



**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 2017**



**E**volution 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 (OREF). 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 2017 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 2017

<b>I • Vue d'ensemble . . . . .</b>	<b>20</b>
A - Le champ des politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion . . . . .	20
B - Les dispositifs mis en œuvre	
1 • <i>L'insertion et la formation des jeunes</i> . . . . .	20
2 • <i>La réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée et des allocataires de minima sociaux</i> . . . . .	21
3 • <i>L'accompagnement des entreprises et l'insertion par l'activité économique</i> . . . . .	22
<b>II • Les dispositifs d'emploi dans le secteur marchand . . . . .</b>	<b>23</b>
A - Les contrats en alternance . . . . .	23
1 • <i>Le contrat d'apprentissage</i> . . . . .	23
2 • <i>Le contrat de professionnalisation</i> . . . . .	25
B - Le Contrat Unique d'Insertion - Contrat initiative à l'Emploi (CUI-CIE) . . . . .	28
C - Le Contrat de Génération . . . . .	30
D - Plan 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi . . . . .	31
E - Prime embauche PME . . . . .	32
<b>III • Les dispositifs d'emploi dans le secteur non marchand . . . . .</b>	<b>33</b>
A - Le Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)	33
B - Les Emplois d'Avenir . . . . .	35
Sigles et acronymes utilisés dans ce document . . . . .	39

## SYNTHÈSE

En 2017, en Guadeloupe, la situation sur le marché du travail se détériore, après une amélioration de la demande d'emploi en 2016 (baisse de la demande). La demande d'emploi en fin de mois (DEFM) augmente de 1,9 % en catégories ABC contre une baisse de 1,2 % un an plus tôt en données brutes. Toutes catégories confondues (ABCDE), 69 432 demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi en fin d'année (+360 demandes). Les seniors (50 ans et plus) sont encore particulièrement touchés. Leur nombre croît de 6,5 % en 2017 en catégories ABC (1 238 demandeurs supplémentaires) après +4,8 % en 2016. 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 flambée de la demande d'emploi senior. La demande d'emploi des jeunes de moins de 25 ans augmente de 0,6 % en 2017 après une baisse de 2,6 % en 2016. D'autres baisses avaient aussi concerné les jeunes en 2014 et 2015 alors que d'autres catégories de populations subissaient toujours une dégradation de leur situation. Les actifs adultes (tranche d'âge des 25-49 ans) sont habituellement parmi les moins touchés en évolution par la hausse de la demande d'emploi. Leur effectif est stable sur un an mais leur part diminue (-1,2 point) alors que d'autres catégories de demandeurs sont en augmentation. Le nombre de demandeurs d'emploi femmes est en augmentation en 2017 (+2,7 %) mais le rythme de la hausse est plus important pour les hommes (+1,0 % en ABC). Malgré cette hausse, cette part reste aussi parmi les plus faibles observées depuis dix ans (59,7 % de femmes inscrites à Pôle emploi fin 2007). Ces dernières restent néanmoins surreprésentées à Pôle emploi (57,0 % des demandes). La demande de longue durée augmente de 4,5 % fin 2017 sur un an, après une baisse de 5,4 % en 2016. 38 025 demandeurs ABC ont ainsi un an et plus d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi (+1 625 demandes). Plus de la moitié des inscrits est demandeur d'emploi depuis au moins un an (58,0 %) contre quatre sur dix dans l'hexagone (45,1 %). Par ailleurs, 18 968 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi sans discontinuité depuis trois ans ou plus. En 2017, les flux d'entrée et de sortie de Pôle emploi diminuent. Le nombre des inscriptions à Pôle Emploi s'est élevé à 56 552, en baisse de 1,1 %. 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 9 798 inscriptions et augmente de 2,4 % après 1,9 % en 2016. Le second motif en importance, « reprise d'activité après interruption » est en forte hausse en 2017 (+30,1 %) après une en forte hausse (183,2 %) de son volume en 2016. Le troisième motif, « 1ère entrée », concerne 8 569 entrées et augmente de 6,6 % après une hausse de 26,6 % en 2016. Les sorties de Pôle emploi diminuent de 4,9 % pour s'établir à un niveau légèrement inférieur à celui des entrées (54 948), après une hausse de 11,6 % en 2016. Les sorties sont néanmoins en hausse pour les motifs « radiations administratives » (+13,6 %) et

« entrées en stage » (+1,8 %). Elles sont en baisse pour les autres motifs : « autres cas de sortie » (-13,5 %), « reprises d'emploi » (-10,1 %), « cessations d'inscription pour défaut d'actualisation » (-5,1 %), les « arrêts de recherche » (-2,2 %) et les « changements d'Age » (-0,2 %).

En 2017, la situation du marché du travail ne s'est pas améliorée en raison d'une conjoncture économique mal orientée. Face à la montée de la demande d'emploi, des dispositifs de la politique de l'emploi sont mis en œuvre plus particulièrement en faveur des publics les plus exposés et les plus vulnérables au chômage.

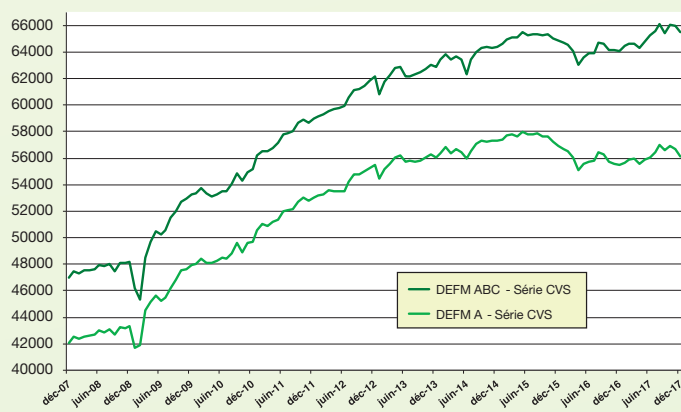
Depuis 1994, les lois pour l'Outre-mer ont bâti un système de soutien de l'emploi dans les Drom afin de renforcer les leviers usuels de la politique de l'emploi. L'Etat s'est engagé à intervenir directement en faveur des publics les plus exposés face au chômage par une politique d'aide à l'emploi ciblé. Pour les jeunes, premiers publics concernés 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 », 790 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2017 mais diminuent de 5,4 % par rapport à l'année 2016. Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle, le nombre de nouveaux contrats signés a sensiblement progressé de 30,1 % sur l'année par rapport à 2016 et enregistre un volume de 458 nouveaux contrats en 2017. Les emplois d'avenir (mesure en faveur des jeunes peu diplômés de moins de 30 ans) ont permis à 525 jeunes d'occuper un emploi durable de trois ans au moins. Le nombre de contrats est en recul net de 61,1 % en raison de l'extinction du dispositif. Pour les populations les plus éloignées de l'emploi voire exclues du marché de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, demandeurs d'emploi non diplômé, 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 et remplace le Contrat Unique d'insertion - Contrat d'Accès à l'Emploi (CUI-CAE Dom). Le nombre de contrats enregistrés a diminué de 54,3 % sur un an. 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 29,6 % sur un an. Au total, 5 368 contrats relevant des politiques de l'emploi ont été signés en 2017. Ce chiffre est en baisse de 34,1 % sur l'année suite à la réorientation de la politique de l'emploi (8 145 contrats en 2016) dont 45 % 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. En 2017 la première a permis à 5 100 demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation (6 131 en 2016 soit une diminution de 16,7 % sur un an) et la seconde un emploi à 1 531 personnes contre 2 638 en 2016. 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.

\*Agence Locale pour l'Emploi

# LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN GUADELOUPE, À SAINT-MARTIN ET À SAINT-BARTHÉLEMY EN 2017

## I • Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

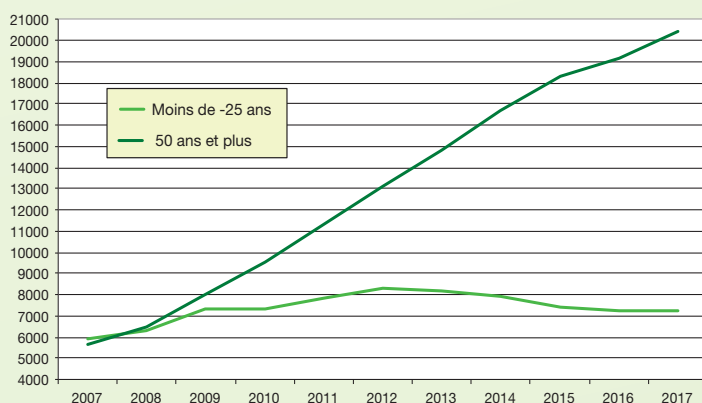
### La demande d'emploi A et ABC en données CVS\*



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

En 2017, les nombres de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) de catégorie A et ABC augmentent de 0,7 % et 1,9 % respectivement sur un an en Guadeloupe. Ainsi, 65 543 personnes sont inscrites dans les catégories ABC fin 2017, alors que ce nombre valait 64 302 fin 2016 (+1 241 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 augmenté sensiblement (+9,4 %) après une hausse notable en 2016 (+7,7 %). Les demandes en catégories D et E diminuent de 18,5 %, principalement du fait d'une forte baisse des catégories E (-30,0 % après -6,4 % en 2016). 69 432 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi fin 2017 pour l'ensemble des catégories, soit +0,5 % sur un an. Le nombre de demande atteint en fin d'année reste très élevé (même si ce n'est pas le niveau record, la demande d'emploi ayant par moments dépassé la barre des 70 000 demandes).

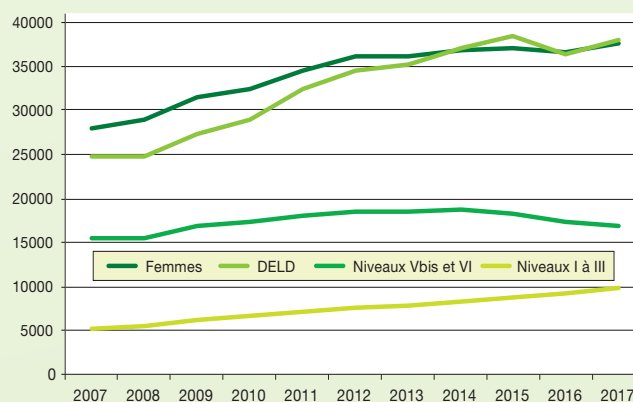
### Evolution des principales catégories de la DEFM ABC depuis 2007



A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En 2017, la hausse 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 femmes (+2,7 % en ABC) que pour les hommes (+1,0 %). La proportion de femmes parmi les demandeurs inscrits à Pôle emploi passe à 57,4 % en catégories ABC en 2017 (+0,4 point sur un an). Malgré cette hausse, cette part reste aussi parmi les plus faibles observées depuis dix ans (59,7 % de femmes inscrites à Pôle emploi fin 2007).

La situation des demandeurs d'emploi seniors continue de se dégrader, mais moins rapidement que lors des années précédentes ou la hausse était « à deux chiffres ». Leur nombre croît de 6,5 % en 2017 après +4,8 % en 2016 et +9,8 % en 2015. Il y a 1 238 seniors supplémentaires inscrits sur un an. Les seniors (50 ans et plus) constituent ainsi la seule classe d'âge à enregistrer une telle hausse de la DEFM en 2016. Depuis 2001, leur nombre augmente sans discontinuité, la



A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

dynamique reste inquiétante. La dégradation conduit ainsi à élever encore leur part dans la demande d'emploi. Ils sont désormais 31,2 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC en Guadeloupe (29,8 % fin 2016). 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 se dégrader très légèrement en 2017 (+0,2% de hausse des demandes). 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 11,0 % fin 2017. Les demandeurs âgés de 25 à 49 ans, la majeure partie des demandeurs, ont un effectif stable sur un an. Leur part baisse en conséquence de 1,2 point à 57,8 % en catégorie ABC.

## Part des principales catégories de la demande d'emploi ABC depuis 2007

Au 31/12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Evol2017/ 2016 en pt
<b>DEFM ABC</b>	<b>49 542</b>	<b>46 853</b>	<b>48 237</b>	<b>53 410</b>	<b>55 438</b>	<b>59 076</b>	<b>62 064</b>	<b>62 862</b>	<b>64 476</b>	<b>65 069</b>	<b>64 302</b>	<b>65 543</b>	
Femmes	58,8%	59,7%	60,3%	58,9%	58,5%	58,4%	58,4%	57,7%	57,1%	56,9%	57,0%	57,4%	0,4
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%	11,0%	-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%	57,8%	-1,2
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%	31,2%	1,4
DELD	52,2%	52,9%	51,4%	51,2%	52,0%	55,0%	55,5%	56,0%	57,5%	59,1%	56,6%	58,0%	1,4
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%	25,7%	-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%	15,0%	0,7

A A 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, augmente de 4,5 % après un recul notable en 2016. Elle s'établit à 38 025 en catégories ABC (+1 625). La demande de très longue durée (deux ans et plus) se replie par contre de 0,5 % soit 25293 demandes de très longue durée (-124 demandes). Il faut en réalité distinguer les 6 325 demandes comprises entre 2 et 3 ans qui sont en baisse de 3,9 % et celles de durées plus longues. Les demandes avec trois ans ou plus d'ancienneté augmentent en 2017 comme en 2016 (+0,7 %). Plus de la moitié des inscrits est demandeur d'emploi depuis un an et plus (58,0 %, +1,4 point en un an). Aucune des régions regroupées de l'hexagone ne présente un tel taux (moyenne à 45,5 % France entière). Dans les Dom (hors Mayotte), Martinique et Réunion présentent les taux les plus proches, respectivement 51,5 et 55,3 % alors que la Guyane est à 35,4 %. Le nombre de demandes de niveaux de formation I à III (Bac + 2 et plus) est en hausse de 6,6 % pour s'établir à 9 211 (+409). Le nombre de demandes de niveaux Vbis à VI (sans diplôme) diminue de 2,5 % pour s'établir à 16 873 (-440). Le niveau de formation des inscrits à Pôle emploi continue de progresser. La part des demandeurs les moins «qualifiés» baisse continuellement pour atteindre désormais 25,7 % (26,9 % fin 2016). La part des niveaux de formation au moins égal au baccalauréat s'accroît. 36,2 % des demandeurs ont en effet un niveau de formation au moins égal au baccalauréat. 15,0 % 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 fin 2017 pour la plus grande part un niveau de formation CAP-BEP (37,7 %). Ils sont 36,2 % à avoir atteint au moins un niveau Bac et 15,0 % à avoir un niveau supérieur. Ainsi, le diplôme, dans une certaine mesure, semble protéger les demandeurs du chômage. Sans surprise, du fait de l'allongement de la scolarité, les demandeurs d'emploi les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé que la moyenne des demandeurs. 60,6 % des demandeurs de moins de 25 ans ont atteint au moins le niveau Bac. 30,5 % ont un niveau de formation CAP-BEP. L'effet de génération joue à plein, les populations les plus jeunes de Guadeloupe sont ainsi mieux dotées pour les diplômes 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 15,8 % à avoir atteint au moins le niveau Bac.

Une grande partie d'entre eux atteint le niveau de formation CAP-BEP (38,4 %), mais près de 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 11,0 % des demandeurs, ceux ayant atteint un niveau de formation compris entre le baccalauréat et la licence sont surreprésentés. Les jeunes représentent ainsi 15,2 % de tous les demandeurs à ces niveaux de formation. Pour ceux ayant un niveau baccalauréat uniquement, les jeunes représentent 23,3 % de tous les demandeurs à ce niveau de formation.

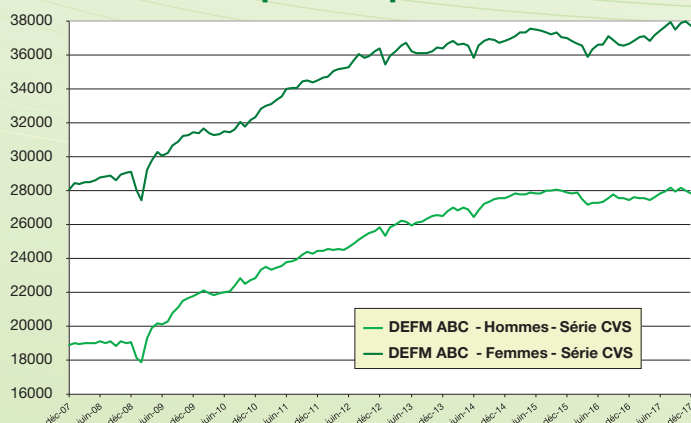
Ceux des jeunes ayant atteint un niveau de formation CAP-BEP semblent mieux s'insérer et représentent 8,9 % des demandeurs inscrits à Pôle emploi pour ce niveau. Mais il est possible qu'une poursuite des études des plus jeunes titulaires de CAP-BEP influence ce ratio. Finalement, parmi les jeunes, les plus diplômés, de niveau 3<sup>ème</sup> cycle ou diplôme d'ingénieur semblent être les plus protégés et sont les moins représentés à Pôle emploi. Ils représentent 6,3 % des demandeurs inscrits à Pôle emploi pour ce niveau alors même que les demandeurs de niveau 3<sup>ème</sup> cycle ou diplôme d'ingénieur représentent 6,0 % des demandeurs tous âges confondus.

(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 amplifier 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. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'établit à 2 272 en décembre 2017 et est en nette hausse depuis 2008. Fin 2016, il valait 2 033 en catégories ABC, ce qui signifie que la demande handicapée a fortement augmenté dans l'année (+11,8 %). 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



La situation des demandeurs d'emploi s'est détériorée en 2017, pour les hommes comme pour les femmes mais dans des proportions un peu différentes. La hausse de la demande émanant des hommes est inférieure à celle des femmes en 2017, respectivement +1,0 % et +2,7 %. En 2016. Les demandes masculine et féminine avaient été en baisse (-1,4 et -1,0 %).

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

## Caractéristiques des demandeurs d'emploi ABC par sexe

	2007		2017						
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2017/2016	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	18 893	27 911	+1,0%	11,9%	55,8%	32,3%	58,2%	11,6%	28,3%
Femmes	27 960	37 632	+2,7%	10,3%	59,3%	30,3%	57,9%	17,5%	23,9%
<b>Ensemble</b>	<b>46 853</b>	<b>65 543</b>	<b>+1,9%</b>	<b>11,0%</b>	<b>57,8%</b>	<b>31,2%</b>	<b>58,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>25,7%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En 2017, la hausse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories A ou ABC observée est plus importante pour les femmes (+2,7 % en ABC) que pour les hommes (+1,0 %). La proportion de femmes parmi les demandeurs inscrits à Pôle emploi passe à 57,4 % en catégories ABC en 2017 (+0,4 point sur un an). Malgré cette hausse, cette part reste aussi parmi les plus faibles observées depuis dix ans (59,7 % de femmes inscrites à Pôle emploi fin 2007). 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), 23,9 % contre 28,3 % pour les hommes et davantage de représentantes au-delà du baccalauréat : 17,5 % contre 11,6 % 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'améliorer 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 (53,9 % des moins de 25 ans, 55,9 % des 50 ans et plus mais 58,9% des 25-49 ans). 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

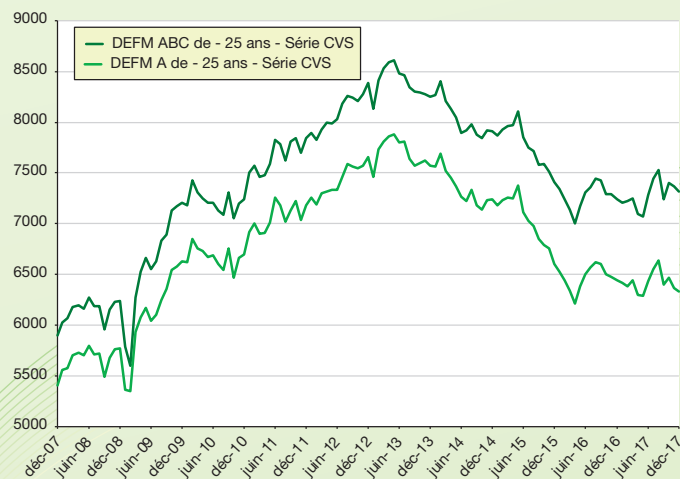
forte concentration sur quelques grandes familles de métiers traditionnelles (commerce, services) est vraisemblablement pénalisante. Elles sont à l'inverse très peu représentées dans l'agriculture, l'industrie et le BTP et ont de fait probablement moins d'opportunités. Les femmes sont un peu surreprésentées 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 (58,1 % chez les trois ans et plus).

En 2017, le taux de chômage s'élève en moyenne dans l'année à 22,0 % en Guadeloupe, au sens du Bureau International du Travail<sup>(1)</sup> (BIT) et baisse légèrement sur un an. Il était de 24,0 % depuis 2014. Il est plus élevé en Guadeloupe que dans l'hexagone et la Corse (8,6 % en moyenne au quatrième trimestre 2017). C'est aussi la région des Antilles-Guyane où ce taux demeure le plus élevé avec la Guyane. Le taux de chômage en 2017 est de 18,0 % en Martinique et de 22,0 % en Guyane. Le taux de chômage par sexe reste marqué est contrasté, celui des femmes reste plus élevé que celui des hommes de trois points en 2017 comme en 2016 (24,0 et 21,0 % respectivement en 2017). 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



A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie ABC de moins de 25 ans augmente de 0,2 % en 2017 après une baisse de 2,6 % en 2016. Des baisses de la demande jeune avaient aussi concerné les jeunes

en 2014 et 2015. Fin 2017, 7 224 demandes de moins de 25 ans en catégories ABC (données brutes) sont comptabilisées dans le fichier de Pôle emploi soit 17 demandes de plus en un an. La part des jeunes s'établit à 11,0 % de la demande d'emploi ABC, en baisse de 0,2 point. La part des jeunes femmes a augmenté, passant de 52,2 à 53,9 %. La part des jeunes en demande d'emploi de longue durée (un an ou plus) a augmenté de 24,9 % à 26,4 % (+1,5 point). Malgré la petite hausse enregistrée en 2017, les baisses enregistrées depuis fin 2013 mettent un coup d'arrêt à la hausse consécutive 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 hausse du nombre de demandeurs de 1,0 % sur un an (après une baisse de 0,7 % en 2016). Au final, les moins de 30 ans qui sont 14 875 à être inscrits fin 2017 voient leur effectif augmenter de 0,6 % (95 demandes en plus sur un an).

## Caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi de catégories ABC

2007		2017					
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2017/2016	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	888	1 024	-6,8%	50,1%	8,6%	1,0%	8,3%
20 à 24 ans	5 027	6 200	+1,5%	54,5%	29,3%	18,3%	6,0%
25 à 29 ans	6 304	7 651	+1,0%	55,7%	44,8%	23,9%	8,7%
<b>Moins de 25 ans</b>	<b>5 915</b>	<b>7 224</b>	<b>+0,2%</b>	<b>53,9%</b>	<b>26,4%</b>	<b>15,8%</b>	<b>6,3%</b>
<b>Moins de 30 ans</b>	<b>12 219</b>	<b>14 875</b>	<b>+0,6%</b>	<b>54,8%</b>	<b>35,9%</b>	<b>20,0%</b>	<b>7,5%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

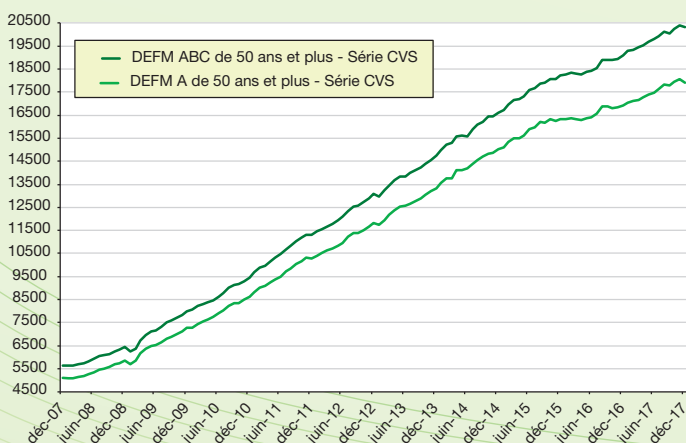
Le nombre d'inscrits à Pôle emploi de moins de 20 ans diminue de 6,8 % après une baisse de 7,3 % en 2016 (les moins de 20 ans ne représentent que 14,2 % des demandeurs de moins de 25 ans fin 2017). Les demandeurs d'emploi les plus jeunes comptent parmi eux autant d'hommes que de femmes et présentent un plus faible niveau de formation. En effet, 8,3 % 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 augmente également (+1,5 %) après une baisse de 1,7 % en 2016. Ce public, un peu plus âgé que le précédent, présente des caractéristiques relativement différentes. En effet, ce sont majoritairement des femmes (54,5 %) avec un niveau de formation sensiblement supérieur. Seulement 6,0 % ont un niveau de

formation faible (niveaux Vbis et VI). Plus d'un jeune sur deux (63,3 %) de 20 à 24 ans a un niveau baccalauréat ou un niveau supérieur (18,3 % au-delà du baccalauréat). La population des demandeurs d'emploi âgés de 25 à 29 ans, en hausse de 0,6 % est majoritairement féminine (55,7 %) et relativement bien formée (23,9 % 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 2017, 44,8 % 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 (53,0 % en moyenne sur l'année 2017) et vaut plus de deux fois le taux de chômage global (24,0 %).

## 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 2017 (+6,5 % en catégories ABC à fin décembre après +4,8 % en 2016). Le marché du travail de ce public s'est constamment dégradé depuis 2001 et le nombre d'ins-



A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

crits 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 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. Depuis 2015, il y a une inflexion mais la hausse reste préoccupante. 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 2017 (hommes +4,8 %, femmes +7,8 %). C'était déjà le cas en 2015 et 2016. 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 (72,5 %). Les femmes seniors inscrites à Pôle emploi, plus nombreuses (55,9 % de la demande d'emploi senior), sont aussi légèrement 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. 72,2 % des hommes de 50 ans et plus sont dans ce cas.

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

2007		2017				
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2017/2016	Part des DELD 1 an et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Hommes	2 497	9 005	+4,8%	72,2%	6,4%	48,5%
Femmes	3 154	11 414	+7,8%	72,7%	7,0%	43,5%
<b>Ensemble</b>	<b>5 651</b>	<b>20 419</b>	<b>+6,5%</b>	<b>72,5%</b>	<b>6,8%</b>	<b>45,7%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe



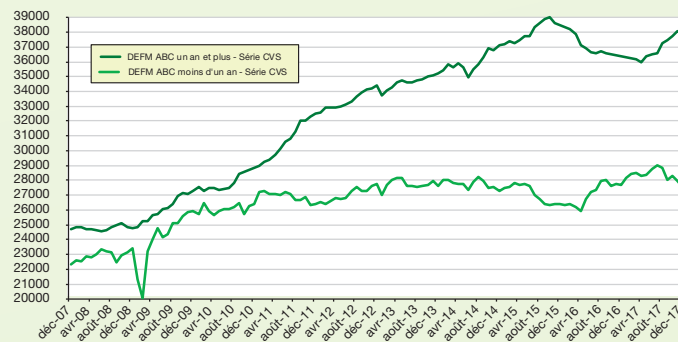
En 2017, le taux de chômage des seniors (50 ans et plus) au sens du BIT atteint 15,0 % en moyenne dans l'année. Signalons que certains «inactifs» non considérés comme chômeurs au sens du BIT souhaiteraient travailler mais sont soit découragés par la situation économique (et ne faisant pas de recherche), 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 personnes peu diplômées, certaines catégories socio-professionnelles (ouvriers...)...) 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)<sup>2</sup>

La demande d'emploi de longue durée (DELD) augmente de 4,5 % fin 2017 sur un an, après une baisse notable de 5,4 % en 2016. 38 025 demandeurs ABC ont ainsi un an et plus d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi (+1 625). La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'établit ainsi à 58,0 % fin 2017 (+1,4 point sur un an). La demande d'emploi de très longue durée (ancienneté d'inscription de deux ans et plus) est par contre en baisse légère (-0,5 %) et représente 25 293 demandes. Cette baisse s'explique par la diminution de la demande de durée comprise entre deux et trois ans (6 325 demandes, 3,9 % de baisse sur un an). 18 968 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi sans discontinuité depuis trois ans ou plus en Guadeloupe, soit 0,7 % de hausse (+130). Les femmes sont davantage représentées pour les durées d'inscription les plus longues à Pôle emploi. Elles représentent 58,1 % 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 demandes de longue durée (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 2017, la demande

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



A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

d'emploi de longue durée est un peu en deçà après un recul notable observé en 2016.

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

### Caractéristiques des demandeurs d'emploi ABC de longue durée

2007		2017						
	9540	au 31/12	Evolution 2017/2016	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	9 540	12 732	+15,9%	56,4%	10,2%	26,8%	18,0%	20,6%
DELD 2 à 3 ans	5 568	6 325	-3,9%	56,6%	6,0%	34,4%	14,2%	25,8%
DELD 3 ans et +	9 659	18 968	+0,7%	58,1%	1,2%	48,6%	7,9%	36,8%
<b>Ensemble des DELD</b>	<b>24 767</b>	<b>38 025</b>	<b>+4,5%</b>	<b>57,3%</b>	<b>5,0%</b>	<b>38,9%</b>	<b>12,3%</b>	<b>29,6%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Les évolutions de la demande d'emploi de longue durée sont très contrastées selon la durée d'inscription. La baisse la plus forte en 2017 concerne la catégorie de demandeurs de deux à trois ans d'inscription (-3,9 %). C'était déjà le cas pour cette catégorie en 2016 (dans un contexte général de baisse de la DEFM). La catégorie de demandeurs d'un à deux ans d'inscription croît de 15,9 % en 2017 (baisse de 10,1 % 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 pareillement en 2016. 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)



A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En Guadeloupe, la demande d'emploi «Handicapé» représente 2 272 demandes fin 2017 contre 2 033 demandes un an plus tôt en données brutes (catégories ABC). Il y a une hausse de 11,8 % en 2017 après +2,8 % en 2016. Les demandes d'emploi handicapées représentent globalement une faible part de l'ensemble de la demande d'emploi en Guadeloupe (3,5 %) 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 fin 2007 et 2017 (+103,0 %) 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 de-

mandeurs 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 pratiquement autant de femmes que d'hommes handicapés inscrits à Pôle emploi. La part des jeunes est relativement faible quoiqu'en hausse (4,0 %), celle des 50 ans et plus est importante et atteint 41,6 % en hausse également ces dernières années. Les demandeurs d'emploi handicapés cumulent les difficultés : Une forte proportion des demandeurs a

un niveau de formation faible. 32,0 % des demandeurs ont un niveau de formation compris entre les niveaux Vbis et VI, équivalent à celui de fin de collège (4ème, 3ème). A contrario, seulement 10,9 % 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 (66,5 %). Leur « employabilité » en souffre certainement.

## Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés (catégories ABC)

	2007		2017					
	au 31/12	au 31/12	Evolution 2017/2016	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	583	1 105	+8,8%	4,7%	40,6%	67,7%	7,5%	34,0%
Femmes	536	1 167	+14,7%	3,3%	42,5%	65,5%	14,1%	30,1%
<b>Ensemble</b>	<b>1 119</b>	<b>2 272</b>	<b>+11,8%</b>	<b>4,0%</b>	<b>41,6%</b>	<b>66,5%</b>	<b>10,9%</b>	<b>32,0%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

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

Les demandeurs d'emploi ont fin 2017 pour la plus grande part un niveau de formation CAP-BEP (37,7 %). Ils sont 36,2 % à avoir atteint au moins un niveau Bac et 15,0 % à avoir un niveau supérieur. Ainsi, le diplôme, dans une certaine mesure, semble protéger les demandeurs du chômage. Sans surprise, du fait de l'allongement de la scolarité, les demandeurs d'emploi les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé que la moyenne des demandeurs. 60,6 % des demandeurs de moins de 25 ans ont atteint au moins le niveau Bac. 30,5 % ont un niveau de formation CAP-BEP. L'effet de génération joue à plein, les populations les plus jeunes de Guadeloupe sont ainsi mieux dotées pour les diplômes 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 15,8% à avoir atteint au moins le niveau Bac. Une grande partie d'entre eux atteint le niveau de formation CAP-BEP (38,4 %), mais près de 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 11,0 % des demandeurs, ceux ayant atteint un niveau de formation compris entre le baccalauréat et la licence sont surreprésentés. Les jeunes représentent ainsi 15,2 % de

tous les demandeurs à ces niveaux de formation. Pour ceux ayant un niveau baccalauréat uniquement, les jeunes représentent 23,3 % 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 8,9 % 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 3<sup>ème</sup> cycle ou diplôme d'ingénieur semblent être les plus protégés et sont les moins représentés à Pôle emploi. Ils représentent 6,3 % des demandeurs inscrits à Pôle emploi pour ce niveau alors même que les demandeurs de niveau 3<sup>ème</sup> cycle ou diplôme d'ingénieur représentent 6,0 % des demandeurs tous âges confondus. (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 amplifier 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

	2007		2017							
	au 31/12	Effectif	Structure	Effectif	Structure	Part des femmes	Part des jeunes de moins de 25 ans	Part des 25-49 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 ans et +
Niveaux I et II (Bac +4 et plus)		1 925	4,1%	3921	6,0%	68,0%	6,3%	78,6%	15,0%	45,2%
Niveau III (Bac +2)		3 248	6,9%	5899	9,0%	66,3%	15,2%	71,4%	13,4%	49,5%
Niveau IV (Bac)		8 088	17,3%	13884	21,2%	64,5%	23,3%	63,4%	13,3%	50,3%
Niveau V (BEP-CAP)		17 881	38,2%	24701	37,7%	52,6%	8,9%	59,3%	31,8%	61,0%
Vbis (CEP SES BEPC)		5 740	12,3%	6360	9,7%	56,6%	4,3%	46,5%	49,2%	68,4%
Niveau VI (1er cycle 2ème degré)		9 802	20,9%	10513	16,0%	51,2%	1,7%	39,3%	59,0%	65,6%
Non ventilés		169	0,4%	265	0,4%	51,7%	71,7%	21,5%	6,8%	10,2%
<b>Ensemble</b>		<b>46 853</b>	<b>100,0%</b>	<b>65543</b>	<b>100,0%</b>	<b>57,4%</b>	<b>11,0%</b>	<b>57,8%</b>	<b>31,2%</b>	<b>58,0%</b>

A 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 2017, 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 (54,3 %). Un demandeur sur quatre est inscrit comme employé non qualifié (24,8 %). Ainsi, plus des trois quarts des demandeurs d'emploi relèvent de la seule catégorie des employés (79,1 %). En revanche, très peu de demandeurs d'emploi sont inscrits comme cadre. Seulement 2,3 % des inscrits sont répertoriés dans la catégorie cadre. Les ouvriers (spécialisés, qualifiés) et manœuvres représentent 14,9 % des demandes. Les femmes sont surreprésentées parmi les demandeurs en catégorie d'employé. En effet, 67,4 % des demandeurs d'emplois inscrits comme employé qualifié ou non qualifié sont des femmes. Au-delà, 92,8 % 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 15,0 % des demandeurs. Mais compte tenu des métiers offerts dans l'économie locale où la majorité des actifs est employé, ils se positionnent en «volume» d'abord sur des postes d'employé qualifié (6 068 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 (24,2 %). En volume, ils sont surtout présents à parts presque égales entre employé qualifié et non qualifié (12 526 demandes). Parmi les 1 507 cadres inscrits à Pôle emploi (2,3 % des demandeurs), 51,9 % 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 (58,0 %) 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 (53,3 %) que les autres catégories. A l'opposé, les ouvriers qualifiés sont pour 64,6 % d'entre eux en demande d'emploi d'un an et plus.

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

2007			2017							
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	2047	4,4%	2 121	3,2%	13,8%	11,3%	34,0%	58,3%	0,9%	57,9%
Ouvriers spécialisés	2368	5,1%	2 656	4,1%	13,3%	7,7%	38,6%	62,5%	1,7%	45,4%
Ouvriers qualifiés	3246	6,9%	4 994	7,6%	4,9%	4,8%	48,6%	64,6%	2,1%	36,3%
Employés non qualifiés	13032	27,8%	16 252	24,8%	68,5%	17,9%	25,0%	54,1%	6,8%	36,6%
Employés qualifiés	23371	49,9%	35 570	54,3%	66,9%	9,1%	31,0%	59,5%	17,1%	18,5%
Agents Maîtrises Techniciens	1316	2,8%	2 088	3,2%	43,9%	6,6%	25,8%	53,3%	61,1%	3,0%
Cadres	1080	2,3%	1 507	2,3%	46,8%	1,3%	38,8%	51,9%	78,9%	1,3%
Non ventilés	393	0,8%	355	0,5%	50,7%	70,4%	6,8%	11,8%	3,7%	4,8%
<b>Ensemble</b>	<b>46853</b>	<b>100,0%</b>	<b>65 543</b>	<b>100,0%</b>	<b>57,4%</b>	<b>11,0%</b>	<b>31,2%</b>	<b>58,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>25,7%</b>

A 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 dans toutes les zones d'emploi du territoire en 2017. La hausse la plus forte est de 3,0 % dans la zone d'emploi de Basse-Terre, qui compte 10 248 demandeurs fin 2017 (+301 demandeurs sur un an). Ailleurs, dans les autres zones, la demande d'emploi augmente un peu moins fortement. Les communes de la zone d'emploi de Marie-Galante enregistrent la seconde hausse la plus forte de la demande d'emploi en 2017 avec 2,2 % mais sur l'effectif de demandes de catégories ABC le plus faible de toutes les zones d'emploi (1 507 demandes). La hausse 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 1,5 % pour 40 005 demandeurs en catégories ABC soit 61,0 % des demandes de Guadeloupe. La demande d'emploi augmente dans la zone d'emploi de l'Est-Grande-Terre de 2,0 % et 13 739 demandeurs y sont inscrits en catégories ABC soit 21,0 % des demandes de Guadeloupe. La zone d'emploi de Marie-Galante, si elle compte le nombre de demandeurs le plus faible regroupe par contre la plus grande proportion de demandeurs seniors (36,5 %) et la proportion la plus faible de hauts niveaux de formation (8,4 % de demandeurs de niveaux de formation I à III, bac+2 et plus).

### La demande d'emploi de catégories ABC par zone d'emploi en décembre 2017

2007		2017							
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	7892	10 248	3,0%	56,5%	11,1%	33,9%	59,6%	12,7%	27,0%
Pointe-à-Pitre	28252	40 005	1,5%	58,5%	11,1%	30,1%	57,4%	16,0%	25,0%
Est-Grande-Terre	9510	13 739	2,0%	55,6%	10,6%	31,7%	59,8%	14,3%	26,7%
Marie-Galante	1120	1 507	2,2%	52,8%	10,7%	36,5%	48,8%	8,4%	28,7%
Non ventilés	79	44	528,6%	47,7%	34,1%	13,6%	27,3%	29,5%	13,6%
<b>Guadeloupe</b>	<b>46 853</b>	<b>65 543</b>	<b>1,9%</b>	<b>57,4%</b>	<b>11,0%</b>	<b>31,2%</b>	<b>58,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>25,7%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

La hausse de la demande d'emploi de catégories ABC en 2017 concerne 24 des 32 communes de Guadeloupe. Les variations d'une commune à une autre peuvent être d'amplitudes très fortes, de -6,6 % à Terre-de-Bas jusqu'à +11,3 % 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 2017. En 2017, les évolutions communales scindent la Guadeloupe en trois parties. Un premier groupe comprend celles qui présentent une hausse de la Demande supérieure à la moyenne

régionale et qui ont pu contribuer fortement à la hausse quand leur nombre de demandeur est important. Treize communes sont concernées dont six en sud Basse-Terre. Un second groupe comprend huit communes qui enregistrent une baisse de la demande en 2017. Ce sont plutôt des communes de petites tailles, parfois périphériques ou plus importante en taille mais proche de l'équilibre comme Sainte-Rose et leur impact a été à priori limité. Un troisième groupe comprend onze communes ayant enregistré une hausse de la Demande entre 0,4 et 1,9 % (moyenne régionale). Il s'agit principalement de communes situées dans un « grand centre » allant de Bouillante au Moule (hors Pointe-à-Pitre), ainsi que Gourbeyre et Saint-Claude.

## La demande d'emploi de catégories ABC par commune en décembre 2017

Au 31/12	Total		Femmes	Moins de 25 ans	50 ans et plus	DELD	Niveaux I à III	Niveaux Vbis et VI
	2017	évo 17/16	2017	2017	2017	2017	2017	2017
<b>Communauté Agglo Riviera du Levant</b>	<b>11020</b>	<b>+1,2%</b>	<b>56,6%</b>	<b>10,1%</b>	<b>31,1%</b>	<b>56,9%</b>	<b>18,0%</b>	<b>24,6%</b>
Désirade	197	-2,5%	52,8%	6,6%	33,5%	67,5%	6,6%	41,6%
Gosier	4294	+0,6%	57,9%	9,8%	29,8%	56,1%	21,3%	23,1%
Saint-François	2685	+3,2%	56,5%	10,3%	31,5%	57,2%	16,9%	24,9%
Sainte-Anne	3844	+0,6%	55,4%	10,4%	32,1%	57,0%	15,6%	25,2%
<b>Communauté Agglo NGT</b>	<b>10099</b>	<b>+2,2%</b>	<b>56,2%</b>	<b>11,0%</b>	<b>31,6%</b>	<b>62,0%</b>	<b>13,0%</b>	<b>27,4%</b>
Anse-Bertrand	727	-0,8%	53,4%	11,4%	38,5%	66,2%	11,3%	30,0%
Morne-à-l'Eau	3086	+1,7%	58,0%	10,8%	32,0%	61,7%	13,3%	26,9%
Moule	3870	+1,5%	55,5%	10,9%	30,2%	62,5%	14,1%	25,9%
Petit-Canal	1342	+2,8%	53,6%	11,5%	33,5%	61,3%	11,0%	31,0%
Port Louis	1074	+8,3%	58,4%	10,5%	28,9%	58,9%	11,7%	28,6%
Cap Excellence	17289	+1,7%	59,1%	11,2%	28,1%	58,0%	15,8%	24,8%
Les Abymes	10320	+1,7%	58,5%	11,1%	29,4%	59,7%	13,7%	27,1%
Baie-Mahaut	3965	+1,1%	61,9%	11,4%	25,5%	52,7%	22,7%	18,9%
Pointe à Pitre	3004	+2,5%	57,6%	11,4%	27,4%	59,0%	14,1%	24,7%
<b>Communauté Communes Marie-Galante</b>	<b>1507</b>	<b>+2,2%</b>	<b>52,8%</b>	<b>10,7%</b>	<b>36,5%</b>	<b>48,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>28,7%</b>
Capesterre de Marie-Galante	409	+3,5%	53,5%	11,2%	39,1%	51,8%	9,5%	30,3%
Grand-Bourg	720	-0,7%	53,5%	10,3%	33,9%	45,3%	8,3%	26,7%
Saint-Louis	378	+6,8%	50,5%	11,1%	38,6%	52,4%	7,1%	31,0%
<b>Communauté d'Agglo NBT</b>	<b>11842</b>	<b>+0,7%</b>	<b>58,9%</b>	<b>11,3%</b>	<b>31,4%</b>	<b>55,2%</b>	<b>16,8%</b>	<b>23,8%</b>
Deshalles	662	+2,6%	54,7%	10,1%	34,0%	56,3%	15,4%	22,7%
Goyave	1143	-1,5%	63,1%	11,7%	30,5%	58,3%	16,7%	23,4%
Lamentin	2445	+1,9%	60,2%	11,5%	30,1%	52,1%	17,3%	21,9%
Petit-Bourg	3144	+1,4%	60,6%	11,0%	28,7%	54,8%	22,8%	19,8%
Pointe-Noire	1182	-0,3%	52,9%	11,8%	34,9%	62,9%	11,5%	27,7%
Sainte-Rose	3266	-0,1%	57,8%	11,4%	33,5%	53,8%	12,9%	28,2%
<b>Communauté d'Agglo SBT</b>	<b>13742</b>	<b>+3,4%</b>	<b>56,1%</b>	<b>11,3%</b>	<b>33,9%</b>	<b>59,6%</b>	<b>12,1%</b>	<b>27,9%</b>
Baillif	912	+6,0%	56,9%	11,3%	33,7%	58,6%	11,4%	27,9%
Basse-Terre	2057	+3,1%	57,8%	11,4%	31,2%	59,2%	10,3%	29,0%
Bouillante	1402	+1,7%	57,7%	12,5%	35,2%	58,3%	11,4%	24,8%
Capesterre-Belle-Eau	3494	+4,6%	55,0%	11,8%	33,9%	59,6%	10,3%	30,8%
Gourbeyre	1225	+1,2%	56,7%	9,7%	34,1%	59,2%	13,1%	26,0%
Saint-Claude	1279	+0,4%	54,0%	10,9%	32,9%	57,9%	18,9%	23,1%
Terre-de-Bas	99	-6,6%	43,4%	8,1%	46,5%	71,7%	5,1%	49,5%
Terre-de-Haut	216	+11,3%	50,0%	12,5%	36,6%	58,3%	12,0%	34,7%
Trois-Rivières	1432	+7,8%	55,7%	11,0%	34,8%	60,6%	14,2%	23,7%
Vieux-Fort	257	-5,2%	54,1%	12,5%	34,2%	65,4%	17,1%	19,5%
Vieux-Habitants	1369	+3,0%	58,1%	10,7%	35,1%	61,4%	10,8%	32,1%
Non ventilés	44	+528,6%	47,7%	34,1%	13,6%	27,3%	29,5%	13,6%
<b>Guadeloupe</b>	<b>65543</b>	<b>+1,9%</b>	<b>57,4%</b>	<b>11,0%</b>	<b>31,2%</b>	<b>58,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>25,7%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Le niveau de féminisation des demandes d'emploi dans les communes oscille entre 43,4 et 63,1 % en 2017 (moyenne 57,4 %). 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 25,5 % et 46,5 % (moyenne 31,2 %). La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'échelonne

entre 49,4 % et 65,3 % selon la commune (moyenne 58,0 %). L'effectif des demandeurs d'emploi à bas niveau de formation diminue régulièrement mais dans certaines communes, leur part reste parfois importante (de 18,9 % à 49,5 %). (moyenne 25,7 %). La part des demandeurs d'emploi à haut niveau de formation augmente régulièrement (moyenne 15,0 %). Elle s'échelonne de 5,1 % à 22,8 % Selon les communes.

## X • Les demandeurs d'emploi dans les îles du Nord

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories ABC s'établit à 4 605 fin 2017 à Saint-Martin. Sur un an, la demande d'emploi baisse de 3,3 % après une baisse de 0,2 % en 2016. 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 (59,7 %) même si cette proportion a globalement baissé depuis 2007 (65,7 % à l'époque). En 2017, les hommes ont connu une baisse de la demande d'emploi (-5,7 %) plus forte que celle des femmes (-1,7 %). Les demandeurs seniors (50 ans et plus) sont presque chaque année plus nombreux même si la hausse est

modérée en 2017 (+1,2 %) dans un contexte de baisse de la demande en catégories ABC. Les seniors représentaient 15,1 % de la demande d'emploi fin 2007. Dix ans plus tard, ce taux atteint 32,4 % alors que la demande globale a augmenté de 59,3 %. La demande d'emploi de longue durée est moins fréquente qu'en Guadeloupe et voit sa part augmenter très légèrement en 2017. Elle représente 40,9 % 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 (34,4 % contre 25,7 %) même si leur importance relative décroît régulièrement.

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

Au 31/12	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	2891	3109	3 707	3 949	4 086	4 392	4 680	4 662	4 773	4 764	4 605
Part des femmes / DEFM ABC	65,7%	65,2%	63,2%	62,2%	62,0%	61,7%	59,2%	59,3%	60,1%	58,7%	59,7%
Part des - 25 ans / DEFM ABC	13,0%	12,3%	14,5%	12,5%	12,4%	12,1%	11,5%	10,6%	10,3%	11,3%	9,7%
Part des 50 ans et+ / DEFM ABC	15,1%	17,5%	19,2%	21,0%	23,0%	25,3%	27,7%	28,3%	30,5%	30,9%	32,4%
Part des DELD / DEFM ABC	32,5%	30,1%	29,8%	35,0%	35,9%	33,9%	39,6%	41,0%	41,3%	40,1%	40,9%
Part des niveaux I à III / DEFM ABC	12,0%	10,6%	10,5%	10,5%	10,2%	10,7%	11,1%	12,4%	12,1%	12,5%	13,2%
Part des niveaux Vbis & VI / DEFM ABC	43,6%	44,6%	43,2%	43,9%	43,9%	42,5%	41,0%	38,2%	38,3%	36,5%	34,4%

A Source : Dares STMT, Pôle emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories ABC fin 2017 est de 652 à Saint-Barthélemy. C'est 26,6 % de plus que fin 2016. Les femmes représentent une part très importante de la demande d'emploi à Saint-Barthélemy (59,2 %) même si leur part a baissé 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 2017, la proportion de femmes a augmenté sensiblement (+3,7 points) dans un contexte de forte hausse de la demande (hommes +16,2 %, femmes +35,0 %). Le nombre de jeunes est en baisse de 2,6 % en 2017 (5,7 % des demandeurs), ce-

lui des 50 ans et plus augmente de 35,0 %. La demande d'emploi de longue durée est moins fréquente à Saint-Barthélemy qu'en Guadeloupe et baisse de 0,4 point. Elle concerne plus d'une demande sur trois (34,7 % fin 2017). Les demandes de faibles niveaux de formation (17,9 % 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 (31,3 % des demandes) et augmentent de 20,7 % 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	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	147	137	196	229	242	309	390	418	426	515	652
Part des femmes / DEFM ABC	69,4%	69,3%	62,2%	69,9%	66,1%	61,5%	61,0%	60,0%	57,3%	55,5%	59,2%
Part des - 25 ans / DEFM ABC	4,8%	5,8%	5,1%	10,0%	8,3%	7,4%	6,9%	8,1%	8,0%	7,4%	5,7%
Part des 50 ans et+ / DEFM ABC	12,2%	19,7%	19,4%	15,7%	19,0%	19,4%	20,5%	22,2%	22,5%	22,7%	24,2%
Part des DELD / DEFM ABC	31,3%	35,8%	30,6%	30,6%	27,3%	27,8%	30,5%	34,4%	37,3%	34,8%	34,7%
Part des niveaux I à III / DEFM ABC	23,8%	24,1%	26,5%	29,3%	33,9%	28,8%	30,5%	30,1%	30,5%	32,8%	31,3%
Part des niveaux Vbis & VI / DEFM ABC	17,7%	19,0%	17,3%	15,3%	16,1%	19,7%	19,0%	20,3%	17,1%	20,2%	17,9%

A 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. 13 626 demandeurs sont inscrits dans ces catégories fin 2017. Ainsi, la part de la catégorie A qui représentait 84,5 % des demandes d'emploi fin 2007 a perdu 4,1 points et affiche désormais une proportion de 80,4 % 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 quasi-continue depuis 2007. En 2017, les demandes de catégorie B augmentent de 11,2 % alors que celles de catégorie C augmentent de 8,3 %. Les catégories B et C représentent 14,0 % de l'ensemble des demandes d'emploi fin 2017 contre 10,2 % fin 2007. 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 2007 en passant à 2 203 demandes, même si elle baisse en 2017. La catégorie E, qui concerne les demandeurs d'emploi en emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, enregistre une baisse de 30,0 % en 2017. 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. 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 à priori 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	2007		2017								
	Effectif	structure	Effectif	structure	Evolution 2017/2016	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	41 825	84,5%	55 806	80,4%	+0,7%	55,7%	11,1%	32,2%	-	13,4%	27,6%
Catégorie B	2 061	4,2%	3 604	5,2%	+11,2%	72,6%	11,2%	30,6%	-	20,7%	20,1%
Catégorie C	2 967	6,0%	6 133	8,8%	+8,3%	64,2%	10,1%	22,3%	-	26,1%	12,3%
Catégories A,B,C	46 853	94,7%	65 543	94,4%	+1,9%	57,4%	11,0%	31,2%	58,0%	15,0%	25,7%
Catégorie D	762	1,5%	2 203	3,2%	-6,8%	68,4%	28,7%	15,2%	3,2%	24,3%	9,9%
Catégorie E	1 861	3,8%	1 686	2,4%	-30,0%	62,4%	14,1%	28,5%	43,6%	23,0%	13,6%
Toutes catégories	49 476	100,0%	69 432	100,0%	+0,5%	57,9%	11,7%	30,6%	55,9%	15,5%	24,9%

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

## XII • L'ancienneté d'inscription à Pôle emploi

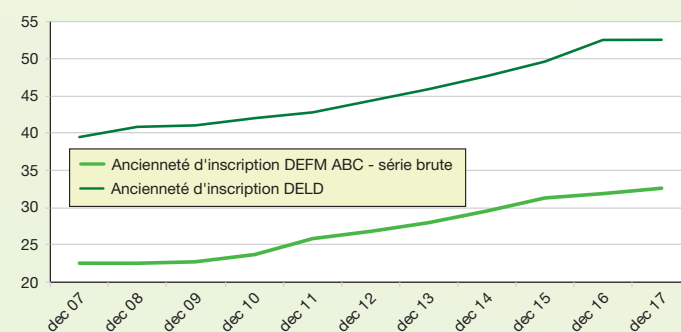
L'ancienneté moyenne d'inscription à Pôle emploi augmente régulièrement. Fin 2017, l'ancienneté moyenne d'inscription atteint 992 jours en Guadeloupe soit 32,6 mois. Fin 2016, cette durée valait 968 jours, soit 31,9 mois. Cette ancienneté d'inscription évolue à la hausse avec une accélération depuis 2008. L'ancienneté moyenne est de 31,5 mois pour les hommes et 33,5 mois pour les femmes. Elle est plus faible pour les « moins de 25 ans » (9,4 mois), plus importante pour les « 50 ans et plus » (49,3 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 fin 2016 et 2017). Les demandeurs de

50 ans et plus en DELD présentent la durée moyenne la plus longue (65,9 mois). Les femmes en DELD ont la aussi une ancienneté supérieure à celle des hommes (54,1 mois et 50,4 mois respectivement). L'ancienneté est aussi plus importante quand l'âge des demandeurs augmente. Les moins de 25 ans en DELD ont ainsi une ancienneté de 23,1 mois alors que les 50 ans et plus en DELD présentent une durée d'inscription moyenne plus longue (65,9 mois). Les femmes de 50 ans et plus en DELD présentent les durées d'inscription moyennes les plus longues (68,6 mois).

### L'ancienneté moyenne d'inscription augmente

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 16 mois (484 jours) pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en 2017 (473 jours fin 2016). L'écart entre la médiane et la moyenne (508 jours soit 16,7 mois) s'explique par la présence de demandes de très longues durées qui font augmenter fortement l'ancienneté moyenne. 10,0 % de l'ensemble des demandes d'emploi ont une ancienneté inférieure à 66 jours (1er décile), 10,0 % des demandes ont une ancienneté supérieure à 2 642 jours soit 86,9 mois (9ème décile). En ne considérant que les demandes d'un an et plus, la médiane atteint 1 091 jours soit 35,9 mois. 10,0 % de l'ensemble des demandes d'emploi de longue durée ont une ancienneté inférieure à 452 jours soit 14,9 mois (1er décile). A l'autre bout du spectre, 10,0 %

des demandes d'emploi globales ont une ancienneté supérieure à 3 449 jours soit 113,4 mois (9ème décile).



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

### 32,6 mois d'ancienneté moyenne à Pôle emploi fin 2017

Au 31/12		Moins 25 ans	25 à 49 ans	50 ans et +	Total
Hommes	- de 1 an	4,4	5,3	5,5	5,1
	1 an et plus	23,2	44,1	62,5	50,4
	Ensemble	9,2	27,5	46,7	31,5
Femmes	- de 1 an	4,5	5,2	5,6	5,2
	1 an et plus	23,1	47,0	68,6	54,1
	Ensemble	9,5	28,5	51,4	33,5
Ensemble	- de 1 an	4,4	5,3	5,5	5,2
	1 an et plus	23,1	45,8	65,9	52,5
	Ensemble	9,4	28,1	49,3	32,6

A 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	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Demandes d'Emploi Enregistrées</b>	<b>51372</b>	<b>49906</b>	<b>52538</b>	<b>56055</b>	<b>54097</b>	<b>55110</b>	<b>56544</b>	<b>55225</b>	<b>52475</b>	<b>57191</b>	<b>56552</b>
Licenciement économique	3,1%	3,4%	3,9%	2,9%	3,0%	3,1%	2,9%	2,8%	2,7%	2,6%	2,3%
Autre licenciement	6,0%	5,7%	5,0%	4,4%	4,2%	3,9%	4,0%	3,5%	3,7%	2,9%	2,9%
Démission	3,1%	3,0%	2,6%	2,5%	2,1%	2,2%	2,0%	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%
Fin de contrat et de mission d'intérim	17,2%	19,6%	19,3%	18,1%	18,8%	19,1%	17,7%	16,9%	17,9%	16,7%	17,3%
Reprise d'activité après interruption	2,4%	3,0%	4,0%	5,2%	5,5%	6,0%	5,5%	4,9%	5,1%	13,2%	17,3%
1ère entrée	12,9%	12,4%	13,2%	13,7%	11,5%	11,1%	11,9%	12,7%	12,1%	14,1%	15,2%
Autres cas	55,3%	52,8%	52,0%	53,2%	54,8%	54,7%	56,2%	57,3%	56,7%	48,7%	43,0%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

En 2017, le total des inscriptions à Pôle emploi a diminué par rapport à l'année précédente (-1,1 % après +9,0 % en 2016). Il y a eu 56 552 entrées à Pôle emploi dans l'année (-639). Les entrées sont à un niveau déjà rencontré en 2010 et 2013 au cours de la décennie passée. Dans 43,0 % des cas, 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 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

798 inscriptions et augmente de 2,4% après 1,9% en 2016. Le second motif en importance, « reprise d'activité après interruption » est en forte hausse en 2017 (+30,1%) après un presque triplement de son volume en 2016. Le troisième motif, « 1ère entrée », concerne 8 569 entrées et augmente de 6,6% après une hausse de 26,6% en 2016. Les licenciements (« licenciement économique et autre licenciement ») sont globalement en recul en 2017, comme en 2016 (alors que le motif rupture conventionnelle est en hausse). Le motif « démission » est en augmentation (+4,2%).

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

Au 31/12	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Demandes d'Emploi Sorties</b>	<b>53818</b>	<b>48238</b>	<b>47452</b>	<b>53943</b>	<b>50348</b>	<b>52067</b>	<b>55618</b>	<b>53298</b>	<b>51754</b>	<b>57758</b>	<b>54948</b>
Reprise emploi	10,6%	11,6%	9,8%	9,7%	9,5%	8,7%	8,9%	9,3%	9,3%	10,2%	9,7%
Entrée en stage	2,0%	2,4%	3,1%	4,4%	3,4%	5,7%	4,6%	4,8%	6,7%	9,1%	9,7%
Arrêt de recherche	4,1%	3,6%	2,5%	2,2%	3,1%	2,7%	2,6%	3,0%	3,3%	3,2%	3,3%
Radiation administrative	1,8%	1,2%	0,4%	1,3%	2,3%	2,1%	1,8%	3,0%	2,9%	2,3%	2,8%
Défaut d'actualisation *	72,8%	71,7%	74,4%	72,5%	70,4%	68,9%	69,8%	66,7%	64,3%	63,3%	63,1%
Changement d'ALE	3,1%	3,7%	4,4%	4,2%	4,8%	4,7%	4,8%	4,9%	5,1%	4,5%	4,7%
Autres cas de sortie	5,7%	5,9%	5,5%	5,7%	6,6%	7,4%	7,4%	8,3%	8,6%	7,4%	6,7%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

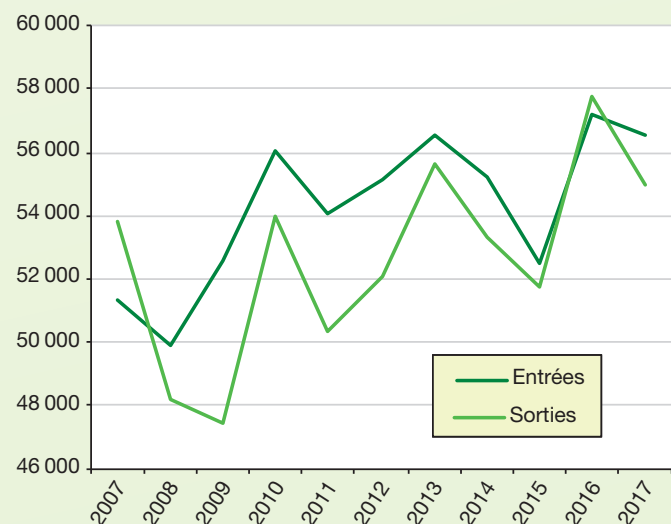
\* Cessation d'inscription par défaut d'actualisation

En 2017, les sorties de Pôle emploi diminuent de 4,9 % pour s'établir à un niveau légèrement inférieur à celui des entrées (54 948), après une hausse de 11,6 % en 2016. Les cessations d'inscription pour défaut d'actualisation constituent près des deux-tiers des sorties et rendent, de part leur importance, difficile 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

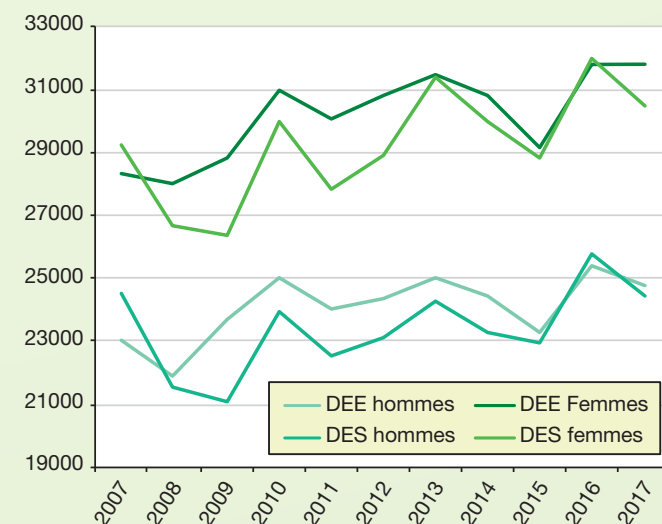
analyse plus précisément les motifs de sortie. Les sorties pour reprise d'emploi représenteraient à priori une sortie sur quatre en Guadeloupe pour ceux ayant été « radiés ». Les défauts d'actualisation suivis d'une réinscription représenteraient une sortie sur trois. Les sorties sont néanmoins en hausse pour les motifs « radiations administratives » et « entrées en stage ». Elles sont en baisse pour les autres motifs : « autres cas de sortie », « reprises d'emploi », « cessations d'inscription pour défaut d'actualisation », les « arrêts de recherche » et les « changements d'ALE ».

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

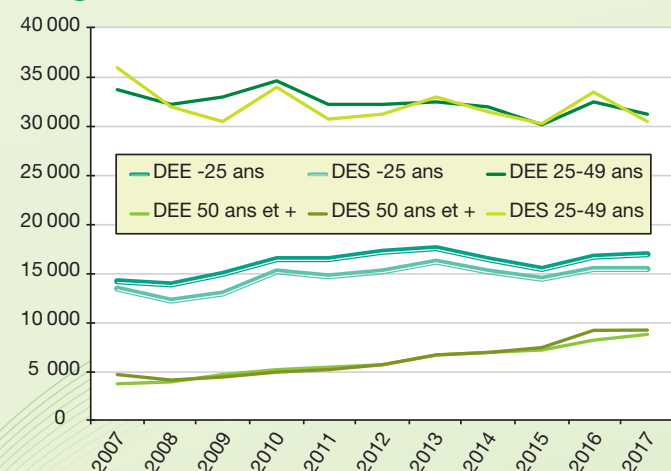
### Ensemble



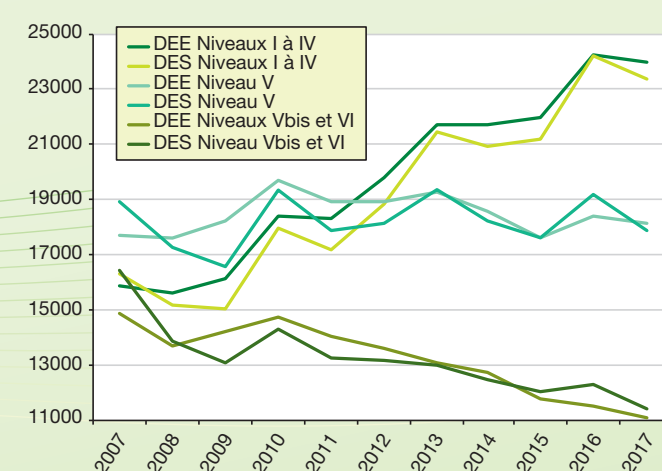
### Par sexe



### Par âge



### Par niveau de formation

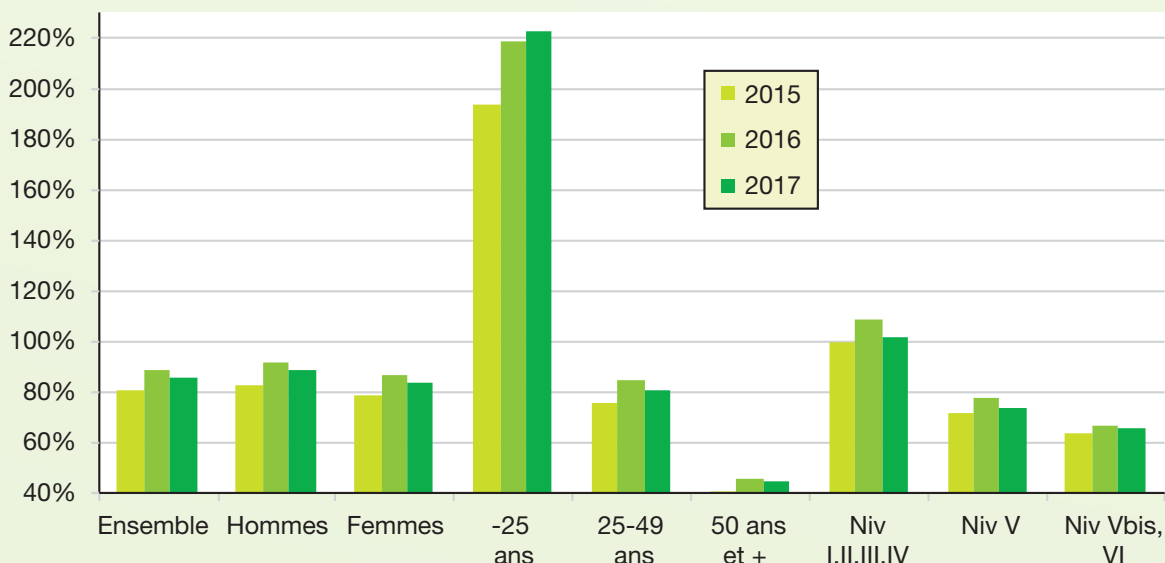


A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Entre 2002 et 2006, les entrées et les sorties à Pôle emploi sont demeurées à des niveaux proches en Guadeloupe. L'année charnière 2007 ayant été une année particulière avec un solde des entrées-sorties de Pôle emploi nettement négatif (-2 446). A l'inverse 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'augmenta-

tion très forte observée du niveau des demandeurs d'emploi en Guadeloupe. L'année 2016 s'est démarquée des précédentes, les entrées ayant été moins élevées que les sorties, ce qui avait conduit à une baisse de la demande d'emploi. En 2017, les entrées à Pôle emploi sont plus importantes que les sorties.

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



A 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. Ces dix dernières années, le taux de renouvellement est globalement orienté à la baisse en Guadeloupe, passant de 109,1 % en 2007 à 85,9 % en 2017. Le plus bas niveau depuis plus de dix ans en catégories ABC ayant été atteint en 2015 (80,5 %). Le taux de renouvellement vaut 83,8 % pour les femmes et 88,6 % pour les hommes. Il atteint 222,9 % 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. Depuis 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 pour atteindre un point bas en 2015 (41,1 %). En 2017, il vaut 45,2 % après 46,3 % en 2016. Le taux de renouvellement est un peu plus élevé quand le niveau de formation est plus important. Il est de 102,2 % pour le niveau baccalauréat et les niveaux supérieurs. Il vaut 70,5 % pour les niveaux moindres.

## XIV • L'indemnisation des demandeurs d'emploi

### L'indemnisation des demandeurs d'emploi de 2007 à 2017

Au 31/12	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*	2013*	2014*	2015*	2016*	2017*	Evolution 2017/2016
Régime assurance (ARE, AUD, ACA) (1)	11 559	12 204	14 682	14 721	16 241	15 630	14 874	15 760	16 260	17 670	17 130	-3,1%
Régime solidarité (ASS, AI, ATA) (2)	5 722	5 179	5 720	6 064	6 839	7 206	7 994	8 060	8 040	7 810	7 760	-0,6%
Chômeurs indemnisés tous régimes	17 281	17 383	20 402	20 785	23 080	22 836	22 868	23 820	24 300	25 480	24 890	-2,3%
<b>Taux de couverture (3)</b>												
Taux guadeloupéen	33,9%	33,5%	35,5%	34,8%	36,4%	34,2%	33,7%	36,9%	37,3%	39,6%	38,0%	-1,6 pt
Taux hexagonal (*)	60,2%	60,7%	61,7%	47,4%	49,5%	48,7%	48,3%	48,0%	50,8%	49,6%	50,2%	+0,6 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.

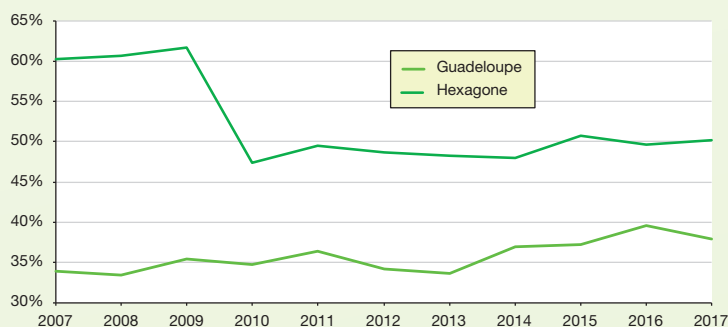
Pour information, on avait précédemment un taux hexagonal à 59,5% en 2010.

Plus d'un demandeur d'emploi sur trois est indemnisé en Guadeloupe. Entre 2016 et 2017, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés diminue (-2,3 %) et s'établit à 24 890. Les effectifs en régime assurantiel sont en baisse de 3,1 % sur un an après une hausse de 8,7 % en 2016. Les effectifs en régime de solidarité diminuent de 0,6% en 2016 après une baisse de 2,9 % en 2016. Le nombre de demandeurs indemnisés est passé de 17 281 à 24 890 entre 2007 et 2017 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 11 559 et 17 670 sur la période. Le nombre de demandeurs en régime solidarité est passé de 5 722 en 2007 à 7 760 fin 2017. Au cours des dix dernières années (2007 à 2017), 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 36,0 %. Il vaut 38,0 % fin 2017 en Guadeloupe. Il baisse de 1,6 point 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 31,2 % fin 2017 contre 33,1 % 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.

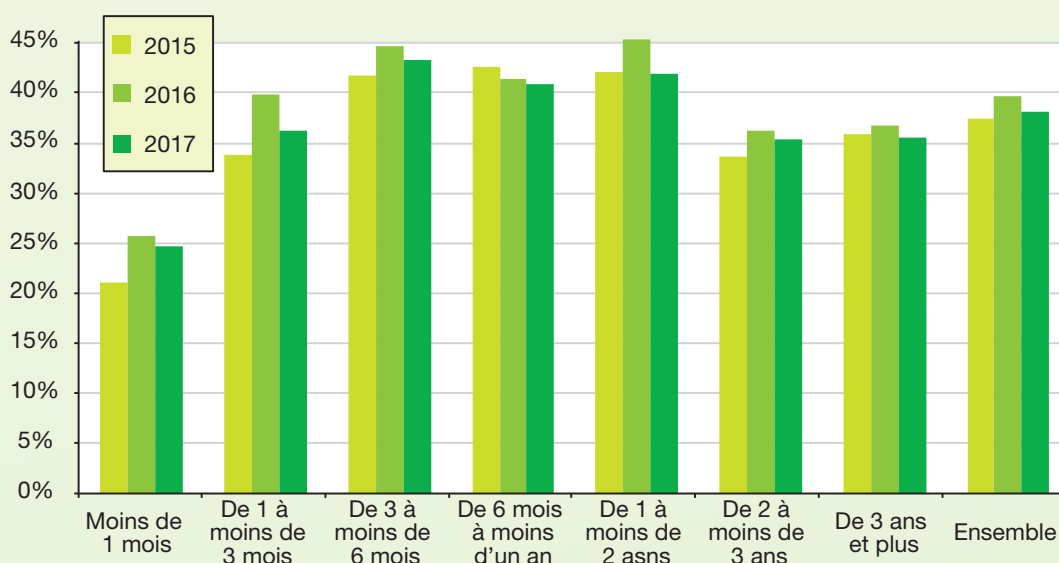
A Source : Dares STMT, Pôle emploi, calcul SESE

\* 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.

- Guadeloupe et Îles du Nord jusqu'en 2013, Guadeloupe seule ensuite

## 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 38,0 % fin 2017. 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 en 2017. 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 43,2 % fin 2017. Les femmes sont globalement indemnisées face au chômage, à 36,1 % contre 40,3 % pour les hommes. Les plus jeunes d'entre elles sont aussi les moins bien indemnisées (23,2 % pour les moins de 25 ans).

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

Au 31/12	Femmes			Hommes			Total		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
moins de 25 ans	20,4%	23,8%	23,2%	25,5%	30,5%	25,4%	22,9%	27,0%	25,1%
25 à 29 ans	31,0%	35,4%	34,6%	34,9%	37,9%	36,1%	32,7%	36,5%	36,6%
30 à 49 ans	34,5%	37,3%	35,8%	42,5%	43,5%	40,8%	37,7%	39,8%	38,2%
50 ans et plus	44,3%	45,1%	42,0%	46,2%	46,9%	47,2%	45,2%	45,9%	43,2%
Ensemble	35,1%	37,7%	36,1%	40,3%	42,1%	40,3%	37,3%	39,6%	38,0%

A 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	2007	2008*	2009*	2010*	2011*	2012*	2013*	2014*	2015*	2016*	2017*	Evolution 2017/2016
Agriculture	397	290	290	238	226	138	92	94	77	118	56	-52,5%
Industrie	939	1148	976	1171	954	1701	1300	1005	1077	1246	1053	-15,5%
B.T.P.	1 666	1 840	1 097	1 158	1 019	947	945	993	868	1 329	766	-42,4%
Tertiaire	11 200	11 925	9 516	11 093	10 320	8 244	6 060	6 656	6 486	5 978	5 514	-7,8%
<b>Ensemble</b>	<b>14 202</b>	<b>15 203</b>	<b>11 879</b>	<b>13 660</b>	<b>12 519</b>	<b>11 030</b>	<b>8 397</b>	<b>8 748</b>	<b>8 508</b>	<b>8 671</b>	<b>7 389</b>	<b>-14,8%</b>
Moyenne mensuelle	1 184	1 267	990	1 138	1 043	919	700	729	709	723	616	-14,8%

A 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 moins d'offres en 2017 alors même que le volume des offres d'emploi est globalement en recul depuis 2008. Le nombre d'offres a diminué de 14,8 % en 2017 après une hausse de 1,9 % en 2016. Cela représente 1 282 offres en moins. La baisse concerne tous les secteurs agrégés. L'agriculture enregistre une baisse importante des offres (- 52,5 %) mais sur un niveau très faible (56 offres). L'industrie enregistre une baisse des offres de 15,5 % en 2017. Le nombre d'offres recueillies dans le BTP diminue de 42,4 %. Le tertiaire (commerces et services) enregistre le recul le plus faible

(7,8 %). Ce secteur concentre la majorité des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2017 (74,6 %).

**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 publié ici ne correspond donc pas à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site [www.pole-emploi.fr](http://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
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
<b>2017</b>	<b>2242</b>	<b>153</b>	<b>1970</b>	<b>2186</b>	<b>411</b>	<b>362</b>	<b>65</b>	<b>7389</b>
<b>Evolution 2017/2016</b>	<b>+4,6%</b>	<b>-47,8%</b>	<b>-36,3%</b>	<b>-18,9%</b>	<b>+63,7%</b>	<b>+170,1%</b>	<b>+8,3%</b>	<b>-14,8%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Les offres en contrat à durée indéterminée sont en hausse (+4,6 %) après une hausse plus conséquente en 2016 (+8,1 %). Les offres en contrat à durée déterminée (CDD) diminuent de 24,9 % en 2017 (après +1,3 % en 2016) mais représentent toujours le plus gros volume d'offres d'emploi (63,2 %). Dans le détail, au plus la durée des contrats en CDD est longue, au plus la baisse est forte. Les offres en CDD des durées les plus longues (de durée supérieure à 12 mois) voient leur volume diminuer fortement (-47,8 %) même si elles sont peu nombreuses parmi les CDD (3,3 % des CDD). Celles de durées comprises entre sept et douze mois sont en baisse de 36,3 %. Le

nombre d'offres de contrats à durée déterminée de durée de un à 6 mois diminue de 18,9 %. Les offres en CDD de moins d'un mois augmentent à contrario de 170,1 % (362 offres en 2017). Les offres en contrat d'intérim sont en hausse (+53,1 % après -21,9 % en 2016). Les effectifs sont néanmoins limités et très fluctuants d'une année à l'autre. Les offres en contrat d'intérim de durée inférieure à 1 mois augmentent de 8,3 % (mais effectifs anecdotiques) tandis que celles d'intérim de durée supérieure à un mois augmentent plus fortement (+63,7 %).

## Les offres enregistrées à Pôle emploi par nature de contrat

Au 31/12	Contrat "normal"	Contrat "aidé"	Contrat en alternance	Autres	Total
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
<b>2017</b>	<b>5 421</b>	<b>1 466</b>	<b>107</b>	<b>394</b>	<b>7 389</b>
<b>Evolution 2017/2016</b>	<b>+11,2%</b>	<b>-56,7%</b>	<b>+48,6%</b>	<b>+15,9%</b>	<b>-14,8%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

La baisse de 14,8 % du nombre d'offres d'emploi recueillies par Pôle emploi en cumul annuel à fin décembre 2017 se répartit diversement selon la nature du contrat offert. Le principal contrat (contrat « normal ») est en hausse de 11,2 %. Le second contrat en importance (contrat « aidé ») est en baisse de 56,7 % après un sursaut en 2016. Les contrats « autres » sont en hausse mais leurs effectifs sont moindres (394 en 2017). Les contrats en alternance sont en hausse (+48,6 %) mais leur nombre est très marginal (107).

## Les 30 métiers les plus offerts par les employeurs en 2017 à Pôle emploi

Familles professionnelles (Fap2009)	Total	dont CDI ou CDD > 12 mois	
		Nombre	Part
LOZ60 : Secrétaires bureautiques et assimilés	371	79	21,3%
V5Z81 : Professionnels de l'animation socioculturelle	360	15	4,2%
S1Z20 : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	310	166	53,5%
S1Z40 : Cuisiniers	227	86	37,9%
A1Z41 : Jardiniers salariés	211	115	54,5%
T2B60 : Assistantes maternelles	202	18	8,9%
G1Z70 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	198	76	38,4%
T1Z60 : Employés de maison et personnels de ménage	194	59	30,4%
S2Z61 : Serveurs de cafés restaurants	179	77	43,0%
R0Z60 : Employés de libre service	175	64	36,6%
T3Z61 : Agents de sécurité et de surveillance	160	22	13,8%
B2Z40 : Maçons	153	46	30,1%
R1Z62 : Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	143	73	51,0%
R2Z80 : Attachés commerciaux	136	58	42,6%
J0Z20 : Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	130	5	3,8%
T0Z60 : Coiffeurs, esthéticiens	127	36	28,3%
J5Z62 : Employés des transports et du tourisme	114	31	27,2%
V5Z84 : Surveillants d'établissements scolaires	113	0	0,0%
G0B41 : Mécaniciens et électroniciens de véhicules	110	51	46,4%
L1Z60 : Employés de la comptabilité	106	47	44,3%
T4Z60 : Agents d'entretien de locaux	105	24	22,9%
R0Z61 : Caissiers	101	26	25,7%
L2Z61 : Agents administratifs divers	97	25	25,8%
S0Z42 : Boulangers, pâtisseries	95	41	43,2%
V4Z83 : Educateurs spécialisés	95	36	37,9%
R1Z60 : Vendeurs en produits alimentaires	93	27	29,0%
T2A60 : Aides à domicile et aides ménagères	93	21	22,6%
J1Z40 : Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	89	36	40,4%
R2Z83 : Représentants auprès des particuliers	89	26	29,2%
W1Z80 : Formateurs	84	6	7,1%
<b>Ensemble des 30 premiers métiers offerts</b>	<b>4 660</b>	<b>1 392</b>	<b>29,9%</b>
<b>Ensemble des offres enregistrées</b>	<b>7 389</b>	<b>2 395</b>	<b>32,4%</b>

A Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe

Sur un total de 7 389 offres de travail comptabilisées par Pôle emploi en 2017, 4 660 concernent les trente métiers les plus offerts par les employeurs soit 63,1 % des offres. 32,4 % 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 et d'une année à l'autre. Pour les trente principaux métiers offerts en 2017, elle oscille fortement (entre 0 et 54,5 %). Ainsi les Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires ou encore les professionnels de l'animation socioculturelle présentent de faibles taux d'offre d'emploi en CDI ou en CDD de plus de 12 mois (moins de 5,0 %). Les jardiniers salariés présentent quant à eux une part des offres durables bien supérieure (54,5 % en 2017). Les offres d'emploi qui transitent par Pôle emploi ne représentent cependant

qu'une partie des embauches effectivement réalisées dans l'économie guadeloupéenne. En effet, 107 8139 (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 2017.

(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 2017

## 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. Le 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 2005

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Contrat d'apprentissage</b>	1 121	1 102	597	782	778	806	962	902	674	835	790
<b>Contrat de qualification (jeunes)</b>											
<b>Contrat d'adaptation</b>											
<b>Contrat d'orientation</b>											
<b>Contrat de professionnalisation (jeunes - 26 ans)</b>	791	699	413	639	935	451	115	463	339	352	458
<b>Emplois jeunes (NSEJ) : nombre d'embauches</b>	4*										
<b>Emplois d'Avenir - non marchand</b>						14	1 325	1 485	1 338	1 081	434
<b>Emplois d'Avenir - marchand</b>						0	203	346	330	270	91
<b>Emplois d'Avenir Professeur</b>							33	59	22	3	0
<b>Trajet d'Accès à l'Emploi (Trace)</b>											
<b>Civis**</b>	1 735	2 139	2 001	1 868	1 778	1 796	1 905	1 382	956		
<b>Contrat Jeune en Entreprise (CJE)</b>	68										
<b>Soutien à l'Emploi des Jeunes Diplômés (SEJD)</b>	14										
<b>Jeunes embauchés dans le cadre du congé de solidarité</b>	176	83									
<b>Projet Initiative Jeune (PIJ)</b>	285	195	1 207	123	128	104	77	51	59	31	18
- dont Création d'Entreprise	285	195	96	123	128	104	77	51	59	31	18
- dont Mobilité (dispositif supprimé en 2011)	719	726	1 111	1 192							
<b>Contrat de génération : Nb de jeunes embauchés</b>							17	20	13	10	9
<b>Total des aides</b>	<b>2 498</b>	<b>2 122</b>	<b>2 260</b>	<b>1 587</b>	<b>1 884</b>	<b>1 418</b>	<b>2 758</b>	<b>3 349</b>	<b>2 775</b>	<b>2 582</b>	<b>1 800</b>

\*Embauches réalisées uniquement sur des postes laissés vacants Source : Dares, DIECCTE,

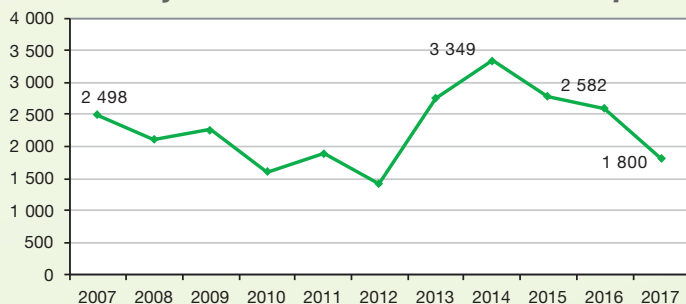
\*\*Alors que Civis était un contrat aidé pour les associations d'utilité sociale et humanitaire en 2004, c'est un parcours d'insertion professionnelle à partir de 2005. Mission Locale, Pôle emploi Source : Dares, ASP, DIECCTE, Mission Locale, Pôle emploi

Le nombre d'entrées dans les mesures en faveur des jeunes continue de reculer en 2017 après une diminution en 2016 et 2015. En effet, le volume de réalisation de 2017 diminue de 30,3% après -7,0 % en 2016 et -17,1 % en 2015. Ce recul est imputable principalement, comme en 2016, au dispositif emploi d'avenir dont le nombre est passé de 1 354 à 525 contrats en 2017. En effet, Le nombre de contrats se réduit fortement de 61,2 % soit 829 contrats de moins dont 647 dans le secteur non marchand. Ce dispositif est en voie d'extinction, ainsi, la part des emplois d'avenir par rapport à l'ensemble des mesures dédiées

aux jeunes tombe à 29,2,0 % alors qu'elle représentait un contrat sur deux. La baisse des dispositifs en faveur des jeunes concernent également le contrat d'apprentissage dont le nombre est en baisse de 5,4 % soit 45 contrats de moins. De même, le volume de Projet Initiative Jeune (PIJ pour le volet création d'entreprise) continue sa chute pour s'établir à 18 PIJ en 2017.

En revanche, pour le contrat de professionnalisation, leur nombre est en hausse et atteint 458 contrats soit une progression de 30,1 % par rapport à l'année précédente.

## Nombre de jeunes entrés dans des mesures spécifiques depuis 2007



Source : Dares, ASP, DIECCTE, Mission Locale, Pôle 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 précédent une reprise durant les deux années suivantes. En 2017, le nombre d'entrées continue de baisser suite au fort repli des emplois d'avenir. En conséquence, 782 jeunes n'ont pas pu bénéficier d'un dispositif d'aide à l'emploi par rapport à l'année précédente. Toutefois, ce repli du nombre d'entrées n'a pas eu d'impact sur la demande d'emploi jeune inscrite à Pôle emploi. Puisque l'évolution du nombre de DEFM ABC de moins de 25 ans reste stable (-0,2%) en 2017 par rapport à 2016.

## 2 - LA RÉINSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE ET DES ALLOCATAIRES DE MINIMA SOCIAUX

### Stages et contrats du secteur marchand depuis 2007

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SIFE Collectifs											
SIFE Individuels											
Stage d'Accès à l'Emploi (SAE)											
Contrat d'Accès à l'Emploi (CUI-CAE Dom)	1 068	1 248	813	819	449	672	536	626	758		
Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)										1 957	895
Allocation de Retour à l'Activité (ARA)	231	160	70	91							
Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activités (CI-RMA)	163	101	70	61							
<b>Total</b>	<b>1 462</b>	<b>1 509</b>	<b>953</b>	<b>971</b>	<b>449</b>	<b>672</b>	<b>536</b>	<b>626</b>	<b>758</b>	<b>1 957</b>	<b>895</b>

Source : DIECCTE, Pôle emploi, CGSS, ASP

Le CUI-CIE (Contrat Unique d'Insertion – Contrat Initiative Emploi) est le seul contrat du secteur marchand. Il remplace depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 le CUI-CAE Dom (Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accès à l'Emploi) spécifique aux outremer. 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 895 personnes. C'est 54,3 % de moins qu'en 2016. Une diminution marquée par la réorientation de la politique de l'emploi qui vise davantage la formation et l'élévation

des compétences.

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 91 en 2016 et représente 17,3 % des emplois d'avenir (20,0 % en 2016 et 24,6 % en 2015). Il diminue de deux tiers (66,3 %) soit 179 contrats de moins par rapport à 2016. Au total, le secteur marchand a enregistré 986 contrats en 2017 (contre 2 227 en 2016 soit un recul de 55,7 % en un an.

### Contrats du secteur non marchand depuis 2005

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Contrat Emploi Solidarité (CES)											
Contrat Emploi Consolidé (CEC)	147*										
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)	3 692	4 258	4 195	4 166	4 049	4 864	4 449	3 494	3 875	3 522	2 478
Contrat d'Insertion par l'Activité (CIA)	246	506	204	1							
Contrat d'Avenir (CAV)	1 420	1 165	829	607							
<b>Total</b>	<b>5 505</b>	<b>5 929</b>	<b>5 228</b>	<b>4 774</b>	<b>4 049</b>	<b>4 864</b>	<b>4 449</b>	<b>3 494</b>	<b>3 875</b>	<b>3 522</b>	<b>2 478</b>

\* Renouvellement unique  
Source : DIECCTE, ASP

En Guadeloupe et dans les Îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy, le nombre de Contrats Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CUI-CAE) a diminué de 29,6 % en 2017 (-9,2 % en 2016). C'est 1 044 contrats CUI de moins qu'en 2016. En rajoutant

les emplois d'avenir, le nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand s'établit à 2 912 en 2017 contre 4 598 contrats en 2016 (5 235 en 2015) soit une baisse de 36,7 % sur un an suite à la réorientation de la politique de l'emploi.

### 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 2007

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Exonération 1e salarié</b>											
<b>Abattement forfaitaire pour l'embauche de salarié à temps partiel</b>											
<b>Activité partielle</b>											
Nombre d'heures autorisées	66 828	79 971	1 405 796	119 986	59 524	33 454	99 518	84 566	221 770	147 747	4 891 970
dont la Guadeloupe uniquement											1 446 057
Nombre d'heures indemnisées	12 908	78 029	65 287	11 854	13 800	14 912	37 112	54 779	100 394	54 259	1 494 019
dont la Guadeloupe uniquement											377 784
<b>Association intermédiaire (AI)</b>											
Nombre	7	6	1	2	1	3	1	2	1	1	1
Nombre d'heures "prestées"	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	2 297	8 749
<i>Nbre de salariés (ETP)*</i>	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	3	8
Postes conventionnés (ETP)	nd	nd	nd	nd	nd	24	24	0	0	18	18
<b>Entreprise d'Insertion (EI)</b>											
Nombre	16	28	25	23	22	19	5	8	10	10	9
Postes aidés (ETP)	218	299	225	210	201	167	50	105	121	117	108
<b>Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)</b>											
Nombre						2	2	2	2	2	2
Postes aidés (ETP)						6	4	72	84	99	82
<b>Atelier Chantier d'Insertion (ACI)</b>											
Nombre	19	21	24	25	28	51	42	16	20	22	22
Postes aidés (ETP)	300	450	444	645	826	1 307	590	265	331	375	390
<b>Organisme Agréé des Services à la Personne (OASP)</b>											
<b>Régime mandataire : Nbre heures</b>	78 424	137 545	118 659	128 484	108 251	55 546	93 561	84 214	107 250	102 867	nd
<i>Nbre de salariés (ETP)*</i>	51	86	74	80	67	35	58	52	67	64	nd
<i>Nbre Salariés présents en moyenne mensuelle</i>	131	153									
<b>Régime prestataire : Nbre heures</b>	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	2 042 200	nd
<i>Nbre de salariés (ETP)*</i>	990	1 127	1 023	1 340	1 566	1 070	1 204	1 263	1 467	1 271	nd
<i>Nbre Salariés présents en moyenne mensuelle</i>	1 507	1 727									
<b>Chèque conseil (attribué)</b>	4 441	4 128									
<b>ACCRE (Nombre de bénéficiaires)</b> (Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise)	470	955	923	1 356	1 268	1 149	1 181	910	834	nd	nd
<b>NACRE (Nombre de bénéficiaires)</b> (Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise)			287	479	424	459	502	312	290	nd	nd
<b>Projet Initiative Jeune (PIJ) - Création</b> Nbre d'entreprises créées	291	203	93	111	112	97	76	45	36	50	17

Source : DIECCTE, Urssaf

\* Equipement temps plein.

Suite au passage des ouragans IRMA et MARIA qui ont fortement perturbé l'économie de la zone caraïbe au quatrième trimestre 2017. L'activité partielle a bondi exceptionnellement en Guadeloupe et exponentiellement sur les territoires des îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy (plus impactés qu'en Guadeloupe). Le nombre d'heures d'activités partielles pour ces trois territoires atteint des niveaux atypiques aussi bien pour les heures autorisées que pour les indemnisées. En raison de ces catastrophes naturelles, un nombre important d'établissements a bénéficié de cette aide. Les demandes d'indemnisation s'établissent en Guadeloupe à 718 entreprises (contre 116 en 2016) et pour les collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy respectivement à 1 866 et 837. Les secteurs d'activités concernés sont l'agriculture (39,0 %), le commerce (12,0 %), la restauration (8,1 %), l'industrie agro-alimentaire (5,8 %) et les télécommunications. Pour les îles du Nord, les secteurs les plus touchés sont l'hébergement, le commerce, la restauration et le BTP. Ces secteurs représentent 66,9 % pour Saint-Martin et 74,0 % pour Saint-Barthélemy. Les salariés bénéficiaires sont plutôt des hommes à 68,0 % en raison des secteurs impactés (agriculture, agroalimentaire, BTP et télécommunications) et sont majoritairement des ouvriers.

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 pour les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), les Entreprises d'insertion (EI) et Associations Intermédiaires (AI), respectivement de 47,5 %, de 13,2 % et de 32,9 % sur un an. Le total des postes conventionnés s'établit à 828 contre 672 en 2016. Une augmentation principalement due aux conventionnements des ACI. 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 2017, le nombre d'embauches en CDDI s'établit à 1209 (683 ACI, 364 ETTI, 122 EI et 40 AI). En 2016, le nombre de 1 087 contrats avait été enregistré (837 en ACI, 152 en EI, 88 en ETTI et 10 en AI). En ETP, ce nombre chute à 588 salariés car la durée moyenne des contrats est de dix mois pour une durée hebdomadaire de 28 heures. En 2016, 433 embauches en ETP ont été comptabilisées et la durée moyenne des contrats était de neuf mois pour 28 heures hebdomadaires.

## 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

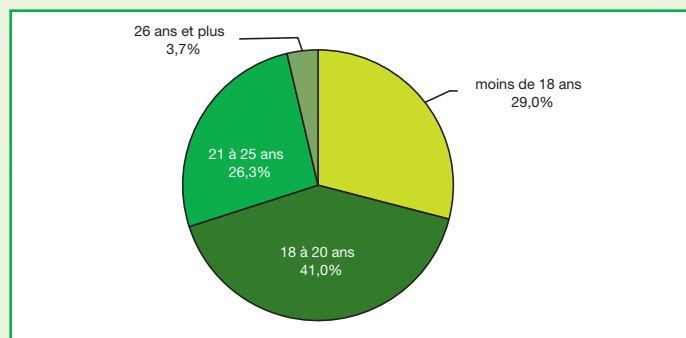
Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs (16 à 25 ans voire plus sous certaines conditions) ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel 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 2017 en Guadeloupe, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy s'établit à 790 contrats soit un fléchissement de 5,4% par l'année précédente (45 contrats de moins).

Des volumes de contrats toujours insuffisants au regard du nombre de jeunes de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi (7 224 en catégories ABC en décembre 2017) et du taux de chômage jeune observé localement de 53,0 % en moyenne au cours de l'année 2017 (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 22,0 %.

De façon générale les hommes sont plus nombreux que les femmes en apprentissage en raison de la prépondérance de l'artisanat. En effet, les hommes y sont majoritaires. En revanche, dans le secteur public, les apprentis femmes sont plus fréquents à l'instar des salariées féminines dans les collectivités et la fonction publique.

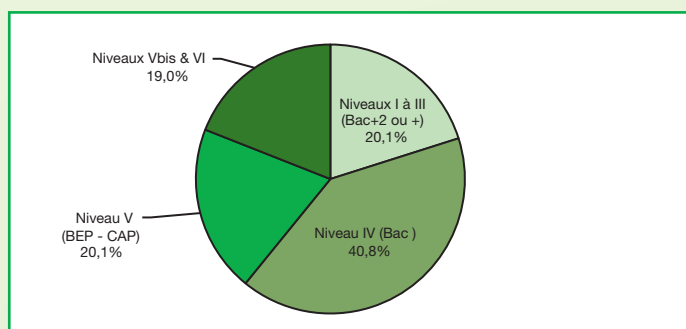
#### Âges des apprentis en 2017



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Les bénéficiaires sont jeunes : 70,0 % d'entre eux n'ont pas plus de 20 ans. Ce sont principalement les hommes (53,9 %). Les femmes sont moins nombreuses chez les moins de 18 ans (33,3 %) 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 millions d'inscrits en situation de handicap.

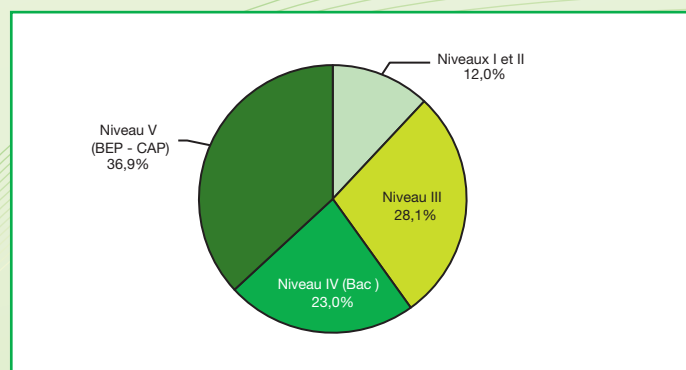
#### Niveau de formation des apprentis en 2017



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Sur un an, entre 2017 et 2016, la proportion des jeunes en contrat d'apprentissage sur les bas niveaux de formation n'a quasiment pas évolué. En effet, les niveaux Bac ou plus représentent 60,9 % alors ce taux était de 59,4 % en 2016. Ainsi, les jeunes de bas de niveaux de qualification (niveaux V et infra) sont bien représentés comparativement aux années antérieures. Cependant, les hauts niveaux (niveaux IV et plus) demeurent majoritaires. En 2012 et 2013, trois quarts des apprentis étaient titulaires des niveaux CAP-BEP (niveau V). Les très hauts niveaux (Bac+2 ou plus) sont aussi plus nombreux en proportion 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 19,0% (25,4 % en 2016).

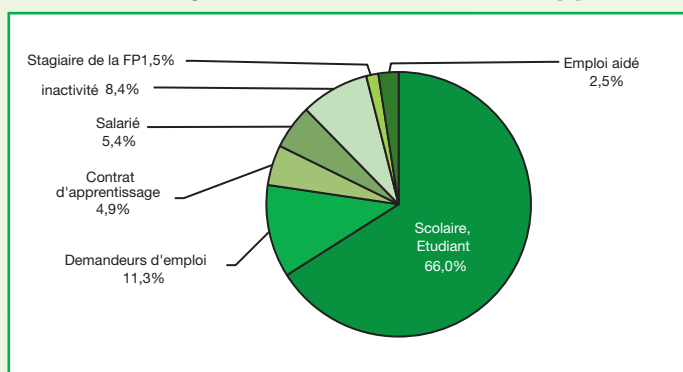
#### Diplôme visé en 2017



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Au terme du contrat d'apprentissage, plus de 35 % des jeunes ont préparé un diplôme de niveau III ou plus (bac+3 ou plus). La part de ces jeunes diplômés était de 45 % en 2016. 23,0 % des apprentis ont visé un diplôme de niveau baccalauréat (24,0 % en 2016) et 36,9 % un diplôme de niveau V (30,8 % en 2016). Le taux de rupture du contrat d'apprentissage reste faible autour de 4 %.

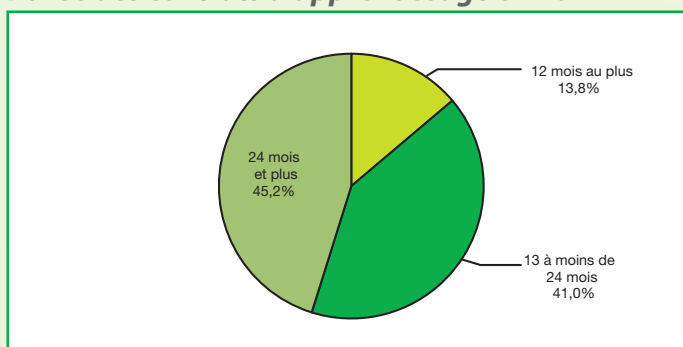
## Situation des jeunes avant le contrat d'apprentissage en 2017



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 2015 et 2016, 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.

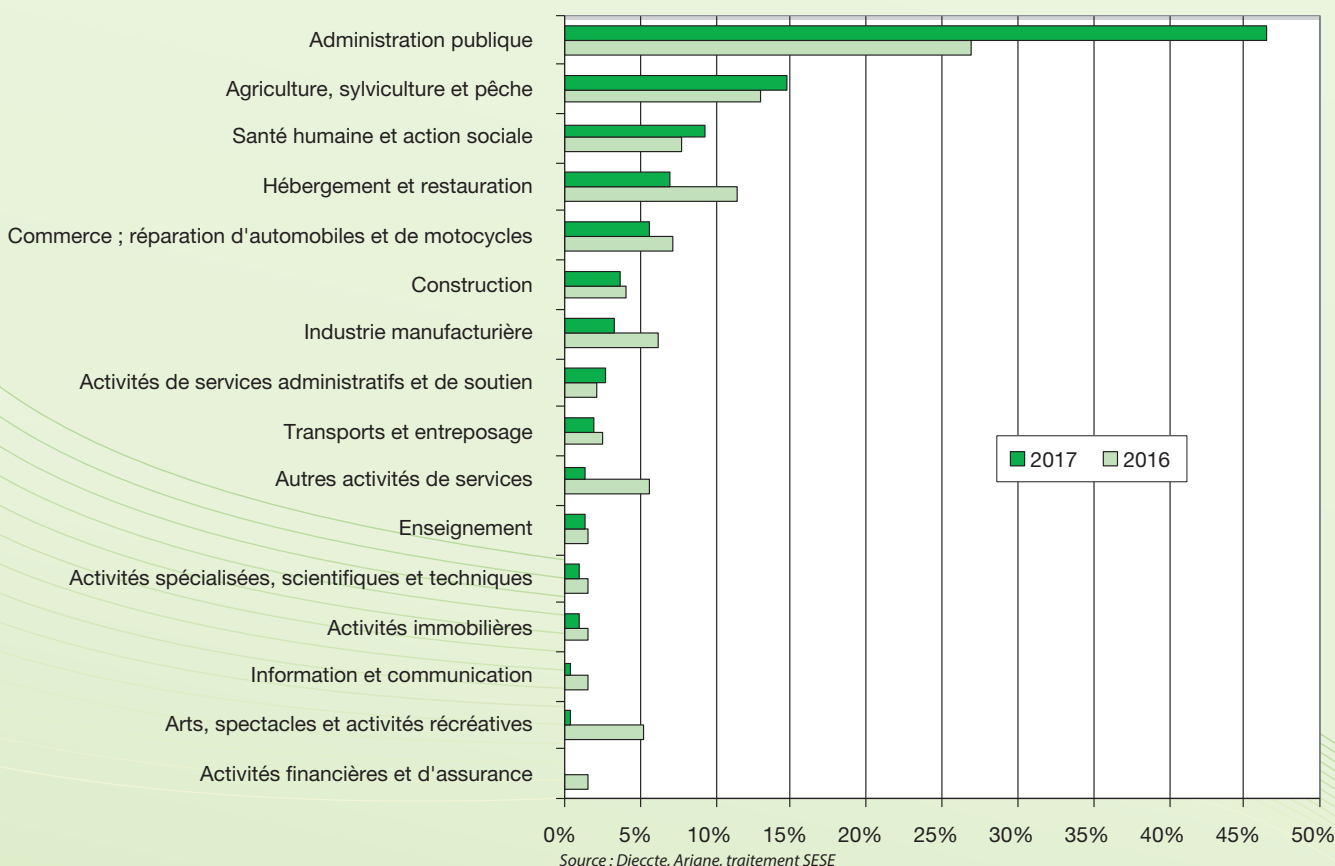
## Durée des contrats d'apprentissage en 2017



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

La durée moyenne des contrats est variable d'une année sur l'autre mais demeure proche des 20 mois. Après une baisse en 2016 (18,4 mois), la durée moyenne des contrats repart à la hausse en 2017 pour retrouver le niveau de 2015 à 21,1 mois. L'essentiel des contrats a une durée de moins de 24 mois (54,8 %). Toutefois, pour 2017, les contrats de 24 mois et plus sont bien plus fréquents en proportion (45,2%) que l'an passé (25,3 %).

## Secteurs d'activités des entreprises qui accueillent les apprentis en 2017



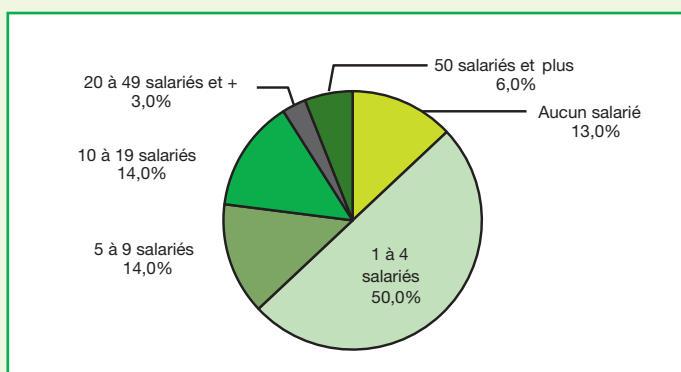
Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

Les années 2016 et 2017 marquent une rupture par rapport aux années antérieures. En 2015 et avant, les propositions d'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage provenaient principalement et toujours du secteur du commerce et la réparation automobile. Cette année encore après 2016, le secteur de l'administration publique est en pole position en raison du nombre de contrats d'apprentissage

dans le secteur public. En effet, le nombre de contrats a bondi depuis que les pouvoirs publics ont décidé de développer l'apprentissage dans les administrations. Le secteur de l'agriculture arrive en second rang suivi du secteur de la santé humaine et de l'action sociale. Ces trois premiers secteurs concentrent plus des deux tiers des contrats (soit 70,5 %).



## Taille des entreprises qui embauchent des apprentis en 2017



Source : Dieccte, Ariane, traitement SESE

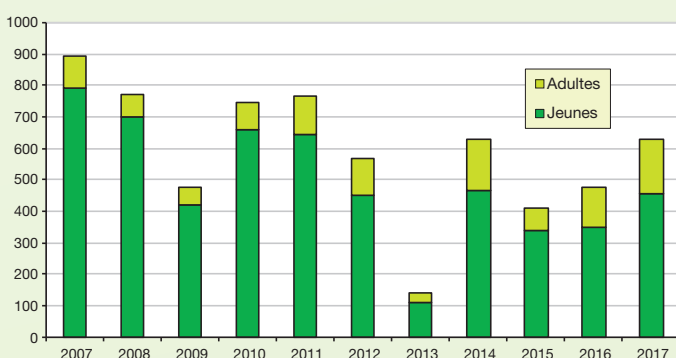
Les entreprises qui ont le plus recours au contrat d'apprentissage sont de petite taille (moins de 10 salariés dans la très grande majorité des cas). Celles ayant un effectif de moins de dix salariés ont embauché 77,7 % des apprentis (64,4 % en 2016). A noter que les entreprises sans salarié déclaré ont recruté plus de 10,0 % des jeunes en apprentissage alors qu'en 2016 cette proportion était de 2,1 %. 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.

## 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 depuis 2007



Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Comme en 2016, le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation signés croît de 31,9 % sur un an après une augmentation de 16,4%. Cette progression est plus forte chez les adultes (+37,1 %). En conséquence la part des adultes est au plus haut et compte plus d'une personne sur quatre (27,1%) alors qu'elle oscillait entre 15 et 20 % les années antérieures. Ainsi, 628 nouveaux contrats sont signés en 2017 dont 458 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 cette année encore 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 16,1 mois et demeure stable sur plusieurs années (16,7 mois en 2016, 16,1 mois en 2015 et 16,7 en 2014). Mais les deux tiers des contrats comme en 2016, 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 toujours peu de contrats (3,7 % contre 4,0 % en 2016, 2,3 % en 2015 et 5,6 % en 2014).

### Les salariés en contrats de professionnalisation

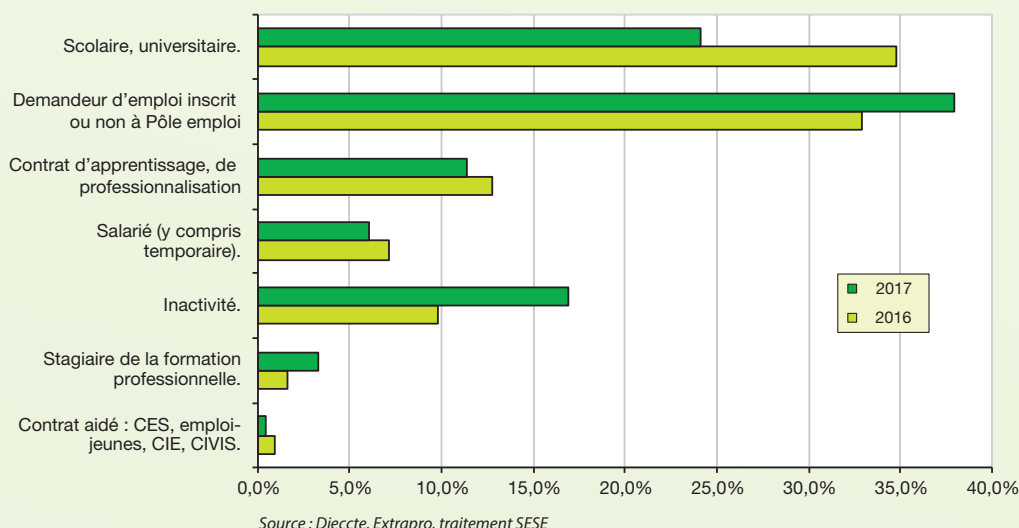
Tranche d'âge	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Moins de 18 ans	3,4%	4,0%	4,5%	4,8%	0,7%	4,0%	3,0%	3,0%	3,1%	1,7%	7,1%
18 à 20 ans	29,2%	45,0%	46,2%	42,2%	28,7%	35,0%	32,0%	28,0%	39,5%	31,3%	24,9%
21 à 25 ans	55,2%	42,0%	38,6%	42,6%	51,2%	45,0%	44,0%	43,0%	41,5%	42,5%	43,2%
26 ans et plus	12,2%	9,0%	10,8%	10,3%	19,3%	16,0%	21,0%	26,0%	15,9%	24,5%	24,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : 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 (60,1 % en 2017 et 55,8 % en 2016 contre 52,6 % en 2015). Depuis deux ans, les bénéficiaires demeurent plus âgés. En effet, les 26 ans et plus sont bien plus nombreux en

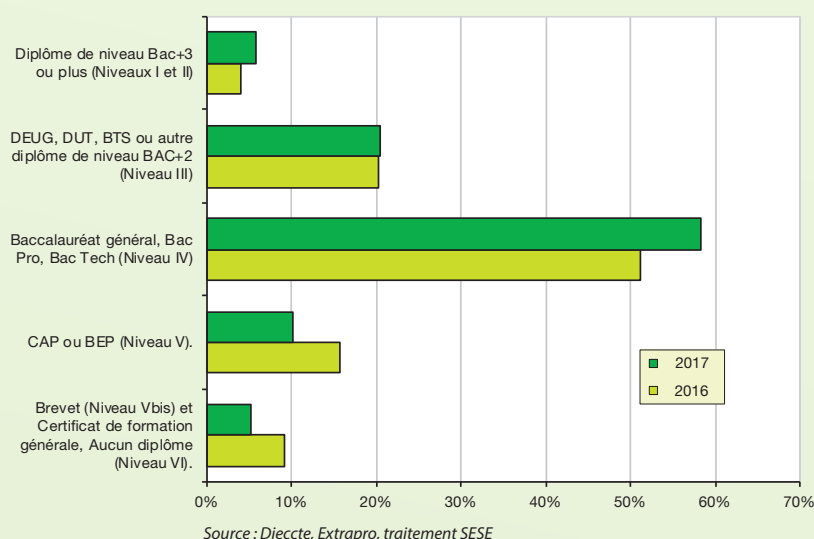
proportion par rapport à l'année 2015. Les 20 ans et moins sont proportionnellement moins présents qu'en 2016 (32,0 % contre 33,0 % en 2016 mais 42,6 % en 2015). Sur les 628 nouveaux contrats comptabilisés, seulement cinq personnes sont en situation de handicap (deux en 2016 et quatre en 2015 et 2014).

## Situation des bénéficiaires avant leur entrée en contrat de professionnalisation en 2016 et 2017



Parmi les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, 38,0 % sont des demandeurs d'emploi ou sans emploi. C'est une vraie opportunité pour eux en termes d'élévation de leur niveau de compétence et d'insertion vers l'emploi durable. Le contrat de professionnalisation intéresse aussi les jeunes scolarisés ou étudiants. Ainsi, avant d'être en contrat de professionnalisation, le jeune était soit scolarisé, soit étudiant post baccalauréat pour 24,1 % d'entre eux (34,8 % en 2016 et 47,3 % en 2015). 16,9 % étaient des inactifs (9,8 % en 2016), 12,8 % soit en contrat d'apprentissage ou soit en contrat de professionnalisation, et 6,0 % des salariés. Les autres (3,7 %) étaient en emploi aidé ou stagiaires de la formation professionnelle.

## Diplôme visé des salariés en contrats de professionnalisation en 2017



Les diplômes visés par les bénéficiaires concernent majoritairement les diplômes de niveau baccalauréat. Par contre, en 2014 et 2015, les bénéficiaires visaient principalement les diplômes de niveaux bac+2 et supérieurs (57,0 % et 59,0 % respectivement). En 2013, comme en 2017, la majorité des diplômes visés était bien inférieure (60,0 % concernaient le baccalauréat). Les diplômes visés de bas niveaux (Vbis et VI) sont peu fréquents aussi bien en proportion qu'en volume par rapport à l'année 2016.

## Commune de résidence des bénéficiaires et localisation des entreprises en 2017

Libellés	Commune Salarié	Commune Employeur	Libellés	Commune Salarié	Commune Employeur
LES ABYMES	18,3%	20,0%	BOUILLANTE	1,1%	0,4%
BAIE MAHAULT	8,0%	43,0%	POINTE NOIRE	0,9%	0,0%
LE GOSIER	7,5%	2,8%	TROIS RIVIERES	0,9%	0,0%
PETIT BOURG	7,3%	1,5%	VIEUX HABITANTS	0,6%	0,2%
SAINT ANNE	5,6%	0,6%	BASSE TERRE	0,4%	2,8%
POINTE A PITRE	4,9%	9,2%	CAPESTERRE DE MARIE GALANTE	0,4%	0,0%
LE LAMENTIN	4,3%	0,2%	DESHAIES	0,4%	0,2%
MORNE A L EAU	4,3%	0,2%	LA DESIRADE	0,2%	0,0%
LE MOULE	4,1%	1,9%	GRAND BOURG	0,0%	0,2%
GOYAVE	3,2%	0,9%	BAILLIF	0,0%	0,0%
SAINT FRANCOIS	2,4%	0,9%	SAINT-LOUIS	0,0%	0,0%
PORT LOUIS	2,2%	0,2%	TERRE-DE-HAUT	0,0%	0,0%
SAINTE ROSE	2,2%	1,3%	TERRE-DE-BAS	0,0%	0,0%
GOURBEYRE	1,5%	0,0%	VIEUX-FORT	0,0%	0,0%
PETIT CANAL	1,5%	0,2%	SAINT MARTIN	12,0%	11,8%
SAINT CLAUDE	1,5%	0,4%	SAINT BARTHELEMY	0,0%	0,0%
ANSE BERTRAND	1,3%	0,0%	Communes hors du Dpt	1,7%	0,4%
CAPESTERRE BELLE EAU	1,3%	0,4%	<b>Total général</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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, Baie-Mahault, Le Gosier et Petit-bourg. 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 (Marie-Galante), et voire même n'ont pas enregistré de nouveau contrat en 2017 (Baillif, les Saintes et Vieux-Fort). 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 des Abymes et de Pointe-à-Pitre.

## Les contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'entreprise entre 2010 et 2017

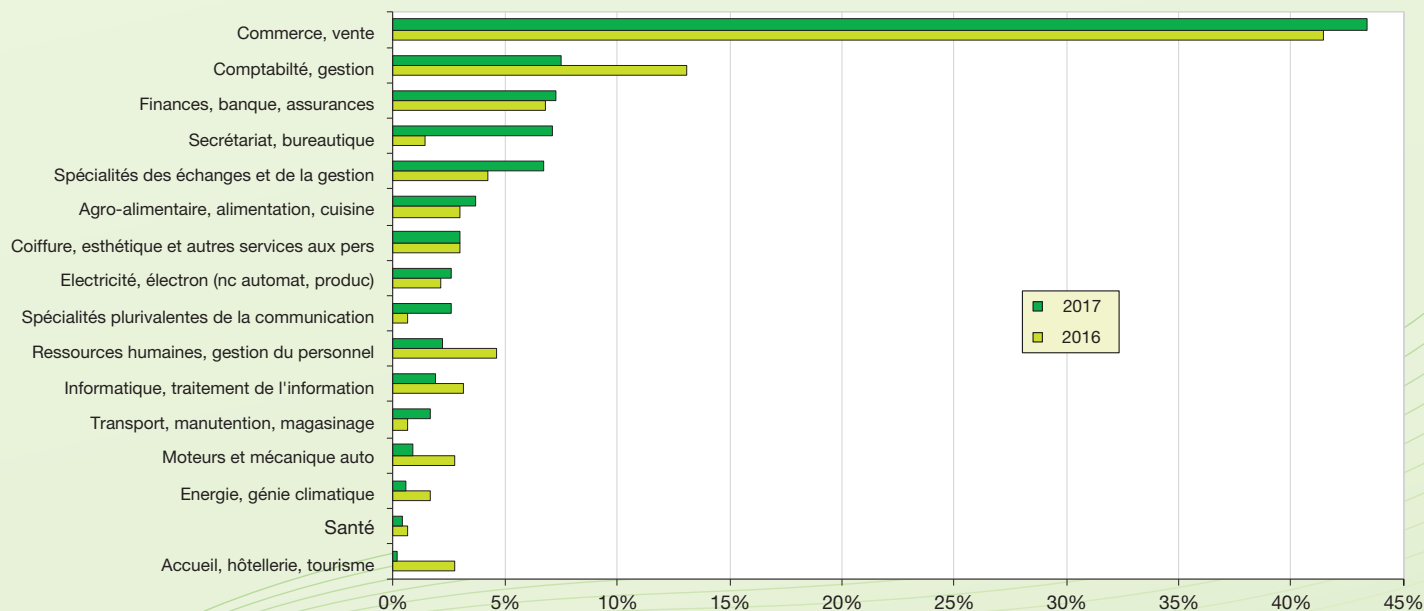
Secteur d'activités	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Commerce ; réparation d'auto motocycles	34,3%	33,7%	29,7%	24,0%	25,7%	28,1%	35,3%	27,7%
Information et communication	3,9%	4,2%	4,1%	4,1%	6,1%	2,8%	4,9%	12,0%
Autres activités de services	6,9%	8,3%	10,7%	17,8%	12,3%	21,3%	8,0%	11,4%
Activités de services administratifs et de soutien	5,8%	8,6%	11,7%	4,1%	11,3%	4,3%	5,1%	8,0%
Activités financières et d'assurance	8,1%	4,9%	5,7%	4,1%	6,5%	6,0%	8,5%	7,7%
Industrie manufacturière	8,7%	9,6%	7,0%	4,1%	3,8%	8,5%	6,3%	6,9%
Hébergement et restauration	1,6%	2,2%	1,7%	6,8%	5,6%	3,1%	7,6%	5,8%
Activité spécialisée, scientifique et technique	8,2%	5,7%	4,8%	5,5%	5,6%	4,5%	5,5%	4,1%
Santé humaine et action sociale	2,6%	3,9%	2,3%	6,2%	5,1%	2,8%	2,1%	3,2%
Prod, distrib, élec, gaz, vapeur, air conditionné	3,0%	1,7%	2,5%	4,8%	1,5%	1,1%	4,9%	3,0%
Transports et entreposage	6,0%	5,8%	6,8%	0,0%	3,3%	3,1%	4,2%	2,8%
Construction	6,0%	5,5%	6,3%	9,6%	4,6%	7,1%	4,0%	2,6%
Enseignement	1,5%	2,0%	3,3%	3,4%	2,2%	2,3%	0,8%	1,9%
Activités immobilières	1,2%	0,9%	0,6%	1,4%	0,7%	0,9%	0,4%	0,9%
Prod & distr d'eau, gestion déchets & dépollution	0,3%	0,6%	0,4%	0,0%	3,6%	2,8%	0,4%	0,6%
Agriculture, sylviculture et pêche	0,5%	1,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,9%	0,4%	0,6%
Arts, spectacles et activités récréatives	0,9%	0,9%	0,9%	2,1%	0,3%	0,0%	0,4%	0,6%
Administration publique	0,5%	0,6%	0,9%	2,1%	1,7%	0,0%	0,8%	0,0%
Inconnu	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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 % de l'ensemble des emplois de Guadeloupe). Le secteur de l'information et communication occupe la seconde place alors qu'il était au huitième rang des activités les plus sollicitées en 2016. Le secteur des autres activités de services figure toujours parmi les trois premières places depuis plusieurs

années. Celui de la construction, qui occupait la quatrième place en 2015, poursuit son déclin en 2017 puisqu'il occupe la 12ème place (rang 11 en 2016). L'hébergement-restauration perd du terrain et est classé au rang 11 ne concernant que 4,1 % des contrats contre 7,6 % en 2016. Les contrats sont également présents dans les activités de services administratifs et de soutien et activités financières et d'assurance. En revanche, il n'y a toujours peu de contrat dans le secteur de l'agriculture contrairement au contrat d'apprentissage.

## Les principales spécialités de formation suivies en Guadeloupe en 2016 et 2017

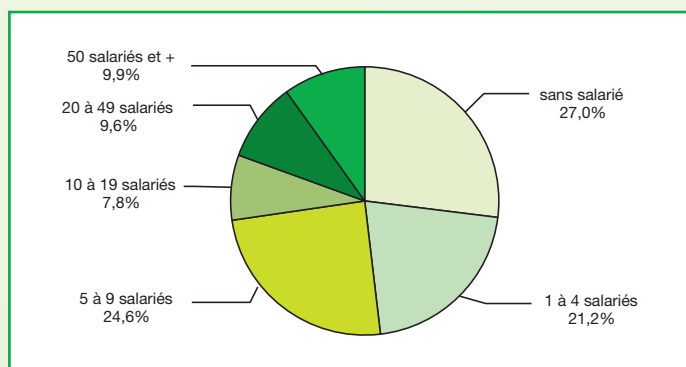


Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

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 50,9 % alors qu'elles représentaient 54,5 % des contrats en 2016. Plus généralement, les filières le plus souvent dispensées sont étroitement corrélées avec les secteurs d'activités majeures qui composent l'économie guadeloupéenne en l'occur-

rence le secteur tertiaire (commerce et service). Les cinq spécialités suivantes concentrent plus d'un contrat sur quatre. La filière moteur et mécanique auto, en troisième place en 2015 (6,3% des contrats), se retrouve en treizième position en 2017. Les contrats sont peu diversifiés en termes de spécialité. En effet, sur la centaine des spécialités de professionnalisation, les douze premières regroupent 91,8 % des contrats (89,4 % en 2016, 90,9 % en 2015 et 85,3 % en 2014) soit l'essentiel des contrats.

## Taille des établissements qui recrutent des contrats de professionnalisation en 2017



Source : Dieccte, Extrapro, traitement SESE

Les entreprises ont signé en moyenne 214 contrats pour 100 entreprises. En 2016 et 2015, ce chiffre était respectivement de 155 et de 139 contrats pour 100 entreprises. Les entreprises qui embauchent sous ce type de contrat restent très majoritairement de petites structures (moins de 10 salariés). Elles représentent 72,8 % des entreprises ayant signé des contrats de professionnalisation (62,3 % en 2016). Les plus grosses entreprises (50 salariés et plus) représentent tout de même 9,9 % des entreprises mais 20,4 % des contrats signés. A noter que les entreprises sans salarié déclaré enregistrent 27,0 % des contrats. Une proportion qui augmente de plus de 8 points par rapport à 2016. Les entreprises sans salarié deviennent les premiers signataires de contrat de professionnalisation. En 2016, les entreprises de 1 à 4 salariés tenaient la corde.

## Liste des OPCA financeurs

Nom des OPCA	part
OPCALIA	50,3%
AGEFOS PME	41,9%
FAFSEA	3,9%
CONSTRUCTYS	1,7%
UNIFORMATION	1,5%
Autres Opca	0,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

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. Depuis 2014, 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 professionnelles).

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 2007 à 2015 et du CUI-CIE de 2016 à 2017

	homme	femme	moins 25 ans	25 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	Ensemble
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	1 023	420	497	763	277	1 957
2017	412	436	192	188	324	144	848
Evol 2017/2016	-55,9%	-57,4%	-54,3%	-62,2%	-57,5%	-48,0%	-56,7%
Structure 2017	48,6%	51,4%	22,6%	22,2%	38,2%	17,0%	100,0%

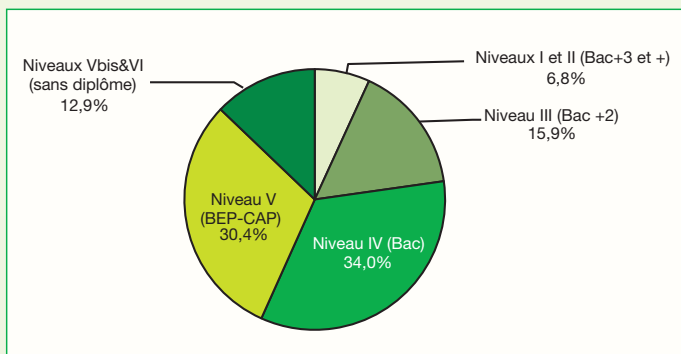
Source : Dares, traitement SESE

\*Remarque : Jusqu'en 2010 le contrat s'appelait le CAE DOM et depuis 2011, il se nomme CUI-CAE Dom ou CUI marchand.

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. Le nombre de contrats est en forte diminution principalement due à la réorientation de la politique en faveur des publics en difficultés vers l'élévation du niveau de formation. En 2017, La Guadeloupe et les collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy ont enregistré 848 contrats dont 63,3 % de contrats initiaux (97,4% en 2016). 35,3 % des contrats

ont été renouvelés une fois. A l'instar des contrats aidés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Leur part s'élève à 51,4 % (52,3 % en 2016). Concernant la tranche d'âge, la proportion des jeunes demeure élevée par rapport à l'ancien CUI-CAE Dom (22,6% en 2017 et 21,5 % en 2016 contre 7,5 % en 2015). En revanche, pour les 50 ans plus, leur part s'élève à 17,0 % (14,2 % en 2016) alors qu'elle était supérieure de 40 % en 2015.

## Niveau de formation des bénéficiaires en CUI-CIE en 2017



Source : Dares, traitement SESE

Les bénéficiaires du CUI-CIE ont un meilleur niveau de formation par rapport à l'an passé. Les niveaux baccalauréat (niveau IV) et Bac +2 (niveau III) sont plus élevés que ceux de 2016 (respectivement 34,0 % et 15,9 % contre 31,4% et 15,8 %). De même pour les niveaux inférieurs au baccalauréat, il y a moins de contrats comptabilisé en 2017

qu'en 2016. En effet, la part des bas niveaux de formation a diminué de 0,9 point passant de 44,2 % à 43,3 %. En revanche, les très hauts niveaux de formation (Bac+3, niveaux I et II) sont moins nombreux en proportion qu'en 2016 et concernent 6,8 % des contrats contre 8,5 %. Au final, les hauts niveaux de formation demeurent majoritaires et concentrent 56,7 % des contrats (55,7 % en 2016).

Tout comme les demandeurs d'emploi, les femmes restent plus diplômées que leurs homologues masculins. Plus le niveau de formation est élevé, plus la part des femmes est importante (67,2% pour les niveaux I et II, 65,2 % pour le niveau III et 54,2 % pour le niveau IV). Inversement, la part des hommes est prépondérante dans les bas niveaux de formation (43,1% pour les niveaux VI et Vbis, 41,1 % pour le niveau V). 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 12,9 % des embauches alors que les inscrits à Pôle emploi sans diplôme concernent 29,6 % 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.

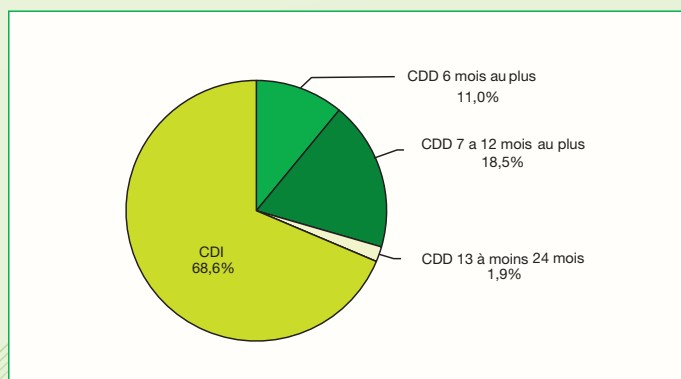
## Localisation des contrats initiative emploi (CUI-CIE) en 2017

Libellés	Commune salariée	Commune employeur	Libellés	Commune salariée	Commune employeur
ABYMES(LES)	15,2%	11,9%	SAINT-CLAUDE	1,7%	0,9%
MOULE(LE)	6,8%	6,8%	BAILLIF	1,2%	0,8%
GOSIER(LE)	6,7%	2,0%	BOUILLANTE	1,2%	0,8%
BAIE-MAHAULT	6,6%	27,0%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	1,2%	0,4%
SAINTE-ANNE	6,0%	3,8%	PORT-LOUIS	1,1%	0,4%
SAINTE-FRANCOIS	5,4%	5,4%	POINTE-NOIRE	0,9%	0,6%
PETIT-BOURG	5,0%	5,1%	VIEUX-HABITANTS	0,9%	0,4%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	4,7%	3,7%	DESHAIES	0,7%	0,6%
SAINTE-ROSE	4,5%	3,5%	SAINT-LOUIS	0,7%	1,2%
MORNE-A-L'EAU	4,4%	1,7%	ANSE-BERTRAND	0,4%	0,0%
POINTE-A-PITRE	4,1%	4,7%	VIEUX-FORT	0,1%	0,0%
LAMENTIN	2,8%	1,5%	DESIRADE(LA)	0,0%	0,0%
GRAND-BOURG	2,6%	3,8%	TERRE-DE-BAS	0,0%	0,0%
GOURBEYRE	2,5%	1,5%	TERRE-DE-HAUT	0,0%	0,0%
GOYAVE	2,1%	1,5%	SAINT-MARTIN	5,1%	5,0%
TROIS-RIVIERES	1,9%	0,9%	SAINT-BARTHELEMY	0,0%	0,0%
BASSE-TERRE	1,8%	2,6%	Communes hors du Dpt	0,0%	0,8%
PETIT-CANAL	1,8%	0,7%	<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, traitement SESE

Les bénéficiaires sont logiquement plus nombreux dans les communes les plus peuplées (Les Abymes, Baie-Mahault et Le Moule) mais aussi Le Gosier, Sainte-Anne 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, la baisse générale des CUI-CIE a affecté les deux collectivités en conséquence, le nombre de contrats signé a reculé tant en nombre qu'en proportion. A Saint-Martin, la part des contrats ne représente plus que 5% alors qu'elle était de 10% un an plus tôt. Et aucun contrat n'a été signé en 2017 à Saint-Barthélemy (une poignée de contrats 2016).

## Durée des contrats conclus en 2017



Source : 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). Pour la première fois, les contrats CDI sont majoritaires (32,6 % seulement en 2016). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes en CDI (69,5 % contre 67,7 % pour les hommes). A contrario, pour les contrats CDD (6 mois à 24 mois), la part des hommes est de 21,6 % contre 19,3 % pour les femmes. Une proportion qui s'élève à 40 % pour les moins de 25 ans et de 30,1 % 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 2017

Secteurs d'activités	part
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	24,1%
Hébergement et restauration	14,6%
Industrie manufacturière	11,6%
Construction	9,2%
Activités de services administratifs et de soutien	8,1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,2%
Transports et entreposage	5,7%
Information et communication	5,3%
Santé humaine et action sociale	4,8%
Autres activités de services	3,2%
Agriculture, sylviculture et pêche	2,1%
Activités immobilières	1,3%
Enseignement	1,3%
Activités financières et d'assurance	0,7%
Arts, spectacles et activités récréatives	0,5%
Prod. et distrib. d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, traitement SESE

## Les métiers les plus recrutés en CUI marchand en 2017

Liste des métiers dans les CUI-CIE en 2017	Total
Personnel polyvalent en restauration	8,6%
Mise en rayon libre-service	4,8%
Secrétariat	3,5%
Personnel de caisse	3,1%
Personnel de cuisine	3,1%
Vente en habillement et accessoires de la personne	2,9%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	2,7%
Sécurité et surveillance privées	2,4%
Comptabilité	2,4%
Mécanique automobile	2,2%
Maçonnerie	2,0%
Polyculture, élevage	1,8%
<b>Les douze métiers les plus demandés</b>	<b>39,5%</b>
<b>Total des 205 métiers enregistrés sur 531 répertoriés</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, traitement SESE

## 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 en Guadeloupe, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy. 12 demandes d'aide pour le contrat génération avaient été enregistrées à la fin de l'année 2016. En 2017, le nombre de demandes d'aide s'établit à 13. Au total, 113 demandes ont été comptabilisées depuis la mise en œuvre du contrat de génération. Ce contrat intéresse peu les entreprises et demeure sur des volumes bien plus faibles qu'il y a deux ans (25 demandes en 2015 et 37 en 2016). Depuis mars 2013, 61,1 % des demandes ont été acceptées soit 69 demandes (9 seulement en 2017). Les autres ont été rejetées en grande partie pour des causes réglementaires.

Les contrats sont plus fréquents dans le secteur des services à l'image du poids de ce secteur dans l'emploi salarié du privé. Le secteur du commerce et de la réparation automobile demeure depuis plusieurs années en tête des secteurs d'activités. En revanche, les secteurs de l'industrie et de la construction sont bien orientés et occupent respectivement la 3<sup>ème</sup> et la 4<sup>ème</sup> place. Le secteur de l'hébergement et de la restauration est toujours bien orienté et se maintient à la seconde position des secteurs les plus concernés. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale occupait le second rang pour les CUI-CAE Dom en 2015 est rétrogradé au rang neuf depuis deux ans.

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).

Parmi les demandes acceptées en 2017 soit 8 demandes, 44,4 % d'entre elles proviennent des entreprises de moins de 50 salariés (contre 50,0 % en 2016) et les autres des entreprises de plus de 50 à 300 salariés (55,6%). En France entière, les entreprises de moins de 50 représentent 68,1 % des contrats. En 2017, 9 embauches ont été réalisées sur les 8 demandes acceptées et une demande de 2016. Les jeunes en contrat de génération sont majoritairement des femmes. Les jeunes de moins de 25 ans représentent 55,6 % des embauches (70,0 % en 2016). Les moins de 21 ans et les 25 ans et plus représentent respectivement 11,1 % et 33,3 %. Les niveaux de formation des jeunes embauchés se concentrent sur les niveaux baccalauréat (44,4 %) et BEP-CAP -niveau V (44,4 %). Les niveaux III ou plus (bac +2 ou plus) occupent qu'un peu plus de 11% des embauches. En 2016, ces mêmes niveaux englobaient la moitié des jeunes embauchés. Avant l'embauche en contrat de génération, 33,3 % des jeunes étaient déjà embauchés dans la même entreprise en CDD, 33,3 % étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi, 22,2 % en emploi dans une autre entreprise et 11,1 % étudiants. Les jeunes sont tous embauchés à 77,6% à temps plein et 22,2 à temps partiel de 80 %. En 2016, toutes les embauches étaient à temps plein. Pour les seniors maintenus dans l'emploi suite aux 9 nouvelles embauches de 2017, 88,9 % d'entre eux sont âgés de 57 à 59 ans. Les hommes sont surreprésentés par rapport aux femmes (66,7%) contrairement aux années antérieures où la proportion sexuée était plus équilibrée. A noter qu'un contrat sur les neuf embauches a été rompu au cours de l'année 2017 à l'initiative du jeune à l'instar de 2016.

## Nombre de Demandes d'aide pour le contrat de génération depuis son démarrage

	ENREGISTREES	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	82 947	66 616	80,3%	8 603	4910
Guadeloupe	113	69	61,1%	23	11
Martinique	114	68	59,6%	28	9
Guyane	47	27	57,4%	11	8
La Réunion	239	152	63,6%	37	37
Outre-mer	513	316	61,6%	99	65
<b>France entière</b>	<b>83 460</b>	<b>66 932</b>	<b>80,2%</b>	<b>8 702</b>	<b>4975</b>

Source PE, exploitation PE - DGEFP - MCG

## 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, le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi diminue de 16,7 % (données redressées) après une progression de 58,4 % en 2016. Toutefois, le volume d'entrées en formation demeure supérieur à celui de 2015 et s'établissait à 4 345 personnes en recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi de longue durée ou peu/pas qualifiés représentent 47,9 % des entrées en formation contre 52,9 % en 2016. 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

Synthèse sur les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi	Entrées cumulées depuis janvier 2017	
Cumul 2017 (données redressées) (*)	5 100	
<b>Cumul 2017</b>	<b>4 617</b>	
<b>Cumul 2016</b>	<b>6 124</b>	
<b>Cumul 2015</b>	<b>3 871</b>	
<b>Proposer des parcours de formation au plus grand nombre</b>	<b>Nb d'entrées</b>	<b>Part</b>
<b>Entrées en formations</b>	<b>4 617</b>	
dont moins de 26 ans	1 582	34,3%
dont 26-44 ans	1 959	42,4%
dont 45 ans et +	1 076	23,3%
<b>DONT : Développer les formations pour ceux qui en ont le plus besoin</b>		
dont demandeurs d'emploi (DE) de longue durée	1 542	33,4%
dont peu ou pas qualifiés	1 103	23,9%
<b>dont DE longue durée ou peu/pas qualifiés</b>	<b>2 210</b>	<b>47,9%</b>
dont remise à niveau, savoirs de base	344	7,5%
<b>DONT : Favoriser la montée en qualification</b>		
Formations préqualifiantes	282	6,1%
Formations certifiantes	991	21,5%
<b>DONT : Accompagner le retour à l'emploi</b>		
Adaptation au poste de travail (POE, AFPR)	424	
Contrats de professionnalisation Demandeurs d'emploi	0	
dont DE >= 8 mois ou + de 45 ans	0	

Source: Pôle emploi.

Champ : personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi à l'entrée en formation.

POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi)

APFR (Action de formation préalable au recrutement)

## 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 2017, 779 entreprises ont fait une ou plusieurs demandes de prime à l'embauche. 54,6 % des entreprises de moins de 10 salariés (69,9 % en 2016) ont fait au moins une demande de prime à l'embauche. Les entreprises de 50 à 250 salariés comptent 12,7 % des demandes contre 6,0 % en 2016.

### 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	3,9%	0,0%
1 à 4 salariés	28,2%	3,0%
5 à 9 salariés	22,5%	6,6%
10 à 19 salariés	15,2%	8,9%
20 à 50 salariés	17,5%	23,9%
50 à 250 salariés	12,7%	57,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Sur les 1 729 demandes de prime « Embauche PME » exprimées par les 779 entreprises, 1 531 sont acceptés, 194 sont rompus et 4 suspendus (respectivement 205 et 607 en 2016). A noter que le dispositif a pris fin en juin 2017.

Parmi les 1 531 embauches PME, les salariés masculins sont un peu plus nombreux que les femmes (51,7 % contre 48,3 %). La part des CDI représente 50,3 % des embauches, celle des CDD 48,2 % et enfin pour les contrats de professionnalisation, leur proportion est minime (1,4 %).

Il y a autant de femmes que d'hommes en CDI. Pour les CDD, les hommes connaissent davantage ce type de contrat (53,6 % contre 46,4 % pour les femmes).

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

tranche d'âge	homme	Femme	Ensemble
moins de 25 ans	205	171	376
25-29 ans	147	150	297
30-49 ans	349	322	671
50 ans et +	90	97	187
<b>Total</b>	<b>791</b>	<b>740</b>	<b>1531</b>

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les embauches PME profitent davantage aux jeunes qu'aux plus âgés. En effet, 24,6 % des embauches concernent des jeunes de moins de 25 ans alors que ce taux est seulement de 12,2 % pour les embauches seniors (50 ans et +).

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

Secteur d'activité (NAF, niv1)	Nombre	Part
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	347	22,7%
Hébergement et restauration	254	16,6%
Activités de services administratifs et de soutien	164	10,7%
Industrie manufacturière	145	9,5%
Construction	127	8,3%
Autres activités de services	100	6,5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	85	5,6%
Transports et entreposage	85	5,6%
Santé humaine et action sociale	66	4,3%
Activités financières et d'assurance	31	2,0%
Information et communication	31	2,0%
Agriculture, sylviculture et pêche	31	2,0%
Enseignement	29	1,9%
Arts, spectacles et activités récréatives	12	0,8%
Activités immobilières	10	0,7%
Prod. et distrib. d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	8	0,5%
Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	s	s
Industries extractives	s	s
Administration publique	0	0
<b>Total général</b>	<b>1531</b>	<b>100,0%</b>

Source : ASP, Dares, traitement SESE

s = secret statistique

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 « hébergement et la restauration » dont l'emploi local ne représente qu'un peu moins de 8 % de l'emploi du secteur privé a généré une proportion proche de 17 % parmi les embauches PME. Le secteur des « activités de services administratifs et de soutien » est également surreprésenté aux regards de son poids dans l'emploi concurrentiel (8,0 % de l'emploi privé en Guadeloupe).



## Les embauches selon la commune de l'employeur

Libellés	Commune employeur	Part commune	Libellés	Commune employeur	Part commune
BAIE-MAHAULT	509	33,2%	TROIS-RIVIERES	9	0,6%
ABYMES(LES)	197	12,9%	BAILLIF	8	0,5%
POINTE-A-PITRE	133	8,7%	DESHAIES	8	0,5%
GOSIER(LE)	88	5,7%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	6	0,4%
SAINT-FRANCOIS	82	5,4%	GOYAVE	6	0,4%
PETIT-BOURG	61	4,0%	SAINT-CLAUDE	6	0,4%
LAMENTIN	42	2,7%	SAINT-LOUIS	5	0,3%
BASSE-TERRE	33	2,2%	PORT-LOUIS	s	s
MOULE(LE)	27	1,8%	TERRE-DE-HAUT	s	s
PETIT-CANAL	26	1,7%	ANSE-BERTRAND	s	s
SAINTE-ROSE	26	1,7%	DESIRADE(LA)	s	s
SAINTE-ANNE	25	1,6%	POINTE-NOIRE	s	s
GOURBEYRE	22	1,4%	VIEUX-FORT	s	s
VIEUX-HABITANTS	20	1,3%	TERRE-DE-BAS	s	s
MORNE-A-L'EAU	17	1,1%	<b>SAINT-BARTHELEMY</b>	23	<b>0,7%</b>
CAPESTERRE-BELLE-EAU	14	0,9%	<b>SAINT-MARTIN</b>	105	<b>4,4%</b>
BOUILLANTE	11	0,7%	Commune hors Dpt	0	0
GRAND-BOURG	9	0,6%	<b>TOTAL</b>	<b>1531</b>	<b>100,0%</b>

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 60,5 % 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)<sup>(1)</sup>

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 han-

dicapés. 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 2 500 des personnes en situation difficile ou en exclusion d'occuper une activité en emploi pour une durée de 6 à 12 mois (nombre de personnes présentes en contrats au 31/12/16). Au cours de l'année 2017, le nombre de contrats CUI-CAE enregistrés s'établit à 2 478 soit un recul de 29,6 % sur un an après une diminution de 9,2 % en 2016. Ce résultat est la conséquence de la baisse des objectifs programmés par rapport aux années antérieures. Les pouvoirs publics ont décidé de réorienter la politique de l'emploi en faveur de la formation et l'élévation des compétences.

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

### Les bénéficiaires du CUI-CAE de 2007 à 2017

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
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	3 522	73,5%	9,5%	47,0%	33,1%	97,8%	2,5%
2017	2 478	75,1%	8,6%	45,8%	30,9%	98,8%	2,9%

Source : Dares, Asp, traitement SESE

Bien que les femmes soient largement surreprésentée par rapport aux hommes, la baisse des contrats touche davantage les hommes (-33,8 % sur un an) et particulièrement ceux âgés de moins de 25 ans (-41,4 %) et de 31-49 ans (-39,1 %). Pour la population féminine, le recul est moindre. Le nombre de contrats enregistrés pour les femmes fléchit de 28,2 % par rapport à l'année 2016. Pour les femmes de 50 ans et plus, le nombre de contrats ne régresse que 9,9 % sur

un an. Les bénéficiaires de minima sociaux (publics identifiés comme prioritaires) continuent leur recul et sont moins fréquents en proportion qu'il y a deux ans. Les bénéficiaires du RSA représentent, 67,4 % parmi les bénéficiaires de minima sociaux CUI-CAE (70,6 % en 2016 et 67,8 % en 2015). 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	23,2%
Association	47,3%
Ets public d'enseignement	24,7%
Autres Ets publics	4,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>

Source : ASP, Dares, traitement SESE

Les associations sont surreprésentées en termes de nombre de contrats signés. Une situation qui n'a pas toujours été le cas les années passées. En effet, certaines années, (en 2015 par exemple), les établissements publics d'enseignement étaient aussi nombreux que les associations à accueillir les bénéficiaires des contrats CUI-CAE. La surreprésentation des femmes dans le contrat CUI-CAE n'est plus à démontrer. Or, selon le type d'employeur, la part des femmes est plus ou moins prépondérante. En effet, 89,4% des contrats signés dans les établissements publics sont des femmes, 78,6 % dans les associations et 53,1% dans les collectivités territoriales (commune et EPCI). Toutefois, les hommes ont signé des contrats en priorité dans les communes puis dans les associations enfin dans les établissements publics d'enseignement.

Parmi les 1 173 contrats enregistrés dans les associations, les principaux secteurs d'activités recensés sont dans les secteurs Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (49,7 %), les autres activités de services (30,3 %) et l'enseignement (7,7 %). Sur les 3 517 contrats CUI-CAE enregistrés en 2017, les contrats Etat pèsent 71,4 % (70,0 % en 2016 et 64,0 % en 2015). Les 28,6 % restants sont les contrats prescrits par le Conseil Départemental. En 2017, plus de la moitié des contrats sont renouvelés (50,1 % contre 48,3 % en 2016). Ainsi les contrats initiaux représentent un contrat sur deux. La durée moyenne des contrats continue fléchit légèrement à 11,4 mois pour retrouver celle de 2015 (12,2 mois en moyenne 2016). Les contrats enregistrés dans le cadre de chantiers d'insertion ont quasiment disparu depuis la mise en place du Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) au second semestre 2014. Les femmes demeurent habituellement en surnombre par rapport à leurs homologues masculins et ce quel que soit la tranche d'âge. En 2017, trois contrats sur quatre sont signés par des femmes (73,5 % contre 26,5 % pour les hommes en 2016). Cette surreprésentation est plus accentuée dans la tranche de 30 à 49 ans (77,8 %). La part des 50 ans et plus (seniors) continue sa croissance et atteint les 30,1 % des contrats en 2017 (27,4 % en 2016, 20,7 % en 2015 et 16,5 % en 2014) quand elle était à peine à 9,0 % pour l'ancien CAE du Plan de Cohésion Social (PCS) en 2009.

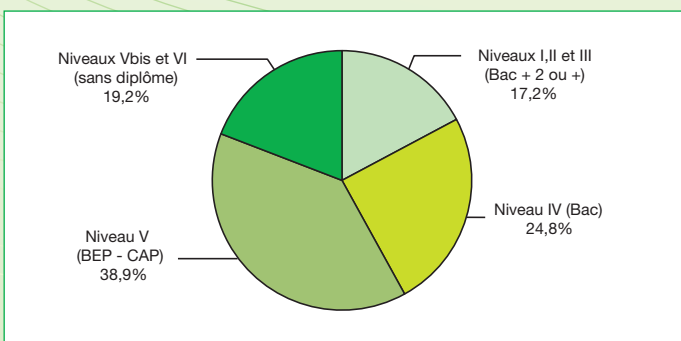
## Les métiers les plus recrutés en CUI non marchand

Liste des métiers dans les CUI-CAE en 2017	Poids
Assistance auprès d'enfants	15,9%
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	15,8%
Services domestiques	8,4%
Maintenance des bâtiments et des locaux	7,4%
Secrétariat	6,7%
Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	5,5%
Entretien des espaces verts	5,2%
Nettoyage de locaux	5,1%
Assistance auprès d'adultes	3,8%
Personnel polyvalent en restauration	1,9%
Nettoyage des espaces urbains	1,5%
Opérations administratives	1,3%
<b>Les douze métiers les plus utilisés</b>	<b>78,4%</b>
<b>Total des 135 métiers enregistrés sur 531 répertoriés</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, Asp, 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). D'une année sur l'autre, le métier les plus demandés sont les mêmes à quelques exceptions près. Le métier de secrétariat moins sollicités que l'an passé (cinquième rang alors qu'il était habituellement au troisième rang). Le métier du nettoyage des espaces urbains est davantage demandé en 2017 que les années précédentes.

## Niveau de formation des bénéficiaires en CUI-CAE en 2017



Source : Dares, Asp, traitement SESE

Le niveau de formation des bénéficiaires en contrat regroupe un peu plus les non diplômés par rapport aux années antérieures (19,2% en 2017 contre 18,8 % en 2016 et 17,4 % en 2015). Ceux ayant les meilleurs niveaux de formation (niveaux I à III, Bac +3 ou plus) représentent tout de même 17,2 % des contrats même si leur part a ten-

dance à diminuer (17,6 % en 2016 et 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, certains bénéficiaires ne sont pas considérés comme des 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 7,1 % et à tendance à reculer depuis quelques années (9,0 % en 2016, 6,2 % en 2015 et même 10,0 % en 2013 et 17,0 % en 2012). Par ailleurs, il y a une surreprésentation des hauts diplômés. En effet, la proportion des hauts niveaux (Baccalauréat et plus) est de 42,0 % alors que dans la demande d'emploi, la part de cette catégorie représente 36,2 % des demandeurs d'emploi (DEFM ABC). Les niveaux Bac+2 sont également surreprésentés par rapport à demande d'emploi (17,2 % contre 15,0 % 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 99,5 % des contrats, un programme de formation est prévu (59,0 % en interne et 40,6 % en externe). Il s'agit principalement des actions de formation pour l'acquisition de nouvelles compétences pour 57,0 % des cas. Les formations d'adaptation au poste, arrivent en seconde position avec 52,0 % des contrats dont 96,7 % à l'initiative de l'employeur (première action de formation en 2016). Il existe d'autres actions de formation telles que les formations qualifiantes 21,3 % des CUI, les formations de remise à niveau 4,4 % et actions de pré-qualification seulement 0,8 % 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 (57,3 % des contrats), l'accompagnement au projet professionnel et appui à sa réalisation (22,3 %), que l'aide à la remobilisation vers l'emploi (13,9 %), l'évaluation des capacités et des compétences (11,2 %) et l'accompagnement à la recherche d'emploi (9,1 %). L'accompagnement social concerne seulement 2,7 % des contrats (13 % en 2014). L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) demeure également faible 4,0 % (2,8 % en 2016 et 3,0 % en 2015) Les projets de VAE représentaient 6,0 % en 2011.

A noter que le taux de rupture des contrats demeure faible et stable à 3,2 % (autour de 4,0 % en 2016 et 2015)

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

Communes	Salariés	Employeurs	Communes	Salariés	Employeurs
ABYMES(LES)	11,7%	8,9%	PETIT-CANAL	2,0%	2,3%
SAINTE-ANNE	6,1%	5,4%	SAINT-CLAUDE	1,8%	1,5%
MOULE(LE)	5,7%	2,8%	GOURBEYRE	1,7%	1,0%
MORNE-A-L'EAU	5,4%	4,2%	BAILLIF	1,4%	1,3%
LAMENTIN	4,9%	4,5%	DESHAIES	1,3%	1,0%
PETIT-BOURG	4,8%	21,1%	GRAND-BOURG	1,2%	1,7%
GOSIER(LE)	4,7%	3,8%	DESIRADE(LA)	1,2%	1,0%
SAINTE-ROSE	4,6%	3,9%	ANSE-BERTRAND	1,0%	0,2%
BAIE-MAHAULT	4,4%	5,5%	PORT-LOUIS	0,9%	1,0%
VIEUX-HABITANTS	4,2%	3,6%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	0,6%	0,0%
BOUILLANTE	4,1%	3,6%	VIEUX-FORT	0,5%	0,2%
CAPESTERRE-BELLE-EAU	3,7%	1,5%	SAINT-LOUIS	0,4%	0,5%
SAINT-FRANCOIS	3,4%	2,0%	TERRE-DE-BAS	0,1%	0,0%
BASSE-TERRE	3,0%	4,2%	TERRE-DE-HAUT	0,1%	0,1%
TROIS-RIVIERES	2,7%	1,9%	SAINT-MARTIN	5,2%	5,2%
POINTE-A-PITRE	2,5%	3,1%	SAINT-BARTHELEMY	0,1%	0,1%
POINTE-NOIRE	2,5%	1,9%	Communes hors du Dépt	0,0%	0,5%
GOYAVE	2,1%	0,7%	<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, Asp, traitement SESE

La commune des Abymes demeure celle qui enregistre le plus grand nombre de contrats CUI-CAE en raison de sa population importante. A l'instar des années antérieures, ce sont les communes les plus peuplées qui ont le plus souvent recours aux contrats CUI-CAE hormis les communes du Lamentin et de Vieux habitants. 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 le plus grand nombre de contrats (niveau élevé depuis trois ans). Les communes de Basse-Terre, de Baie-Mahault et de Pointe-à-Pitre 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)<sup>(2)</sup>

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 2017, La Guadeloupe et les collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy ont comptabilisé 525 emplois d'avenir (434 dans le secteur non marchand et 91 dans le secteur marchand). Les emplois d'avenir ont connu un fort repli en raison de la baisse des objectifs programmés pour l'année 2017. En effet, La Guadeloupe et le IDN avait une programmation due 551 contrats emplois d'avenir à réa-

<sup>2</sup> - 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.

liser contre 924 en 2016. Cette diminution des objectifs résulte de la réorientation des politiques publiques de l'emploi en faveur de la formation et l'élévation des compétences. Ainsi, pour l'année 2017, 525 contrats ont été enregistrés soit une diminution de 61,1 % par rapport à 2016. Toutefois au 31/12/2017, 754 jeunes de moins de 30 ans occupaient un emploi d'avenir (contrats en cours). Ce chiffre aurait été plus important si le taux de rupture de n'était si important, autour des 14,0 %. En effet, force est de constater que le taux de rupture demeure le plus élevé des contrats aidés.

Contrairement aux années précédentes où la population masculine était plus fréquente, pour l'année 2017, c'est la parité qui est

constatée. La répartition homme/femme est plus marquée selon les tranches âge. En effet, la proportion des hommes est plus importante pour la tranche les jeunes moins de 21 ans (76,1% sont des hommes mais les volumes sont faibles). Et pour la tranche des 25-29 ans, les femmes sont surreprésentées (55,2 %). La plupart des jeunes sont âgés entre 21 et 24 ans (55,0% contre 59,7 en 2016 et 61,1 % en 2015). Les 25 à 29 ans sont plus nombreux en proportion que les années précédentes (36,8 % de contrats signés contre 30,6 % en 2016, 27,6 % en 2015, 20,0 % en 2014 et 12,0 % en 2013) et sont fréquemment inscrits à Pôle emploi.

### Les bénéficiaires des Emplois d'Avenir de 2012 à 2017

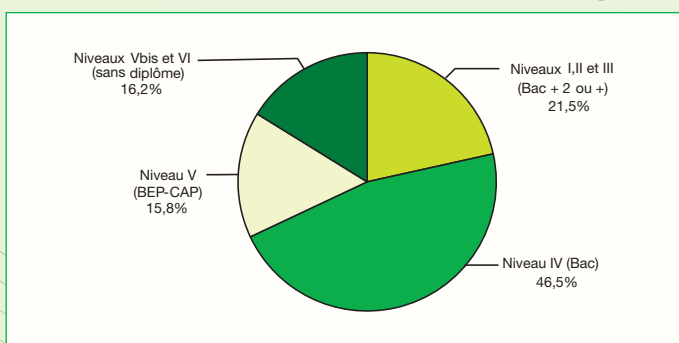
Année	Nombre de contrats conclus	Part du secteur marchand	Parts des femmes	part des moins de 21 ans	Part des bénéficiaires d'au moins un minima	Part des inscrits à Pôle emploi	Travailleurs handicapés
2012	14	0,0%	50,0%	7,0%	7,0%	93,0%	7,0%
2013	1 543	14,0%	46,0%	21,0%	4,0%	83,0%	0,2%
2014	1 915	20,0%	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%
2017	525	17,3%	50,1%	8,8%	1,0%	73,5%	0,9%

Source : Dares, Asp, 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 21,5 % sont de niveau III ou plus. Ainsi, les bénéficiaires dont le niveau de forma-

tion est supérieur ou égal au baccalauréat sont largement majoritaires (68,0 %) et continuent de progresser (64,0 % en 2016, 63,1 % à 2015 et 59,4 % en 2014).

### Niveau de formation des bénéficiaires d'Emploi d'Avenir



Source : Dares, Asp, traitement SESE

Les femmes demeurent plus diplômées que leurs homologues masculins, la proportion des niveaux III ou plus s'élève à 29,7 % (contre seulement 13,4 % pour les hommes) et progresse par rapport à 2016 (26,0 % pour les femmes et 11,0 % pour les hommes). A contrario, les niveaux inférieurs au baccalauréat ne représentent que 32,0 % (36,1 % en 2016) des contrats pour l'ensemble des bénéficiaires (21,3 % pour les femmes et 42,7 % pour les hommes).

### Les catégories d'employeurs rencontrés

Structures d'accueil	Poids
Commune + EPCI	26,7%
Association	37,1%
Collectivité territoriale	4,6%
Autre Ets public	14,3%
Entreprise du secteur privé	17,3%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, Asp, traitement SESE

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

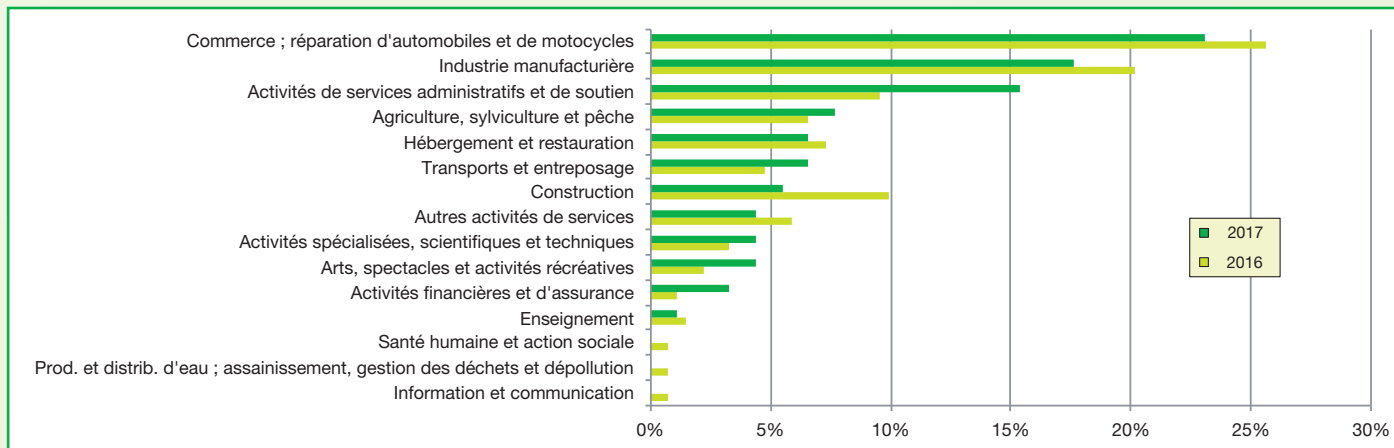
En revanche pour les établissements du secteur privé, les emplois d'avenir sont signés par plus de la moitié des entreprises privées n'ayant peu de salariés déclarés. En effet, 53,7 % des contrats sont signés par des employeurs dont l'effectif est inférieur à 5 salariés. Au total, huit établissements sur dix employant des contrats d'avenir dans le secteur 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 70,7 % des emplois d'avenir (proportion supérieure à 2016 et 2015, respectivement 60,3 % et 68,2 %).

Au niveau sectoriel, les emplois d'avenir dans le secteur marchand demeurent fréquents dans les secteurs d'activité du commerce et réparation automobile (23,1 %, contre 25,2 % en 2016 et 21,3 % en 2015), de l'industrie (17,6 contre 20,4 % en 2016 et 15,9 % en 2015). Le secteur des activités de services administratifs et de soutien re-

monte à troisième place alors qu'il était classé en cinquième position en 2016.

Le secteur de l'agriculture occupe la quatrième position alors qu'en 2016 c'était le secteur de la construction. Ce dernier est passé en sixième rang.

### Les secteurs d'activité dominants dans le secteur marchand



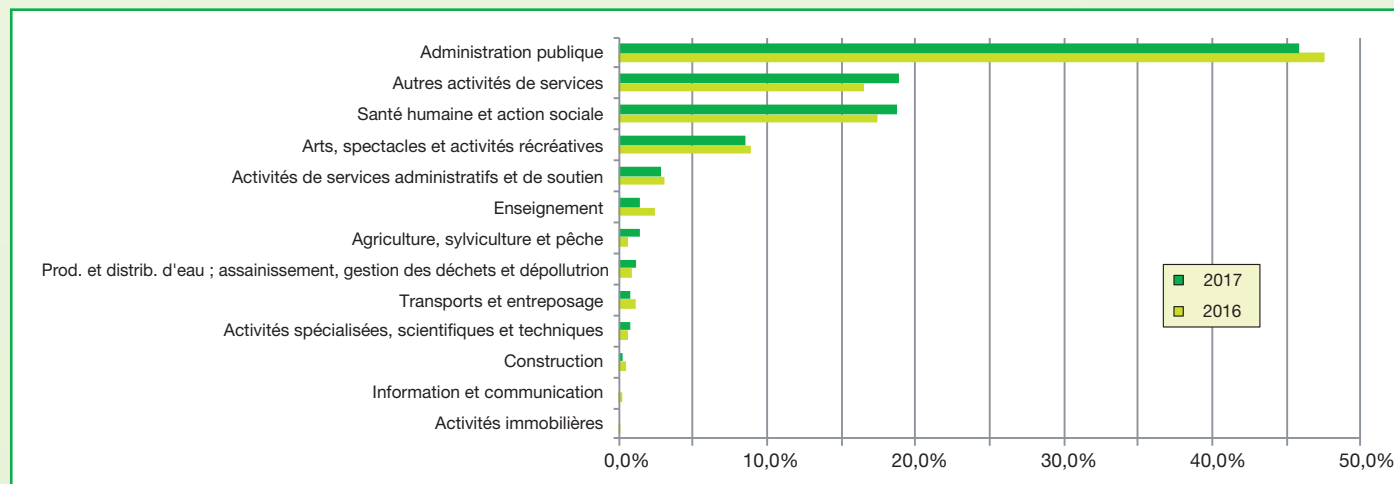
Source : Dares, Asp, traitement SESE

Dans le secteur non marchand, d'une année sur l'autre, les secteurs dominants demeurent les mêmes. Les activités se concentrent sur les quatre premières activités soit 91,7 % des secteurs et fortement sur le secteur de l'administration publique (cf. graphique).

Au sein des associations les activités sont également concentrées. Les secteurs dominants sont, comme en 2014, 2015 et 2016 les autres activités de services (40,5 % contre 37,9 % en 2016 et 43,9 % en 2015),

la santé humaine et action sociale (32,3 % contre 32,0 % en 2016 et 26,8 % en 2015) et les arts, spectacles et activités récréatives (16,4 % contre 16,7 % et 13,3 % en 2015). Ces trois secteurs concentrent 89,2 % des activités en hausse par rapport à 2016 et 2015 (respectivement 86,6 % et 84,1 %).

### Les secteurs d'activité concentrés dans le secteur non marchand



Source : Dares, Asp, traitement SESE

A l'instar des autres contrats aidés, les métiers les plus souvent exercés sont peu rémunérateurs et sont destinés aux salariés ayant un faible niveau de formation. Or 21,5 % 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.

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

Liste des métiers dans le secteur marchand	Poids 2017	Poids 2016
Mise en rayon libre-service	8,8%	4,0%
Personnel polyvalent en restauration	8,8%	5,1%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	5,5%	5,5%
Entretien des espaces verts	4,4%	1,5%
Magasinage et préparation de commandes	4,4%	2,2%
Boulangerie - viennoiserie	4,4%	2,6%
Vente en habillement et accessoires de la personne	4,4%	2,6%
Horticulture et maraîchage	3,3%	2,2%
Mécanique automobile	3,3%	2,6%
Vente en alimentation	2,2%	2,2%
Marchandisage	2,2%	1,1%
Coiffure	2,2%	2,6%
<b>Les douze métiers les utilisés</b>	<b>53,8%</b>	<b>37,8%</b>
<b>Total des 98 métiers enregistrés sur 531 répertoriés</b>	<b>100,0%</b>	

Source : Dares, Asp, traitement SESE

Dans le marchand, en 2016, le métier dominant était la conduite et livraisons par tournées sur courte distance, suivi du métier personnel polyvalent en restauration. En 2017, le métier pour mise en rayon libre-service est en tête, suivi du métier de mise en rayon libre-service.

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

Liste des métiers dans le secteur non marchand	Poids 2017	Poids 2016
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	11,1%	11,7%
Assistanat technique et administratif	10,1%	6,4%
Animation d'activités culturelles ou ludiques	7,6%	5,9%
Secrétariat	5,8%	5,5%
Éducation en activités sportives	5,1%	4,4%
Maintenance des bâtiments et des locaux	4,4%	5,2%
Entretien des espaces verts	4,1%	7,6%
Opérations administratives	3,9%	2,6%
Manutention manuelle de charges	2,3%	1,4%
Comptabilité	2,1%	1,8%
Maintenance informatique et bureautique	1,8%	1,3%
Gestion de l'information et de la documentation	1,8%	1,1%
<b>Les douze métiers les utilisés</b>	<b>60,1%</b>	<b>54,8%</b>
<b>Total des 117 métiers enregistrés sur 531 répertoriés</b>	<b>100,0%</b>	

Source : Dares, Asp, traitement SESE

Dans le non marchand, les métiers les plus fréquents en 2017 sont identiques à ceux de 2016 et 2015 hormis le métier de l'entretien des espaces verts (en recul par rapport à 2016).

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

Communes	Salariés	Employeurs	Communes	Salariés	Employeurs
ABYMES(LES)	17,1%	14,1%	GOURBEYRE	1,7%	0,8%
BAIE-MAHAULT	6,5%	13,7%	POINTE-NOIRE	1,7%	1,0%
POINTE-A-PITRE	2,9%	11,2%	SAINT-CLAUDE	1,7%	1,3%
BASSE-TERRE	4,0%	11,0%	BOUILLANTE	1,3%	1,1%
GOSIER(LE)	4,6%	4,8%	ANSE-BERTRAND	1,1%	0,8%
PETIT-BOURG	4,6%	3,4%	BAILLIF	1,1%	1,3%
SAINTE-ANNE	4,2%	3,2%	CAPESTERRE-DE-MARIE-GALANTE	1,0%	0,6%
MOULE(LE)	5,9%	2,9%	VIEUX-FORT	1,0%	0,0%
SAINTE-ROSE	3,4%	2,7%	GRAND-BOURG	0,8%	1,5%
PORT-LOUIS	2,7%	2,7%	SAINT-LOUIS	0,8%	0,4%
PETIT-CANAL	2,5%	2,3%	TERRE-DE-BAS	0,6%	0,6%
SAINT-FRANCOIS	2,1%	2,3%	DESHAIES	0,4%	0,0%
DESIRADE(LA)	2,1%	2,1%	TERRE-DE-HAUT	0,0%	0,0%
MORNE-A-L'EAU	4,6%	1,7%			
LAMENTIN	4,6%	1,5%	<b>SAINT-MARTIN</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,0%</b>
VIEUX-HABITANTS	2,9%	1,5%	<b>SAINT-BARTHELEMY</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
CAPESTERRE-BELLE-EAU	2,7%	1,1%			
GOYAVE	2,1%	1,1%	Commune hors Dpt	0,0%	1,1%
TROIS-RIVIERES	2,1%	1,1%	<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Dares, Asp, 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 ou il existe un pôle économique. 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

## Emplois d'Avenir Professeurs

Il n'y a pas d'emploi d'avenir professeur enregistré en Guadeloupe, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy. A noter qu'en 2016, peu de contrats ont été signés, seulement trois contrats. En 2015, le nombre était de 22 contrats et 64 en 2014.

### LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS DANS CETTE PUBLICATION

ACM : allocation complémentaire à la mobilité	CCIIG : chambre de commerce et d'industrie des îles de la Guadeloupe	CVS : corrigé des variations saisonnières	NACRE : nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes	CDD : contrat à durée déterminée	DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	NAF : nomenclature d'activité française
AI : allocation d'insertion	CDI : contrat à durée indéterminée	DEFM : demande d'emploi en fin de mois	NSEJ : nouveau service emploi jeune
AI : association intermédiaire	CDIAE : conseil départemental d'insertion par l'activité économique	DELD : demande d'emploi de longue durée	OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
ANT : agence nationale pour la promotion des travailleurs de l'outre-mer	CEC : contrat emploi consolidé	DEUG : diplôme d'études universitaires générales	OSP : organisme de service à la personne
ARA : allocation de retour à l'activité	CES : contrat emploi solidarité	DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	PIJ : projet initiative jeune
ARE : allocation de retour à l'emploi	CFA : centre de formation des apprentis	DRFIP : direction régionale des finances publiques	RMI : revenu minimum d'insertion
AS-FNE : allocation spéciale du fond national pour l'emploi	CIA : contrat d'insertion par l'activité	DUT : diplôme universitaire de technologie	RSA : revenu de solidarité active
ASP (ex CNASEA) : agence de service et de paiement	CIE : contrat initiative emploi	EA : emploi d'avenir	SAE : stage d'accès à l'emploi
ASS : allocation de solidarité spécifique	CI-RMA : contrat d'insertion - revenu minimum d'activité	El : entreprise d'insertion	SAP : services à la personne
ATA : allocation temporaire d'attente	CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale	EPCI : établissement public de coopération intercommunale	SEJD : soutien à l'emploi des jeunes diplômés
AUD : allocation unique dégressive	CJE : contrat jeune en entreprise	ETP : équivalent temps-plein	SIAE : structure d'insertion par l'activité économique
BEP : brevet d'études professionnelles	CLD : chômage de longue durée	ETTI : entreprise de travail temporaire d'insertion	SIFE : stage d'insertion pour la formation et l'emploi
BIT : bureau international du travail	CMA : chambre de commerce et d'artisanat	FAP : familles professionnelles	STMT : statistiques du marché du travail
BTP : bâtiment, travaux publics	CNASEA : centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles	FIM : formation individualisée mobilité	TAM : technicien, agent de maîtrise
BTS : brevet de technicien supérieur	COM : collectivité d'outre-mer	FSE : fond social européen	TH : travailleur handicapé
CAE : contrat d'accès à l'emploi	CPER : contrat de plan Etat-Région	IAE : insertion par l'activité économique	TRACE : trajet d'accès à l'emploi
CAP : certificat d'aptitude professionnelle	CUI-CAE : contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi	LADOM (ex ANT) : l'agence de l'outre-mer pour la mobilité	URSSAF : union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
CAV : contrat d'avenir	CUI-CAE-Dom : contrat unique d'insertion - contrat d'accès à l'emploi		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 2017

### **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**

Cité administrative - rue de Spring - Concordia  
97150 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 : Ludovic Degaille

#### **Rédaction :**

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

Impression : PRIM

Dépôt Légal

Novembre 2018



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE  
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DU TRAVAIL