

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2019

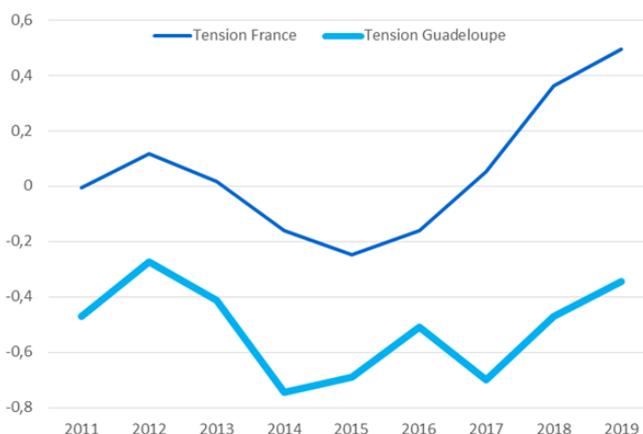
Cette analyse porte sur l'année 2019 et ne prend donc pas en compte l'impact de la crise liée au Covid19.

En 2018 et 2019, les tensions sur le marché du travail sont un peu plus fortes en Guadeloupe que celles observées les quatre années antérieures. Il n'y a cependant pas à proprement parler de marché du travail en forte tension au niveau macro-économique en Guadeloupe. Ce n'est pas le cas dans d'autres territoires et au niveau national où la progression de la tension est forte entre 2015 et 2019, associée à des besoins croissants de recrutement ou à une main-d'œuvre diminuant. Malgré une main-d'œuvre toujours abondante en Guadeloupe, certains secteurs sont néanmoins légèrement tendus en 2019, le bâtiment, et l'industrie notamment. Dans ces deux domaines d'activité, les tensions peuvent être plus marquées pour les ouvriers qualifiés et non qualifiés et les techniciens. Tous secteurs confondus, les inadéquations de nature quantitative sont assez peu fréquentes. Les tensions les plus intenses sont d'abord qualitatives en Guadeloupe, faute de compétences adéquates, ce qui nécessite de développer les mesures d'adaptation des compétences auprès des employeurs notamment à travers les formations. Dans les services, les situations varient aussi d'un métier à l'autre. Si pour les ingénieurs et cadres d'étude, les tensions résultent d'un déficit de main-d'œuvre lié à la formation, elles tiennent plutôt pour d'autres métiers aux conditions de travail offertes.

De 2015 à 2019, le marché du travail guadeloupéen s'améliore lentement, après les années difficiles qui ont suivi la crise de 2008 : l'emploi privé progresse nettement, les projets d'embauche croissent de plus de 50 % ; le nombre d'inscrits à Pôle emploi (en catégorie A) amorce une décrue qui s'amplifiera ensuite très nettement, entre 2017 et 2019. La main d'œuvre disponible se replie un peu, quoique toujours très abondante (de 677 à 612 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A pour 1 000 emplois entre 2015 et 2019). En parallèle, la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles augmente sensiblement (1) (de 31,8 % en 2015 à 42,5 % en 2019). Dans ce contexte, des 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 Pôle emploi ont élaboré un indicateur synthétique de tension (encadré 1), établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental. 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 Pôle emploi. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

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

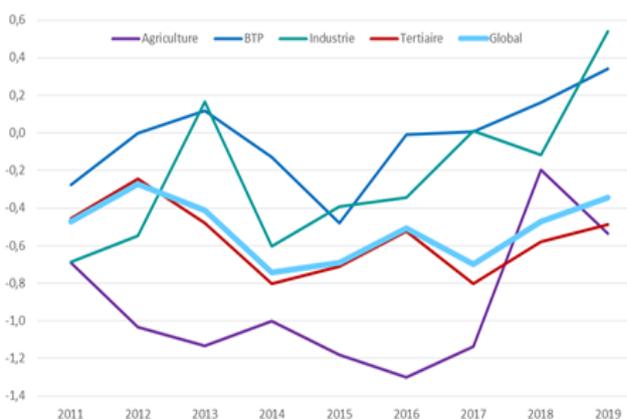


Lecture : entre 2015 et 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,7 à -0,3 en Guadeloupe (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).

Champ : France (hors Mayotte), Guadeloupe, 2011-2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

**Graphique 2 : Évolution des tensions par grands domaines**



Lecture : entre 2015 et 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,39 à 0,54 en Guadeloupe dans l'industrie (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Champ : Guadeloupe, 2011-2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2019

### Une tension plutôt stable en Guadeloupe qui masque des disparités sectorielles

Entre 2011 et 2019, les tensions ont d'abord diminué en Guadeloupe, avant de se stabiliser puis de remonter un peu depuis 2017, le niveau de tension global restant bas (graphique 1). Industrie et BTP se démarquent par une tension en hausse, depuis 2014 et 2015 respectivement. Le tertiaire qui regroupe une part importante de l'emploi imprime la tendance générale. (graphique 2)

### Métiers les plus tendus en Guadeloupe : beaucoup d'ouvriers et de techniciens du BTP et de l'industrie

Parmi les trente métiers les plus en tension en 2019<sup>(1)</sup> 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,

(1) Ces métiers concernent l'emploi moyen dont le nombre est supérieur à 100 salariés.

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

La Dares et Pôle emploi 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 Pôle emploi 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 Pôle emploi, 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.

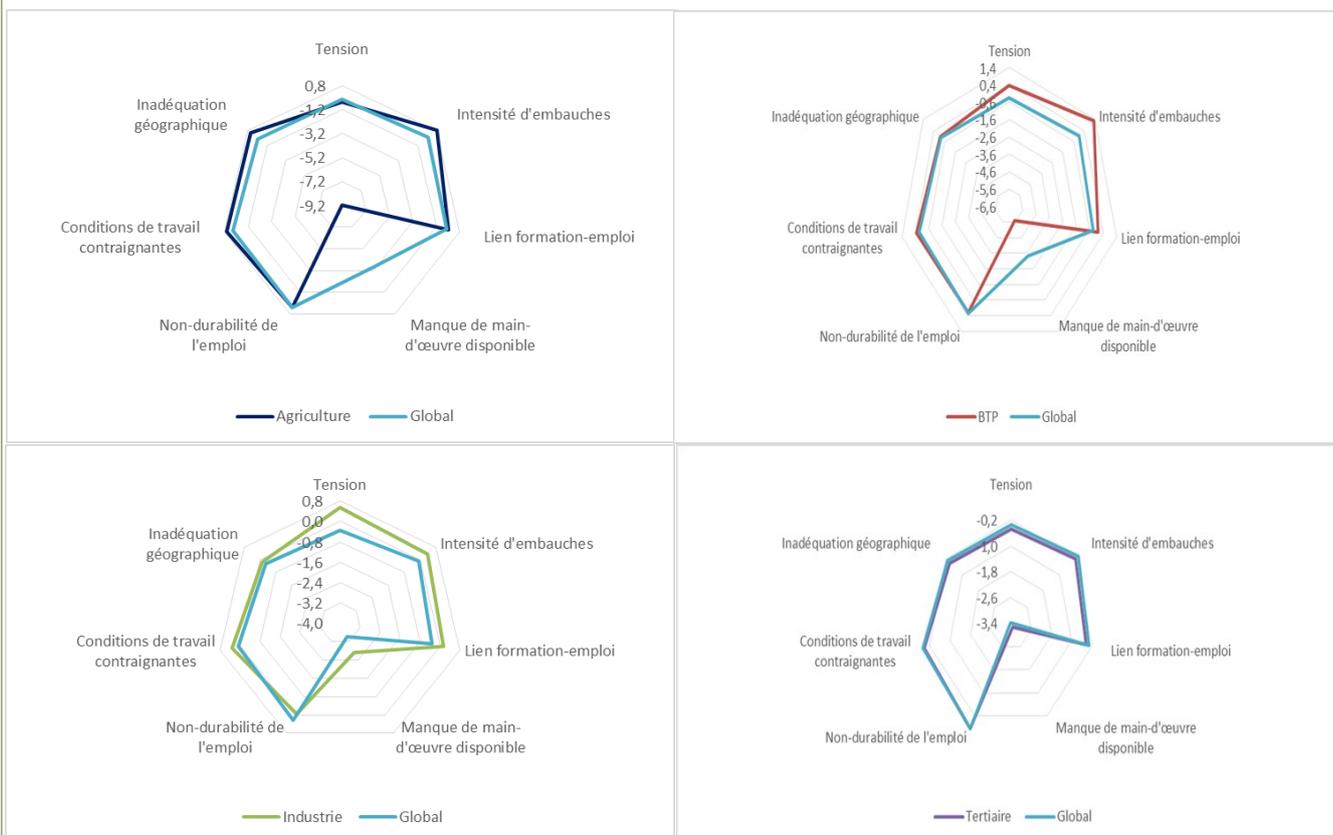
- **Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question 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.

### Facteurs potentiels à l'origine des tensions par grands domaines professionnels en 2019



LECTURE : en 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail se situe à 0,54 point dans l'industrie en Guadeloupe et à 0,34 point dans le BTP (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Champ : Guadeloupe, 2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

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). Ces trente métiers 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 le BTP et aussi chez les ouvriers non qualifiés de l'industrie, les chefs cuisiniers, les boulangers, pâtisseries. Pour près d'un tiers des métiers du top 30, la répartition géographique de l'offre diffère de celle de la demande de travail (très forte ou forte inadéquation géographique – en rouge ou orange). Contrairement aux métiers les plus en tension en Guadeloupe, les trente métiers qui emploient le plus de personnes sont pour la plupart peu qualifiés et requièrent en général moins de formation (très faible ou faible lien formation-emploi – dominante verte dans le tableau 2). Ils concernent davantage des métiers d'employés qui sont, pour la plupart, peu tendus. C'est notamment le cas des agents d'entretien de locaux, qui sont le plus pourvoyeurs d'emplois, mais font partie des moins tendus.

### Tensions importantes pour les plus qualifiés

Dans le **bâtiment et l'industrie**, de nombreux métiers d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés sont en tension (tableau 1). Le plus souvent, l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail y est de nature qualitative plutôt que quantitative : des tensions existent malgré une main-d'œuvre disponible abondante, au regard des besoins de recrutement. Cela concerne notamment les techniciens experts ou encore les techniciens en mécanique et travail des métaux.

Dans la **construction**, les entreprises recrutent à tous les niveaux de qualification avec une part non négligeable d'emplois durables. L'indice de tension est plus élevé sur les métiers de maçons, coffreurs bancheurs, couvreurs, peintres qui souffrent encore d'un déficit d'image des métiers du gros œuvre lié à leurs conditions de travail pénibles. D'autre part, le secteur est également à la recherche de main-d'œuvre très qualifiée et spécialisée (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'équipe, ingénieurs, géomètre, architectes) dont le recrutement est rendu particulièrement difficile par le manque de profil.

Dans le secteur **tertiaire**, le métier d'ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques, ressort avec un niveau de tension parmi les plus élevés en 2019 (tableau 1).

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2019

Ce métier, marqué par un lien très fort entre la spécialité de formation et l'emploi occupé, est attractif au regard des conditions d'emploi et de travail qui y sont proposées.

Les métiers de la **restauration** sont les plus récurrents dans les offres d'emploi de ce domaine. Les besoins en main-d'œuvre se concentrent sur les serveurs, les cuisiniers, et les employés de la restauration et de l'hôtellerie. Les activités saisonnières importantes renforcées par le caractère archipélagique du territoire compliquent souvent les ajustements entre l'offre et la demande d'emploi. Une grande partie des projets de recrutement est rendue difficile à réaliser faute de candidats ou de profils adéquats. Les employeurs de l'hôtellerie et de la restauration ressentent non seulement des difficultés à réussir

leurs recrutements (nombre élevé de postes retirés par manque de candidat), mais également à conserver leur personnel (turnover élevé).

Employant une grande partie des salariés du secteur privé, les métiers du **commerce** bénéficient globalement de perspectives d'emploi favorables, particulièrement pour les employés de libre-service, les vendeurs et les caissiers. Cependant, des difficultés de recrutement sont assez fréquemment anticipées, du fait de profil de candidats en inadéquation avec les évolutions du métier, ajouté à des conditions et horaires de travail contraignants (entraînant un turn-over élevé). Difficultés de recrutement également pour les postes de responsable et de commerciaux qualifiés en raison de manque d'expérience et de

**Tableau 1 : Top 30 des métiers en tension en 2019 en Guadeloupe**

Code FAP	Métiers	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
G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	106	1,9	3	5	1	5	3	3
G1Z71	Techniciens experts (qualité, sécurité,...)	589	1,9	1	1	5	1	2	4
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	141	1,8	5	5	1	1	1	2
R3Z80	Maîtrise des magasins (manager, responsable,...)	814	1,8	1	3	3	1	3	5
J5Z61	Agents administratifs des transports : agents de transit/logisticiens	260	1,8	1	1	3	3	3	4
A1Z40	Maraîchers, horticulteurs salariés	153	1,8	3	1	1	5	4	3
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	179	1,6	4	1	3	5	5	3
V3Z80	Autres professionnels para-médicaux	279	1,5	3	5	3	3	1	3
D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	313	1,5	2	5	3	5	5	2
V3Z70	Techniciens médicaux et préparateurs	841	1,3	2	5	4	4	4	2
R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	115	1,2	5	1	2	1	1	1
S0Z42	Boulangers, pâtisseries	456	1,1	5	5	1	4	5	1
V3Z71	Spécialistes de l'appareillage médical	164	1,1	3	5	2	3	3	3
S1Z80	Chefs cuisiniers	108	1,0	5	5	1	4	5	1
B3Z20	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	528	1,0	5	1	1	5	4	3
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	316	1,0	5	1	1	2	4	4
G0B40	Carrossiers automobiles	175	1,0	4	5	1	3	4	4
W1Z80	Formateurs	712	1,0	5	1	1	3	1	2
G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	458	0,9	4	5	1	3	3	2
F3Z41	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	111	0,9	4	5	4	5	4	5
B0Z21	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	402	0,9	5	1	1	2	3	3
H0Z91	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	104	0,9	2	4	1	1	2	2
J5Z62	Employés des transports et du tourisme	235	0,8	5	1	1	3	4	1
R2Z83	Représentants auprès des particuliers	490	0,8	3	3	1	3	2	4
B5Z40	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	480	0,7	2	3	1	4	4	3
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	483	0,7	5	1	1	3	4	4
A2Z70	Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	214	0,7	4	4	1	2	3	4
V4Z85	Professionnels de l'action sociale	564	0,7	1	5	2	2	1	2
B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	217	0,6	5	4	1	1	1	3
T0Z60	Coiffeurs, esthéticiens	462	0,6	5	5	1	2	4	1

Lecture : en 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail pour le métier « géomètres » atteint 2,4 (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 est faible (1, en vert) et les conditions de travail moyennement contraignantes (3, en jaune). L'inadéquation géographique est forte (5, en rouge). Cette inadéquation est nettement moins marquée chez les architectes (2, vert clair).

Champ : Guadeloupe, 2019. Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

## Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2019

compétences nécessaires à l'exercice de l'activité.

Les métiers d'**aides à domicile** et d'**aides ménagères** ne sont pas en tension en 2019 en Guadeloupe, contrairement à leur situation dans l'hexagone (tableau 2). Ces métiers ne requièrent pas une formation longue ou très spécifique, comme en atteste le faible lien formation-emploi. Les conditions de travail (contraintes physiques, de rythme, de morcellement des journées de travail), y sont plus défavorables qu'en moyenne. Il y a peu de disparité entre la répartition des besoins et celle des viviers potentiels de demande dans l'ensemble du territoire : l'inadéquation géographique est dans la moyenne.

Les différents métiers de la **propreté et de l'entretien** ont des besoins considérables de main-d'œuvre en raison de la diversité des employeurs et des besoins importants de remplacement. Les

recruteurs rencontrent dès lors des difficultés, à trouver et conserver des profils adaptés chez les agents d'entretien des locaux (conditions d'emplois difficiles), et les aides à domicile et ménagères (contrats précaires, temps de travail fragmenté).

Concernant les professionnels de la **santé**, une tension s'exerce sur les métiers d'infirmiers et d'aides-soignants qui rencontrent régulièrement des difficultés à recruter à cause de condition de travail pénibles (horaires très variables) et à fidéliser leur personnel (turn-over élevé). Alors que des postes restent à pourvoir pour les professionnels paramédicaux et les techniciens médicaux dans les services hospitaliers (qui doivent faire face à l'attractivité du secteur libéral) en déficit de candidats.

**Tableau 2 : Tension dans les 30 métiers employant le plus de salariés en 2019 en Guadeloupe**  
Par ordre décroissant d'effectif

Rang tension	Code FAP	Métiers	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
148	T4Z60	Agents d'entretien de locaux	6 733	-1,2	1	1	1	5	3	4
105	T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	3 988	-0,3	1	1	1	5	3	3
27	V1Z80	Infirmiers	2 731	-1,3	1	5	4	5	4	1
98	L0Z60	Secrétaires bureautiques et assimilés	2 635	-0,7	3	1	1	2	2	1
82	VOZ60	Aides-soignants	2 587	-1,5	2	5	1	2	5	1
67	ROZ61	Caissiers	1 879	-0,1	1	1	1	5	5	2
160	L1Z60	Employés de la comptabilité	1 830	0,2	2	5	1	2	1	1
79	R1Z62	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et	1 827	0,0	3	3	1	3	3	1
119	L2Z61	Agents administratifs divers	1 577	-1,4	4	1	1	4	2	4
151	V5Z81	Professionnels de l'animation socioculturelle	1 537	-0,5	4	1	1	5	2	2
156	A1Z41	Jardiniers salariés	1 508	-1,0	5	3	1	3	4	4
4	T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	1 438	0,4	2	1	1	2	3	3
168	QOZ60	Employés de la banque et des assurances	1 435	-0,4	1	4	3	2	2	3
28	J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	1 421	0,3	1	1	1	3	4	1
131	R2Z80	Attachés commerciaux	1 415	-0,7	3	3	2	1	2	2
174	T1Z60	Employés de maison et personnels de ménage	1 380	-1,7	1	1	1	5	3	5
94	S1Z40	Cuisiniers	1 370	-0,5	5	5	1	4	5	1
133	J3Z42	Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 347	-0,3	1	1	1	4	5	1
15	R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	1 202	-0,2	4	1	1	2	4	2
169	V4Z83	Educateurs spécialisés	1 189	0,1	1	5	1	3	2	1
41	S2Z61	Serveurs de cafés restaurants	1 137	-0,4	5	1	1	5	5	1
107	V5Z84	Surveillants d'établissements scolaires	1 120	-0,3	2	1	1	3	2	3
125	L4Z80	Techniciens des services administratifs	1 099	0,2	1	1	5	1	1	2
63	JOZ20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 044	-1,1	3	1	1	5	5	2
143	J3Z43	Conducteurs routiers	1 024	0,0	2	4	1	2	4	2
80	B2Z40	Maçons	988	0,1	5	4	1	4	4	3
182	L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	953	-0,5	3	1	2	1	1	1
101	R1Z61	Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage	861	-1,3	2	3	1	3	2	2
159	L3Z80	Secrétaires de direction	854	-0,7	3	3	1	1	1	2
77	V3Z70	Techniciens médicaux et préparateurs	841	1,3	2	5	4	4	4	2

Tension faible :  Tension moyenne :  Tension forte :

Lecture : cf. tableau 1.

Champ : Guadeloupe, 2019.

Source : Pôle emploi – 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-2019>

## 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 Pôle emploi, 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 Pôle emploi, 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** : Pôle emploi 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 2009) 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 des Entreprises, de la Concurrence, de la  
Consommation, du Travail et de l'Emploi de  
GUADELOUPE

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

Directeur de publication : Alain Frances & Olivier Pelvoizin

Réalisation en partenariat avec Pôle emploi :

**Méthodologie, données et sources fournies par la Dares et la  
Direction Générale de Pôle emploi.**

SESE (Service Etudes, Statistique, Evaluation)

Charly Darmalingon & Roman Janik

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

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

Pôle Emploi 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 Pilotage de la Performance : [statsass-guadeloupe.97110@pole-emploi.fr](mailto:statsass-guadeloupe.97110@pole-emploi.fr)



pôle emploi

Guadeloupe et Îles du Nord