

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2022

Durant la crise Covid en 2020, la tension globale a fléchi aussi bien en Guadeloupe qu'au niveau national. Mais depuis 2021, le niveau des tensions est reparti à la hausse et culmine au plus haut en 2022. L'indice de tension en Guadeloupe demeure bien en dessous du niveau France en raison du volume important de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. En Guadeloupe, le volume de main d'œuvre disponible reste important. Cela impacte à la baisse le niveau de tension. Malgré cela, certains métiers issus des familles professionnelles ont un niveau de tension élevé en 2022 voire plus tendu qu'avant la crise Covid. En effet, les tensions augmentent dans les métiers de la santé, du bâtiment, de l'industrie, de la maintenance, du commerce et des transports. De plus, les métiers proposés par les employeurs requièrent davantage de compétences et de qualification pas nécessairement en adéquation avec la main d'œuvre disponible. Ce décalage entre emploi/formation et l'intensité des embauches sont les principales causes des tensions en Guadeloupe. Au niveau national, les tensions sont fortes dans l'industrie, le bâtiment, l'informatique et télécommunications et les métiers de soins (infirmiers, aides soignants,...).

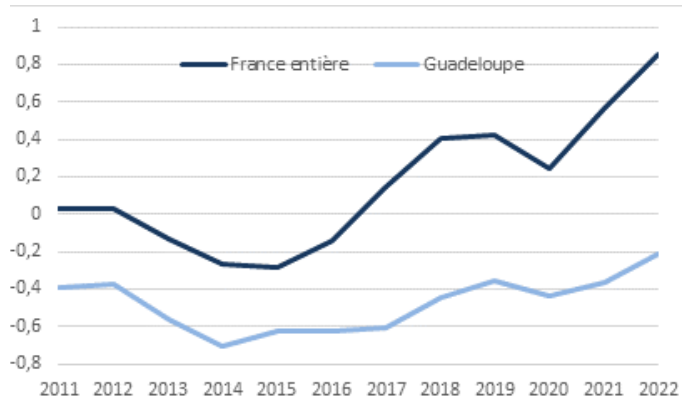
Sur la période 2019-2022, le marché du travail guadeloupéen continue de s'améliorer. L'évolution de l'emploi privé demeure en progression de 9,4% sur la période malgré la crise sanitaire liée au Covid. Les projets d'embauche croissent également de 5,2% ; le nombre d'inscrits à France Travail (en catégorie A) poursuit sa décrue entamée depuis 2017. La main d'œuvre disponible se replie et atteint un niveau jamais égalé même si le volume demeure toujours très abondant (de 615 à 533 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A pour 1 000 emplois entre 2019 et 2022). En parallèle, la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles augmente sensiblement (de 43,6 % en 2019 à 45,4 % en 2022). Pour rappel, en 2015, cette part était de 35,4 %. Dans ce contexte, de nouvelles tensions apparaissent pour certains métiers où le nombre de postes à pourvoir excède globalement le nombre de candidats potentiels. Pour caractériser ce déséquilibre entre les offres d'emploi émanant des entreprises et les demandes d'emploi en provenance des personnes en recherche d'emploi, la Dares et France Travail ont élaboré un indicateur synthétique de tension (encadré 1).

Cet indicateur prend en compte, pour chaque métier et dans chaque zone géographique, le niveau des difficultés de

recrutement anticipées par les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité ou pas qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de France Travail. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

Entre la France entière et la Guadeloupe, l'écart se creuse depuis une dizaine d'année (voir graphique 1).

**Graphique 1 : Evolution des tensions sur le marché du travail depuis 2011**

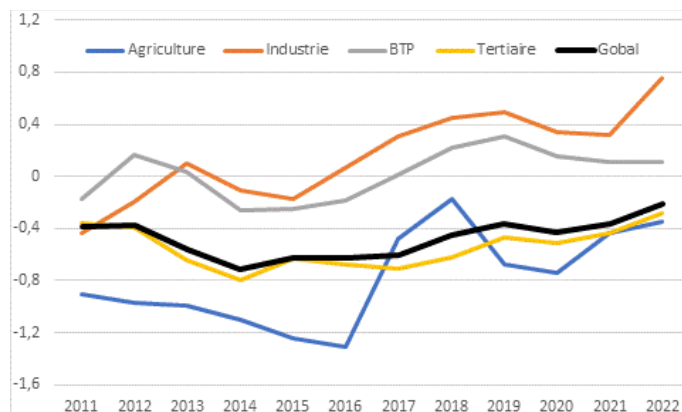


Lecture : entre 2015 et 2022, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,7 à -0,2 en Guadeloupe (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).

Champ : France (hors Mayotte), Guadeloupe, 2011-2022.

Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

**Graphique 2 : Évolution des tensions par grands domaines d'activité**



Lecture : entre 2015 et 2022 l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,17 à 0,75 en Guadeloupe dans l'industrie (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Champ : Guadeloupe, 2011-2022.

Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2022

### La tension remonte en 2022 en Guadeloupe mais masque des disparités sectorielles

Entre 2019 et 2022, les tensions ont diminué en Guadeloupe pendant la crise sanitaire avant de repartir à la hausse à partir de 2021. Bien qu'en hausse, le niveau de tension global demeure faible (graphique 1). En revanche dans le secteur de l'Industrie, la tension est forte. Dans le BTP, elle se démarque par une tension plus élevée que la tendance globale mais diminue entre 2019 et 2022. Le tertiaire qui regroupe une part importante de l'emploi imprime la tendance générale. (graphique 2)

### Le manque de main d'œuvre disponible (MOD) est faible quel que soit le domaine d'activité

Parmi les indicateurs complémentaires (graphique 3), la tension est perceptible dans l'industrie et dans une moindre mesure dans le tertiaire et l'agriculture. Au sein de l'industrie, l'indicateur est plus élevé pour l'inadéquation géographique, les conditions de travail et l'intensité d'embauche. Dans le BTP, c'est l'intensité d'embauche et pour l'agriculture l'inadéquation géographique. Dans le tertiaire, les indicateurs complémentaires

### Encadré 1 – Un indicateur synthétique de tension et des indicateurs complémentaires

La Dares et France Travail ont élaboré un nouveau dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Un de ses apports est d'élargir le champ des offres d'emploi prises en considération : l'analyse s'appuie désormais sur les offres diffusées en ligne, permettant d'aller au-delà des seules offres collectées par France Travail comme c'était le cas dans le précédent indicateur, interrompu en 2017. Cette approche renouvelée des tensions (cf. note méthodologique sur les indicateurs de tension et encadré 2) se fonde désormais sur :

⇒ **D'une part, un nouvel indicateur de tension.** Il permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :

1. **Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne**, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par France Travail et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
2. **Le taux d'écoulement de la demande d'emploi**, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
3. **La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs.

Ces composantes comptent respectivement pour 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur synthétique.

⇒ **D'autre part, d'indicateurs complémentaires.** Ceux-ci permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Ces six indicateurs d'éclairage sont les suivants :

- **L'intensité d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.

- **Des conditions de travail contraignantes** : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.

- **La non-durabilité de l'emploi** : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir ; toutes choses égales par ailleurs, un contrat à durée déterminée est moins attractif. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'inverse de la moyenne pondérée de la part des offres durables (contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement, et rencontrer de ce fait plus de difficultés.

- **Le manque de main-d'œuvre disponible** : recruter auprès d'un large vivier de demandeurs d'emploi est *a priori* plus aisé que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Pour un métier donné, cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A rapporté à l'emploi moyen.

- **Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

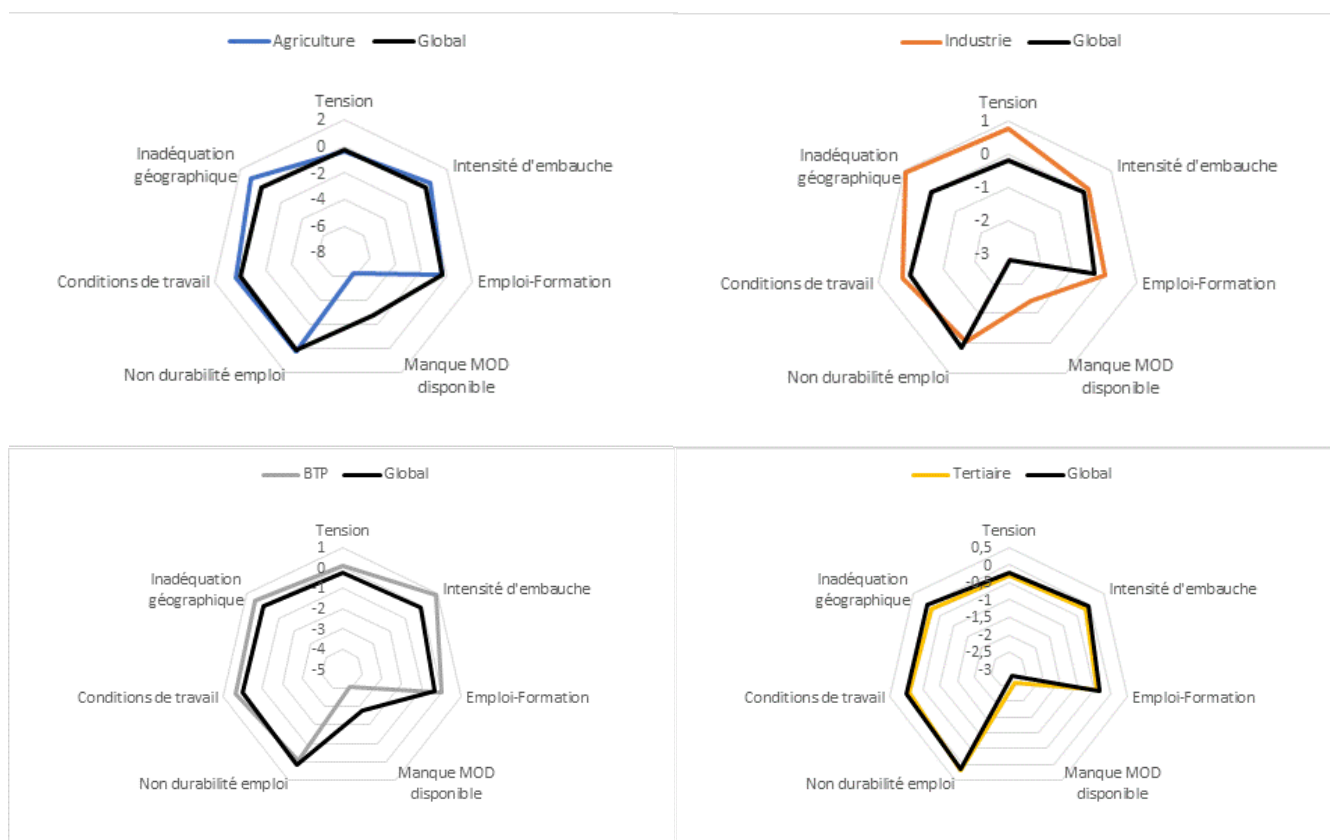
- **L'inadéquation géographique** : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. L'indicateur mesurant l'inadéquation géographique est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan.

Tous les indicateurs (principal et complémentaires) par métier sont centrés et réduits en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2014-2018 (période de référence), de façon à pouvoir les mettre en équivalence et les mobiliser conjointement. Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions) correspondant aux quintiles de leurs distributions sur la période 2014-2018.

Pour plus de détails, se référer à la note méthodologique accompagnant cette publication.

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2022

Graphique 3 : Indicateurs explicatifs des tensions par grands domaines professionnels en 2022



Lecture : en 2022, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail se situe à 0,74 point dans l'industrie en Guadeloupe et à -0,35 point dans l'agriculture (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Champ : Guadeloupe, 2022.

Source : France Travail– Dares, métiers en tension.

ne permettent pas de distinguer une tension spécifique. En Guadeloupe en raison du volume de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, l'indicateur sur la main d'œuvre disponible n'impacte pas la tension.

### 48 métiers sont « dits » en tension en 2022

Les métiers en tension reconnus au sein des familles professionnelles (FAP) se retrouvent dans domaines professionnels du bâtiment, de la santé et l'action sociale, de la maintenance (techniciens et ouvriers qualifiés), de la banque et assurances et du transport et logistique. En 2019, avant la crise Covid, 44 métiers étaient en tension. En 2022, la liste est passée à 48. Parmi les métiers identifiés en 2022, 26 de ceux de l'année 2019 sont toujours en tension. Mais les niveaux de tension sont pour certains plus élevés. C'est le cas des couvreurs, techniciens experts, mécaniciens, spécialistes d'appareillage médical, ingénieurs du BTP, carrossiers automobiles, soudeurs. Parmi les métiers les plus en tension en 2022, la plupart recrute intensément (très forte ou forte intensité d'embauche - en rouge ou orange dans le tableau 1). Le manque de main-d'œuvre disponible ne se fait pas vraiment sentir en Guadeloupe (vert prédominant dans le tableau) contrairement à l'hexagone, où le vivier de main-d'œuvre disponible est plus réduit (faible, voire très faible disponibilité de la main d'œuvre – orange et rouge, voir [publication DARES](#)). Les métiers recensés requièrent

fréquemment des formations spécifiques (très fort lien formation-emploi – en rouge) et offrent souvent des conditions d'emploi moins favorables que la moyenne (correspondant à une forte non-durabilité de l'emploi – couleurs rouge ou orange dominantes). Les conditions de travail sont contraignantes pour certains (en rouge), expliquant pour partie les tensions de recrutement. C'est le cas dans la mécanique, l'industrie et le BTP. 20 métiers sur les 48 recensés ont une répartition géographique de l'offre différente de celle de la demande de travail (très forte ou forte inadéquation géographique – en rouge ou orange). Parmi les métiers en tension dont le volume d'emplois est le plus important, le profil du candidat recherché nécessite peu de qualification et requiert en général un bas niveau de formation (très faible ou faible lien formation-emploi – dominante verte dans le tableau 2). Cette tension concerne davantage des métiers d'employés qui sont, pour la plupart, peu tendus. C'est notamment le cas des ouvriers non qualifiés de l'industrie et des surveillants d'établissements scolaires qui sont le plus pourvoyeurs d'emplois, mais font partie des moins tendus.

### Des tensions toujours pour les plus qualifiés

Les métiers du **bâtiment** notamment pour les plus qualifiés sont nombreux à être en tension. Il s'agit des ingénieurs du bâtiment,

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2022

techniciens et chargés d'études BTP, chefs de chantier (tableau 1). Ces métiers traduisent le plus souvent, un décalage entre les compétences requises par l'employeur et celles dont dispose le demandeur d'emploi malgré une main-d'œuvre disponible abondante, au regard des besoins de recrutement. Cela concerne également les métiers de la santé comme les psychologues, techniciens et préparateurs médicaux. La Guadeloupe est habitée par une population vieillissante, ce qui nécessite un besoin de professionnels de santé plus important. Ainsi, des problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande (lien emploi-formation) persistent et créent de la tension.

Dans le secteur de l'**industrie**, les entreprises recrutent tous à des meilleurs niveaux de qualification avec une part non négligeable d'emplois durables. La tension est due à l'intensité d'embauche. Autrement dit plus l'employeur recrute, plus il a tendance à rechercher des candidats et à réitérer le processus. C'est ainsi que des tensions sont révélées dans les métiers d'ingénieurs et cadres de fabrication et de production, de cadres techniques de la maintenance de l'environnement et d'ingénieurs des méthodes de production, du contrôle de qualité.

Dans les secteurs du **commerce et des transports**, la tension

**Tableau 1 : Listes des métiers en tension en 2022 en Guadeloupe**

Code FAP	Métier	Emploi moyen	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique	Indicateur Tension discrétisée
M2Z92	Ingénieurs et cadres des télécommunications	58	1,7	5	5	2	3	2	5	5
B2Z44	Couvreur	17	1,4	5	4	1	2	4	4	5
V3Z90	Psychologues, psychothérapeutes	165	1,4	3	5	3	3	1	3	5
G1Z71	Techniciens experts	548	1,3	1	1	5	1	2	4	5
G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	456	1,3	4	5	1	2	4	2	5
V3Z71	Spécialistes de l'appareillage médical	148	1,3	5	5	2	1	3	5	5
B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	213	1,3	5	4	1	1	1	3	5
G0B40	Carrossiers automobiles	197	1,1	2	5	1	2	3	5	5
M0Z60	Employés et opérateurs en informatique	156	1,1	3	3	1	1	2	2	5
D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	314	1,0	2	5	3	5	5	3	5
R4Z92	Cadres des magasins	141	1,0	5	4	1	1	2	3	5
J3Z40	Conducteurs de véhicules légers	408	1,0	3	1	1	3	3	5	5
H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	132	1,0	4	3	1	1	1	2	5
G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	110	0,9	5	5	1	4	2	3	5
J3Z41	Conducteurs de transport en commun sur route	407	0,9	4	1	1	3	4	3	5
V3Z70	Techniciens médicaux et préparateurs	837	0,9	2	5	4	1	4	1	5
V3Z80	Autres professionnels para-médicaux	288	0,9	3	5	3	3	1	2	5
Q1Z81	Techniciens des assurances	540	0,8	1	4	5	2	1	4	5
D2Z42	Soudeurs	193	0,8	2	4	1	4	5	4	5
R1Z63	Vendeurs en gros de matériel et équipements	245	0,7	1	3	3	3	1	4	5
B6Z71	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	773	0,7	2	4	5	2	3	3	5
LSZ92	Cadres des ressources humaines et du recrutement	240	0,7	5	4	1	1	1	1	5
D0Z20	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	14	0,7	5	1	1	5	5	4	5
H0Z91	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	108	0,6	5	4	1	1	1	3	5
R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	120	0,6	4	1	1	1	1	2	5
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	687	0,6	5	4	1	2	2	2	5
J5Z60	Agents et hôtesse d'accompagnement	180	0,6	1	1	1	4	5	5	5
H0Z92	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	156	0,5	3	1	2	1	1	1	5
R2Z83	Représentants auprès des particuliers	503	0,5	3	3	1	1	2	4	5
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	459	0,5	5	1	1	3	4	4	4
S0Z42	Boulangers, pâtisseries	494	0,5	5	5	1	2	5	3	4
B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	284	0,5	5	5	1	1	4	3	4
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	207	0,5	3	1	4	4	5	3	4
A2Z70	Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	200	0,4	2	4	1	2	3	5	4
R4Z93	Agents immobiliers, syndics	117	0,4	5	3	1	2	2	2	4
V1Z80	Infirmiers	2750	0,4	1	5	4	3	3	1	4
J5Z62	Employés des transports et du tourisme	255	0,4	5	1	1	4	2	2	4
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	351	0,4	5	1	1	5	5	5	4
G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	332	0,3	3	5	2	5	4	5	4
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	199	0,3	5	5	1	4	3	4	4
B0Z21	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	369	0,3	5	1	1	3	3	4	4
U0Z80	Assistants de communication	102	0,3	5	4	1	2	1	1	4
B4Z43	Électriciens du bâtiment	509	0,3	5	5	1	2	4	4	4
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	141	0,3	5	5	1	1	1	2	4
LSZ91	Juristes	79	0,1	5	5	1	1	1	1	4
S1Z80	Chefs cuisiniers	113	0,1	5	5	1	2	5	1	4
V5Z84	Surveillants d'établissements scolaires	1107	0,1	2	1	1	3	1	3	4
A0Z41	Éleveurs salariés	74	0,1	5	4	1	4	5	5	4

En vert : métiers en tension en 2019

Lecture : en 2022 l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail pour le métier « Ingénieurs et cadres des télécommunications » atteint 1,7 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Le lien formation-emploi et l'intensité d'embauche y sont très élevés (niveau 5, en rouge). Le manque de main-d'œuvre disponible et les conditions de travail contraignantes sont faibles (2, en vert) et la non-durabilité de l'emploi est moyennement élevée (3, en jaune). L'inadéquation géographique est forte (5, en rouge). Cette inadéquation est moins marquée chez les couvreurs (4, orange).

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2022

concerne l'inadéquation géographique et l'intensité d'embauche. Les métiers de l'informatique (opérateurs, techniciens cadres), métiers d'assurance et conducteurs de véhicules informatiques font partie des tensions parmi les plus élevés dans ce secteur (tableau 1). Ces métiers sont marqués par un lien très fort entre la spécialité de formation et l'emploi occupé, et sont attractifs au regard des conditions d'emploi et de travail qui y sont proposés.

Les métiers de la **maintenance** ont un volume d'offres relativement élevé par rapport à la demande. Les besoins en main-d'œuvre se concentrent sur les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, les mécaniciens et électroniciens de véhicules et les techniciens experts. Une grande partie des projets de recrutement est rendue difficile à réaliser

faute de candidats ou de profits adéquats.

Dans les métiers de l'**automobile**, les employeurs recherchent de plus en plus des salariés diplômés car la mécanique requiert de nouvelles compétences notamment des mécaniciens et électroniciens, carrossiers automobiles, ouvriers qualifiés de la maintenance en automobile. Une main d'œuvre disponible certes mais sous qualifiée (inadéquation entre formation et emploi). Les métiers de la restauration, boulangers, pâtisseries, chefs cuisiniers déclarent une tension pour les conditions de travail contraignantes, l'intensité d'embauche et le lien emploi formation inadéquat. Les métiers de vente (vendeurs de gros matériels et équipement, ingénieurs commerciaux, agents immobiliers, représentants auprès des particuliers) demeurent en tension en raison de la forte proportion du secteur du commerce dans l'économie guadeloupéenne.

**Tableau 2 : Tension dans les 30 métiers employant le plus de salariés en 2022 en Guadeloupe par ordre décroissant d'effectif**

Rang tension	Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'oeuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique	Indicateur tension discrétisée
100	T4Z60	Agents d'entretien de locaux	6730	-0,698	1	1	1	5	3	4	1
62	T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	3952	-0,142	1	1	1	5	4	4	3
36	V1Z80	Infirmiers	2750	0,366	1	5	4	3	3	1	4
86	VOZ60	Aides-soignants	2603	-0,456	2	5	1	3	4	2	2
89	LOZ60	Secrétaires bureautiques et assimilés	2568	-0,471	3	1	1	2	1	2	2
105	ROZ61	Caissiers	1931	-1,142	1	1	1	5	5	2	1
50	L1Z60	Employés de la comptabilité	1907	0,077	2	5	2	2	1	1	3
71	R1Z62	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	1648	-0,253	3	3	1	3	4	2	3
64	L2Z61	Agents administratifs divers	1563	-0,176	3	1	1	3	1	4	3
81	V5Z81	Professionnels de l'animation socioculturelle	1517	-0,360	5	1	1	5	2	1	2
74	A1Z41	Jardiniers salariés	1449	-0,293	3	3	1	4	4	5	2
70	R2Z80	Attachés commerciaux	1420	-0,253	2	3	3	1	2	3	3
101	J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	1415	-0,751	1	1	1	4	4	3	1
61	T1Z60	Employés de maison et personnels de ménage	1401	-0,138	2	1	1	5	3	4	3
73	S1Z40	Cuisiniers	1380	-0,280	5	5	1	3	5	2	2
54	T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	1372	-0,028	3	1	1	4	3	4	3
76	Q0Z60	Employés de la banque et des assurances	1366	-0,336	1	4	4	4	2	3	2
96	J3Z42	Conducteurs et livreurs sur courte distance	1358	-0,612	1	1	1	4	5	3	1
82	R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	1288	-0,402	3	1	1	4	4	1	2
53	V4Z83	Educateurs spécialisés	1180	0,041	2	5	1	2	1	1	3
68	S2Z61	Serveurs de cafés restaurants	1170	-0,240	5	1	1	4	5	1	3
108	T2B60	Assistantes maternelles	1119	-1,581	1	1	1	2	2	4	1
47	V5Z84	Surveillants d'établissements scolaires	1107	0,109	2	1	1	3	1	3	4
102	J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1028	-0,794	5	1	1	4	4	3	1
52	J3Z43	Conducteurs routiers	991	0,043	4	4	1	3	4	4	3
85	L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	912	-0,450	5	1	1	1	1	1	2
69	L3Z80	Secrétaires de direction	902	-0,245	2	3	1	1	1	2	3
92	B2Z40	Maçons	901	-0,546	5	4	1	3	4	4	2
16	V3Z70	Techniciens médicaux et préparateurs	837	0,902	2	5	4	1	4	1	5
78	R3Z80	Maîtrise des magasins	824	-0,348	2	3	3	2	3	4	2

Tension faible :  Tension moyenne :  Tension forte :

Lecture : cf. tableau 1.

Champ : Guadeloupe, 2022.

Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

Pour en savoir plus...

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2022>



### Encadré 2 – Sources et niveaux de granularité pour appréhender les tensions sur le marché du travail

#### Sources de données

L'approche développée ici vise à explorer toutes les dimensions des tensions sur le marché du travail, ce qui nécessite de mobiliser différentes sources de données :

- **Statistiques du marché du travail** : ces statistiques, issues des fichiers de gestion de France Travail, décrivent les demandes et les offres d'emploi. Elles comptabilisent les effectifs en fin de mois ainsi que les flux d'entrées et de sorties, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi inscrits ou sortis des listes, ou encore d'offres d'emploi déposées par les employeurs.

- **Offres collectées en ligne** : pour compléter le champ des offres directement collectées par France Travail, la Dares, en sa qualité de service de la statistique publique, collecte les offres d'emploi diffusées en dehors du service public de l'emploi. Ces offres dédoublonnées et classées par métier sont intégrées à l'analyse.

- **Besoins en main-d'œuvre** : France Travail réalise annuellement une enquête sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs. Les questions qui leur sont posées portent, pour chaque métier, sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir, en particulier pour ceux qu'ils anticipent comme difficiles et/ou saisonniers.

- **Enquête Conditions de travail - Risques psycho-sociaux** : cette enquête est conduite tous les trois ans par la Dares. Elle vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles, ainsi que des risques associés.

- **Enquête emploi en continu** : cette enquête est réalisée chaque trimestre par l'Insee. Elle est mobilisée ici pour fournir la structure de l'emploi par métier au niveau national mais aussi pour analyser la relation entre formation et emploi par métier.

- **Enquêtes annuelles de recensement** : ces enquêtes sont réalisées chaque année par l'Insee. Elles servent ici à décliner l'emploi par métier au niveau local.

#### Nomenclature des métiers

La nomenclature des familles professionnelles (FAP version 2021) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature. Certains cas sont toutefois exclus :

- Il s'agit tout d'abord des domaines professionnels de la fonction publique (P), ainsi que de la politique et du clergé (X). Sont aussi retirées les familles suivantes : artisans et ouvriers artisanaux (K0Z), dirigeants d'entreprise (L6Z), médecins et assimilés (V2Z) et enseignants (W0Z).

- Par ailleurs, les familles détaillées suivantes ne figurent pas non plus dans l'analyse. Elles concernent les indépendants dans le domaine agricole, mal couverts par certaines sources : agriculteurs indépendants (A0Z00), éleveurs indépendants (A0Z01), bûcherons, sylviculteurs indépendants (A0Z02), maraîchers, horticulteurs indépendants (A1Z00), viticulteurs, arboriculteurs indépendants (A1Z01), marins, pêcheurs, aquaculteurs indépendants (A3Z00). Les artisans du travail du bois et de l'ameublement (F3Z40), les vendeurs généralistes (R1Z66), les intermédiaires du commerce (R3Z81), les patrons d'hôtels, cafés, restaurants (S3Z00) et les exploitants d'équipements sportifs et culturels (V5Z00) ne sont pas non plus présentés, faute de données disponibles.

#### Territoires

L'analyse est déclinée sur l'ensemble de la France (hors Mayotte), ainsi que sur l'ensemble des régions et départements, lorsque la couverture des données est suffisante. Pour cela, on considère que si, sur un territoire donné, au moins 30 offres sont déposées dans l'année, 30 projets de recrutement sont formulés par les entreprises et 30 demandeurs d'emploi sont inscrits sur les listes en catégorie A, l'analyse est possible. Ce seuil est fixé à 10 (au lieu de 30) pour la Corse et les départements-régions d'outre-mer.

Lorsque les volumes ne sont pas suffisants, le niveau de nomenclature métier ou d'échelon géographique immédiatement supérieur est proposé dans l'analyse. Plus précisément, lorsqu'un croisement famille professionnelle détaillée x niveau géographique ne peut pas être fourni faute de volumétrie suffisante, il est proposé :

- de renvoyer à la famille professionnelle à laquelle appartient le métier concerné, sur l'échelon géographique en question si les volumes sont suffisants ;

- à défaut, de renvoyer à la famille professionnelle détaillée concernée mais sur une zone géographique plus large.

#### Temporalité

La mise à jour des données est annuelle.

Pour plus de détails :

- Note méthodologique, [en ligne](#)

- Document d'étude de la Dares sur la mesure des tensions, à paraître

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

Direction : Rue des Archives, Bisdary – 97113

GOURBEYRE

Téléphone : 05.90.80.50.50 Télécopie : 05.90.80.50.00

Bureau de Jarry :

Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud, Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault

Téléphone : 05.90.80.50.50 Télécopie : 05.90.83.70.75

Directeurs de publication : Ludovic De Gaillande & Olivier Pelvoizin

Réalisation en partenariat avec France Travail

Méthodologie, données et sources fournies par la Dares et la Direction Générale de France Travail

SESE (Service Etudes, Statistique, Evaluation)

Charly Darmalingon & Roman Janik

Courriel : [971.statistiques@deets.gouv.fr](mailto:971.statistiques@deets.gouv.fr)

Site internet : <http://guadeloupe.deets.gouv.fr/>

France Travail Guadeloupe et Iles du Nord

Direction Régionale

Parc d'activités d'Antillopôle

Bâtiments 1 et 2

97139 Les Abymes

Annexe de la Direction régionale

ZAC du Parc de Desmarais

Section Morin - BP 104

97102 Basse-Terre Cedex

Service Stratégie & Performance : [statsassguadeloupe.97110@francetravail.fr](mailto:statsassguadeloupe.97110@francetravail.fr)



Guadeloupe et Iles du Nord