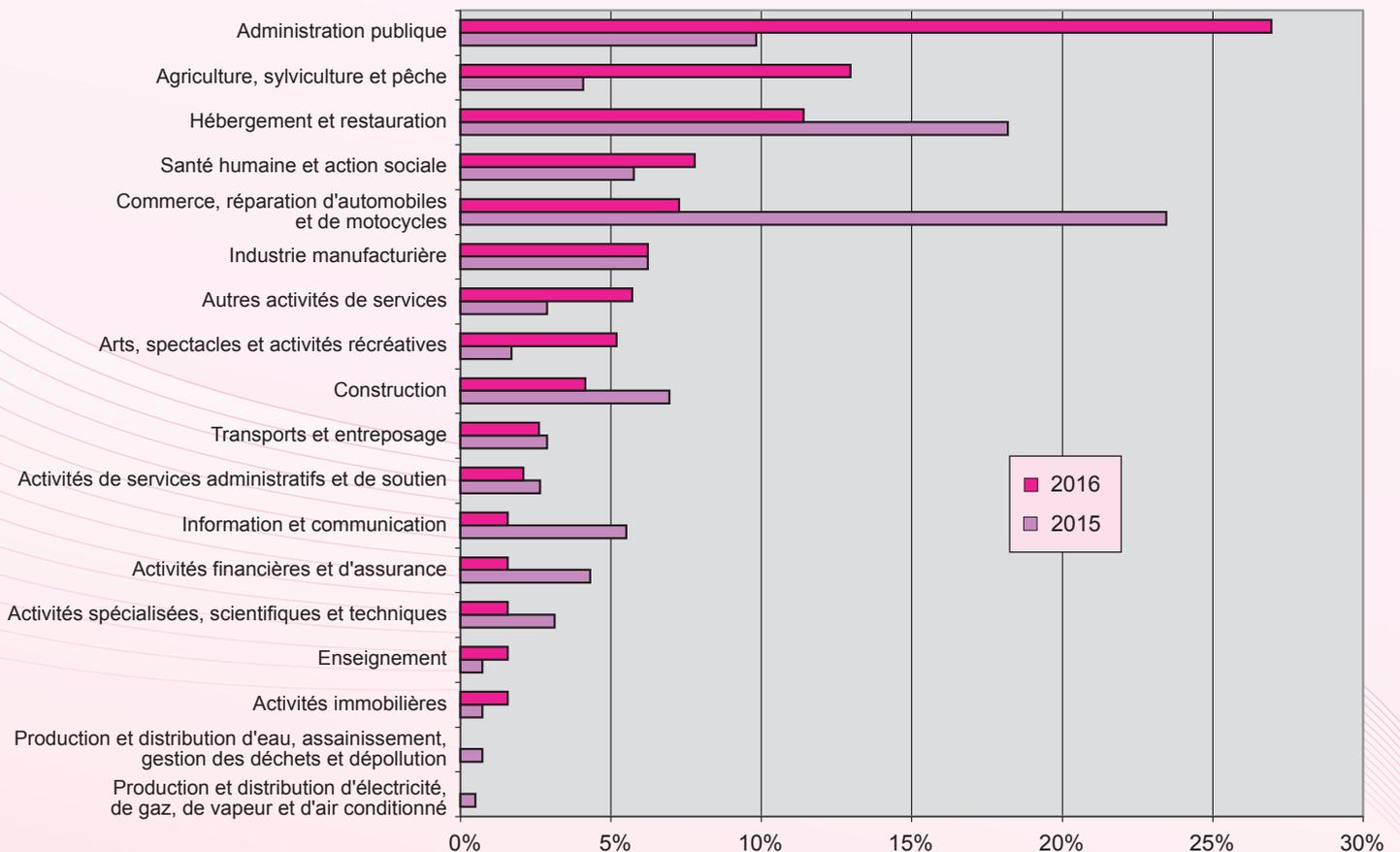
Durée des contrats d'apprentissage en 2016



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

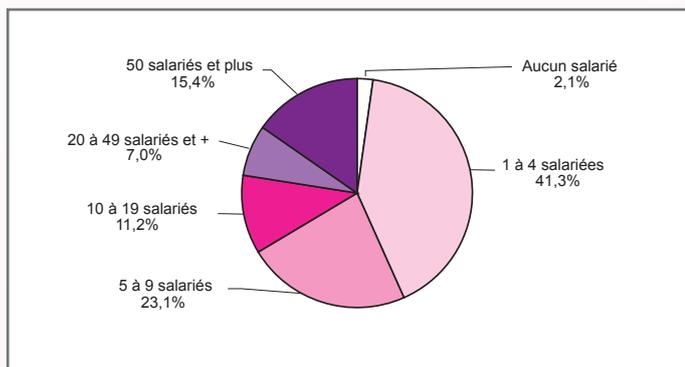
La durée moyenne des contrats conclus a encore fléchi passant de 21,1 mois en 2015 à 18,4 en 2016 (22,1 mois en 2014). Comme en 2015, plus des deux tiers des contrats ont une durée inférieure à 24 mois. Cette concentration résulte des contrats de moins de 21 mois dont 40,5 % d'entre eux ont moins de 12 mois. Les contrats de durée supérieure à 24 mois ne représentent plus qu'un contrat sur quatre.

Secteurs d'activités des entreprises qui accueillent les apprentis en 2016



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Taille des entreprises qui embauchent des apprentis en 2016



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Les entreprises qui ont le plus recours au contrat d'apprentissage sont de petite taille (moins de 10 salariés dans la très grande majorité des cas). Celles ayant un effectif de un à neuf salariés ont embauché 64,4 % des apprentis (53,0 % en 2015). A noter que les entreprises sans salarié déclaré ont peu recruté des jeunes en apprentissage (2,1 %) alors qu'en 2012 cette proportion était de 31,0 %. Pour ces PME, le rôle de la chambre des métiers est déterminant. Il est le moteur du développement des contrats d'apprentissage. Ce n'est pas un hasard si la chambre des métiers est le plus gros centre de formation pour répondre aux besoins des entreprises inscrites au répertoire de la chambre des métiers.

Les contrats d'apprentissage en 2016 selon la commune de l'apprenti et de l'employeur

Libellés	Commune Apprenti	Commune Employeur	Libellés	Commune Apprenti	Commune Employeur
ABYMES(LES)	9,3%	24,5%	POINTE-NOIRE	1,3%	0,8%
BAIE-MAHAULT	9,7%	11,8%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	0,8%	0,8%
LAMENTIN	8,0%	5,9%	PORT-LOUIS	0,8%	1,7%
SAINTE-ROSE	7,6%	5,9%	VIEUX-FORT	0,8%	0,0%
BASSE-TERRE	1,3%	4,2%	VIEUX-HABITANTS	0,8%	0,0%
MOULE(LE)	5,9%	3,0%	BAILLIF	0,4%	0,8%
GOYAVE	3,0%	2,5%	ANSE-BERTRAND	0,0%	0,0%
TROIS-RIVIERES	2,1%	2,5%	BOUILLANTE	0,0%	0,0%
PETIT-CANAL	1,3%	2,5%	DESIRADE(LA)	0,0%	0,0%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	3,8%	2,1%	DESHAIES	0,0%	0,8%
POINTE-A-PITRE	3,0%	2,1%	GRAND-BOURG	0,0%	0,0%
SAINT-FRANCOIS	1,7%	2,1%	SAINT-LOUIS	0,0%	0,0%
SAINTE-ANNE	3,4%	1,7%	TERRE-DE-BAS	0,0%	0,0%
SAINT-CLAUDE	2,1%	1,7%	TERRE-DE-HAUT	0,0%	0,0%
GOURBEYRE	1,3%	1,3%	SAINT-MARTIN	7,2%	6,8%
PETIT-BOURG	5,5%	0,8%	SAINT-BARTHELEMY	12,2%	12,2%
MORNE-A-L'EAU	3,0%	0,8%	Communes hors Dpt	0,8%	0,0%
GOSIER(LE)	3,0%	0,4%	TOTAL	100,0%	100,0%

Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Contrairement aux années précédentes, mais comme en 2015, les apprentis sont moins nombreux à habiter dans la zone centre de la Guadeloupe (les Abymes, Pointe-à-Pitre, le Gosier et Baie- Mahault) (24,9 % contre 36,5 % deux ans plus tôt). Les communes des apprentis sont principalement celles qui avoisinent l'agglomération poin-

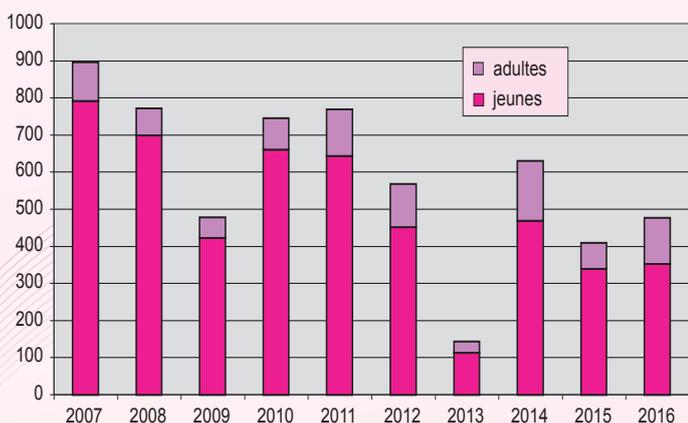
toise. En revanche, plus d'un tiers des contrats (36,3 %) a été signé par les entreprises des communes des Abymes et de Baie-Mahault. Les contrats signés sont plus nombreux que d'apprentis y résidant. Dans les collectivités de St-Martin et de St-Barthélemy, il y a bien plus de contrats d'apprentissage enregistrés que les années antérieures.

2 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. L'objectif est de leur per-

mettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Nombre de nouveaux contrats enregistrés



Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation signés croît en 2016 de 16,4 % par rapport à l'an passé. Cette progression est plus forte chez les adultes (+77,1 %) et modérée pour les jeunes (+3,8 %). En conséquence la part des adultes est au plus haut et compte plus d'une personne sur quatre alors qu'elle oscillait entre 15 et 20 % les années précédentes. Ainsi, 476 nouveaux contrats sont signés en 2016 dont 352 par des jeunes de moins de 26 ans de Guadeloupe, de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy. Il n'y a pas eu de contrats signés en CDI encore cette année en comparaison aux années antérieures. Durant les années 2012 et 2013, il existait des contrats en CDI mais les proportions étaient faibles (environ 5 % des contrats). La durée moyenne des contrats est de 16,7 mois (16,1 mois en 2015, 16,7 en 2014 et 19 en 2013). Mais les deux tiers des contrats ont une durée comprise entre 12 et 24 mois (56,3 % de 6 à 18 mois en 2015). Un contrat sur quatre a moins de 12 mois. Les contrats à temps partiel concernent peu de contrat (4,0 % contre 2,3 % en 2015 et 5,6 % en 2014).

Les salariés en contrats de professionnalisation

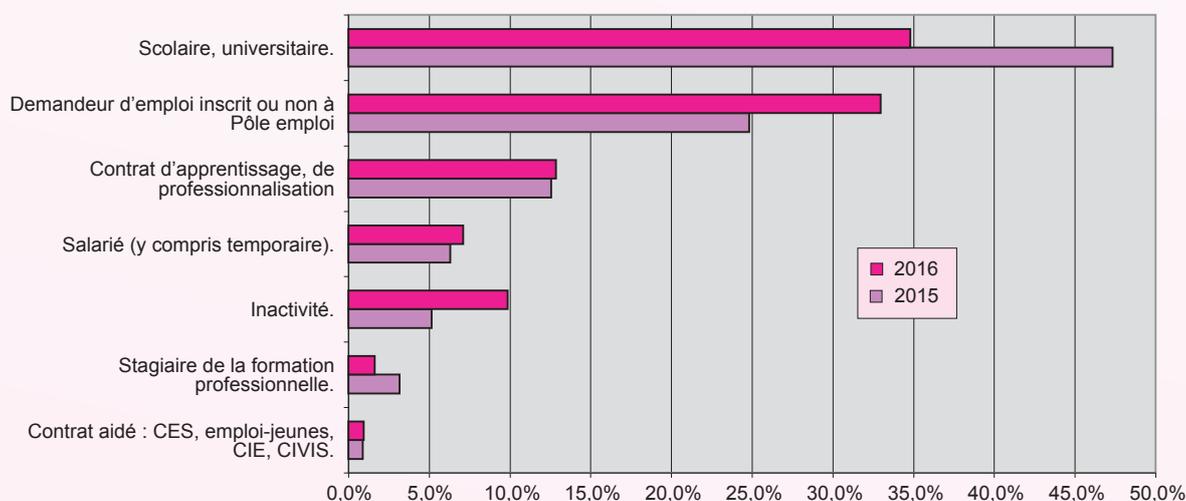
Tranche d'âge	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Moins de 18 ans	5,5%	5,1%	3,4%	4,0%	4,5%	4,8%	0,7%	4,0%	3,0%	3,0%	3,1%	1,7%
18 à 20 ans	37,5%	32,7%	29,2%	45,0%	46,2%	42,2%	28,7%	35,0%	32,0%	28,0%	39,5%	31,3%
21 à 25 ans	48,4%	48,5%	55,2%	42,0%	38,6%	42,6%	51,2%	45,0%	44,0%	43,0%	41,5%	42,5%
26 ans et plus	8,6%	13,7%	12,2%	9,0%	10,8%	10,3%	19,3%	16,0%	21,0%	26,0%	15,9%	24,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Concernant les bénéficiaires, les femmes demeurent majoritaires mais cette surreprésentation repart à la hausse alors qu'elle avait tendance à se réduire récemment (55,8 % contre 52,6 % en 2015). Les bénéficiaires sont plus âgés que l'année précédente. En effet, les 26 ans et plus sont plus nombreux en proportion par rapport à l'an-

née dernière. Les 20 ans et moins sont proportionnellement moins présents qu'en 2015 (33,0 % contre 42,6 %). Sur les 476 nouveaux contrats comptabilisés, seulement deux personnes sont en situation de handicap (quatre en 2015 et 2014).

Situation des bénéficiaires avant leur entrée en contrat de professionnalisation en 2016

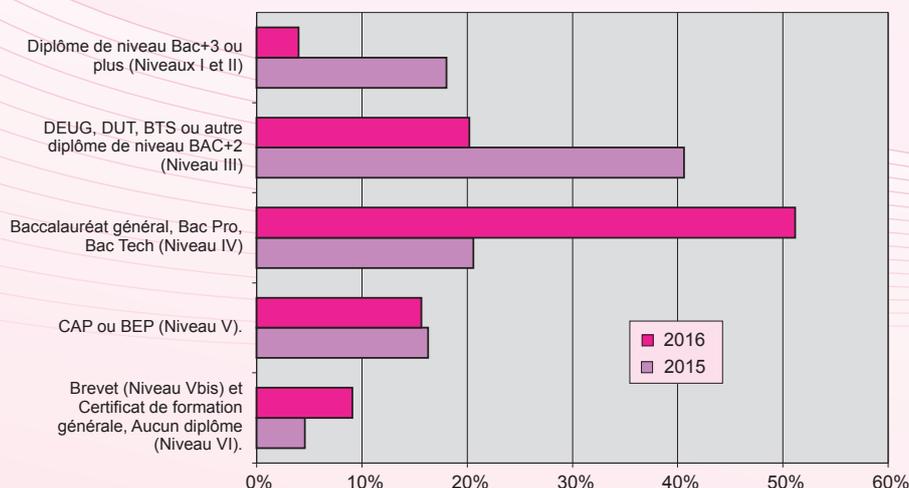


Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Le contrat de professionnalisation intéresse principalement les jeunes scolarisés ou étudiants. Ainsi, avant d'être en contrat de professionnalisation, le jeune était soit scolarisé, soit étudiant post baccalauréat pour 34,8 % d'entre eux (47,3 % en 2015 et 30,5 % en 2014). Les jeunes en situation de chômage ou de sans emploi avant leur

contrat sont plus fréquents que l'an passé. Un jeune sur trois était demandeur d'emploi (un sur quatre en 2015), 12,8 % étaient soit en contrat d'apprentissage ou soit en contrat de professionnalisation, 9,8 % des inactifs et 7,1 % des salariés. Les autres (2,5 %) étaient en emploi aidé ou stagiaires.

Diplôme visé des salariés en contrats de professionnalisation en 2016



Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Contrairement aux deux précédentes années, les diplômes visés par les bénéficiaires concernent majoritairement les diplômes de niveau baccalauréat. Or en 2014 et 2015, les bénéficiaires visaient principalement les diplômes de niveaux bac+2 et supérieurs (57,0 % et 59,0 % respectivement). En 2013, la majorité des diplômes visés était bien inférieure (60,0 % concernaient le baccalauréat). Les diplômes visés de bas niveaux (Vbis et VI) sont ainsi plus nombreux aussi bien en proportion qu'en volume par rapport à l'année 2015.

Commune de résidence des bénéficiaires et localisation des entreprises en 2016

Libellés	Commune Salarié	Commune Employeur	Libellés	Commune Salarié	Commune Employeur
ABYMES(LES)	15,4%	13,3%	TROIS-RIVIERES	1,1%	0,0%
BAIE-MAHAULT	8,5%	35,1%	POINTE-NOIRE	0,8%	0,2%
PETIT-BOURG	7,4%	1,7%	ANSE-BERTRAND	0,6%	0,0%
LAMENTIN	6,6%	1,5%	BOUILLANTE	0,6%	0,2%
POINTE-A-PITRE	5,3%	14,0%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	0,6%	0,0%
SAINTE-ANNE	5,1%	1,1%	PORT-LOUIS	0,6%	0,4%
MOULE(LE)	4,9%	2,3%	BAILLIF	0,2%	1,1%
GOSIER(LE)	4,7%	4,2%	SAINT-LOUIS	0,2%	0,2%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	3,6%	0,4%	TERRE-DE-HAUT	0,2%	0,0%
SAINTE-ROSE	3,6%	1,9%	DESIRADE(LA)	0,0%	0,0%
MORNE-A-L'EAU	3,2%	1,1%	DESHAIES	0,0%	0,2%
SAINT-FRANCOIS	2,7%	1,3%	GRAND-BOURG	0,0%	1,1%
GOYAVE	2,3%	0,2%	TERRE-DE-BAS	0,0%	0,0%
BASSE-TERRE	2,1%	5,3%	VIEUX-FORT	0,0%	0,0%
PETIT-CANAL	1,7%	0,2%	SAINT-MARTIN	12,1%	12,1%
GOURBEYRE	1,5%	0,0%	SAINT-BARTHELEMY	0,0%	0,0%
VIEUX-HABITANTS	1,5%	0,4%	Communes hors du Dépt	1,7%	0,2%
SAINT-CLAUDE	1,3%	0,4%	Total général	100,0%	100,0%

Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Le volume de contrats enregistrés est corrélé à la densité de la population dans la commune. En effet, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont plus nombreux dans les communes les plus peuplées telles que Les Abymes, Petit-bourg et Sainte-Anne. D'autres territoires communaux ont une politique plus active et attirent plus de bénéficiaires qu'ailleurs (Lamentin et Pointe-à-Pitre). A l'inverse, certaines sont sous-dotées en contrat (Baillif et Saint-Louis), et voire

même n'ont pas enregistré de nouveau contrat en 2016. Concernant la commune de localisation de l'employeur, les contrats dépendent de la densité économique de la région. En toute logique, la commune de Baie-Mahault accueille le plus grand nombre de jeunes en contrat de professionnalisation en raison de la concentration des entreprises présentes sur ce territoire suivi des communes de Pointe-à-Pitre et des Abymes.

Les contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'entreprise entre 2010 et 2016

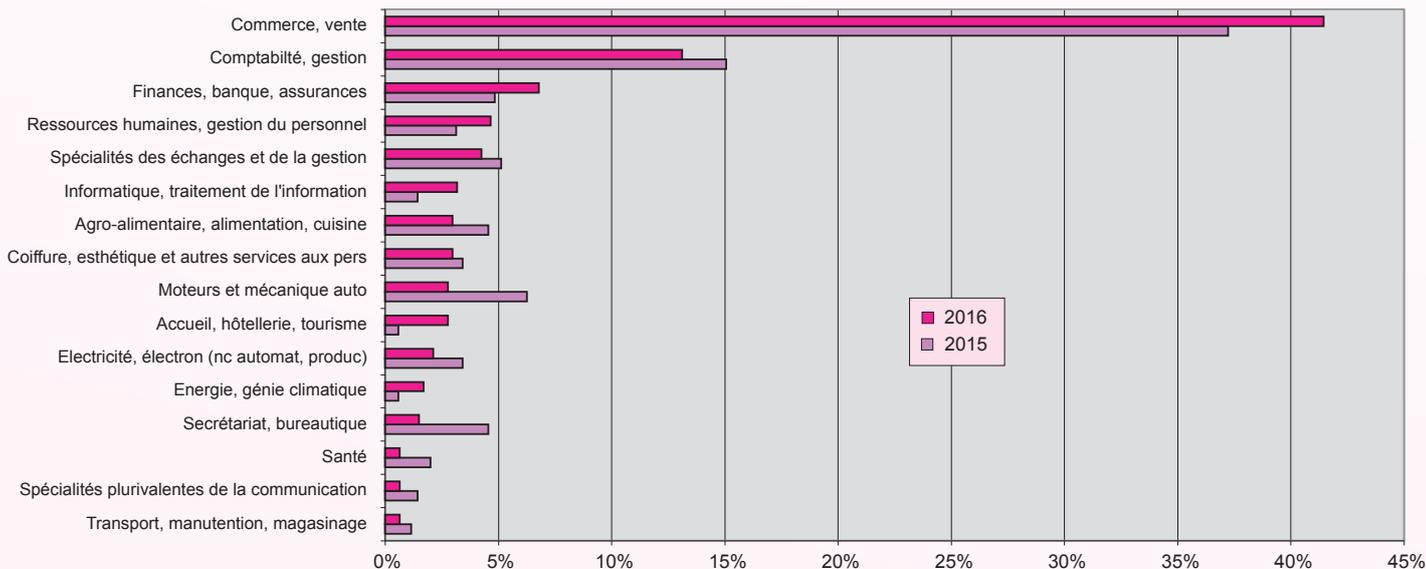
Secteur d'activités	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Commerce ; réparation d'auto motorcycles	34,3%	33,7%	29,7%	24,0%	25,7%	28,1%	35,3%
Activités financières et d'assurance	8,1%	4,9%	5,7%	4,1%	6,5%	6,0%	8,5%
Autres activités de services	6,9%	8,3%	10,7%	17,8%	12,3%	21,3%	8,0%
Hébergement et restauration	1,6%	2,2%	1,7%	6,8%	5,6%	3,1%	7,6%
Industrie manufacturière	8,7%	9,6%	7,0%	4,1%	3,8%	8,5%	6,3%
Activité spécialisée, scientifique et technique	8,2%	5,7%	4,8%	5,5%	5,6%	4,5%	5,5%
Activités de services administratif et de soutien	5,8%	8,6%	11,7%	4,1%	11,3%	4,3%	5,1%
Information et communication	3,9%	4,2%	4,1%	4,1%	6,1%	2,8%	4,9%
Prod, distrib, élec, gaz, vapeur, air conditionné	3,0%	1,7%	2,5%	4,8%	1,5%	1,1%	4,9%
Transports et entreposage	6,0%	5,8%	6,8%	0,0%	3,3%	3,1%	4,2%
Construction	6,0%	5,5%	6,3%	9,6%	4,6%	7,1%	4,0%
Santé humaine et action sociale	2,6%	3,9%	2,3%	6,2%	5,1%	2,8%	2,1%
Enseignement	1,5%	2,0%	3,3%	3,4%	2,2%	2,3%	0,8%
Administration publique	0,5%	0,6%	0,9%	2,1%	1,7%	0,0%	0,8%
Prod & distr d'eau, gestion déchets & dépollution	0,3%	0,6%	0,4%	0,0%	3,6%	2,8%	0,4%
Activités immobilières	1,2%	0,9%	0,6%	1,4%	0,7%	0,9%	0,4%
Agriculture, sylviculture et pêche	0,5%	1,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,9%	0,4%
Arts, spectacles et activités récréatives	0,9%	0,9%	0,9%	2,1%	0,3%	0,0%	0,4%
Inconnu	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Total	100,0%						

Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

En termes de secteurs d'activités, le secteur du commerce et de la réparation automobile est toujours fortement surreprésenté en nombre de contrats de professionnalisation au regard du poids de celui-ci dans de la population salariée (21,0 % des emplois de Guadeloupe). Le secteur des activités financières et d'assurance occupe la seconde place alors qu'il était au cinquième rang des activités les plus sollicitées en 2015. Le secteur des autres activités de services figure toujours parmi les trois premières places depuis plusieurs années. Ce-

lui de la construction, qui occupait la quatrième place, est déclassé au rang 11. Pour l'hébergement-restauration, il remonte à la quatrième place après avoir occupé la 7ème place en 2015. Les contrats sont également présents dans les activités financières et d'assurance. En revanche, il n'y a toujours peu de contrat dans le secteur de l'agriculture.

Les principales spécialités de formation suivies en Guadeloupe en 2015 et 2016

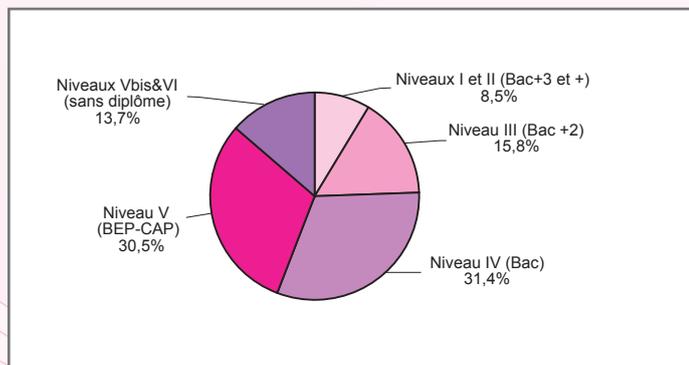


Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Les filières de formation dominantes demeurent de très loin la spécialité « commerce, vente », suivie de la « gestion comptabilité ». Cette surreprésentation s'est encore renforcée par rapport à l'année précédente pour la filière « commerce, vente ». Au total, les deux premières filières concentrent 54,5 % alors qu'elles représentaient 47,5 % des contrats deux ans plus tôt. Plus généralement, les filières le plus souvent dispensées sont étroitement corrélées avec les secteurs d'activités majeures qui composent l'économie guadeloupéenne en

l'occurrence le secteur tertiaire (commerce et service). Les cinq spécialités suivantes regroupent un contrat sur cinq. La filière moteur et mécanique auto, en troisième place en 2015, se retrouve en huitième position en 2016. Les contrats sont peu diversifiés en termes de spécialité. En effet, sur la centaine des spécialités de professionnalisation, les douze premières regroupent 89,4 % des contrats (90,9 % en 2015 et 85,3 % en 2014).

Taille des établissements qui recrutent des contrats de professionnalisation



Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Les entreprises ont signé en moyenne 155 contrats pour 100 entreprises. En 2015 et 2014, ce chiffre était respectivement de 139 et de 175 contrats pour 100 entreprises. Les entreprises qui embauchent sous ce type de contrat restent majoritairement de petites structures (moins de 10 salariés). Elles représentent 62,3 % des entreprises ayant des contrats de professionnalisation (70,8 % en 2015). Les plus grosses entreprises (50 salariés et plus) représentent tout de même 11,5 % des entreprises mais 25,2 % des contrats signés. Le taux de rupture est au plus bas depuis deux ans en comparaison aux années précédentes avec moins de 1,0 % En effet, il oscillait entre les 10 % et le 25 % les années passées (25 % en 2013, 10 % en 2012, 14 % en 2011 et 11 % en 2010). Le principal motif de rupture identifié est la résiliation du contrat à l'initiative du salarié.

Nom des OPCA	part
AGEFOS PME	46,5%
OPCALIA	44,4%
CONSTRUCTYS	3,4%
UNIFORMATION	2,5%
FAFSEA	2,3%
Autres Opca	0,8%
Total	100,0%

Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Le financement des actions de formation est assuré par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Cinq OPCA se partagent le financement. Mais seulement deux d'entre eux financent plus de 90 % des contrats. L'Agefos-Pme finançait à elle seule plus des deux tiers des contrats de professionnalisation en 2013 et 2012 et même 80 % en 2011. Aujourd'hui, la répartition du financement semble plus équitable entre Agefos-Pme et Opcalia.

B- LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION – CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE)

Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) est un **contrat aidé dans le secteur marchand** qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Il permet des recrutements en CDI ou CDD.

Il constitue la déclinaison, pour le secteur marchand, du contrat unique d'insertion (CUI).

L'ordonnance n° 2015-1578 du 3 décembre 2015 étend et adapte le contrat initiative-emploi (CUI-CIE) à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les publics éligibles sont : Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou profes-

sionnelles).

Les entreprises bénéficiaires sont celles relevant du champ d'application de l'assurance chômage, les employeurs de pêche maritime Les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ) La durée minimale de la prise en charge est de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine) ;

Cette durée peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. La prolongation peut dépasser les 24 mois selon des conditions particulières.

Les bénéficiaires du CUI-CAE Dom de 2006 à 2015 et du CUI-CIE en 2016

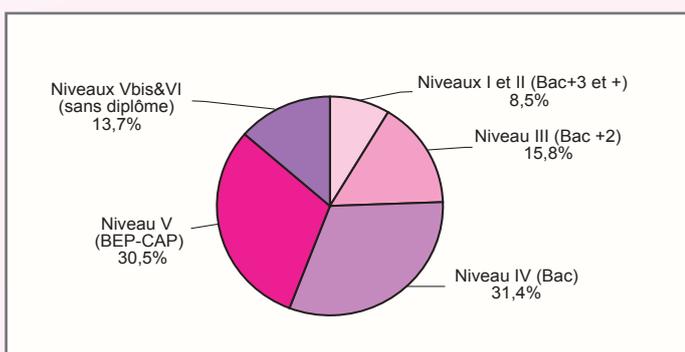
	homme	femme	moins 25 ans	25 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	Ensemble
2006	597	459	152	197	620	87	1 056
2007	568	492	168	197	605	90	1 060
2008	649	599	175	198	719	156	1 248
2009	375	438	106	133	466	108	813
2010	370	449	102	141	464	112	819
2011	175	274	59	80	246	64	449
2012	279	393	88	126	361	97	672
2013	213	323	74	94	289	80	536
2014	263	363	69	134	334	89	626
2015	341	417	57	131	445	125	758
2016	934	1023	420	497	763	277	1957
Evol 2016/2015	+173,9%	+145,3%	+636,8%	+279,4%	+71,5%	+121,6%	+158,2%

Source : ASP Guadeloupe, traitement SESE

Depuis le 1er janvier 2016, le CUI-CIE (Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Initiative Emploi) remplace le CUI-CAE Dom (Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accès à l'Emploi) Dom. La progression du nombre de contrats est principalement due au changement du CUI-CAE Dom en contrat CUI-CIE. D'une part, l'enveloppe budgétaire est plus importante que l'ancien CUI-CAE Dom, il passe de 560 contrats en 2015 à 1 108 en 2016. D'autre part, l'aide est plus intéressante pour l'employeur (taux d'invention de l'Etat pouvant al-

ler jusqu'à 47 % du SMIC alors que pour le CUI-CAE Dom, ce n'était qu'une aide forfaitaire). Le nombre de contrats CUI-CIE enregistrés pour l'année 2016 s'établit à 1 957. A l'instar des emplois aidés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Leur part s'élève à 52,3 %. Concernant la tranche d'âge, la proportion des jeunes est bien plus élevée que l'ancien CUI-CAE Dom (21,5 % contre 7,5 %). En revanche, pour les 50 ans plus, leur part s'élève à 14,2 % alors qu'elle était supérieure de 40 % en 2015.

Niveau de formation des bénéficiaires en CUI-CIE en 2016



Source : ASP Guadeloupe, traitement SESE

Contrairement au CUI-CAE Dom, les bénéficiaires du CUI-CIE ont un meilleur niveau de formation. En effet, les très hauts niveaux (Bac +3 ou plus, niveaux I et II) concernent 8,5 % des contrats contre 3,7 % en 2015 pour les CUI-CAE Dom. De même, le niveau III (Bac

+2) concentre 15,8 % des contrats (11,8 % pour le CAE Dom). La part des bacheliers ou ceux ayant le niveau du baccalauréat est de 31,4 % alors que celle du CUI-CAE Dom était de 23,8 % un an plus tôt. Au final, les bénéficiaires de niveau Bac ou plus sont majoritaires (55,7 % contre 39,3 % pour le CAE Dom). En comparaison à la demande d'emploi, le niveau de formation des bénéficiaires des CUI-CIE est 20 points plus élevé. En effet, 35,2 % des inscrits à Pole emploi ont un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat). Tout comme les demandeurs d'emploi, les femmes sont plus diplômées que leurs homologues masculins (31,6 % de Bac +2 et plus contre 16,3 % pour les hommes) et inversement pour les non diplômés de niveaux Vbis et VI (10,8 % contre 17,0 % pour les hommes). Bien qu'il s'agisse d'une mesure destinée aux publics demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi (bas niveaux de formation, DELD, minima sociaux etc.), les bénéficiaires de CUI-CIE sans diplôme (niveaux Vbis et VI) représentent seulement 13,7 % des embauches alors que les inscrits à Pôle emploi sans diplôme concernent 26,9 % de la demande d'emploi. Il y a davantage de hauts diplômés (Bac +2 ou plus) que non diplômés (Vbis et VI) en CUI-CIE.

Localisation des contrats initiative emploi (CUI-CIE) en 2016

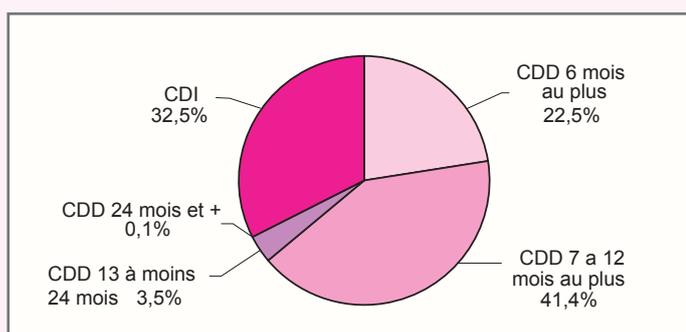
Libellés	Commune salarié	Commune employeur	Libellés	Commune salarié	Commune employeur
ABYMES(LES)	11,6%	11,8%	GOYAVE	1,6%	1,8%
BAIE-MAHAULT	6,8%	22,2%	VIEUX-HABITANTS	1,6%	1,1%
SAINTE-ANNE	6,0%	2,9%	PORT-LOUIS	1,4%	0,7%
MOULE(LE)	5,6%	6,0%	TROIS-RIVIERES	1,4%	1,2%
GOSIER(LE)	5,2%	2,3%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	1,3%	0,6%
SAINTE-FRANCOIS	4,8%	5,2%	GRAND-BOURG	1,2%	1,9%
SAINTE-ROSE	4,7%	4,0%	DESHAIES	1,1%	1,0%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	4,5%	2,6%	ANSE-BERTRAND	1,0%	0,3%
PETIT-BOURG	4,4%	2,3%	BAILLIF	1,0%	1,2%
MORNE-A-L'EAU	4,2%	1,7%	SAINTE-LOUIS	0,6%	0,9%
POINTE-A-PITRE	4,1%	5,9%	TERRE-DE-HAUT	0,4%	0,4%
LAMENTIN	3,4%	2,1%	VIEUX-FORT	0,2%	0,0%
GOURBEYRE	2,1%	0,9%	TERRE-DE-BAS	0,1%	0,1%
PETIT-CANAL	2,1%	1,0%	DESIRADE(LA)	0,0%	0,1%
BASSE-TERRE	2,1%	2,8%	ST BARTHELEMY	0,1%	0,2%
BOUILLANTE	1,9%	1,4%	ST MARTIN	10,3%	10,4%
POINTE-NOIRE	1,8%	1,0%	Commune hors du Dpt	0,0%	1,3%
SAINTE-CLAUDE	1,7%	0,9%	TOTAL	100,0%	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les bénéficiaires sont plus nombreux logiquement dans les communes les plus peuplées (Les Abymes, Baie-Mahault et Sainte-Anne) mais aussi au Moule, Le Gosier et Saint-François hormis la commune de Capesterre Belle Eau. Du côté des entreprises d'accueil, elles sont localisées, pour plus de la moitié, dans les zones à forte densité économique (Baie-Mahault, les Abymes, le Moule, Pointe-à-Pitre,

et Saint-François). Dans les Îles du Nord, à Saint-Martin, le taux de représentation des contrats remonte fortement de 2,3 % en 2015 à plus de 10 % aussi bien pour les salariés que pour les employeurs. Contrairement aux années passées (aucun contrat enregistré en CUI-CAE Dom), quelques contrats ont néanmoins été enregistrés à Saint-Barthélemy.

Durée des contrats conclus en 2016



Source : ASP, Dares, traitement SESE

Le contrat CUI-CIE a comme objectif d'insérer durablement dans l'emploi le demandeur d'emploi. En effet, la durée de tous les contrats dépasse les 6 mois (notion de contrat durable). Plus encore, 32,6 % des bénéficiaires sont en contrat CDI. Les femmes sont plus nombreuses en proportion et en volume que les hommes en CDI (34,0 % contre 31,3 % pour les hommes). A contrario, pour les contrats courts (6 mois au plus), la part des hommes est de 24,2 % contre 21,1 % pour les femmes. Une proportion qui s'élève à 30 % pour les moins de 25 ans et même de 36 % pour 31-49 ans. En revanche, pour les seniors cette proportion de contrats courts est de 15 % pour les hommes et 8 % pour les femmes.

CUI-CIE selon le secteur d'activité de l'employeur en 2016

Secteurs d'activités	part
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	29,4%
Hébergement et restauration	12,9%
Industrie manufacturière	11,7%
Activités de services administratifs et de soutien	9,3%
Construction	8,8%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,4%
Transports et entreposage	4,8%
Autres activités de services	4,0%
Santé humaine et action sociale	3,8%
Agriculture, sylviculture et pêche	2,3%
Enseignement	2,0%
Activités immobilières	1,4%
Arts, spectacles et activités récréatives	1,0%
Activités financières et d'assurance	1,0%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,9%
Information et communication	0,9%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,3%
Industries extractives	0,1%
TOTAL	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

A l'instar du CUI-CAE Dom, les contrats sont plus fréquents dans le secteur des services à l'image du poids de ce secteur dans l'emploi salarié du privé. En revanche, les secteurs de l'industrie et de la construction sont bien orientés et occupent respectivement la 3ème et la 5ème place. Le secteur de la santé humaine et de l'action so-

ciale occupait le second rang dans les CUI-CAE Dom est rétrogradé au rang neuf. Enfin, le secteur de l'hébergement et la restauration est très bien représenté parmi ces contrats au regard du nombre d'emplois dans ce secteur (6ème position dans l'emploi total du secteur privé).

Les métiers les plus recrutés en CUI marchand en 2016

Liste des métiers dans les CUI-CIE en 2016	Total
Mise en rayon libre-service	7,1%
Personnel polyvalent en restauration	5,1%
Secrétariat	4,1%
Vente en habillement et accessoires de la personne	3,1%
Service en restauration	3,1%
Assistanat commercial	3,0%
Mécanique automobile	2,9%
Personnel de cuisine	2,9%
Vente en alimentation	2,7%
Personnel de caisse	2,4%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	2,3%
Comptabilité	1,8%
Les douze métiers les plus demandés	40,4%
Total des 205 métiers enregistrés sur 531 répertoriés	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les contrats signés concernent les métiers dans le secteur des services plus particulièrement dans le secteur du commerce et de la restauration.

A noter que les métiers exercés au sein des structures d'accueil sont fortement sexués. Les femmes travaillent dans les métiers dits féminisés. Elles occupent majoritairement des postes dans le commerce,

le secrétariat, la restauration, vendeuse et soins esthétiques. Les hommes travaillent davantage dans les métiers de la mécanique automobile, la livraison, les espaces verts, personnel de cuisine, la maçonnerie, la maintenance des bâtiments, la surveillance et les métiers de l'agriculture (polyculture, élevage, horticulture, maraîchage).

C - LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les PME sous certaines conditions. Cette aide est ouverte pour une durée de 3 ans de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés), aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés. Les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés) sont exclues du dispositif d'aide. Le contrat de génération est constitué d'un binôme entre un jeune âgé de moins de 30 ans et un senior d'au

moins 57 ans (ou au moins 55 ans, s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite. Le jeune salarié doit être embauché en CDI et à temps plein.

Les premiers contrats de génération ont démarré courant mars 2013 localement. En Guadeloupe, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy, 25 demandes d'aide au contrat génération ont été enregistrées à la fin de l'année de 2015. En 2016, le nombre demande passe à 100 soit 12 demandes enregistrées pour l'année 2016 en recul net par rapport à 2015 et 2014 (25 et 37 demandes respectivement). Depuis la mise œuvre du dispositif, 61,0 % ont été acceptées soit 61 demandes (10 seulement en 2016). Les autres ont été rejetées en grande partie pour des causes réglementaires.

Nombre de Demandes d'aide pour le contrat de génération

	ENREGISTRÉES	ACCEPTÉES		REJETÉES		
		En cumul depuis le 17 mars 2013	En cumul depuis le 17 mars 2013	Taux d'acceptation (en cumul) (%)	répartition par motif	
					cause réglementaire	autre
France métropolitaine	72 324	58 813	81,3%	7 391	4143	
Guadeloupe	100	61	61,0%	21	11	
Martinique	45	59	60,8%	24	9	
Guyane	97	26	57,8%	10	8	
La Réunion	220	139	63,2%	35	35	
Outre-mer	462	285	61,7%	90	63	
France entière	72 786	59 098	81,2%	7 481	4206	

Source PE, exploitation PE - DGEFP - MCG

Parmi les demandes acceptées en 2016 soit 10 demandes, 50,0 % d'entre elles proviennent des entreprises de moins de 50 salariés (contre 100,0 % en 2015) et l'autre moitié des entreprises de plus de 50 à 300 salariés. En France entière, les entreprises de moins de 50 représentent 59,6 % des contrats. En 2016, 10 embauches ont été réalisées sur les 12 demandes acceptées. Les jeunes en contrat de génération sont majoritairement des femmes. Les jeunes de moins de 25 ans représentent 70 % des embauches (76,9 % en 2015). Les moins de 21 ans et les 25 ans et plus représentent respectivement 10 % et 20 %. Les niveaux de formation des jeunes embauchés sont de niveau III ou plus (bac +2 ou plus) pour la moitié d'entre eux, 10 % ont le bac-

calauréat et 40 % sont de niveau V et infra (BEP-CAP et infra). Avant l'embauche en contrat de génération, 30 % des jeunes étaient déjà embauchés dans la même entreprise en CDD, 30 % étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi, 20 % en apprentissage ou en contrat de professionnalisation et 20 % étudiants. Les jeunes sont tous embauchés à temps plein. Pour les seniors maintenus dans l'emploi suite au 10 nouvelles embauches de 2016, 80 % d'entre eux sont âgés de 57 à 59 ans. Il y a autant d'hommes que de femmes seniors (53,8 % en 2015). A noter qu'un contrat sur les dix embauches a été rompu au cours de l'année 2016.

D - PLAN 500 000 FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Aider les personnes à retrouver le chemin de l'emploi est une priorité pour le ministère du Travail. Pour favoriser la montée en compétences des personnes en recherche d'emploi et la satisfaction des besoins en recrutement, un plan de 500 000 actions de formation supplémentaires a été lancé au mois de janvier 2016.

Le plan prévoit des entrées en formation supplémentaires sous forme de cours certifiant, professionnalisant ou de modules. Ce dispositif coordonné par les régions, et suivi par l'Etat, vise les demandeurs d'emploi de longue durée et sans qualification, notamment les jeunes. Afin de favoriser un retour à l'emploi durable, plusieurs modules existent :

- Des actions préparatoires à la qualification
- Des remises à niveau
- Des initiations aux gestes professionnels

Ce plan doit permettre de relever quatre défis :

- Relever le taux d'accès à la formation des personnes en recherche

d'emploi, en doublant le nombre d'actions de formation, pour le porter à 1 million.

- Soutenir prioritairement l'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiés et de longue durée.
- Saisir cette opportunité pour transformer et renouveler l'offre de formation afin de l'adapter aux métiers de demain, liés au numérique ou encore à la transition écologique.
- Développer la lisibilité de l'offre de formation et porter une exigence de qualité renforcée dans les formations dispensées.

En Guadeloupe, nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi s'établit à 6 131 en 2016 soit une progression de 58,4 % par rapport à l'année 2015. Les demandeurs d'emploi de longue durée ou peu/pas qualifiés représentent 52,9 % des entrées en formation. Il y a davantage de jeunes en formation que les plus âgés (45 ans et plus) alors que le nombre d'inscrits à Pôle emploi est plus de deux fois et demi plus élevé pour les seniors que pour celui des jeunes.

Entrées en formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi

<i>Proposer des parcours de formation au plus grand nombre</i>	Nb d'entrées	Part
Entrées en formations	6 131	100,0%
<i>dont moins de 26 ans</i>	1 734	28,3%
<i>dont 26-44 ans</i>	3 014	49,2%
<i>dont 45 ans et +</i>	1 383	22,6%
<i>DONT : Développer les formations pour ceux qui en ont le plus besoin</i>		
<i>dont DE longue durée</i>	2 396	39,1%
<i>dont peu ou pas qualifiés</i>	1 633	26,6%
<i>dont DE longue durée ou peu/pas qualifiés</i>	3 245	52,9%
<i>dont remise à niveau, savoirs de base</i>	316	5,2%
<i>DONT : Favoriser la montée en qualification</i>		
Formations préqualifiantes	479	7,8%
Formations certifiantes	1 992	32,5%
<i>DONT : Accompagner le retour à l'emploi</i>		
Adaptation au poste de travail (POE, AFPR)	300	4,9%
Contrats de professionnalisation Demandeurs d'emploi	218	3,6%
<i>dont DE >= 8 mois ou + de 45 ans</i>	80	1,3%

Champ : personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi à l'entrée en formation., Données provisoires.
Source: Pôle emploi.

E - PRIME EMBAUCHE PME

L'« Embauche PME » s'adresse aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 personnes qui embauchent un salarié payé jusqu'à 1,3 fois le Smic, quels que soient leurs statuts (SA, associations, groupements d'employeurs...).

Entre le 18 janvier 2016 et jusqu'au 30 juin 2017, chaque entreprise ou association qui a engagé un nouveau salarié rémunéré jusqu'à 1 900 € brut mensuels, bénéficie durant les 2 premières années du contrat, d'une prime trimestrielle de 500 €, soit 4 000 € au total.

Le bénéfice de l'aide financière est réservé à l'embauche d'un salarié en :

- CDI ;
- CDD de 6 mois et plus ;
- transformation d'un CDD en CDI ;

- contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

IMPORTANT : l'entreprise dispose d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du contrat de travail pour déposer sa demande, soit au plus tard le 31 décembre 2017.

Les embauches ou modifications de contrat réalisées après le 30 juin 2017 ne peuvent pas bénéficier du dispositif.

En 2016, 1 562 entreprises ont fait une ou plusieurs demandes de prime à l'embauche. 69,9 % sont des entreprises de moins de 10 salariés mais représentent 55,5 % des demandes. Les entreprises de 50 à 250 salariés (6 % des entreprises) comptent 15 % des demandes.

Embauche PME selon la tranche d'effectifs de l'entreprise

tranche d'effectifs	structure des entreprises par taille	répartition par nombre de salariés
sans salarié	6,1%	4,5%
1 à 4 salariés	37,7%	28,6%
5 à 9 salariés	26,1%	22,4%
10 à 19 salariés	13,0%	13,0%
20 à 50 salariés	11,3%	17,3%
50 à 250 salariés	5,9%	14,3%
Total	100,0%	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Sur les 3 215 demandes de prime « Embauche PME » exprimées par les 1 562 entreprises, 1 925 sont acceptés (en cours), 215 sont rompus, 607 suspendus et 468 terminés.

Parmi les 1 925 embauches PME en cours, les salariés masculins sont un peu plus nombreux que les femmes (51,2 % contre 48,8 %). La part des CDI représente 56,4 % des embauches, celle des CDD 42,4 % et enfin pour les contrats professionnalisation, leur proportion est minime (1,1 %).

Il y a autant de femmes que d'hommes en CDI. Pour les CDD, les hommes subissent davantage de ce type de contrat (52,5 % contre 47,5 % pour les femmes).

Nombre d'embauche PME par sexe et tranche d'âge

tranche d'âge	homme	Femme	Ensemble
moins de 25 ans	301	250	551
25-29 ans	164	181	345
30-49 ans	415	433	848
50 ans et +	106	75	181
Total	986	939	1925

Source : ASP, Dares, traitement SESE

de 25 ans alors que ce taux est seulement de 9,4 % pour les embauches seniors (50 ans et +).

Le secteur dominant est celui du commerce et de la réparation automobile à l'image du poids de l'emploi dans l'économie guadeloupéenne. En revanche, le secteur de « l'industrie manufacturière » dont l'emploi local ne représente qu'un peu moins de 10 % de l'emploi du secteur privé a généré une proportion proche de 20 % parmi les embauches PME. Les secteurs du « Transports et entreposage » et de la « construction » sont également surreprésentés aux regards de leur poids dans l'emploi concurrentiel (respectivement 7,7 % et 8,1 % de l'emploi privé en Guadeloupe)

Les embauches PME selon le secteur d'activité de l'entreprise

Secteur d'activité (NAF, niv1)	Nombre	Part
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	524	27,2%
Industrie manufacturière	374	19,4%
Transports et entreposage	216	11,2%
Construction	209	10,9%
Activités de services administratifs et de soutien	91	4,7%
Information et communication	83	4,3%
Santé humaine et action sociale	81	4,2%
Autres activités de services	67	3,5%
Enseignement	60	3,1%
Activités financières et d'assurance	52	2,7%
Arts, spectacles et activités récréatives	44	2,3%
Agriculture, sylviculture et pêche	40	2,1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	33	1,7%
Hébergement et restauration	19	1,0%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	14	0,7%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	11	0,6%
Industries extractives	s	s
Activités immobilières	s	s
Administration publique	s	s
Total général	1925	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

s = secret statistique

Les embauches selon la commune de l'employeur

Libellés	Commune employeur	Part commune	Libellés	Commune employeur	Part commune
BAIE-MAHAULT	672	34,9%	SAINT-CLAUDE	13	0,7%
ABYMES(LES)	289	15,0%	TERRE-DE-HAUT	13	0,7%
POINTE-A-PITRE	122	6,3%	TROIS-RIVIERES	12	0,6%
GOSIER(LE)	114	5,9%	BAILLIF	10	0,5%
PETIT-BOURG	89	4,6%	PORT-LOUIS	10	0,5%
SAINT-FRANCOIS	63	3,3%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	9	0,5%
SAINTE-ANNE	56	2,9%	PETIT-CANAL	9	0,5%
BASSE-TERRE	55	2,9%	GOYAVE	8	0,4%
MOULE(LE)	53	2,8%	SAINT-LOUIS	5	0,3%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	35	1,8%	ANSE-BERTRAND	s	s
SAINTE-ROSE	33	1,7%	DESIRADE(LA)	s	s
MORNE-A-L'EAU	29	1,5%	POINTE-NOIRE	s	s
LAMENTIN	26	1,4%	TERRE-DE-BAS	s	s
GOURBEYRE	25	1,3%	VIEUX-FORT	s	s
DESHAIES	23	1,2%	SAINT-BARTHELEMY	13	0,7%
GRAND-BOURG	18	0,9%	SAINT-MARTIN	84	4,4%
VIEUX-HABITANTS	15	0,8%	<i>Commune hors Dpt</i>	s	s
BOUILLANTE	14	0,7%	TOTAL	1925	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE
s = secret statistique

Les embauches sont élevées dans les communes de l'agglomération pointoise (Baie-Mahault, Les Abymes, Pointe-à-Pitre et le Gosier).

Leur part représente 62,2 % des embauches alors que l'emploi dans ces territoires touche 55 % des salariés (y compris les Îles du Nord).

III – Les dispositifs d'emploi dans le secteur non marchand

A- LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)⁽¹⁾

Le CUI-CAE constitue la déclinaison, pour le secteur non-marchand, du « contrat unique d'insertion » (CUI). Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, afin de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur. La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures. C'est un contrat de travail de droit privé soit à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum soit à durée indéterminée (CDI). La convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du CUI-CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail et dans la limite d'une durée totale de 24 mois ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA

ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. La personne embauchée dans le cadre d'un CUI-CAE bénéficie d'actions de formation et de validation des acquis de l'expérience dont les modalités sont fixées dans la convention liant l'employeur et l'Etat représenté par Pôle emploi.

Le CUI-CAE est le principal contrat du secteur non marchand. Il a permis à près de 3 500 des personnes en situation difficile ou en exclusion d'occuper une activité en emploi pour une durée 6 à 12 mois (nombre de personnes présentes en contrats au 31/12/16). Au cours l'année 2016, le nombre de contrats CUI-CAE enregistrés s'établit à 3 517 soit une diminution de 9,2 % après une progression de 9,1 % par rapport à l'année 2015. Ce résultat est bien inférieur à l'objectif programmé de 4 135 contrats. Les réalisations physiques sont en recul de 15,0 % par rapport aux objectifs fixés soit 618 contrats de moins.

Les bénéficiaires du CUI-CAE de 2006 à 2016

Année	Nombre de contrats conclus	Parts des femmes	Part des moins de 25 ans	Part des bénéficiaires d'au moins un minima	Part des allocataires du RMI/RSA	Part des inscrits à Pôle emploi	Travailleurs handicapés
2006	1 954	71,0%	20,0%	21,0%	16,0%	92,0%	1,0%
2007	3 692	61,0%	24,0%	24,0%	18,0%	91,0%	1,0%
2008	4 258	69,0%	20,0%	23,0%	17,0%	93,0%	0,8%
2009	4 195	68,0%	20,0%	22,0%	17,0%	95,0%	1,0%
2010	4 166	64,0%	22,0%	24,0%	17,0%	96,0%	0,5%
2011	4 067	62,0%	19,0%	21,0%	17,0%	95,0%	1,0%
2012	4 908	63,0%	21,0%	35,0%	27,0%	90,0%	1,0%
2013	4 404	69,0%	15,0%	45,0%	33,0%	94,0%	1,0%
2014	3 553	70,0%	10,0%	56,0%	42,0%	98,0%	2,0%
2015	3 875	75,2%	9,7%	51,6%	37,0%	98,1%	2,4%
2016	3 517	73,5%	9,5%	47,0%	33,1%	97,8%	2,5%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

(1) Remarque : Jusqu'en 2010 le contrat s'appelait le CAE et depuis 2011, il se nomme CUI-CAE ou CUI non marchand.

La baisse des contrats touche davantage les femmes (-11,3 % sur un an) et particulièrement les celles âgées de 30 à 49 ans (-22,7 %) et les moins de 25 ans (-11,1 %). Pour la gente masculine, le recul est de moindre envergure. Le nombre de contrats enregistrés pour les hommes fléchit de 2,9 % par rapport à l'année 2015. Mais, pour les hommes de 50 ans et plus, le nombre de contrats progresse de

38,2 % sur un an. Les bénéficiaires de minima sociaux (publics identifiés comme prioritaires) sont encore moins fréquents en proportion qu'il y a un an. Les bénéficiaires du RSA représentent, 70,6 % parmi les bénéficiaires de minima sociaux CUI-CAE (67,8 % en 2015 et 77 % en 2014). Il y a un peu plus de contrats CUI-CAE en faveur des personnes en situation de handicap mais les volumes demeurent faibles.

Les associations : toujours les plus importantes structures d'accueil

Structures d'accueil	Poids
Commune + EPCI	20,1%
Association	46,0%
Ets public d'enseignement	28,8%
Autres Ets publics	5,0%
TOTAL	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les associations sont à nouveau surreprésentées en termes de nombre de contrats signés contrairement à l'an passé. En effet, en 2015, les deux structures d'accueil les plus importantes, les associations et les établissements publics d'enseignement, avaient enregistré de façon équivalente les contrats CUI non marchands (respectivement 37,9 % et 37,5 %).

La surreprésentation des femmes dans le contrat CUI-CAE n'est pas à démontrer. Or, selon le type d'employeur, le nombre de femmes est minoritaire. C'est le cas des communes et des EPCI (Etablissements Publics de Coopération Intercommunale) dont 10,8 % des contrats sont signés par des femmes dans les EPCI. Mais la part des femmes culmine à 89,1 % dans les établissements publics d'enseignement. Parmi les 1 618 contrats enregistrés dans les associations, les princi-

paux secteurs d'activités recensés sont dans le secteur des activités des organisations associatives (25,4 %), de l'action sociale sans hébergement (16,1 %), aide à domicile (14,8 %) et de l'accueil de jeunes enfants (10,4 %). Sur les 3 517 contrats CUI-CAE enregistrés en 2016, les contrats Etat pèsent 70,0 % (64,0 % en 2015). Les 30,0 % restants sont les contrats prescrits par le Conseil Départemental. En 2016, près de la moitié des contrats sont renouvelés (48,3 %). Ainsi les contrats initiaux représentent plus d'un contrat sur deux. La durée moyenne des contrats continue de croître (12,2 mois en moyenne contre 11,4 en 2015, 10,0 mois en 2014 et 8,8 mois en 2013). Les contrats enregistrés dans le cadre de chantiers d'insertion ont quasiment disparu en 2015 depuis la mise en place du Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) au second semestre 2014. Mais en 2016, Les CDDI sont au nombre de 44 soit 1,3 % des contrats. Les femmes demeurent habituellement en surnombre par rapport à leurs homologues masculins (73,5 % contre 26,5 % pour les hommes) et quel que soit la tranche d'âge. Cette surreprésentation est plus accentuée dans la tranche de 30 à 49 ans (76,7 %). La part des 50 ans et plus (seniors) continue sa croissance et atteint les 27,4 % des contrats en 2016 (20,7 % en 2015, 16,5 % en 2014 et 14,4 % en 2013) quand elle était à peine à 9,0 % pour l'ancien CAE du Plan de Cohésion Social (PCS) en 2009.

Les métiers les plus recrutés en CUI non marchand

Liste des métiers dans les CUI-CAE en 2016	Poids
Assistance auprès d'enfants	14,3%
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	14,0%
Secrétariat	13,0%
Services domestiques	7,8%
Maintenance des bâtiments et des locaux	7,4%
Entretien des espaces verts	6,7%
Nettoyage de locaux	6,4%
Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	5,9%
Assistance auprès d'adultes	3,9%
Entretien des espaces naturels	3,8%
Animation d'activités culturelles ou ludiques	2,1%
Personnel polyvalent en restauration	1,9%
Les douze métiers les plus utilisés	87,3%
Total des 135 métiers enregistrés sur 531 répertoriés	100,0%

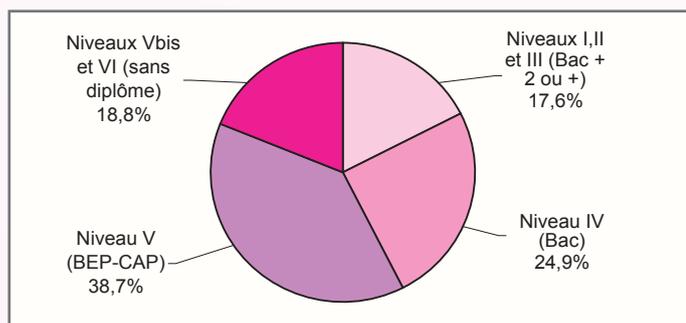
Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les contrats signés concernent toujours des métiers d'assistance et d'animation auprès des enfants.

A noter que les métiers exercés au sein des structures d'accueil sont fortement sexués. Les femmes travaillent dans les métiers dits féminisés. Elles occupent majoritairement des postes dans l'animation de loisirs, d'assistance auprès des enfants mais aussi dans le secrétariat,

l'éducation et surveillance au sein des établissements et le ménage (domestique ou en entreprise). Les hommes travaillent davantage dans les espaces verts, la maintenance des bâtiments, la surveillance et nettoyage des locaux, l'animation de loisirs auprès des enfants et les métiers de l'agriculture (polyculture, élevage, horticulture, maraîchage

Niveau de formation des bénéficiaires en CUI-CAE en 2016



Source : ASP, Dares, traitement SESE

Le niveau de formation des bénéficiaires en contrat touche davantage les non diplômés par rapport à l'année dernière (18,8 % contre 17,4 % en 2015). Ceux ayant les meilleurs niveaux de formation (niveaux I à III, Bac +3 ou plus) représentent tout de même 17,6 % des contrats (18,7 % en 2015). Le chômage de masse que connaît la Guadeloupe favorise l'embauche des meilleurs diplômés bien que ce type de contrat ne leur soit pas vraiment destiné.

Le contrat CUI-CAE a été mis en œuvre en faveur des personnes cumulant les difficultés d'accès à l'emploi (longue ancienneté d'inscription à Pôle emploi, faible niveau de formation, bénéficiaires du RSA, TH, etc.). Or, un certain nombre de bénéficiaires ne sont pas considérés comme publics prioritaires. Il s'agit des non-inscrits à Pôle emploi et ceux dont l'ancienneté d'inscription est inférieure à 6 mois. Leur nombre représente 9,0 % des contrats, une proportion bien plus élevée qu'en 2015 soit 6,2 %. A noter que ce taux était encore plus important les années passées, il était de 10,0 % en 2013 et même de 17,0 % en 2012. Par ailleurs, la proportion des hauts niveaux (Baccalauréat et plus) est de 42,5 % alors que dans la demande d'emploi, la part de cette catégorie représente 35,2 % des demandeurs d'em-

ploi (DEFM ABC). Les niveaux Bac+2 sont également surreprésentés par rapport à demande d'emploi (17,6 % contre 14,3 % dans la DEFM ABC). Pour pouvoir recruter des salariés dans le cadre d'un CUI-CAE, les employeurs concernés doivent avoir conclu une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du titulaire du contrat. La convention doit prévoir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé. Pour 98,9 % des contrats, un programme de formation est prévu (71,4 % en interne et 28,6 % en externe). Il s'agit principalement des actions d'adaptation au poste, 59,6 % des cas dont 96,1 % à l'initiative de l'employeur. Les formations d'acquisition de nouvelle compétence arrivent en seconde position avec 53,4 % des contrats, (première action de formation en 2014). Il existe d'autres actions de formation telles que les formations qualifiantes 17,5 % des CUI, les formations de remise à niveau 4,7 % et actions de pré-qualification seulement 1,3 % des contrats (un bénéficiaire peut cumuler plusieurs actions de formation). L'ensemble de ces actions prévues est à l'initiative de l'employeur. Quant aux mesures d'accompagnement qui sont censées être obligatoires, elles sont faibles aussi bien pour l'aide à la prise de poste (58,9 % des contrats), l'accompagnement au projet professionnel et appui à sa réalisation (28,2 %), que l'aide à la remobilisation vers l'emploi (14,8 %), à la recherche d'emploi (9,2 %) et à l'évaluation des capacités et des compétences (8,9 %). L'accompagnement social ne dépasse pas les 5,0 % des contrats enregistrés (13 % en 2014). L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) demeure également faible et continue sa chute (2,8 % en 2016 contre 3,0 % en 2015 et, 3,6 % en 2014) Les projets de VAE représentaient 6,0 % en 2011.

A noter que le taux de rupture des contrats demeure faible et stable autour des 4,0 % (proche de 2015 soit 4,3 %)

Les contrats enregistrés selon la commune de résidence des bénéficiaires et de l'entreprise

Communes	Salariés	Employeurs	Communes	Salariés	Employeurs
ABYMES(LES)	10,9%	8,1%	SAINT-CLAUDE	2,2%	1,8%
MORNE-A-L'EAU	5,8%	4,9%	BAILLIF	2,1%	1,7%
SAINTE-ANNE	5,8%	3,8%	PORT-LOUIS	1,8%	1,5%
SAINTE-ROSE	5,3%	4,6%	GOYAVE	1,8%	0,6%
MOULE(LE)	5,2%	2,7%	GRAND-BOURG	1,7%	1,9%
LAMENTIN	4,5%	4,4%	GOURBEYRE	1,6%	1,2%
GOSIER(LE)	4,4%	3,5%	DESHAIES	1,2%	0,8%
PETIT-BOURG	4,1%	23,1%	DESIRADE(LA)	0,9%	0,2%
VIEUX-HABITANTS	4,0%	2,9%	SAINT-LOUIS	0,8%	0,8%
BAIE-MAHAULT	4,0%	4,7%	ANSE-BERTRAND	0,8%	0,1%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	3,6%	1,5%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	0,8%	0,2%
SAINT-FRANCOIS	3,5%	1,6%	VIEUX-FORT	0,6%	0,1%
BASSE-TERRE	3,4%	5,5%	TERRE-DE-HAUT	0,4%	0,3%
BOUILLANTE	3,4%	3,0%	TERRE-DE-BAS	0,2%	0,0%
POINTE-A-PITRE	2,9%	3,7%	SAINT-MARTIN	4,5%	4,3%
PETIT-CANAL	2,8%	2,6%	SAINT-BARTHELEMY	0,03%	0,03%
TROIS-RIVIERES	2,6%	1,9%	Communes hors du Dépt	0,0%	0,6%
POINTE-NOIRE	2,3%	1,3%	TOTAL	100,0%	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

La commune des Abymes demeure celle qui enregistre le plus grand nombre de contrats CUI-CAE en raison de sa population importante. Bien évidemment, ce sont les communes les plus peuplées qui ont le plus souvent recours aux contrats CUI-CAE hormis les communes de Vieux habitants et du Lamentin. En revanche, il y a peu de contrats enregistrés dans les communes des Îles du Sud (Marie-Galante, les Saintes, la Désirade). A contrario, les bénéficiaires ne travaillent pas

tous dans leur commune de résidence. Loin devant la commune des Abymes, celle de Petit-Bourg enregistre exceptionnellement le plus grand nombre de contrats (niveau élevé depuis deux ans). Les communes de Basse-Terre et de Baie-Mahault accueillent davantage de CUI-CAE que de bénéficiaires présents dans la commune. Concernant les collectivités des Îles du Nord, les contrats sont signés principalement à Saint-Martin.

B- LES EMPLOIS D'AVENIR (EA)⁽¹⁾

Les emplois d'avenir sont des contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Ils comportent des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle. Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus (30 ans si le jeune est reconnu travailleur handicapé),
- être sans emploi,
- avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (souvent appelé niveau bac),
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics,
- totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

Des mesures dérogatoires sont prévues : Est susceptible de bénéficier d'un emploi d'avenir, même avec un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV de la nomenclature officielle, un jeune qui répond aux 2 critères suivants :

- résider en Zone Urbaine Sensible (ZUS), en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR), dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- et avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins un an dans les 18 derniers mois.

En 2016, La Guadeloupe et les collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy ont comptabilisé 1 351 emplois d'avenir (1 081 dans le secteur non marchand et 270 dans le secteur marchand). Bien qu'en recul de 19,0 % par rapport l'année 2015, ce nombre a néanmoins dépassé de 46,2 % les objectifs budgétaires annuels programmés de 924 contrats. Au 31/12/2016, 1 523 jeunes de moins de 30 ans occupaient un emploi d'avenir (contrats en cours). Ce chiffre aurait été plus important de 14,2 % (soit 1 776) s'il n'y avait pas eu de rupture de contrat. En effet, force est de constater que le taux de rupture demeure le plus élevé des contrats aidés.

A l'instar des années précédentes, les hommes sont les plus nombreux à signer des emplois d'avenir contrairement aux autres contrats aidés (non marchand et marchand) et sont fréquemment inscrits à Pôle emploi. La plupart des jeunes sont âgés entre 21 et 24 ans (59,7 contre 61,1 % en 2015 et 64,9 % en 2014). Les 25 ans et plus sont plus fréquents en proportion que les années précédentes (30,6 % de contrats signés contre 27,6 % en 2015, 20,0 % en 2014 et 12,0 % en 2013).

1 - L'emploi d'avenir professeur est un dispositif de pré-recrutement d'enseignants parmi les jeunes issus de milieux modestes. Il permet à un étudiant souhaitant devenir professeur de poursuivre ses études, en bénéficiant d'un revenu stable, en contrepartie d'un travail à temps partiel dans un établissement scolaire.

Les bénéficiaires des Emplois d'Avenir de 2012 à 2016

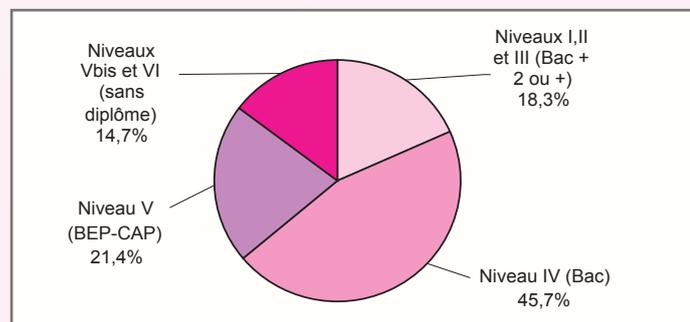
Année	Nombre de contrats conclus	Part du secteur marchand	Parts des femmes	part des moins de 21 ans	Part des bénéficiaires d'au moins un minima	Part des inscrits à Pôle emploi	Travailleurs handicapés
2012	14	0,0%	50,0%	7,0%	7,0%	93,0%	7,0%
2013	1 543	14,0%	46,0%	21,0%	4,0%	83,0%	0,2%
2014	1 915	20,0%	44,0%	15,0%	1,0%	78,0%	1,0%
2015	1 668	18,1%	46,3%	11,3%	1,8%	77,0%	0,5%
2016	1 351	20,0%	48,6%	9,7%	1,9%	76,2%	0,9%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Bien qu'il s'agisse d'un dispositif destiné aux jeunes les moins diplômés (niveau inférieur au baccalauréat), pour les départements d'outre-mer, une dérogation est prévue pour ceux de niveau égal au supérieur au baccalauréat. Ainsi, une grande partie des emplois

d'avenir sont signés par des jeunes de niveau IV et aussi 18,3 % sont de niveau III ou plus soit plus de la majorité des contrats(bac et ou plus) à hauteur de 64,0 % (une proportion en hausse par rapport à 2015 et 2014, 63,1 % et 59,4 % respectivement).

Niveau de formation des bénéficiaires d'Emploi d'Avenir



Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les femmes demeurent moins nombreuses mais sont plus diplômées que leurs homologues masculins, la proportion des niveaux III ou plus s'élève à 26,0 % (contre seulement 11,0 % pour les hommes). A contrario, les niveaux inférieurs au baccalauréat ne représentent que

36,1 % des contrats pour l'ensemble des bénéficiaires (25,6 % pour les femmes et 45,8 % pour les hommes).

Tous établissements confondus, les structures d'accueil de plus de 50 salariés demeurent majoritaires. Ces grands établissements sont uniquement les collectivités territoriales.

En revanche pour les établissements du secteur privé, les emplois d'avenir sont signés par un nombre important d'entreprises privées n'ayant aucun salarié déclaré (20,0 % en 2016, 18,4 % en 2015 et 22,4 % en 2014). 40,0 % des contrats relèvent des entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas 5 salariés (34,7 en 2015 et 28,6 % en 2014). Au total, huit établissements sur dix employant des contrats d'avenir marchands ont moins de dix salariés. Une configuration très proche de la démographie des entreprises de Guadeloupe (80 % des établissements privés ont moins de 10 salariés). Au sein des associations, les établissements de moins de dix salariés représentent 60,3 % des emplois d'avenir (proportion légèrement inférieure en 2015 soit 68,2 %).

Les catégories d'employeurs rencontrés

Structures d'accueil	Poids
Commune + EPCI	29,5%
Association	35,9%
Collectivité territoriale	3,6%
Autre Ets public	11,0%
Entreprise du secteur privé	20,0%
TOTAL	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Au niveau sectoriel, les emplois d'avenir dans le secteur marchand sont plus fréquents dans les secteurs d'activité du commerce et réparation automobile (25,2 % contre 21,3 % en 2015 et 23,2 % en 2014), de l'industrie (20,4 % contre 15,9 % en 2015 et 17,6 % en 2014), de la construction (10,0 % contre 11,9 % en 2015 et 15,4 % en 2014), des activités de services administratifs et de soutien (9,6 % contre 6,6 % en 2015 et 7,2 % en 2014) et l'hébergement et la restauration (7,4 % contre 5,6 % en 2015)). Au sein des associations, les secteurs dominants sont, comme en 2013, 2014 et 2015 les autres activités de services (37,9 % contre 43,9 en 2015 et 49,0 % en 2014), la santé humaine et action sociale (32,0 % contre 26,8 % en 2015 et 23,8 % en 2014) et les arts, spectacles et activités récréatives (16,7 % contre 13,3 % en 2015 et 14,2 % en 2014). Ces trois secteurs concentrent 86,6 % des activités en hausse par rapport à 2015 (86,6 % contre 84,1 %).

A l'instar des autres contrats aidés, les métiers les plus souvent exer-

cés sont peu rémunérateurs et sont destinés aux salariés ayant un faible niveau de formation. Or 18,3 % des contrats sont signés par des bénéficiaires de niveau III ou plus (Bac +2 et plus). Il s'agit principalement les métiers dans le secteur tertiaire touchant majoritairement les femmes et des métiers du BTP et de l'agriculture employant principalement des hommes. Ces métiers exercés sont fortement sexués. Les femmes travaillent dans les métiers dits féminisés. Elles occupent majoritairement des postes dans l'animation de loisirs auprès des enfants ou d'adolescents, de secrétariat, d'animation d'activités culturelles ou ludique mais aussi dans l'assistantat technique et administratif, l'accueil touristique et les opérations administratives. Les hommes travaillent davantage dans les métiers de l'entretien des espaces verts, la maintenance des bâtiments et des locaux, la mécanique automobile et l'éducation en activités sportives, nettoyage des espaces urbains.

Les métiers dans le secteur marchand sont assez différents du non marchand. Dans le premier, ce sont principalement les métiers liés à l'artisanat. Dans le second, les métiers fréquents sont les métiers d'animations culturelles et sportives et des métiers d'opérations administratives.

Dans le marchand, en 2015, le métier dominant était la polyculture et l'élevage (7 %) suivant de la vente en alimentation (4,7 %). En 2016, la conduite et livraisons par tournées sur courte distance est en tête des métiers, suivi du métier « personnel polyvalent en restauration ».

Les métiers les plus recrutés dans les emplois d'avenir dans le secteur marchand

Liste des métiers dans le secteur marchand	Poids 2016	Poids 2015
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	5,6%	2,5%
Personnel polyvalent en restauration	5,2%	3,8%
Mise en rayon libre-service	3,7%	4,4%
Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	3,0%	1,6%
Boulangerie - viennoiserie	2,6%	0,9%
Coiffure	2,6%	2,8%
Vente en décoration et équipement du foyer	2,6%	2,8%
Vente en habillement et accessoires de la personne	2,6%	1,9%
Assistantat commercial	2,6%	2,5%
Service en restauration	2,6%	0,3%
Mécanique automobile	2,6%	2,2%
Vente en alimentation	2,2%	4,7%
Les douze métiers les utilisés	37,8%	30,3%
Total des 98 métiers enregistrés sur 531 répertoriés	100,0%	

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les métiers les plus recrutés dans les emplois d'avenir dans le secteur non marchand

Liste des métiers dans le secteur non marchand	Poids 2016	Poids 2015
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	12,3%	11,3%
Entretien des espaces verts	8,0%	8,6%
Assistantat technique et administratif	6,6%	3,4%
Animation d'activités culturelles ou ludiques	5,8%	4,3%
Secrétariat	4,7%	6,3%
Éducation en activités sportives	4,4%	3,8%
Maintenance des bâtiments et des locaux	4,2%	5,5%
Opérations administratives	2,6%	2,9%
Médiation sociale et facilitation de la vie en société	2,4%	3,0%
Accueil et renseignements	2,2%	1,5%
Intervention socioculturelle	1,9%	2,4%
Développement local	1,8%	1,1%
Les douze métiers les utilisés	56,9%	54,1%
Total des 117 métiers enregistrés sur 531 répertoriés	100,0%	

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les contrats sont signés par des jeunes qui résident dans les communes où la population est plus importante (les Abymes, Baie-Mahault, le Moule). La collectivité de Saint-Martin est également bien représentée comme en 2015. Ce sont également des territoires où l'activité économique est dense sauf la commune de Ca-

pesterre-Belle-Eau. En ce qui concerne la localisation des structures d'accueil, elles sont centrées dans les villes de Baie-Mahault, Pointe-à-Pitre, Les Abymes et Basse-Terre. Ce sont des villes où l'activité économique est aussi très présente

Dans le non marchand, les métiers les plus fréquents en 2016 sont identiques à ceux de 2015.

Les contrats enregistrés selon la commune de résidence des bénéficiaires et de l'employeur

Communes	Salariés	Employeurs	Communes	Salariés	Employeurs
ABYMES(LES)	12,9%	11,0%	PORT-LOUIS	1,6%	2,9%
BAIE-MAHAULT	8,7%	13,7%	SAINTE-ANNE	1,6%	1,9%
MOULE(LE)	5,9%	3,5%	SAINTE-ROSE	1,5%	2,0%
LAMENTIN	4,2%	2,1%	GOURBEYRE	1,3%	0,8%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	4,1%	2,1%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	1,3%	1,0%
POINTE-A-PITRE	4,1%	11,2%	BOUILLANTE	1,2%	1,0%
PETIT-BOURG	4,0%	4,2%	BAILLIF	1,1%	0,9%
SAINTE-ANNE	4,0%	2,8%	ANSE-BERTRAND	1,0%	0,5%
GOSIER(LE)	3,8%	3,2%	DESIRADE(LA)	0,9%	0,8%
BASSE-TERRE	3,7%	8,7%	DESHAIES	0,8%	0,2%
SAINTE-ROSE	3,6%	2,7%	VIEUX-FORT	0,4%	0,1%
MORNE-A-L'EAU	3,6%	1,3%	TERRE-DE-BAS	0,2%	0,2%
SAINTE-ROSE	3,6%	1,3%	TERRE-DE-HAUT	0,1%	0,1%
SAINTE-ROSE	2,9%	2,9%			
TROIS-RIVIERES	2,9%	1,9%			
PETIT-CANAL	2,6%	2,2%	SAINT-BARTHELEMY	0,2%	0,1%
GRAND-BOURG	2,4%	2,4%	SAINT-MARTIN	6,9%	6,6%
VIEUX-HABITANTS	2,4%	1,5%			
GOYAVE	2,3%	0,9%	Commune hors Dpt	0,0%	1,5%
POINTE-NOIRE	1,9%	1,3%	TOTAL	100,0%	100,0%

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Emplois d'Avenir Professeurs

En 2016, peu d'emplois d'avenir professeurs ont été signés en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy, seulement trois contrats. En 2015, le nombre était 22 contrats et 64 en 2014.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS DANS CETTE PUBLICATION

ACM : allocation complémentaire à la mobilité	CDI : contrat à durée indéterminée	DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	NACRE : nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
AFFPA : association pour la formation professionnelle des adultes	CDIAE : conseil départemental d'insertion par l'activité économique	DEFM : demande d'emploi en fin de mois	NAF : nomenclature d'activité française
AI : allocation d'insertion	CEC : contrat emploi consolidé	DELD : demande d'emploi de longue durée	NSEJ : nouveau service emploi jeune
AI : association intermédiaire	CES : contrat emploi solidarité	DEUG : diplôme d'études universitaires générales	OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
ANT : agence nationale pour la promotion des travailleurs de l'outre-mer	CFA : centre de formation des apprentis	DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	OSP : organisme de service à la personne
ARA : allocation de retour à l'activité	CIA : contrat d'insertion par l'activité	DRFIP : direction régionale des finances publiques	PIJ : projet initiative jeune
ARE : allocation de retour à l'emploi	CIE : contrat initiative emploi	DUT : diplôme universitaire de technologie	RMI : revenu minimum d'insertion
AS-FNE : allocation spéciale du fond national pour l'emploi	CI-RMA : contrat d'insertion - revenu minimum d'activité	EA : emploi d'avenir	RSA : revenu de solidarité active
ASP (ex CNASEA) : agence de service et de paiement	CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale	EI : entreprise d'insertion	SAE : stage d'accès à l'emploi
ASS : allocation de solidarité spécifique	CJE : contrat jeune en entreprise	EPCI : établissement public de coopération intercommunale	SAP : services à la personne
ATA : allocation temporaire d'attente	CLD : chômage de longue durée	ETP : équivalent temps-plein	SEJD : soutien à l'emploi des jeunes diplômés
AUD : allocation unique dégressive	CMA : chambre de commerce et d'artisanat	ETTI : entreprise de travail temporaire d'insertion	SIAE : structure d'insertion par l'activité économique
BEP : brevet d'études professionnelles	CNASEA : centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles	FAP : familles professionnelles	SIFE : stage d'insertion pour la formation et l'emploi
BIT : bureau international du travail	COM : collectivité d'outre-mer	FIM : formation individualisée mobilité	STMT : statistiques du marché du travail
BTP : bâtiment, travaux publics	CPER : contrat de plan Etat-Région	FSE : fond social européen	TAM : technicien, agent de maîtrise
BTS : brevet de technicien supérieur	CUI-CAE : contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi	IAE : insertion par l'activité économique	TH : travailleur handicapé
CAE : contrat d'accès à l'emploi	CUI-CAE-Dom : contrat unique d'insertion - contrat d'accès à l'emploi	LADOM (ex ANT) : l'agence de l'outre-mer pour la mobilité	TRACE : trajet d'accès à l'emploi
CAP : certificat d'aptitude professionnelle	CUI-CIE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Initiative Emploi		URSSAF : union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
CAV : contrat d'avenir	CVS : corrigé des variations saisonnières		VAE : valorisation des acquis de l'expérience

**Le MARCHÉ du TRAVAIL et les POLITIQUES de l'EMPLOI
en GUADELOUPE, à SAINT-MARTIN et SAINT-BARTHÉLEMY**

Bilan 2016

**DIRECTION DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE LA GUADELOUPE (DIECCTE)**

DIRECTION

Rue des Archives - Bisdary - 97113 Gourbeyre
Téléphone : 0590 80 50 50 - Télécopie : 0590 80 50 00

Bureau de Jarry

Imm. Raphael - Zac de Houelbourg Sud - Lot. N°13
Z.I. de Jarry - 97122 Baie-Mahault
Téléphone : 0590 80 50 50 - Fax : 0590 83 70 75

Bureau de Basse-Terre

30, chemin des Bougainvilliers-Guillard
97100 Basse-Terre
Tél : 0590 80 50 50 - Fax : 0590 81 60 05

Bureau de Saint-Martin

20, rue de Galisbay - 97150 Marigot - Saint-Martin
Téléphone : 0590 29 02 25 - Fax : 0590 29 18 73

Bureau des Abymes

Immeuble C2E - rue de l'Abreuvoir
Dothémare - 97139 Les Abymes
Tél : 0590 80 50 50 - Fax : 0590 90 28 95

Directeur de Publication : Louis MAZARI

Rédaction :

Charly Darmalingon & Roman Janik
Service Etudes, Statistiques, Evaluation (SESE),
Courriel : 971.statistiques@dieccte.gouv.fr
site internet : www.guadeloupe.dieccte.gouv.fr

Impression : PRIM
Dépôt Légal
Novembre 2017

