

Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2024

En 2024, la tension sur le marché du travail en Guadeloupe augmente alors qu'elle recule au niveau national après un pic historique observé en 2023. L'indicateur régional de tension demeure néanmoins nettement inférieur à celui de l'hexagone en raison d'un nombre encore élevé d'inscrits à France Travail. Le volume important de main-d'œuvre disponible contribue à limiter l'intensité des tensions en Guadeloupe. Cependant, plusieurs familles professionnelles présentent des niveaux de tension élevés, parfois supérieurs à ceux relevés lors de la dernière publication sur l'année 2022. Les tensions progressent particulièrement dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie, de la santé, de la maintenance, du commerce et des services à la personne. Cette situation reflète un décalage entre les compétences requises par les employeurs (main-d'œuvre plus qualifiées) et celles offertes par les demandeurs d'emploi. L'inadéquation formation-emploi constitue ainsi l'un des déterminants majeurs des tensions actuelles. Au niveau national, six métiers sur dix sont en tension forte dans l'informatique et les télécommunications, les industries de process ou encore les transports et la logistique (contre environ quatre sur dix en Guadeloupe).

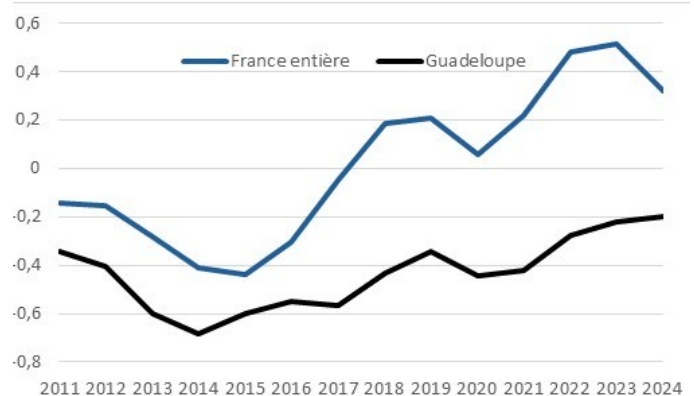
En 2024, la situation du marché du travail ne semble plus s'améliorer aussi favorablement que durant les années antérieures. L'évolution de l'emploi privé demeure en légère progression de 0,4 % par rapport à 2023 et tend à se stabiliser depuis le début de l'année 2024. Les projets d'embauche sont aussi en régression sur un an passant de 17 580 à 16 320. Le nombre d'inscrits à France Travail (en catégorie A) poursuit sa décrue entamée depuis 2017 mais le rythme est moins soutenu. La main d'œuvre disponible se replie et atteint un niveau historiquement bas même si le volume demeure toujours très supérieur aux tendances nationales (de 615 pour 1 000 emplois en 2019 à 499 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A en 2024). En parallèle, la part des projets de recrutement anticipés considérés comme difficiles augmente sensiblement (de 43,6 % en 2019 à 47,9% en 2024). 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 non qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de France Travail. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

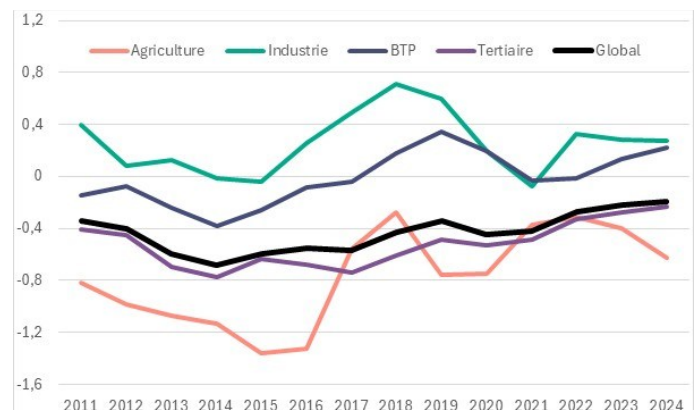
L'écart entre le niveau de tension observé en France et celui mesuré en Guadeloupe tend toutefois à se réduire en 2024, sous l'effet du reflux des tensions au niveau national. (voir graphique 1).

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



Lecture : entre 2015 et 2024, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,6 à -0,2 en Guadeloupe (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).
 Champ : France (hors Mayotte), Guadeloupe, 2011-2024.
 Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

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



Lecture : entre 2015 et 2024 l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,04 à 0,22 en Guadeloupe dans l'industrie (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).
 Champ : Guadeloupe, 2011-2024.
 Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

La remontée des tensions masque des disparités sectorielles

Depuis son point le plus bas en 2014, la tension augmente régulièrement en Guadeloupe depuis 10 ans. Bien qu'elle demeure sous la moyenne nationale, cette progression n'est pas uniforme selon les secteurs (graphique 1). Le BTP et l'industrie affichent des niveaux de tension supérieurs à la tendance régionale. Le tertiaire, qui représente la majorité des emplois, détermine en grande partie l'évolution globale de l'indicateur. Le secteur agricole se situait auparavant proche de la moyenne. Il enregistre une baisse significative des tensions en 2024.

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 le BTP. Elle est moindre dans l'industrie. Pour le tertiaire, la tension reflète quasiment la tendance globale. Au niveau du secteur agricole, la tension est la plus faible parmi les grands domaines d'activité. Les indicateurs complémentaires révèlent que dans le BTP, les tensions proviennent principalement du décalage entre emploi et formation. Dans l'industrie, l'intensité d'embauche et

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.

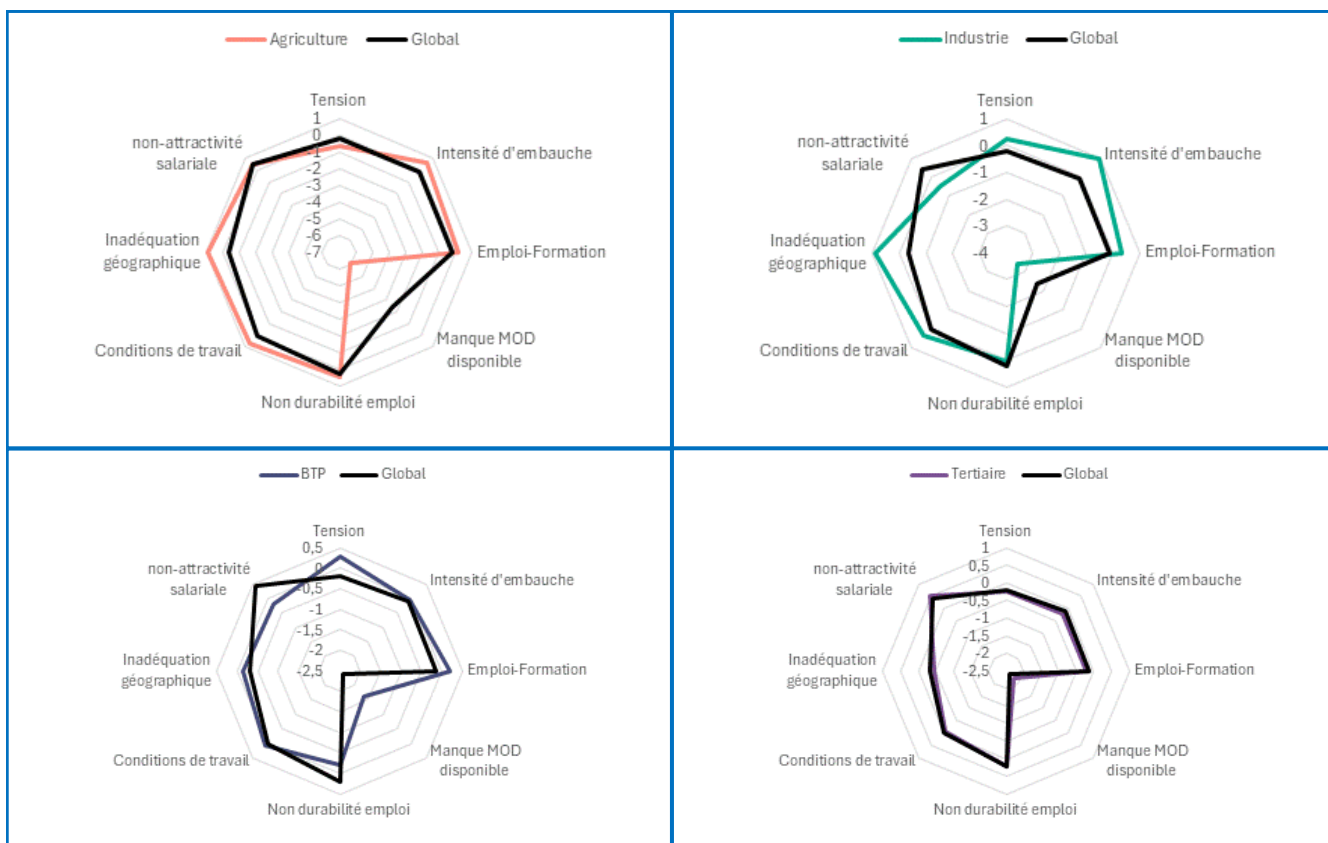
- **L'inadéquation géographique** : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. L'indicateur mesurant l'inadéquation géographique est défini comme l'écart,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

- **La non-attractivité salariale** : le salaire constitue une composante importante de l'attractivité d'un métier. Afin de déterminer si le salaire offert dans un métier est plus attractif par rapport aux autres, un indicateur composite est élaboré. Il est basé sur deux dimensions : une dimension dite objective – pourrait-on être mieux rémunéré en exerçant un autre métier étant donné son niveau de diplôme et son expérience professionnelle ? – et une dimension dite subjective, qui s'appuie directement sur le ressenti des individus concernant leur niveau de rémunération.

Tous les indicateurs (principal et complémentaires) par métier sont centrés et réduits en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2011-2022 (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 2011-2022. Une discrétisation plus fine est proposée pour l'indicateur principal de tension lorsqu'il prend une valeur de 5 (tension très forte) : on distingue une classe 5.2 lorsque la valeur est supérieure au dernier décile et une classe 5.1 lorsqu'elle se situe entre le huitième et le neuvième décile.

[Pour plus de détails, se référer à la note méthodologique accompagnant cette publication.](#)

Graphique 3 : Indicateurs explicatifs des tensions par grands domaines professionnels en 2024



Lecture : L'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail se situe à 0,27 point dans le BTP en Guadeloupe et à -0,62 point dans l'agriculture (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Champ : Guadeloupe, 2024.

Source : France Travail– Dares, métiers en tension.

l'inadéquation géographique constituent les facteurs les plus déterminants. Dans le tertiaire, le moteur de la tension provient de la non durabilité de l'emploi et de la non attractivité salariale à l'instar de la tension globale. L'agriculture combine, de son côté, conditions de travail exigeantes et inadéquation spatiale entre l'offre et la demande. En Guadeloupe en raison du volume des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, l'indicateur sur la main d'œuvre disponible impacte peu la tension.

46 métiers sont identifiés en tension en 2024

Les métiers en tension reconnus au sein des familles professionnelles (FAP) se retrouvent dans les domaines professionnels du bâtiment, de la maintenance (techniciens et ouvriers qualifiés), de la santé et l'action sociale et du commerce, des métiers comme en 2023. Mais les niveaux de tension sont pour certains plus élevés. C'est le cas des cadres du management des magasins, employés et profession de l'immobilier. Certains métiers déjà en tension en 2023 voient leur situation se détériorer : cadres du management de magasins, professions de l'immobilier, techniciens du bâtiment. D'autres apparaissent pour la première fois en 2024 tels que les ingénieurs d'études ou les ouvriers qualifiés de l'assemblage mécanique. Parmi les métiers les plus en tension en 2024, la plupart recrute intensément (très forte ou forte intensité d'embauche en rose dans le tableau 1) mais il y a souvent une absence de lien entre la formation et l'emploi proposé. Le manque de main-d'œuvre disponible ne se fait pas vraiment

sentir en Guadeloupe (bleu 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 – rose, voir [publication DARES](#)). Les métiers recensés offrent souvent des conditions d'emploi moins favorables que la moyenne. C'est le cas des métiers d'ouvriers qualifiés dans le bâtiment, des éleveurs dans l'agriculture, dans la mécanique. Des conditions de travail contraignantes pour certains métiers expliquent pour partie les tensions de recrutement. C'est le cas pour les ouvriers de réseaux électriques et télécoms, les soudeurs, les aides à domicile, les boulangers-pâtisseries plus quelques métiers du BTP et de l'agriculture. 20 métiers sur les 46 recensés ont une répartition géographique de l'offre différente de celle de la demande de travail. 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 bleue dans le tableau 2). Cette tension concerne davantage des métiers d'employés. Ces derniers sont, pour la plupart, peu en tension hormis les aides à domicile. C'est notamment le cas des agents d'entretien, des assistants maternels et des surveillants d'établissements scolaires qui sont le plus pourvoyeurs d'emplois, mais font partie des métiers moins en tension.

Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2024

La tension touche les plus qualifiés

Les métiers du **bâtiment** sont les plus nombreux à être en tension notamment pour les plus qualifiés. Il s'agit des techniciens experts et chargés d'études, des ingénieurs du bâtiment, des techniciens et chargés d'études BTP, des ouvriers qualifiés de l'extraction et des travaux publics (tableau 1). Ces familles professionnelles traduisent le plus souvent un décalage entre les compétences requises par l'employeur et celles dont disposent le demandeur d'emploi malgré une main-d'œuvre disponible abondante au regard des besoins de recrutement. Cela concerne également les métiers de techniciens et agents de

maîtrise, les ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, les cadres d'études. Ces métiers dits en tension enregistrent près de 2 000 emplois en 2024.

Dans le secteur de l'**industrie**, les entreprises recrutent aux 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 ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique et soudeurs. Un autre indicateur complémentaire impacte la tension au sein des métiers de l'industrie, il s'agit du lien emploi-formation. Dans les secteurs de la **maintenance**, la tension concerne

Tableau 1 : Listes des métiers en tension en 2024 en Guadeloupe

Code FAP 228	Libellé FAP 228	Emploi 2024	Tension 2024	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'oeuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique	Non-attractivité salariale	indicateur tension discretisée
N1X90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	222	1,64	1	3	4	1	1	1	1	5.2
R4X92	Cadres du management des magasins	262	1,55	1	3	1	1	2	4	1	5.2
G1X75	Techniciens et agents de maîtrise en assistance et support technique client et en installation et maintenance télécoms et courants faibles	100	1,39	5	5	1	1	2	3	1	5.2
R3X84	Employés et professions intermédiaires de l'immobilier	402	1,28	4	3	2	5	2	2	4	5.2
D2X31	Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	49	1,15	5	2	1	5	4	4	2	5.2
B2X35	Ouvriers en montage réseaux électriques et télécoms	78	1,14	4	5	1	3	5	4	n.d.	5.2
D1X33	Soudeurs	126	1,10	4	3	1	5	5	3	1	5.2
V3X80	Autres professionnels para-médicaux	224	1,07	4	5	3	3	1	3	5	5.2
B2X31	Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	142	0,90	5	2	2	4	4	4	2	5.2
B6X71	Techniciens experts et chargés d'études du BTP	175	0,83	5	4	2	1	3	2	2	5.1
B7X92	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	250	0,82	5	4	1	2	1	3	1	5.1
A0X41	Eleveurs	94	0,80	4	4	1	1	5	5	4	5.1
B0X31	Ouvriers qualifiés de l'extraction et des travaux publics	179	0,80	5	2	1	5	5	4	3	5.1
B7X91	Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP	158	0,78	4	4	1	1	1	3	1	5.1
B6X73	Techniciens et agents de maîtrise de chantiers du BTP	372	0,76	4	4	1	3	3	4	2	5.1
G1X77	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatisés	286	0,73	1	5	3	3	3	3	1	5.1
G1X76	Mainteniciens en biens électrodomestiques	49	0,72	5	5	1	3	2	4	2	5.1
V3X70	Techniciens médicaux et préparateurs	796	0,70	2	5	3	2	4	3	3	5.1
B2X33	Plombiers chauffagistes	279	0,66	5	5	1	3	3	4	2	5.1
C0X30	Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	85	0,64	5	2	2	2	4	2	2	5.1
L4X81	Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables	559	0,64	4	5	3	1	1	2	4	5.1
B6X74	Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres	326	0,62	4	2	2	2	4	3	1	5.1
V3X71	Spécialistes de l'appareillage médical	290	0,62	4	5	3	1	3	4	1	5.1
G1X71	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance de véhicules	171	0,58	4	5	1	1	3	4	2	5.1
T4X62	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	768	0,58	1	1	1	3	4	2	4	5.1
T2A60	Aides à domicile et auxiliaires de vie	3 287	0,57	2	1	1	5	5	3	5	5.1
L4X80	Techniciens des services administratifs	1 000	0,56	1	1	4	3	1	1	3	5.1
F2X30	Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise de l'imprimerie	78	0,50	2	1	1	3	4	4	4	4
B2X36	Ouvriers en peinture en bâtiment	278	0,50	5	4	1	4	4	4	2	4
T0X60	Coiffeurs, esthéticiens	489	0,50	5	5	1	2	3	2	4	4
J3X40	Conducteurs de véhicules légers	379	0,46	4	2	1	3	4	4	4	4
M1X80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	117	0,44	4	5	1	4	1	2	3	4
G0B41	Ouvriers mécaniciens de véhicules	805	0,43	4	5	1	2	4	2	4	4
L3X80	Secrétaires de direction	1 090	0,41	1	3	4	2	1	2	3	4
S0X40	Bouchers	122	0,37	3	5	1	5	4	4	4	4
R3X80	Maîtrise des magasins	865	0,36	2	3	2	1	4	3	4	4
V5X82	Sportifs et animateurs sportifs	361	0,33	4	5	1	5	3	2	4	4
T1X60	Personnels de ménage chez des particuliers	1 058	0,33	3	1	1	5	3	4	5	4
B2X32	Ouvriers en électricité du bâtiment	378	0,32	5	5	1	3	4	3	2	4
G1X74	Techniciens et agents de maîtrise en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air	129	0,30	5	5	1	2	2	5	1	4
R2X80	Attachés commerciaux	775	0,25	4	3	2	1	2	3	1	4
M1X81	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	491	0,23	2	3	1	3	1	4	3	4
B2X30	Ouvriers en pose et décoration de revêtements	114	0,22	5	4	1	4	4	4	3	4
T2B60	Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	1 990	0,21	1	2	1	3	2	4	5	4
S0X42	Boulangers, pâtisseries	540	0,20	5	5	1	3	5	2	4	4
QDX01	Employés et techniciens commerciaux des assurances	296	0,19	1	3	2	2	1	3	3	4

Lecture : en 2024 l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail pour le métier « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) » atteint 1,64 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Le manque de main-d'œuvre disponible (niveau élevé, 4 en rose) et le lien formation-emploi (niveau moyen 3 en gris) sont les principaux indicateurs d'impacts. Les autres indicateurs sont faibles (intensité d'embauches, non durabilité de l'emploi, conditions de travail contraignantes, l'inadéquation géographique et la non attractivité salariale niveau 1 en bleu).

Champ : Guadeloupe, 2024 Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

Les tensions sur le marché du travail en Guadeloupe en 2024

l'intensité d'embauche et le lien emploi formation et dans une moindre mesure l'inadéquation géographique. Les métiers de l'informatique et de l'électronique (opérateurs, techniciens cadres), les métiers de maintenance des télécoms et de véhicules, électrique, l'électrodomestique font partie des tensions parmi les plus élevées 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 **santé et paramédicaux** demeurent en tension pour trois familles professionnelles identifiées : les autres professionnels paramédicaux, les techniciens médicaux et préparateurs et les spécialistes de l'appareillage médical. La tension est marquée par l'absence de lien emploi formation et l'intensité d'embauche. La non attractivité salariale touche le métier « autres

professionnels paramédicaux ».

Dans les familles professionnelles du **commerce**, deux métiers se distinguent les cadres du management des magasins et les employés. Pour le premier, les difficultés de recrutement rencontrées sont causées par l'inadéquation géographique et pour le second, c'est l'intensité d'embauches et le lien formation-emploi. Dans l'**agriculture**, le métier d'éleveurs est recherché. Ce dernier était déjà identifié en tension en 2022 mais dans une moindre mesure. Dans la famille des **services aux particulier et aux collectivités**, absents en 2022, les tensions relèvent de la non-durabilité de l'emploi, des conditions de travail contraignantes et un manque d'attractivité salariale. Dans les métiers les plus pourvoyeurs d'emplois, seuls les aides à domicile et les techniciens des services administratifs sont en tension forte.

Tableau 2 : Tension dans les 30 métiers employant le plus de salariés en 2024 en Guadeloupe par ordre décroissant d'effectif

Rang tension	Code FAP 228	Libellé FAP 228	Emploi 2024	Tension 2024	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'oeuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique	Non-attractivité salariale	Indicateur Tension discretisée
90	L0X60	Secrétaires bureautiques et assimilés	4 382	-0,56	1	3	1	2	1	1	4	1
26	T2A60	Aides à domicile et auxiliaires de vie	3 287	0,57	2	1	1	5	5	3	5	5.1
96	T4X60	Agents d'entretien de locaux	2 601	-0,65	1	1	1	5	4	4	5	1
44	T2B60	Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	1 990	0,21	1	2	1	3	2	4	5	4
88	L2X61	Agents administratifs	1 931	-0,53	2	2	1	3	2	2	5	2
76	V5X84	Surveillants d'établissements scolaires et accompagnateurs des élèves en situation de handicap	1 779	-0,35	1	1	3	2	2	3	5	2
80	L5X90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	1 755	-0,37	1	3	2	1	1	1	1	2
49	V1X80	Infirmiers et sages-femmes	1 555	0,13	2	5	3	3	4	2	5	3
93	V0X60	Aides-soignants	1 531	-0,62	3	5	1	5	5	2	5	1
101	R0X61	Caissiers	1 528	-0,75	3	2	1	5	5	2	5	1
107	S1X20	Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 511	-0,82	5	1	1	5	5	1	5	1
54	L1X60	Employés de la comptabilité	1 391	0,02	2	5	1	2	1	1	5	3
95	T3X61	Agents de sécurité et de surveillance	1 272	-0,63	4	1	1	5	3	4	5	1
73	R1X60	Vendeurs en produits alimentaires	1 262	-0,31	4	2	1	2	4	1	5	2
50	R1X62	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	1 231	0,12	3	3	1	3	4	1	4	3
85	R0X60	Employés de libre service	1 198	-0,46	5	2	1	5	5	3	5	2
78	S1X40	Cuisiniers	1 135	-0,36	5	4	1	4	5	1	5	2
105	A1X41	Jardiniers des espaces verts et naturels	1 103	-0,81	4	3	1	4	4	5	5	1
34	L3X80	Secrétaires de direction	1 090	0,41	1	3	4	2	1	2	3	4
38	T1X60	Personnels de ménage chez des particuliers	1 058	0,33	3	1	1	5	3	4	5	4
71	S2X61	Serveurs de cafés restaurants	1 042	-0,24	5	2	1	4	5	1	4	2
27	L4X80	Techniciens des services administratifs	1 000	0,56	1	1	4	3	1	1	3	5.1
82	V5X81	Professionnels de l'animation socioculturelle	951	-0,38	5	1	1	5	2	2	5	2
81	J3X43	Conducteurs routiers	915	-0,38	3	2	1	4	4	3	1	2
72	V4X83	Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	886	-0,30	3	5	2	2	2	1	5	2
103	R4X90	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	876	-0,77	1	3	1	1	1	1	1	1
70	J3X42	Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	868	-0,22	3	1	1	3	5	1	3	2
36	R3X80	Maîtrise des magasins	865	0,36	2	3	2	1	4	3	4	4
55	J0X34	Magasiniers et préparateurs de commande qualifiés	832	0,00	1	1	1	2	4	2	5	3
33	G0B41	Ouvriers mécaniciens de véhicules	805	0,43	4	5	1	2	4	2	4	4

La tension est forte quand l'indicateur de tension est supérieur à 0,5, moyenne compris entre 0,1 et 0,5, faible inférieur à 0,1

Tension forte: ■ Tension moyenne: ■ Tension faible: ■

Lecture : cf. tableau 1.

Champ : Guadeloupe, 2024.

Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

Pour en savoir plus...

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2024>

<https://guadeloupe.deets.gouv.fr/tensions>

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 depuis la publication portant sur le millésime 2023 des tensions) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 228 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature. Certains cas sont toutefois exclus :

Les domaines professionnels suivants : la fonction publique (P), à l'exception des professionnels du droit (P3X90) qui est incluse, ainsi que le domaine de la politique et du clergé (X) ;

Les familles professionnelles suivantes : dirigeants d'entreprise (L6X) et enseignants (W0X) ;

Les familles professionnelles détaillées suivantes (en plus des familles détaillées qui composent les agrégats mentionnés ci-dessus) : photographes (U1X81) et écrivains (U1X92).

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](#)

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 & Fabrice Marie-Rose

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

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

France Travail Guadeloupe et Îles 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

Courriel :

directiondelaperformance.97110@francetravail.fr

Site internet : <https://www.francetravail.org/regions/guadeloupe/statistiques-analyses.html>



Guadeloupe et Îles du Nord