

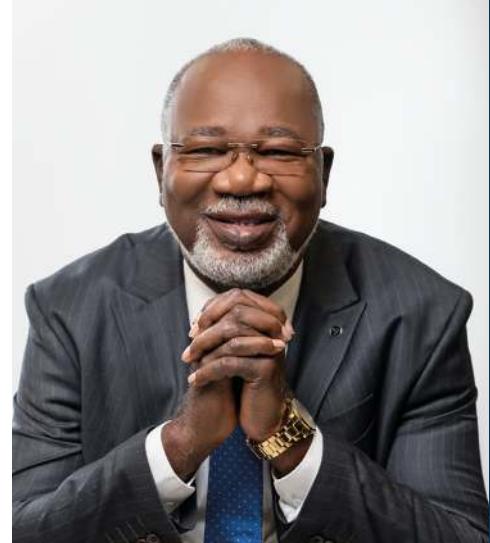


COLLECTIVITE D'OUTRE-MER DE SAINT-MARTIN
DELEGATION ATTRACTIVITE ECONOMIE EMPLOI

DIAGNOSTIC TERRITORIAL DE **L'EMPLOI**

VOLUME 1:
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI
À SAINT-MARTIN

Edito



COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR

À Saint-Martin, l'emploi n'est pas seulement une question de chiffres. Il est le reflet d'une réalité sociale, économique et humaine, façonnée par l'histoire récente du territoire et ses résiliences. Le diagnostic territorial de l'emploi met en lumière une situation complexe : une population jeune mais sous-qualifiée, un marché du travail marqué par la discontinuité et des besoins économiques en mutation.

Depuis l'ouragan Irma jusqu'à la crise sanitaire mondiale, Saint-Martin a été confrontée à des bouleversements majeurs. Face à ces chocs, les réponses institutionnelles, bien que réactives, doivent désormais s'inscrire dans une stratégie de fond. Derrière chaque indicateur se trouvent des parcours de vie, des ambitions freinées, des potentiels inexploités.

Ce document n'est pas un simple état des lieux. Il constitue une boussole pour repenser nos priorités, réajuster les dispositifs existants et imaginer, ensemble, un avenir professionnel plus inclusif et durable. L'enjeu est clair : faire de l'emploi un levier de transformation sociale et territoriale. Le défi est collectif.

LOUIS MUSSINGTON
Président de la Collectivité de Saint-Martin



Sommaire

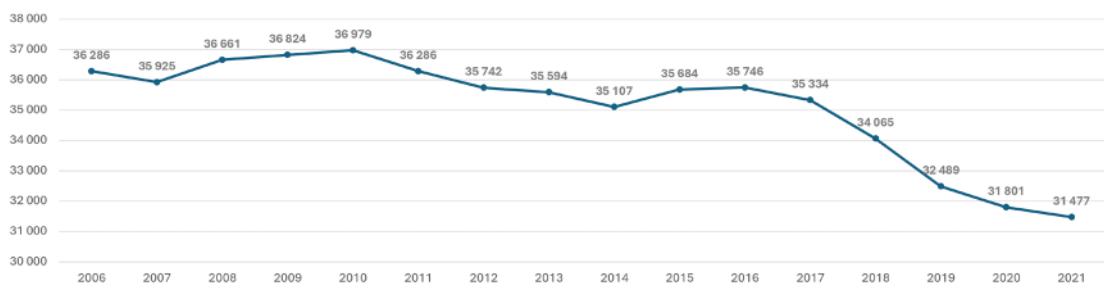
CONTEXTE	6
TYPOLOGIE DE LA POPULATION ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE SAINT-MARTIN	8
• Typologie de la population en 2021	9
• Typologie des demandeurs d'emploi 2021 et 2024	12
• Analyse par variables	21
Comparatif entre la typologie de la population et des demandeurs d'emploi en 2021	21
Comparatif entre la typologie de la population en 2021 et des demandeurs d'emploi en 2024	22
• Focus : nouveaux inscrits	24
• Focus : demandeurs d'emploi 2024 – longue durée	25
• Focus : bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) – 2024	27
PISTES D'ACTION PAR PUBLIC CIBLE	30
RELATION EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNOLOGIQUE A SAINT-MARTIN	32
• Etat des lieux de la formation professionnelle	33
• L'alternance	36
• La formation professionnelle continue – hors CPF	40
• Le CPF	44
L'EMPLOI ET LES BESOINS PAR METIER A SAINT-MARTIN	47
• Photographie des métiers exercés	48
• Besoins en main d'œuvre exprimés par les entreprises	48
• Les déclarations uniques d'embauches en 2024	50
PISTES D'ACTION - AMENAGEMENT DE LA CARTE DE FORMATION	51
DISPOSITIFS D'EMPLOI PORTES PAR LA COLLECTIVITE 2022 – 2024	55
CONCLUSION	61

Contexte

Depuis 2010 l'île de Saint-Martin a enregistré une diminution continue de sa population, passant de 36 979 habitants à 31 477 individus au 1^{er} janvier 2024 (données dernier recensement).

Cette érosion démographique, s'étendant sur une période supérieure à 10 ans, représente une diminution d'environ 15%, soit une perte nette de 5 502 habitants.

Population de Saint-Martin



Source : Recensement de la population

Au 1^{er} janvier 2024, la population de Saint-Martin est de **31 477** (chiffre de 2021)

-1% sur 1 an (**324** habitants en moins)

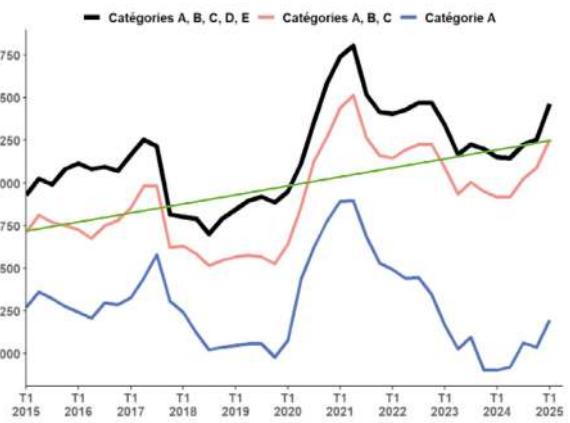
-12% sur 6 ans (**4 207** habitants en moins)

-15% sur 11 ans (**5 502** habitants en moins)

GRAPHIQUE 1 | Inscrits à France Travail en catégories ABCDE, ABC et A

Saint-Martin
Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO)

Parallèlement à cette tendance démographique, le nombre de demandeurs d'emploi n'a pas connu de variation proportionnelle. Le graphique retracant l'évolution des inscrits à France Travail en catégories A, B et C à Saint-Martin de 2015 à 2024 met en évidence une dynamique fortement influencée par deux crises majeures : l'ouragan IRMA (septembre 2017) et la pandémie de COVID-19 (à partir de 2020).



Source : France Travail-Dares, STMT, traitements DARES.

Un territoire bouleversé par l'ouragan IRMA (2017)

À partir de la fin du troisième trimestre 2017, une chute brutale des inscriptions est observée. Ce recul ne traduit pas une amélioration de l'emploi, mais résulte du choc systémique qu'a représenté IRMA : infrastructures détruites, administrations en situation dégradée, et déplacements massifs de population.

Une aggravation due à la crise sanitaire (2020)

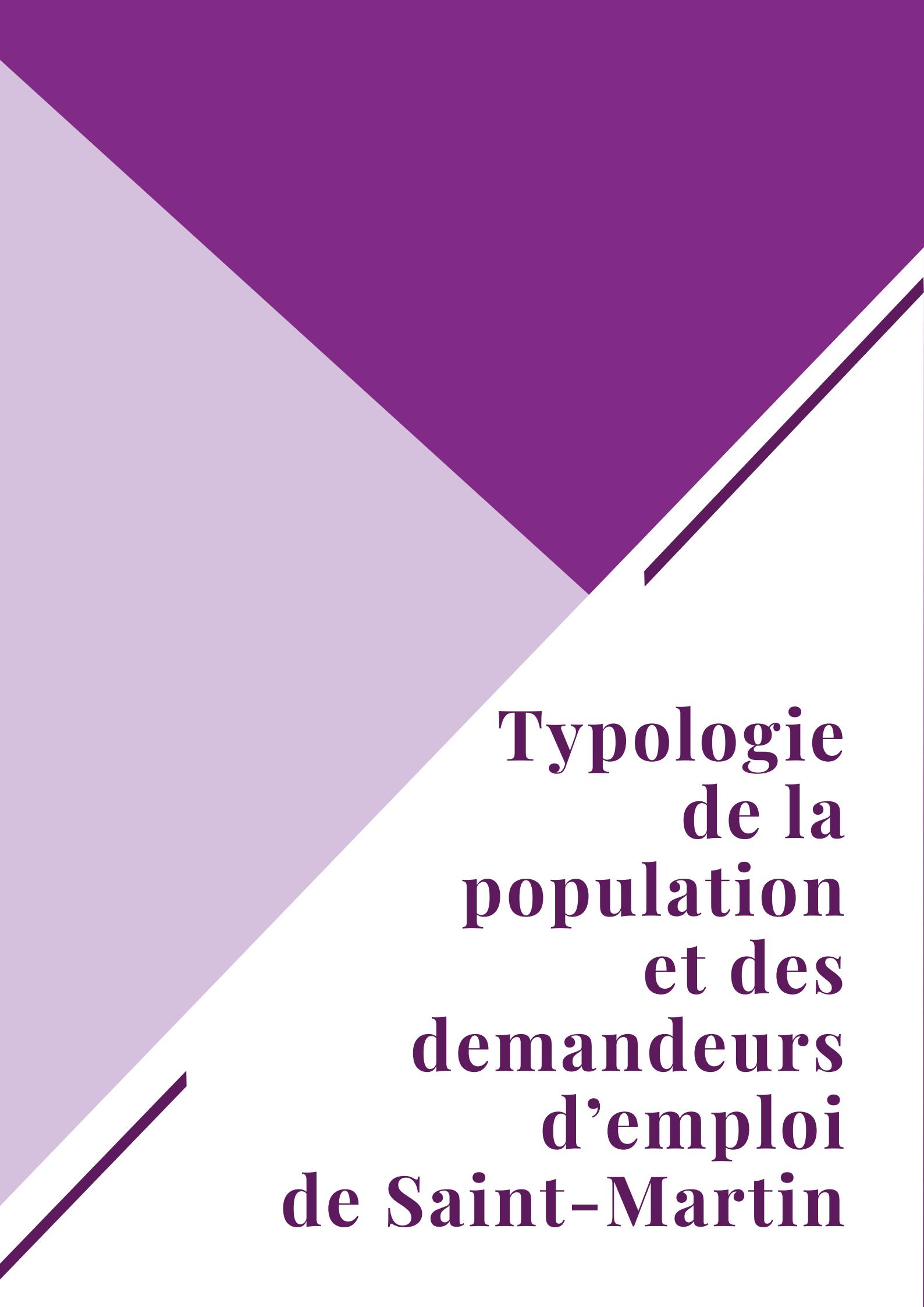
Entre fin 2019 et début 2021, une hausse très marquée des inscriptions en catégories A, B et C est enregistrée, atteignant un pic à plus de 5 600 inscrits. La pandémie de COVID-19 a gravement perturbé l'économie locale, en particulier les secteurs du tourisme, du commerce et des services, piliers de l'activité saint-martinoise. Cette envolée reflète une hausse brutale du chômage et de l'inactivité partielle.

Une stabilisation à un niveau préoccupant (2021–2024)

Courant 2021, une lente décrue s'amorce, mais les chiffres restent nettement supérieurs aux niveaux d'avant crise. Cette situation révèle une reprise incomplète, voire un essoufflement des dynamiques de réinsertion professionnelle. Le territoire semble confronté à « une forme de stagnation » du marché du travail, dans un contexte de recomposition économique incertaine.

Dans ce cadre, il est impératif de s'appuyer sur des données statistiques et des analyses fiables afin de mieux comprendre les dynamiques socio-économiques locales. L'objectif est de concevoir une politique de l'emploi davantage adaptée et répondant aux besoins spécifiques du territoire de Saint-Martin.

Il est à noter que le périmètre statistique concerne les personnes recensées et déclarées en partie française.



Typologie de la population et des demandeurs d'emploi de Saint-Martin

Typologie de la population en 2021

L'année de référence retenue pour l'étude est 2021. L'élaboration de la typologie de la population est fondée sur le dernier recensement réalisé par l'ITSEE.

LA MÉTHODE DE RECENSEMENT APPLIQUÉ À SAINT-MARTIN

Population des personnes vivant en logements ordinaires au 1^{er} janvier 2021

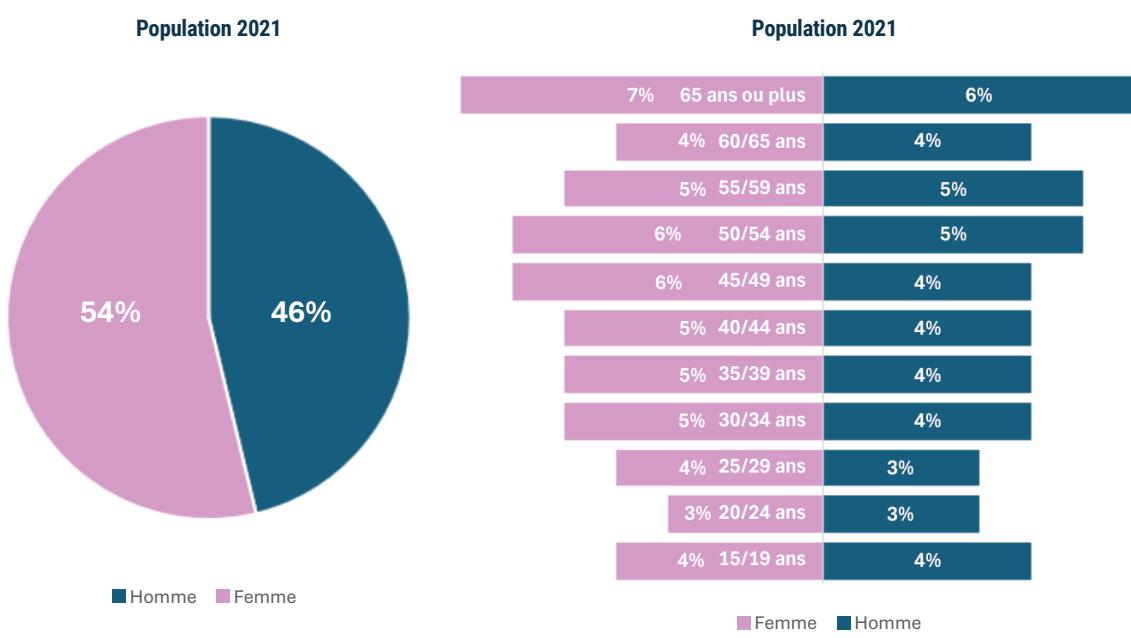


Répartition de la population par sexe et tranche d'âge

La population saint-martinoise compte 31 477 habitants dont 54% de femmes et 46% d'hommes.

La tranche d'âge des 15 – 29 ans représente 21% de la population contre 18% pour les 30 – 39 ans. La tranche d'âge 40 – 49 ans équivaut à 19% de la population totale. Les cinquantenaires (50 – 59 ans) représentent 21% de la population ainsi que les soixantenaires (60 ans et plus).

En dépit d'un vieillissement observable de la population, la proportion de jeunes reste dominante.



Source : Recensement de la population

Niveau de diplôme de la population

La population saint-martinoise se distingue par un niveau de diplôme globalement faible.

35% de la population ne possèdent aucun diplôme ; un chiffre significatif qui souligne une fracture éducative importante. Par ailleurs, **93% des non diplômés sont âgés de plus de 29 ans.**

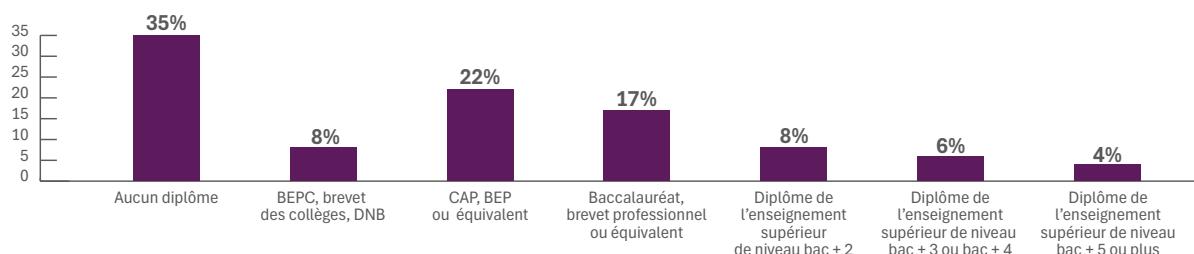
Les diplômés de niveau CAP/BEP (22%) et baccalauréat ou équivalent (17%) constituent l'essentiel des autres qualifications. Seulement 18% de la population cumulent des diplômes de l'enseignement supérieurs de niveau bac +2 ou plus, ce qui limite fortement le développement de secteurs exigeant des compétences spécialisées (administration, services numériques, ingénierie, etc.).

Des disparités marquées selon les tranches d'âge

Chez les jeunes (15-29 ans), une part notable possède des bases techniques ou générales (29% CAP/BEP ; 27% bac ou équivalent). 17% ont un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC+2 et plus, dont 4% possèdent un diplôme de niveau BAC+5, ce qui freine leur insertion dans les filières émergentes.

Parallèlement, les trentenaires et quarantenaires concentrent la majorité des diplômés du supérieur.

Répartition de la population par niveau de diplôme



Répartition de la population par niveau de diplôme et tranche d'âge

	Aucun diplôme	BEPC, brevet des collèges, DNB	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	Total
15 à 29 ans	17%	10%	29%	27%	9%	4%	4%	100%
30 à 49 ans	24%	8%	25%	20%	10%	8%	6%	100%
50 à 59 ans	43%	7%	22%	14%	6%	5%	3%	100%
60 ans et +	58%	8%	13%	10%	4%	4%	4%	100%
Total	35%	8%	22%	17%	8%	6%	4%	100%

Source : Recensement de la population

Réparation des inactifs

• Les NEET

Définition :

Il s'agit des jeunes âgés de 15 à 29 ans, ni en études, ni en emploi, ni en formation. Ce terme est également un outil statistique de la Commission européenne pour évaluer les conséquences des crises économiques sur ce groupe.

Pour rappel, les **15-29 ans** représente **22% de la population** soit 5 300 individus. Le taux d'inactifs est de **47%** dans cette tranche d'âge soit **2 474 NEET (hors recherche d'emploi)** dont **1 927 sont âgés de 15 à 19 ans**.

En France hexagonale, les NEET représentent 12,8% de la tranche d'âge des 15 à 29 ans.

• Les seniors (tranche d'âge 50 – 59 ans)

Le taux d'inactifs est de 19% pour les cinquantenaires. Les femmes de cette tranche d'âge sont les plus vulnérables avec un taux d'inactivité de 22%.

Taux de chômage et d'inactifs par tranche d'âge et sexe

	Inactifs			Actifs ayant un emploi			Actifs chômeurs			Taux de chômage			Taux d'inactifs		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
15 à 29 ans	1 215	1 259	2 474	888	813	1 701	535	590	1 125	38%	42%	40%	46%	47%	47%
30 à 49 ans	338	691	1 028	2 687	2 898	5 584	763	1 492	2 255	22%	34%	29%	9%	14%	12%
50 à 59 ans	360	563	923	1 527	1 390	2 917	391	639	1 030	20%	32%	26%	16%	22%	19%
60 ans et +	1 509	1 917	3 426	745	489	1 234	200	241	441	21%	33%	26%	62%	72%	67%
Total	3 422	4 430	7 852	5 847	5 589	11 436	1 888	2 962	4 851	24%	35%	30%	31%	34%	33%

Source : Recensement de la population

L'analyse de la population saint-martinoise, fondée sur les dernières données du recensement, met en évidence une structure démographique relativement jeune, avec une légère majorité féminine, et une forte représentation des tranches d'âge actives. Ce profil démographique constitue un potentiel considérable pour le développement socio-économique du territoire.

Toutefois, ce dynamisme est atténué par un niveau de qualification globalement faible, marqué par une proportion importante de personnes sans diplôme et une sous-représentation des formations supérieures. La situation est particulièrement préoccupante chez les jeunes, dont près de la moitié sont inactifs. Ces constats soulignent la nécessité d'adapter les politiques publiques d'emploi et de formation, en ciblant prioritairement les jeunes et les adultes peu ou pas qualifiés, afin de renforcer la capacité du territoire à relever ses défis socio-économiques.

Typologie des demandeurs d'emploi 2021 et 2024

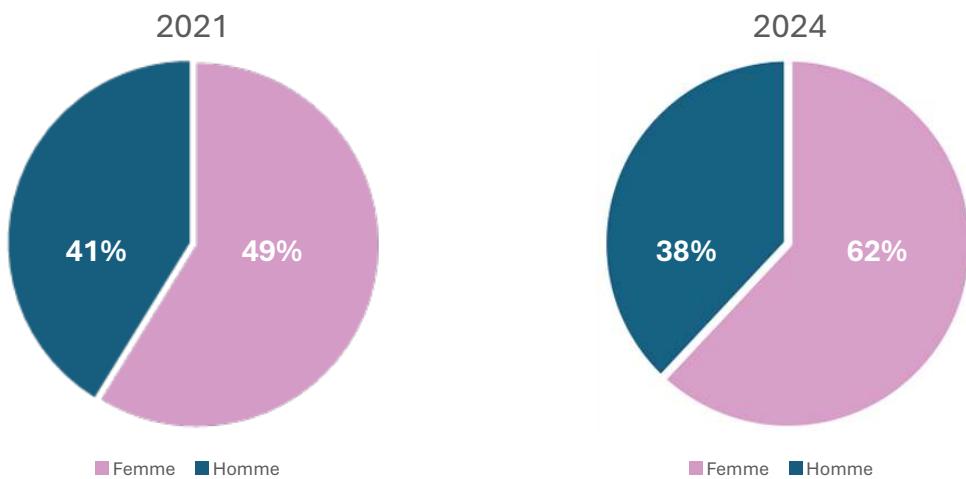
Des différences mineures renforcent une typologie générale inchangée sur la période

L'élaboration de la typologie des demandeurs d'emploi est basée sur les données de France Travail et donc des actifs en recherche d'emploi inscrit dans les fichiers de ce dernier.

Entre 2021 et 2024, le nombre total de demandeurs d'emploi à Saint-Martin témoigne d'une relative stabilité, passant de 5 354 individus à 5 224. Cette légère diminution masque toutefois des évolutions différencierées selon les critères.

Répartition des demandeurs d'emploi par sexe

La population féminine inscrite parmi les demandeurs d'emploi connaît une hausse modérée, passant de 3 148 individus en 2021 à 3 251 en 2024 ; tandis que le nombre d'hommes en recherche d'emploi diminue significativement, 2 206 en 2021 contre 1 993 en 2024. Ces données traduisent une dynamique contrastée qui invite à une analyse fine des facteurs sous-jacents, notamment en termes de secteurs d'activité.



	2021	2024	Déférence	Evolution
Femme	3 148	3 251	103	3%
Homme	2 206	1 993	-213	-10%
Total général	5 354	5 224	-110	-2%

Source : France travail

Répartition des demandeurs d'emploi par tranche d'âge

La part des jeunes de 15 à 29 ans progresse notablement, passant de 19% à 24%. Cette hausse peut s'expliquer en partie par la mise en fonctionnement effective, dès 2022, de la Mission Locale, créée en 2016 ainsi que par l'effet des dispositifs dédiés aux jeunes tel que le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ).

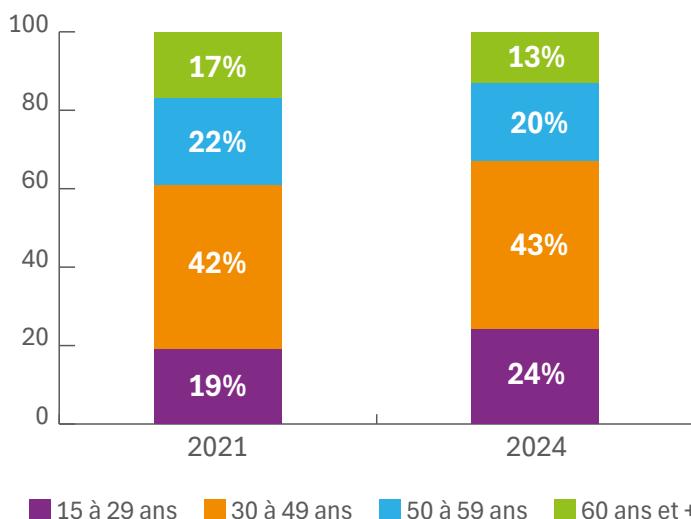
La tranche des 30 à 49 ans, toujours majoritaire parmi les demandeurs d'emploi, connaît une légère progression.

En revanche, les séniors voient leur part diminuer, particulièrement les soixantenaires et plus, dont la proportion passe de 17% à 13%. Cette baisse relative peut refléter des départs à la retraite, une réorientation professionnelle ou une sortie du marché du travail mais elle pose aussi la question de l'accès à l'emploi et à la formation pour ces catégories d'âge.

Ces évolutions soulignent la nécessité d'adapter les politiques publiques aux réalités générationnelles, en renforçant l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi tout en maintenant un soutien adapté aux populations plus âgées.

	2021	2024	Différence	Evolution
15 à 29 ans	997	1 280	283	28%
30 à 49 ans	2 272	2 242	-30	-1%
50 à 59ans	1 186	1 036	-150	-13%
60 ans et +	899	686	-213	-24%
Total général	5 354	5 244	-110	-2%

Répartition par tranche d'âge



Source : France travail

Répartition des demandeurs par diplôme

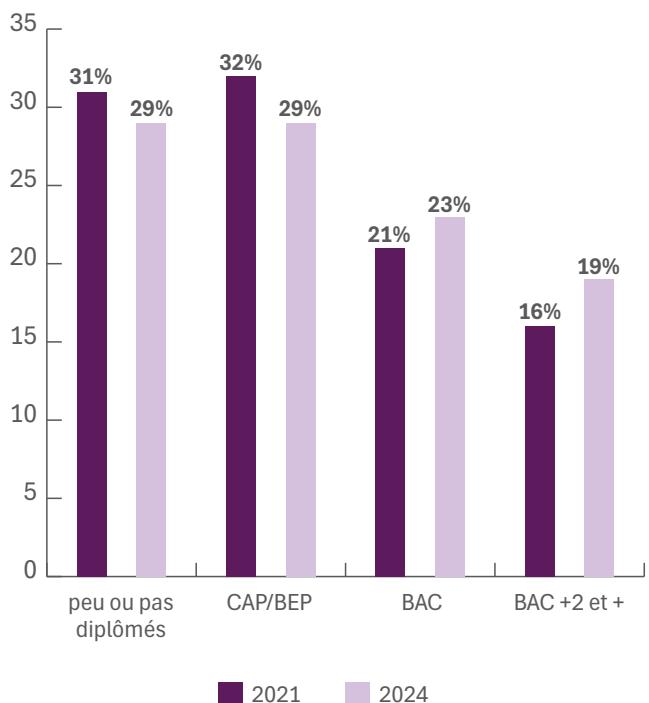
L'analyse du niveau de diplôme des demandeurs d'emploi révèle quelques variations au cours de la période.

On observe une légère diminution de la part des personnes peu ou pas qualifiées, passant de 31% à 29%, signe d'une amélioration relative du profil de qualification.

Le nombre de demandeurs possédant un CAP/BEP ou équivalent suit la même tendance avec une diminution de 3 points.

La part des individus diplômés du baccalauréat ou équivalent progresse, passant de 21% à 23%. La tendance est identique pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 et plus. Ces tendances traduisent une montée en qualification parmi les demandeurs d'emploi, susceptible de répondre aux exigences croissantes des secteurs économiques et d'améliorer les perspectives d'insertion professionnelle.

Cependant, la présence encore significative de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés souligne la nécessité de maintenir et de renforcer les dispositifs de formation et d'accompagnement, afin d'assurer une inclusion effective de tous les profils dans le tissu économique.



Source : France travail

	2021	2024	Déférence	Evolution
peu ou pas diplômés	1 962	1 498	-464	-24%
CAP/BEP	2 027	1 529	-498	-25%
BAC	1 365	1 222	-142	-10%
BAC+2 et plus	1 057	994	-63	-6%
Total général	5 354	5 244	-110	-2%

Répartition par durée d'expérience professionnelle

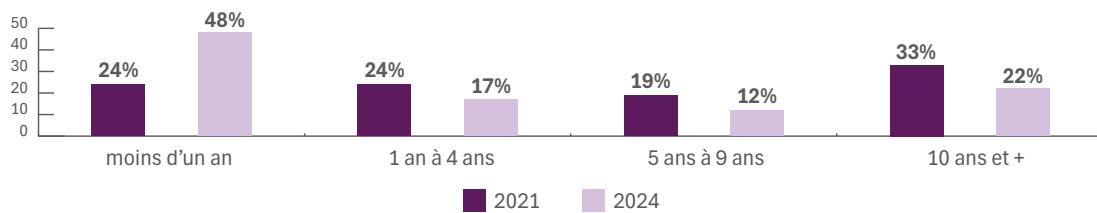
Entre 2021 et 2024, la répartition des demandeurs d'emploi selon la durée de leur expérience professionnelle connaît des évolutions marquantes.

La part des personnes ayant moins d'un an d'expérience professionnelle passe de 24% à 48%, une progression nette qui pourrait, à première vue, laisser penser à une arrivée massive de jeunes entrants sur le marché du travail. Pourtant, l'âge médian de ces demandeurs est de 36 ans, ce qui suggère que ce groupe est majoritairement composé de personnes en rupture de parcours, ou qui peinent à s'insérer durablement malgré un âge plus avancé.

Les demandeurs d'emploi ayant une expérience d'un à quatre ans connaissent une baisse notable, passant de 24% à 17%, avec un âge médian identique de 36 ans. Là encore, on retrouve un profil de trentenaires faiblement stabilisés professionnellement.

Les tranches plus expérimentées, 5 à 9 ans et 10 ans et plus, sont en net recul : de 19% à 12% et de 33% à 22% respectivement. Les âges médians, 44 ans pour les premiers et 53 ans pour les seconds, confirment que ce sont des actifs plus âgés.

Quasiment un demandeur sur deux inscrit en 2024 ne dispose d'aucune expérience salariée passée.

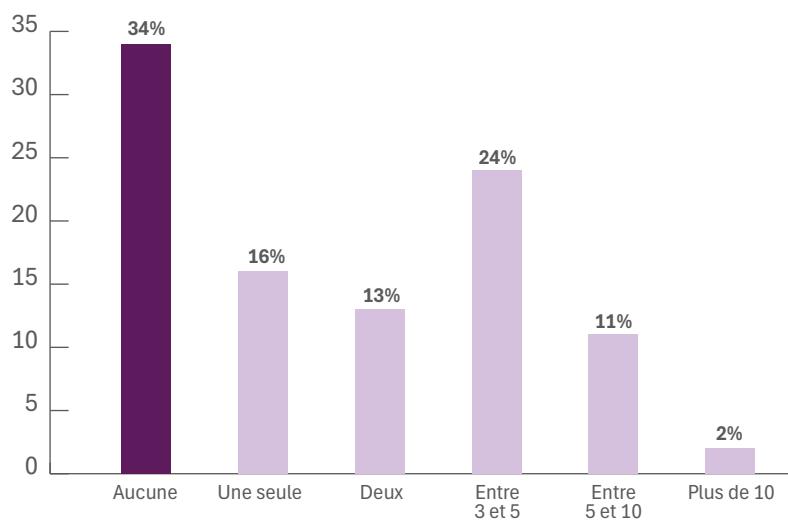


	Age médian	2021	2024	Différence	Evolution
Moins d'un an	36 ans	1 273	2 500	1 226	96%
1 an à 4 ans	36 ans	1 295	915	-380	-29%
5 ans à 9 ans	44 ans	1 014	650	-364	-36%
10 ans et +	53 ans	1 772	1 179	-593	-33%
Total	41 ans	5 354	5 244	-110	-2%

Source : France travail

Des éléments invitent toutefois à nuancer ce constat sensible : d'une part, la fréquence d'acquisition de ces expériences demeure inconnue, la durée ainsi que l'expérience éventuellement acquise dans le cadre d'activités indépendantes ne sont pas documentées et d'autre part, la source est administrative et tributaire des déclarations du demandeur d'emploi.

Nombre d'expériences (>1 mois) détenues par les demandeurs d'emploi



Source : France Travail, mai 2025. Traitement

En somme, cette évolution ne reflète pas tant un rajeunissement des demandeurs d'emploi qu'un affaiblissement des trajectoires stables, avec une montée en puissance de parcours fragmentés, quel que soit l'âge.

Répartition par métier et secteur d'activité

• SECTEUR D'ACTIVITÉ CIBLE

L'évolution de la répartition de la recherche d'emploi des demandeurs par secteur d'activité entre 2021 et 2024 met en lumière des tendances structurantes. Plusieurs secteurs confirment leur poids ou leur montée en attractivité, notamment l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, qui reste le principal secteur ciblé malgré une hausse modérée.

Le secteur de la santé enregistre une progression. Cela interroge sur les attentes vis-à-vis des métiers du soin, sur l'adéquation entre offre de formation et besoins en emploi, et sur l'attractivité du secteur.

Répartition des demandeurs d'emploi par domaine de métier recherché

	2021	2024	Différence	Evolution
Hôtellerie - Restauration Tourisme Loisirs et Animation	1318	1409	91	7%
Services à la Personne et à la Collectivité	988	948	-40	-4%
Commerce, Vente et Grande Distribution	761	773	12	2%
Support à l'entreprise	520	604	84	16%
Construction, Bâtiment et Travaux Publics	684	487	-197	-29%
Transport et Logistique	263	245	-18	-7%
Installation et Maintenance	270	237	-33	-12%
Agriculture et Pêche, Espaces Naturels et Espaces Verts, Soins aux Animaux	162	118	-44	-27%
Santé	64	94	30	47%
Industrie	109	88	-21	-19%
Banque, Assurance, Immobilier	52	58	6	12%
Communication, Média Et Multimédia	59	56	-3	-5%
Spectacle	35	33	-2	-6%
Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	22	20	-2	-9%
Autre	47	74	27	57%

Source : France travail

• PAR MÉTIER RECHERCHÉ

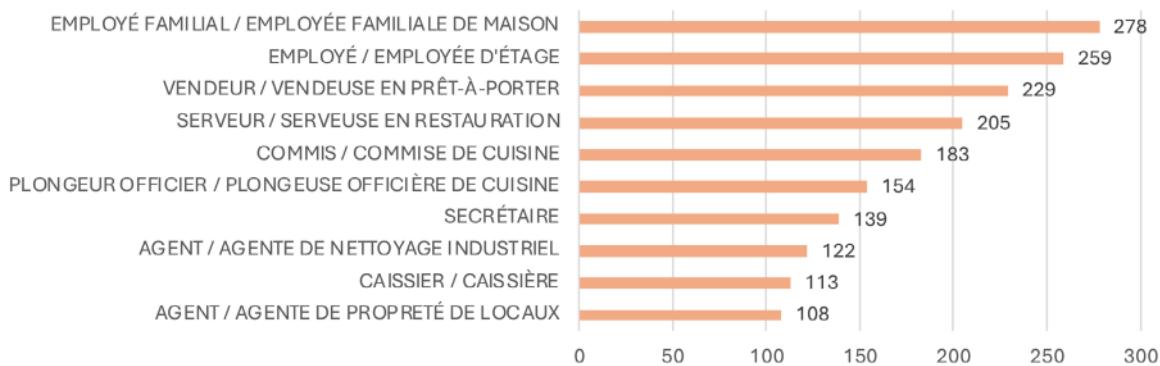
L'analyse comparative du top dix des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi en 2021 et 2024 met en exergue une stabilité des aspirations professionnelles sur le territoire. Les emplois les plus sollicités demeurent concentrés dans les secteurs du service à la personne, de la vente, de la restauration et de l'assistance administrative, traduisant à la fois le poids de ces filières dans l'économie locale et leur accessibilité en termes de niveau de qualification.

On observe toutefois quelques glissements : si les métiers d'employé familial, de serveur et de vendeur restent en tête du classement, le métier d'agent d'entretien progresse notablement, passant de la dixième à la sixième position en 2024. A l'inverse certaines professions comme celle de plongeur reculent dans la hiérarchie, suggérant une évolution dans les attentes ou les profils des demandeurs d'emploi.

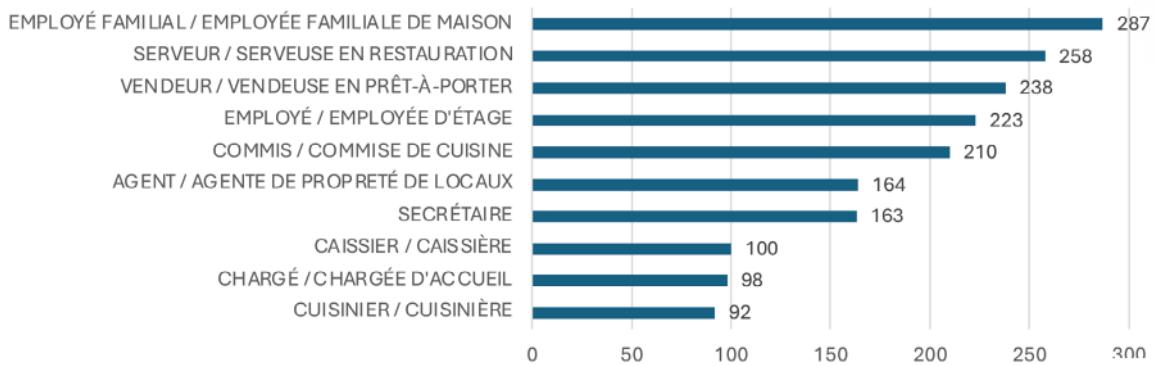
En somme, cette répartition reflète des choix largement orientés vers des postes opérationnels, peu qualifiés, correspondant aux compétences les plus courantes.

Top 10 des métiers les plus recherchés

2021



2024



Source : France travail

• NIVEAU DE QUALIFICATION PAR MÉTIER RECHERCHÉ

40% des demandeurs d'emploi ne recherchent qu'un seul métier, ce qui pourrait indiquer une certaine cohérence entre leur parcours et leur projet. En analysant leur profil on constate que si deux tiers des serveurs disposent d'un diplôme, seulement **37% ont un diplôme en lien direct avec le métier recherché**. De plus, un demandeur sur trois qui vise un poste de serveur n'a aucune expérience déclarée (ni dans le métier, ni dans un autre). Le phénomène est sensiblement similaire pour les vendeurs : les trois quarts ont un diplôme, mais dans **six cas sur dix**, celui-ci n'est pas lié au métier.

Le déficit d'expérience professionnelle couplé à l'écart observé entre diplôme détenu et métier recherché témoigne d'une faible congruence entre demande et offre sur les profils recherchés.



Source : France Travail, mai 2025. Traitement ©

• NIVEAU DE MAITRISE LINGUISTIQUE

Note méthodologique : la grille d'évaluation des compétences linguistiques déterminée par France Travail distingue trois niveaux : débutant, intermédiaire et avancé. Seul le niveau «avancé» est retenu ici, afin de refléter les compétences réellement mobilisables en contexte professionnel.

Cette approche vise à croiser les compétences détenues par les demandeurs d'emploi avec les attentes du marché du travail, sans jugement de valeur ni volonté de stigmatiser les profils.

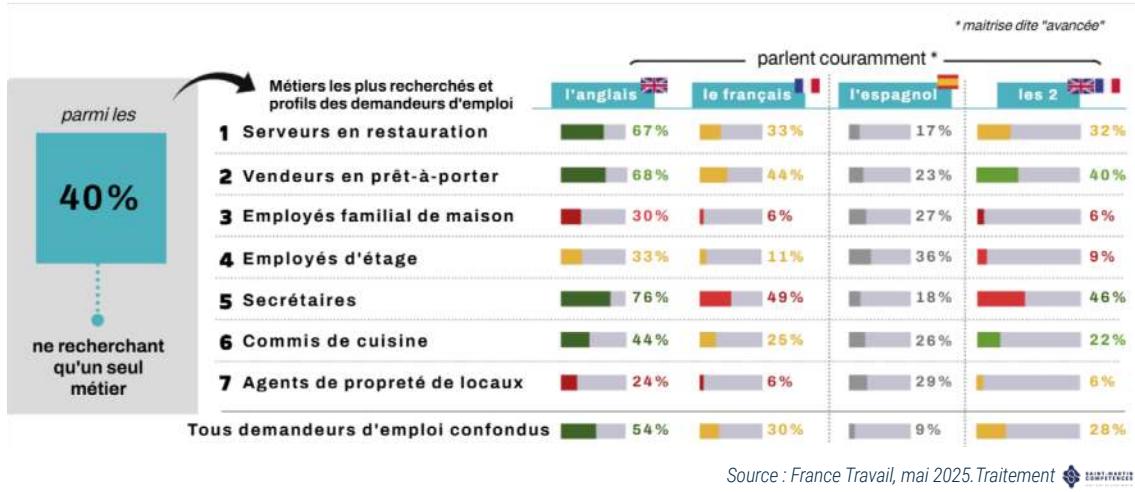
Notons enfin que les problématiques d'illettrisme sont encore à part et constituent également des freins majeurs à l'insertion.

L'anglais reste en toute logique la langue la plus maîtrisée, mais en proportion moindre qu'attendue : un peu plus de la moitié des demandeurs d'emploi déclare une maîtrise courante de la langue. Ce taux atteint environ 70% si l'on inclut les niveaux dits intermédiaires. Toutefois, cette proportion apparaît **en deçà des estimations démographiques**, qui évaluent à plus de 90 % la part de la population saint-martinoise parlant couramment l'anglais (langue maternelle ou véhiculaire).

Le français est nettement moins courant parmi les demandeurs d'emploi : moins d'un tiers d'entre eux déclare une maîtrise avancée du français (46% en rajoutant les niveaux intermédiaires). Ce n'est pas en soi un phénomène préoccupant dans son ensemble, sauf dans certains métiers où une pratique fluide des deux langues est fortement conseillée, comme :

- les secrétaires, dont seul un demandeur d'emploi sur deux maîtrise le français.
- les serveurs en restauration haut de gamme,
- et dans une moindre mesure, les vendeurs.

L'espagnol, troisième langue véhiculaire du territoire, occupe une place significative. Il est notamment la langue principale de plusieurs profils dans les secteurs de la propreté (agents d'entretien et employés familiaux). Cette compétence est souvent sous-valorisée, alors qu'elle représente un réel potentiel de mise en relation emploi-compétence.



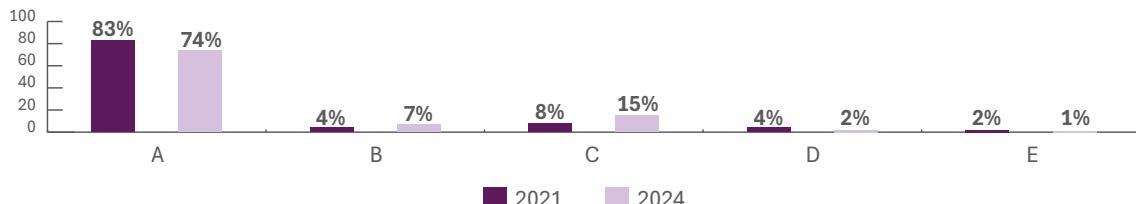
Répartition par catégorie d'inscription

Définition des catégories :

- A** Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans aucune activité ;
- B** Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de moins de 78 heures au cours du mois)
- C** Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois) ;
- 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 ;
- E** Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés.).

La catégorie A, qui regroupe les demandeurs sans activité, reste largement majoritaire en 2024 mais en recul sensible par rapport à 2021 : elle passe de 83% à 74%. Cette baisse de neuf points témoigne d'un changement de situation pour une partie des inscrits.

En parallèle, les catégories B et C, qui concernent les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite, sont en nette progression entre 2021 et 2024. La catégorie B passe de 4% à 7%, soit un quasi-doublement. Mais c'est surtout la catégorie C qui connaît la plus forte hausse, passant de 8 à 15%.



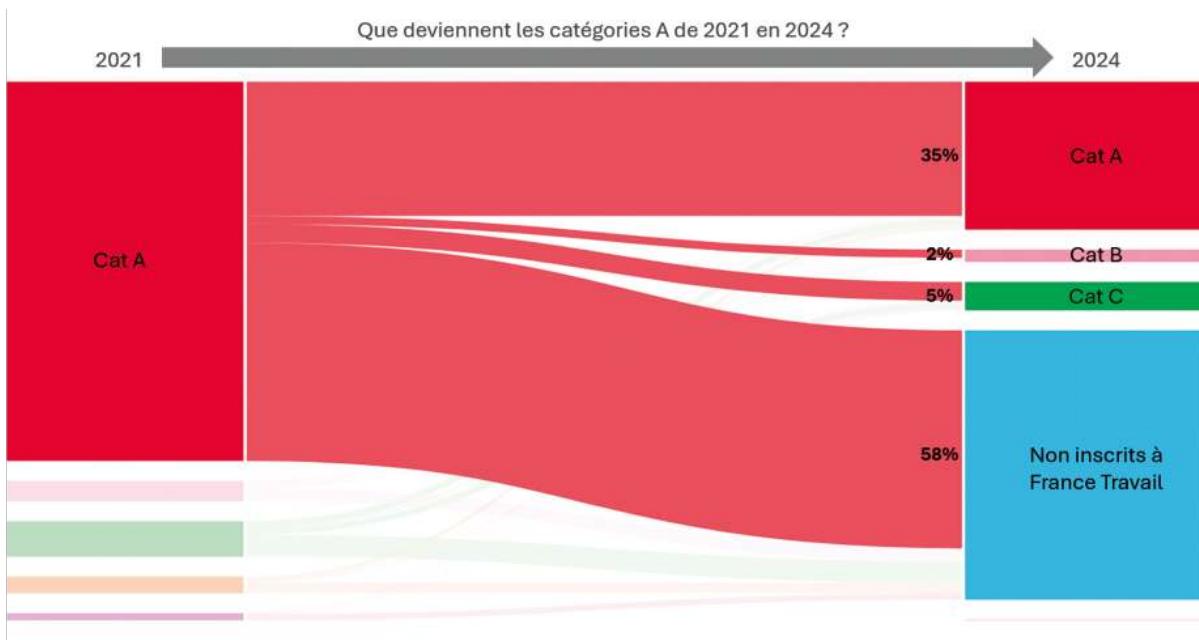
	2021	2024	Déférence	Evolution
A	4 432	3 897	-535	-12%
B	236	369	133	56%
C	412	785	373	91%
D	191	117	-74	-39%
E	83	76	-7	-8%
Total général	5 354	5 244	-110	-2%

Source : France travail

Une analyse approfondie démontre que 5% des demandeurs inscrits en catégorie A en 2021 sont inscrits en catégorie C en 2024, contre 2% en catégorie B.

Cette évolution pourrait refléter plusieurs phénomènes : un développement de l'emploi partiel ou précaire, une diversification des formes d'activité. On peut aussi y lire un effet des dispositifs d'accompagnement ou de la création de nouvelles opportunités économiques, même si elles restent souvent à temps réduit.

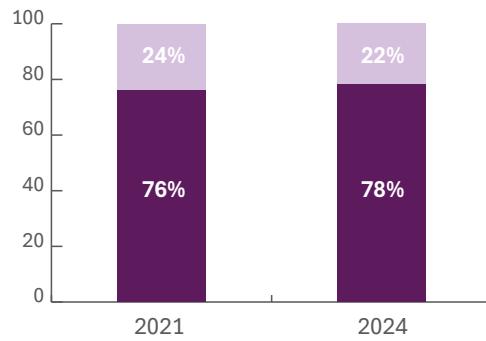
Dans l'ensemble, cette bascule dans le temps de la catégorie A vers les catégories B et surtout C souligne une progression vers l'employabilité de ces individus.



Evolution des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires du RSA (BRSA)

Entre 2021 et 2024, le nombre total de demandeurs d'emploi à Saint-Martin évolue de manière contrastée selon qu'ils soient ou non bénéficiaires du RSA. Les demandeurs d'emploi non bénéficiaires du RSA enregistrent une progression modérée tandis que le nombre de BRSA inscrits comme demandeurs d'emploi diminue de 13%.

	2021	2024	Différence	Evolution
Non bénéficiaire du RSA	4 049	4 107	58	1%
Bénéficiaire du RSA	1 305	1 137	-168	-13%
Total général	5 354	5 244	-110	-2%



Source : France travail ■ Bénéficiaire du RSA ■ Non bénéficiaire du RSA

L'ensemble des données portant sur la typologie comparative des demandeurs d'emploi en 2021 et 2024 plaide pour un accompagnement renforcé des publics en reconversion et une attention particulière aux secteurs en mutation, dans une logique de sécurisation des parcours.

Analyse par variables

Comparatif entre la typologie de la population et des demandeurs d'emploi en 2021

Le terme demandeur d'emploi « DE » regroupe l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. Les chiffres de cette section ne permettront donc pas de déterminer un taux de chômage.

L'analyse des données porte sur l'ensemble des DE toutes catégories confondues.

Analyse par sexe, tranche d'âge et niveau de diplôme

Sexe	DE en 2021	Population 2021	Pourcentage de DE par sexe
Femme	3 148	12 982	24%
Homme	2 206	11 157	20%
Total	5 354	24 139	22%

Source : France travail et recensement de la population

22% de la population totale est à la recherche d'emploi à France Travail. Une femme sur quatre contre un homme sur cinq est demandeur d'emploi.

Tranche d'âge	DE en 2021	Population 2021	Pourcentage de DE par tranche d'âge
15 à 29 ans	997	5 300	19%
30 à 49 ans	2 272	8 868	26%
50 à 59 ans	1 186	4 870	24%
60 ans et +	899	5 101	18%

Source : France travail et recensement de la population

19% de la population âgée de 15 -29 ans est au chômage contre 26% pour les individus âgés de 30 à 49 ans.

Niveau de diplôme	DE en 2021	Population 2021	Pourcentage de DE par niveau de diplôme
BAC+2 et plus	882	4 280	21%
BAC	1 140	4 148	27%
CAP/BEP	1 693	5 362	32%
peu ou pas diplômés	1 639	10 349	16%

Source : France travail et recensement de la population

30% des habitants possédant un diplôme de niveau 3 à 4 (CAP/ BEP et BAC) sont demandeurs d'emploi.

Comparatif entre la typologie de la population en 2021 et des demandeurs d'emploi en 2024

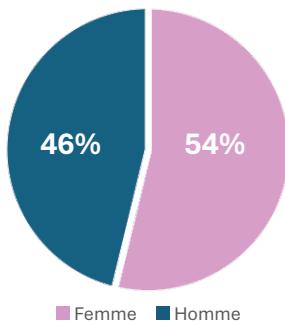
Hypothèse : typologie similaire entre 2021 et 2024

Analyse par sexe, tranche d'âge et diplôme

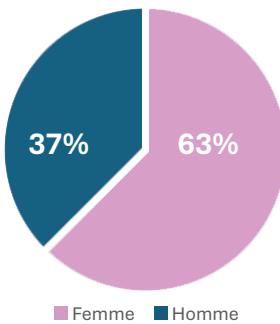
La population est caractérisée en 2021 par 54% de femme contre 46% d'homme. Comparativement, la tendance est similaire parmi les demandeurs d'emploi, où les femmes sont davantage représentées que les hommes, avec une proportion de 63% de femmes et 37% d'hommes.

Répartition de la population et des demandeurs d'emploi par sexe

Population 2021



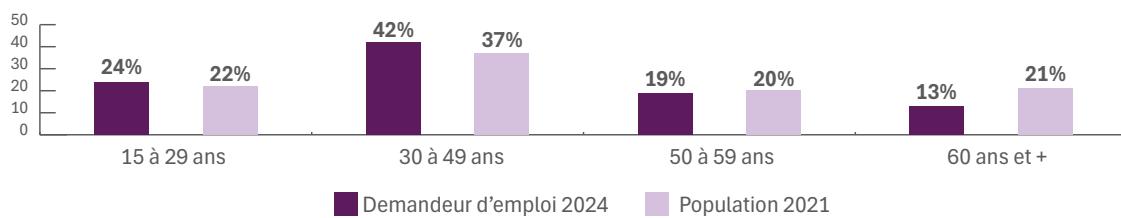
Demandeurs d'emploi 2024



Source : France travail et recensement de la population

Une orientation analogue se dégage lorsque l'on analyse la répartition par tranche d'âge. En 2021, 37% de la population appartient à la tranche d'âge des 30 – 49 ans, tandis que 42% des demandeurs d'emploi en 2024 se retrouve dans cette même tranche d'âge.

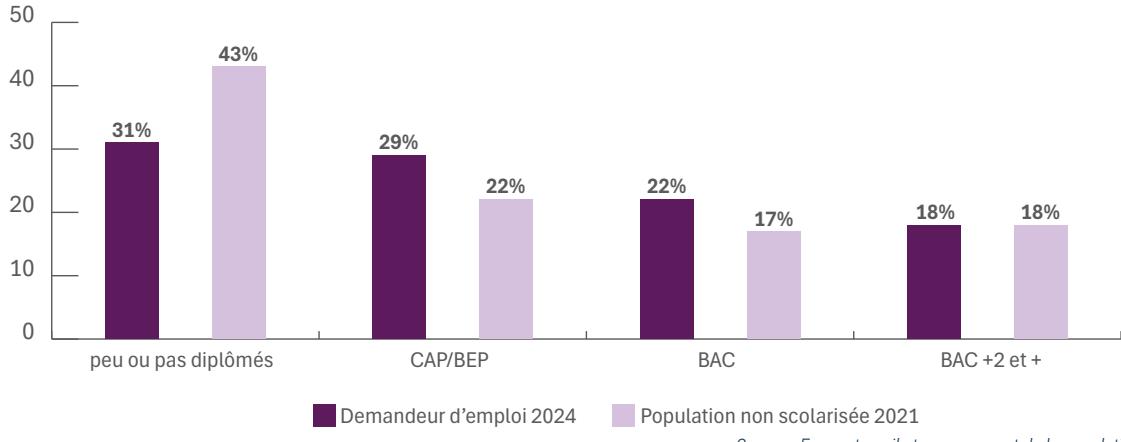
Répartition des demandeurs d'emploi et de la population par tranche d'âge



Source : France travail et recensement de la population

Cette adéquation entre la typologie de la population en 2021 et celle des demandeurs d'emploi en 2024 se manifeste également à travers la répartition par niveau de diplôme.

Répartition des demandeurs d'emploi et de la population par niveau de diplôme



Source : France travail et recensement de la population

L'ensemble des données analysées fait apparaître une réelle cohérence entre la structure de la population en 2021 et celle des demandeurs d'emploi en 2024, tant sur le plan du sexe, de l'âge, que du niveau de diplôme.

Cette correspondance entre les caractéristiques socio-démographiques de la population et celles des publics en recherche d'emploi tend à confirmer la stabilité des dynamiques structurelles à l'œuvre sur le territoire.

Dans ce contexte, une observation annuelle apparaît suffisante pour en suivre les grandes évolutions, une analyse mensuelle ou trimestrielle n'apportant qu'un éclairage limité au regard des tendances lourdes identifiées.

Focus : nouveaux inscrits

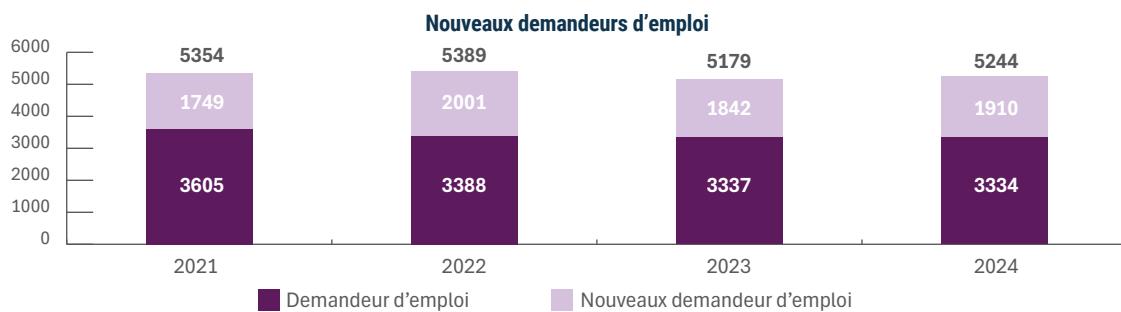
Nous vérifions ici la présence du demandeur d'emploi au 31/12 des dernières années.

A noter : il est possible que le demandeur d'emploi de l'année N-1 travaille durant l'année N et soit à nouveau inscrit à France Travail au 31/12 de l'année N. L'objectif est de mettre en exergue « la récurrence au chômage ».

Nouveaux demandeurs d'emploi

Un demandeur d'emploi sur 3 en moyenne est un nouvel inscrit. On constate une part stable de la proportion des nouveaux inscrits entre 2022 et 2024.

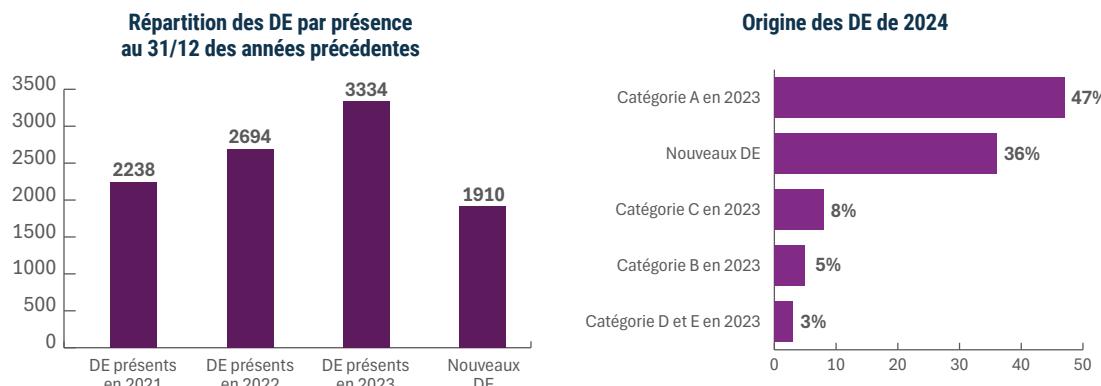
Cela met tout de même en exergue une dynamique de renouvellement des inscrits. Ces données viennent en complément de celles portant sur les parcours fragmentés.



Source : France travail

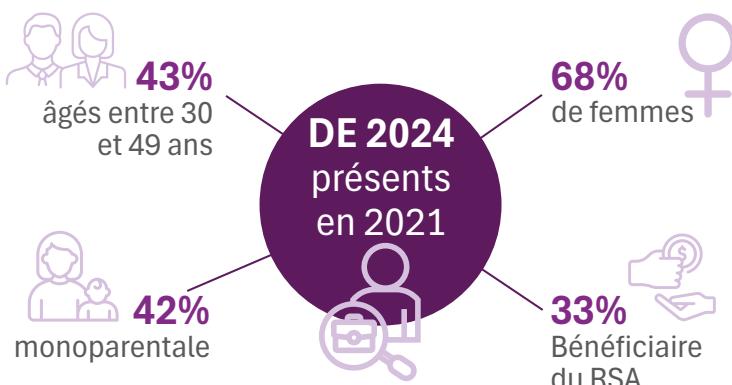
Focus sur les 5 244 demandeurs d'emploi de 2024

47% des demandeurs d'emploi présent en 2024 étaient inscrit en catégorie A en 2023 contre 5% en catégorie B et 8% en catégorie C.



Source : France travail

Profils des 2 238 demandeurs d'emploi de 2024 présents en 2021



Focus : demandeurs d'emploi 2024 – longue durée (DELD)

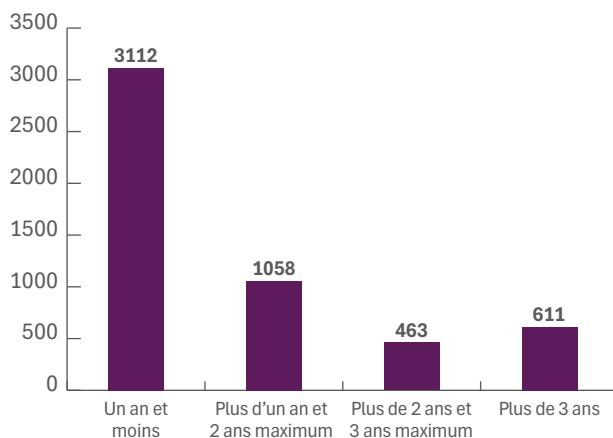
Définition : Les DELD sont ceux inscrits en catégories A, B, C, depuis plus d'un an. Les demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD) sont ceux inscrits depuis plus de 24 mois.

Répartition par durée d'inscription

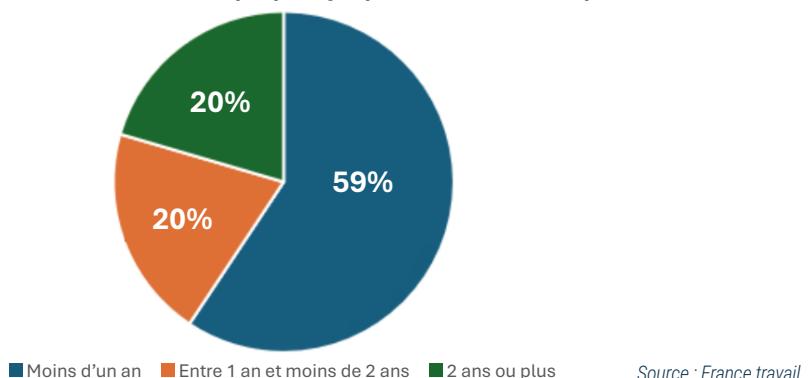
En 2024, 59% des demandeurs d'emploi à Saint-Martin sont inscrits depuis moins d'un an à France Travail, soit 3 112 individus.

À l'inverse, environ 40% des demandeurs d'emploi soit 2 132 sont inscrits depuis plus d'un an, dont 611 personnes inscrites depuis trois ans ou plus, ce qui souligne la présence d'un noyau de chômeurs de longue et très longue durée.

Demandeurs d'emploi par durée d'inscription à France Travail

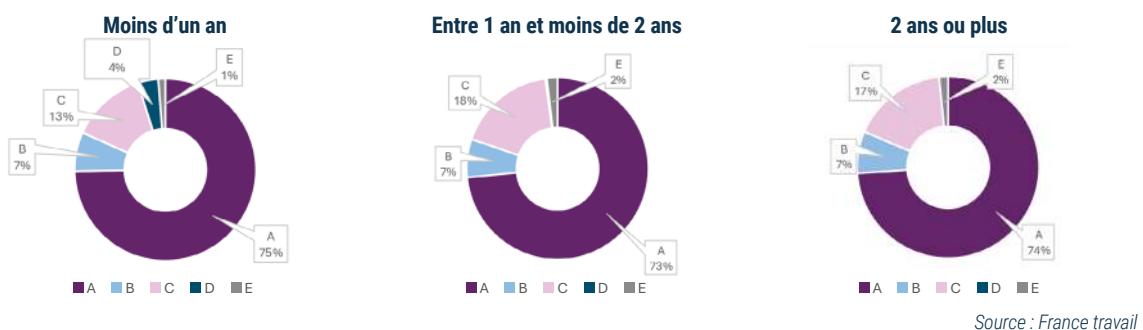


Répartition des demandeurs d'emploi par regroupement de durée d'inscription



Répartition par catégorie d'inscription

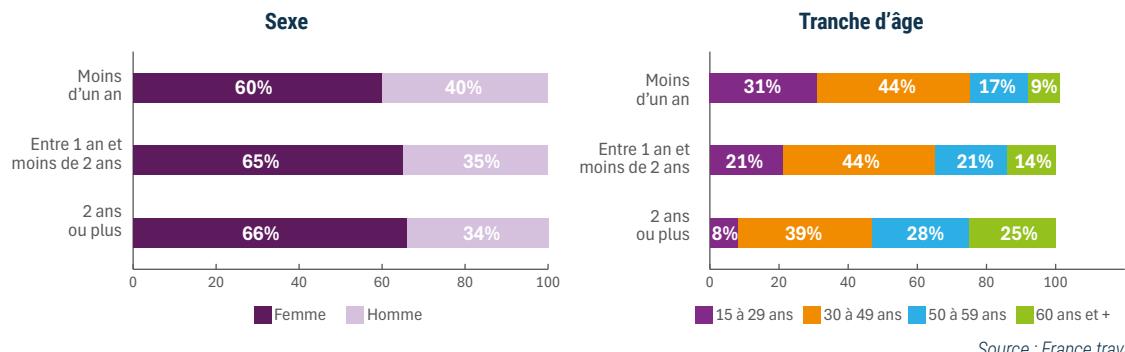
73% des demandeurs d'emploi de longue durée sont inscrit en catégorie A et n'ont donc pas exercé d'activité professionnelle au 31/12/2024. Cette tendance est quasi proportionnellement identique pour les demandeurs d'emploi de très longue durée.



Répartition par sexe et tranche d'âge

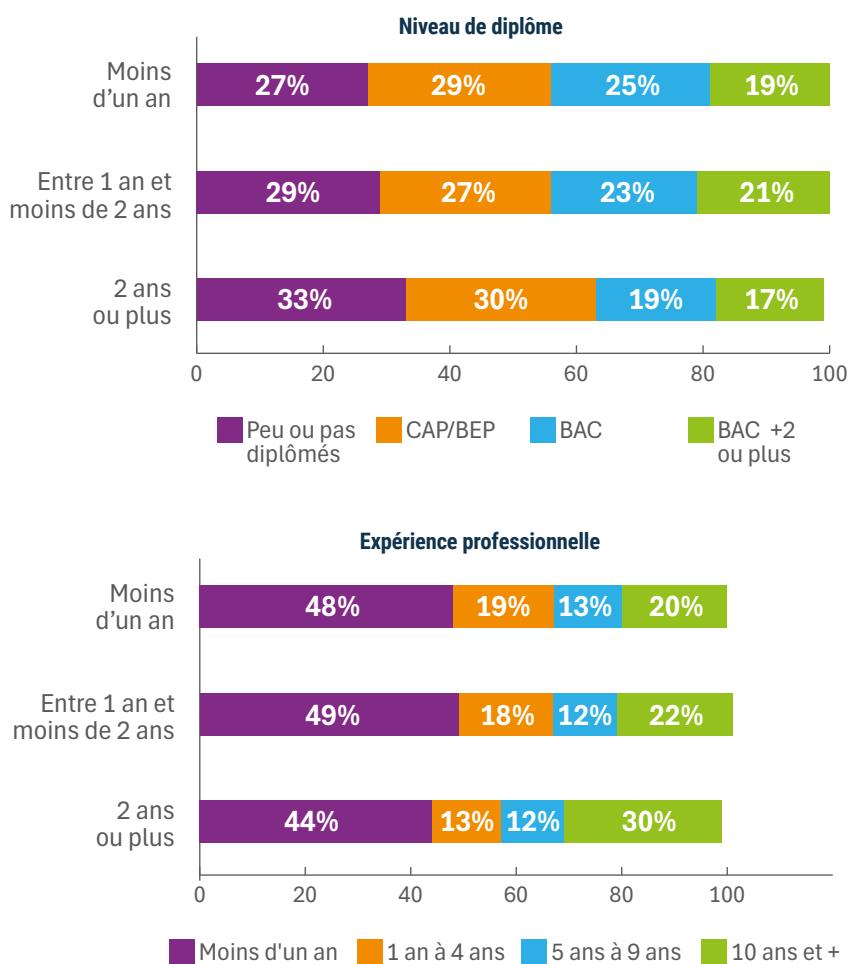
Nous notons un âge médian de 50 ans pour les demandeurs d'emploi de très longue durée, 40 ans pour ceux de longue durée et 38 ans pour ceux inscrits depuis moins d'un an.

Les femmes ainsi que les personnes âgées de 30 à 59 ans sont particulièrement affectées par le chômage de longue durée.



Répartition par niveau de diplôme et expérience professionnelle

30% des demandeurs d'emploi de très longue durée possède 10 ans ou plus d'expérience professionnelle.



L'ensemble des données sur ces groupes révèle que les demandeurs d'emploi de longue et de très longue durée forment des groupes hétérogènes. Dans ce contexte, il est difficile de définir des profils types.



Focus : bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) - 2024

Depuis 2003, le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) qui préexistait au RSA est décentralisé.

L'article 43 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 met en place une expérimentation de recentralisation de l'instruction administrative, de la décision d'attribution ainsi que du financement du RSA et du Revenu de Solidarité Outre-Mer (RSO) pour cinq ans, dans les départements volontaires.

Concernant le territoire de Saint-Martin, le financement du RSA n'est pas recentralisé et la charge financière repose sur la Collectivité qui perçoit une compensation de l'Etat.

Au 31 décembre 2024, la CAF recense 1 957 RSA dont 1 137 inscrits à France Travail.

Au regard de la composition des foyers, le montant mensuel moyen du RSA perçu à Saint-Martin est de 600 euros, en Guadeloupe de 566 euros et en France métropolitaine de 536 euros.

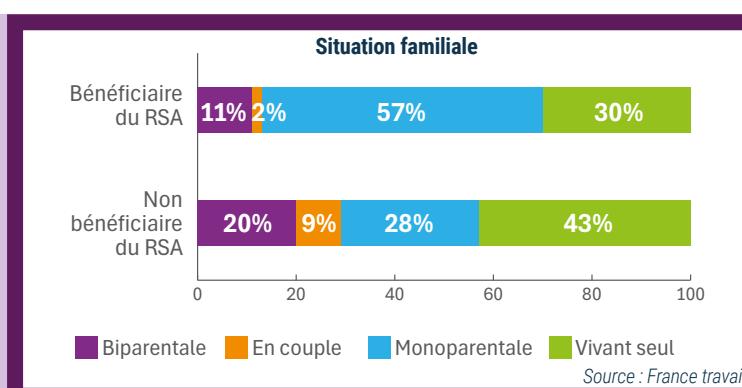
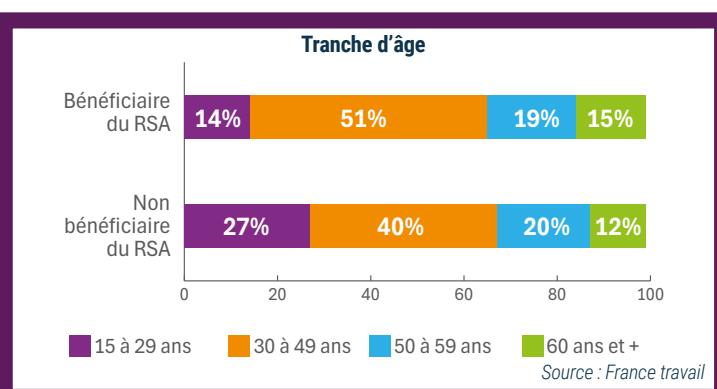
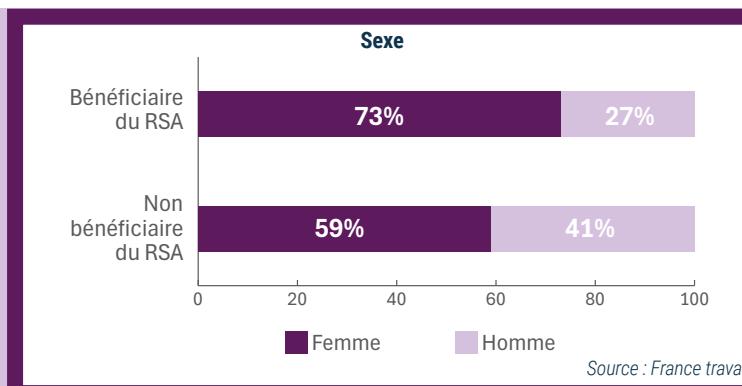
Depuis 2016, l'inscription à France Travail (anciennement Pôle Emploi) est indispensable à l'instruction d'une demande de RSA à Saint-Martin. Cette condition particulière sera appliquée aux autres territoires français en 2025, par suite de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

La typologie présentée repose sur l'analyse des données de France travail.

Typologie des BRSA - 2024

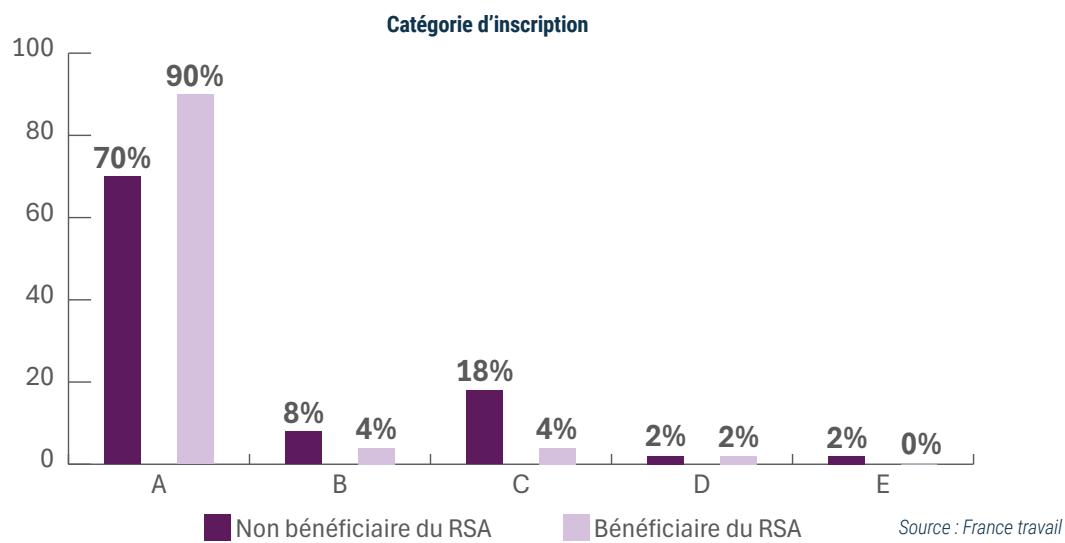
Les BRSA présentent une surreprésentation féminine notable, avec **73% de femmes**, contre 59% parmi les demandeurs d'emploi non bénéficiaires du RSA. Cette disparité suggère une vulnérabilité économique et (ou) sociale plus marquée chez les femmes, notamment en lien avec des facteurs spécifiques tels que la charge familiale ou des obstacles structurels à l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, l'analyse des tranches d'âge révèle que les BRSA se concentrent majoritairement dans la **tranche des 30 - 49 ans (51%)**. Alors que cette tranche d'âge est généralement considérée comme la plus active sur le marché du travail. Elle regroupe des individus souvent bien établis dans leur carrière, avec une expérience significative. Cette tendance se duplique chez les demandeurs d'emploi non bénéficiaires du RSA, à une échelle moindre.



Les familles monoparentales qualifient **57% des BRSA** contre 28% pour les demandeurs d'emploi non bénéficiaires. Par ailleurs, **90% des BRSA sont sans activité** et tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi (catégorie A).

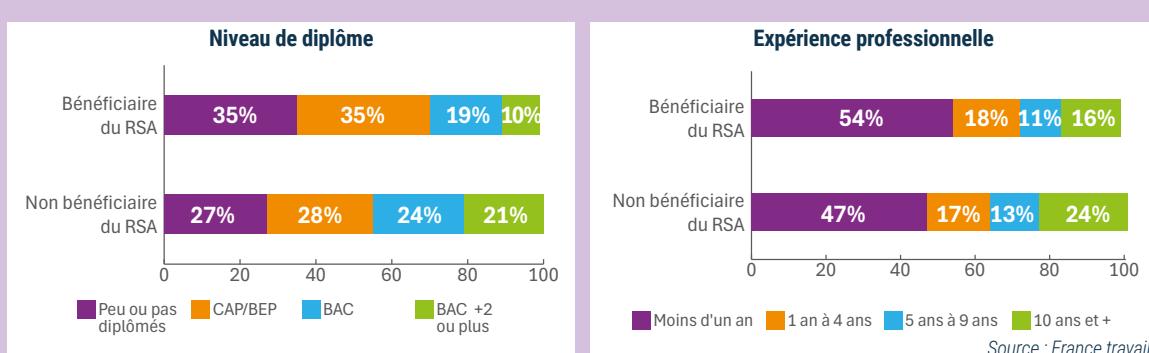
Cette réalité familiale, combinée à l'âge et au sexe, souligne que les BRSA sont en priorité des femmes d'âge mûr, seules à assumer la charge familiale, ce qui impacte leur accès à l'emploi.



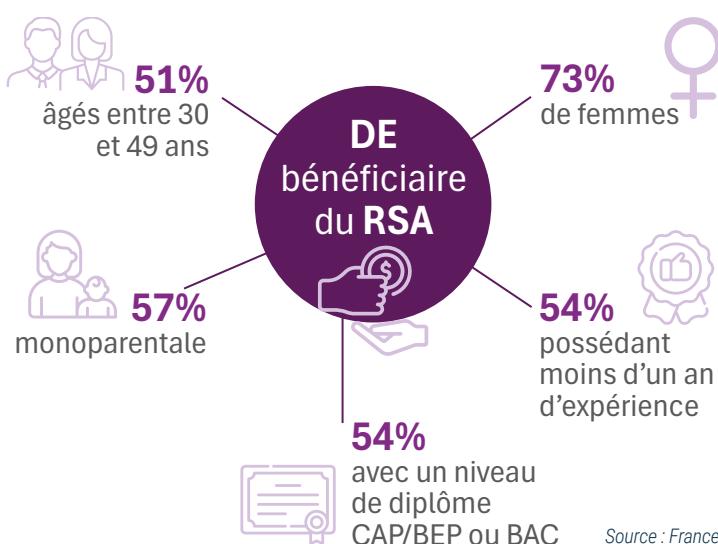
D'un point de vue académique, 35 % des BRSA sont peu ou pas diplômés, seulement 19% dispose du baccalauréat et 10% d'un diplôme universitaire ou équivalent.

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, 54% des BRSA ont moins d'un an d'expérience. Ils accumulent moins d'expérience professionnelle globale, ce qui peut refléter des parcours encore plus fragmentés.

Ces données mettent en évidence que les BRSA sont généralement caractérisés par un niveau de diplôme plus faible et une expérience professionnelle moindre par rapport aux demandeurs d'emploi non bénéficiaires du RSA.



Profils types BRSA



Ces données permettent de mieux appréhender les caractéristiques de ce public afin de développer des dispositifs d'insertion professionnelle pleinement adaptés. Il apparaît essentiel de favoriser l'accompagnement des BRSA vers l'autonomie.

Source : France travail



Pistes d'action par public cible

NEET (hors recherche d'emploi)

Pistes à explorer :

- ▶ Développer l'aller-vers en concertation ;
- ▶ Remobiliser ce public en amont de toute entrée en formation ;
- ▶ Mettre en place des formations diplômantes courtes, permettant l'opérationnalité immédiate sur un métier en corrélation avec les centres d'intérêts des individus ;
- ▶ Valoriser les dispositifs de formation préalable au recrutement ;
- ▶ Valoriser la création d'entreprise ;
- ▶ Implanter un Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA) à Saint-Martin.

Le territoire compte 2474 NEET (hors recherche d'emploi). L'implantation d'un RSMA augmenterait considérablement les « chances » d'insertion réussie de ce public. Par ailleurs, la dynamique de développement économique amorcée sur le territoire constitue un atout supplémentaire pour créer un environnement favorable à cette initiative.

Mesure en cours

Par suite de l'entrée en vigueur progressive de la loi pour le plein emploi, l'Etat déploie sur le territoire national et en outre-mer, l'offre « repérage et remobilisation ».

Objectif général du dispositif : « aller vers » les publics vulnérables, ayant décroché des solutions qui leur étaient proposées et / ou qui cumulent des difficultés diverses (logement...).

L'attributaire à Saint-Martin est le consortium COMPAGNON BÂTISSEUR et ALEPHPA. La cible pour notre territoire est de 150 individus sur 3 ans, comprenant les NEETS et autres publics.

Séniors (+ 50 ans)

Pistes à explorer :

- ▶ Valoriser le dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle, particulièrement pour les individus peu ou pas diplômés ou possédant un CAP- BEP et une expérience professionnelle d'au moins un an dans un métier ;
- ▶ Orienter vers le bilan de compétences les personnes souhaitant se reconvertir.

BRSA

Pistes à explorer :

- ▶ Remobiliser les BRSA par des méthodes innovantes ;
- ▶ Développer les périodes de mise en situation professionnelle en partenariat avec des entreprises locales enclines à accueillir des personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi ;
- ▶ Inciter au bénévolat afin de créer du lien social ;
- ▶ Apporter un appui à la garde d'enfants ;
- ▶ Valoriser l'entrepreneuriat notamment par l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) ;
- ▶ Donner l'accès à des formations courtes et qualifiantes répondant aux besoins du territoire.

Mesure à venir

Dans le cadre du pacte local des solidarités, volet insertion, l'Etat et la Collectivité de Saint-Martin mettront en place en 2026, une prestation de remobilisation des BRSA percevant depuis 24 mois ou plus le RSA.

Cette prestation s'articule autour de 4 modules :

Module 1	Module 2	Module 3	Module 4
ateliers thématiques pour lever les freins à l'emploi (gestion de la vie personnelle en corrélation avec la vie professionnelle, etc.)	savoir-être et acquisition des codes de l'entreprise	coaching personnalisé	période de mise en situation professionnelle.



Relation emploi et formation professionnelle et technologique à Saint-Martin

État des lieux de la formation professionnelle

Le catalogue

Au 31 décembre 2024, le catalogue de formation professionnelle, toutes voies confondues (initiale, alternance et formation continue), se structurait autour de **17 établissements**, dont **2 lycées (1 professionnel et 1 technologique)** et **6 CFA** actifs. En tenant compte de l'ensemble de l'année scolaire 2024-2025, **20 organismes** ont proposé une offre (dont 8 CFA).

Dans 7 cas sur 10, cette offre délivre une **formation qualifiante** préparant directement à un métier. Les 30% restants sont constitués de formations diverses : soit destinées à la remise à niveau/préparation à l'entrée en formation ou sur le marché du travail (préqualification, lutte contre l'illettrisme, FLE, bureautique), soit à des bilans de compétences ou formations non qualifiantes visant à améliorer les pratiques professionnelles (management, communication, etc.). Ces formations sont indispensables, notamment au regard de l'éloignement de certains profils du marché de l'emploi – voire de la formation elle-même.

Toutes voies confondues, les spécialités les plus représentées sont : **gestion/administration des entreprises** (management, comptabilité, gestion PME), **commerce/gestion commerciale, santé/action sociale, hôtellerie/restauration, bâtiment et maintenance automobile et nautique**. L'ouverture du CFA Mangrove a notamment permis d'étoffer l'offre en restauration, notamment via la délivrance de **titres professionnels**.

Attractivité des formations (parcours initial)

Elle s'appréhende au regard du volume de vœux d'orientation sur une formation rapporté à la capacité d'accueil de l'établissement.

Les formations en **mécanique au niveau CAP** se distinguent par leur très forte attractivité, le nombre de vœux d'orientation dépassant largement la capacité d'accueil : près de 2 fois plus élevé pour le CAP maintenance des véhicules option voitures particulières. Mais les capacités d'accueil sont relativement limitées (une vingtaine de places).

A l'opposé, les Bac pro sont bien moins prisés (une place sur deux pourvue). C'est le cas de manière générale pour une majorité de Bac pro.

Le **commerce** demeure toujours très attractif également avec des taux de pression et de remplissage flirtant avec les 100%.

Issues positives

Elle se définit via le « taux de devenir favorable » : il prend en compte les poursuites d'études et les élèves en emploi 6 mois après la sortie.

Globalement, les taux d'emploi à 6 mois sont **faibles** (25%), mais il faut les mettre en parallèle du **taux de poursuite d'études proche des 50%** toutes formations confondues. Si on prend les deux en compte, le **taux de devenir favorable** s'établit **autour des 60%**. Cela signifie qu'en moyenne, 40% des élèves inscrits en dernière année ne sont ni en formation, ni insérés dans l'emploi salarié 6 mois au sortir de leur formation.

Ce taux de devenir favorable est particulièrement important pour le domaine **hôtellerie, restauration (plus de 70%) et ceux quel que soit le niveau**. C'est également le cas pour les formations en **Gestion, comptabilité**.

Figure 1 : Offre, effectifs, principaux indicateurs de la formation professionnelle initiale à Saint-Martin en 2023

Diplôme	Nombre de diplômes	Effectif total	Taux de pression (moyenne 2022-23)	Taux de remplissage (moyenne 2022-23)	Taux de devenir favorable
Maintenance auto et nautique	6	210	84%	71%	
Seconde pro métiers de la maintenance des matériels et des véhicules	20	125%	100%		
CAP maintenance des véhicules option voitures particulières	1	19	186%	100%	60%
CAP réparation, entretien des embarcations de plaisance	1	11	138%	100%	53%
CAP maintenance nautique	1	10	-	-	53%
Bac pro maintenance nautique	1	59	76%	85%	52%
Bac pro maintenance des véhicules option A voitures particulières	1	35	50%	53%	58%
Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	1	56	43%	43%	68%
Action sociale / Santé	5	221	105%	98%	
Seconde commune - Bac pro accompagnement, soins et services à la personne	88	99%	98%		
CAP agent accompagnant au grand âge	1	16	141%	100%	50%
CAP accompagnant éducatif petite enfance	1	15			66%
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option B en structure	1	32			69%
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option A à domicile	1	13			73%
Bac techno sciences et technologies de la santé et du social	1	57			
Gestion / administration des entreprises	5	173	111%	97%	
Classe de 1ère sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)	65	116%	100%		
Bac techno série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) spécialité gestion et finance	1	21			
Bac techno série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) spécialité ressources humaines et communication	1	19			
Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	1	9	69%	69%	75%
BTS gestion de la PME	1	32		106%	77%
BTS comptabilité et gestion	1	27		89%	62%

Diplôme	Nombre de diplômes	Effectif total	Taux de pression (moyenne 2022-23)	Taux de remplissage (moyenne 2022-23)	Taux de d'avenir favorable
BTP	5	129	77%	84%	
Seconde pro métiers des transitions numérique et énergétique	27	97%	97%		
Seconde pro métiers de l'agencement, de la menuiserie et de l'ameublement	18	80%	100%		
CAP menuisier fabricant	1	10	45%	92%	60%
CAP charpentier bois	1	20	104%	96%	
Bac pro technicien de fabrication bois et matériaux associés	1	35	62%	67%	
Bac techno sciences et technologies de l'industrie et du développement durable architecture et construction	1	13			
BTS systèmes constructifs bois et habitat	1	6		40%	
Hôtellerie / restauration	5	111	84%	72%	
Seconde pro métiers de l'hôtellerie-restauration	11	132%	91%		
CAP cuisine	1	39	66%	54%	74%
CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant	1	18	68%	63%	70%
MC cuisinier en desserts de restaurant	1	8			
Bac pro cuisine	1	19	79%	75%	79%
Bac pro commercialisation et services en restauration	1	16	62%	63%	72%
Commerce / Gestion commercial	4	144	106%		
Seconde pro métiers de la relation client	32	133%	100%		
CAP équipier polyvalent du commerce	1	29	76%	91%	51%
Bac pro métiers de l'accueil	1	32	103%	97%	68%
Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial	1	29	87%	84%	67%
Bac techno série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) spécialité mercatique	1	22			
Informatique / Système d'information	1	14			
Bac techno série sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) spécialité systèmes d'information et numérique	1	14			
Transport, logistique	1	16			
Seconde pro métiers de la gestion administrative, du transport et de la logistique	1	16	50%	81%	
Sécurité	1	14			
Seconde pro - Bac pro métiers de la sécurité	1	14	72%	72%	72%
TOTAL GÉNÉRAL	34	1032	90%	88%	

Sources : Mission interministérielle InserJeunes, outil ORION, rentrée 2023

L'alternance

(contrat d'apprentissage + contrats de professionnalisation)

Offre de formation

8 CFA proposent déjà, « ou sont en passe de », des formations sur le territoire :

- ACADEMIE DES MÉTIERS
- MANGROVE
- CLOUD COM 97
- GRETA
- LB DÉVELOPPEMENT
- GRETA
- MANGROVE
- IFACOM

Avec le démarrage des sessions du CFA Mangrove (automne 2024), ce sont 5 diplômes supplémentaires qui viendront compléter l'offre en apprentissage sur le territoire. L'hôtellerie, restauration devient par conséquent le domaine proposant l'offre la plus diversifiée en apprentissage (10 diplômes), suivi du Commerce et du BTP.

Les CAP constituent plus de 40% de l'offre, complétés par des BAC (15%), BAC+2 (33%) et BAC+3 (7%).

Inscrits

319 contrats d'alternance ont été signés en 2023, dont 202 contrats d'apprentissage.

En attendant la remontée des premières signatures de contrats de l'année scolaire 2024/2025, c'est en commerce que le volume d'apprentis reste le plus important. Le Bac pro « Métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale », le BTS « Négociation et digitalisation de la relation client » et le Titre professionnel « Chargé de gestion commerciale » ont formé à eux seuls 76 apprentis en 2023, soit près de 38% du volume total de contrats signés.

37 contrats d'apprentissage ont été signés dans une entreprise de l'hôtellerie et restauration (dont 25 en restauration). Ce volume devrait logiquement s'accroître cette rentrée avec 25 apprentis garantis dans le CFA Mangrove. Et « seulement » 17 dans la construction.

A l'instar de la tendance en voie scolaire, l'apprentissage était en recul entre 2022 et 2023, quand bien même elle est positive à l'échelle hexagonale. La tendance 2024 pourrait néanmoins permettre une inversion de cette évolution.

En parallèle, le territoire se caractérise par le dynamisme des contrats de professionnalisation qui, à l'inverse de la tendance nationale, font mieux que se maintenir. Une large majorité d'entre eux sont signés dans la Restauration (40%).

L'Académie des Métiers et FORE IDN forment la très large majorité des apprentis, respectivement 63 et 23% d'entre eux.

A noter qu'un peu moins de la moitié des alternants en contrats de professionnalisation dans une entreprise locale sont formés en dehors du territoire (majoritairement en Guadeloupe). FORE IDN et La FAC se répartissent à part égale la quasi-totalité des contrats de professionnalisation formés dans un OF Saint-Martin.

Ruptures de contrat

On distingue :

- les ruptures brutes de contrat : analyse des simples ruptures de contrats. Calcul du taux brut de rupture : nombre de ruptures / nombre de contrats signés
- des ruptures nettes : on s'intéresse également aux re signatures de contrats à la suite d'une rupture, si le jeune ne revient pas dans le dispositif apprentissage, on considérera alors qu'il a définitivement quitté le dispositif.

Calcul du taux net de ruptures : (nombre de ruptures – nombre de re signatures) / nombre de contrats signés

En 2022, d'un point de vue « brut », un contrat sur cinq est rompu avant son terme.

Figure 2 : Contrats d'apprentissage par secteur d'activité en 2023

		Nombre de contrats	% du total	Part des femmes	Taux de rupture brut
Commerce ; Réparation d'automobiles et de motocycles	Sous-total	60	29,7%	62%	22%
	Commerce de détail	47	23,3%	66%	19%
	Commerce de gros	8	4,0%	38%	38%
	Commerce et réparation d'automobiles et de moto...	5	2,5%	60%	20%
Hébergement et restauration	Sous-total	37	18,3%	46%	19%
	Restauration	25	12,4%	28%	16%
	Hébergement	12	5,9%	83%	25%
Comptabilité, gestion	Sous-total	23	11,4%	78%	9%
	Activités juridiques et comptables	10	5,0%	60%	10%
	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	5	2,5%	100%	0%
	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de...				
Services aux particuliers (Coiffure, esthétique, blanchisserie)	Sous-total	17	8,4%	100%	18%
	Autres services personnels	10	5,0%	100%	10%
	Activités des organisations associatives	6	3,0%	100%	33%
	Réparation d'ordinateurs wet de biens personnels et...				
Construction	Sous-total	17	8,4%	29%	24%
	Travaux de construction spécialisés	11	5,4%	45%	27%
	Construction de bâtiments	6	3,0%	0%	17%
Services aux entreprises (Location véhic., paysagerie, propriété, sécurité.)	Sous-total	13	6,4%	46%	15%
	Activités administratives et autres activités de soutien...	6	3,0%	67%	33%
	Activités de location et location-bail				
	Activités des agences de voyage, voyagistes, services...				

Source : AKTO, Traitement Saint-Martin Compétences

Figure 2 : suite

		Nombre de contrats	% du total	Part des femmes	Taux de rupture brut
Enseignement	Sous-total	8	4,0%	88%	13%
	Enseignement	8	4,0%	88%	13%
Arts, spectacles et activités récréatives	Sous-total	6	3,0%	33%	0%
	Activités sportives, récréatives et de loisirs	6	3,0%	33%	0%
Santé humaine et action sociale	Sous-total	6	3,0%	100%	33%
	Activités pour la santé humaine	5	2,5%	100%	20%
	Action sociale sans hébergement				
Information et communication	Sous-total				
	Édition				
	Production de films cinématographiques,...				
	Télécommunications				

Afin de garantir le secret statistique, les données correspondant à moins de 5 contrats ne sont pas diffusées.

Figure 3 : Contrats de professionnalisation par secteur d'activité en 2023

		Nombre de contrats	% du total	Part des femmes	Taux de rupture brut
Hébergement et restauration	Total	47	40,2%	43%	15%
	Restauration	44	37,6%	41%	14%
	Hébergement				
Commerce ; Réparation d'automobiles et de motocycles	Total	17	14,5%	59%	24%
	Commerce de détail	9	7,7%	78%	11%
	Commerce de gros	8	6,8%	38%	38%
Services aux particuliers (Coiffure, esthétique, blanchisserie)	Total	12	10,3%	100%	0%
	Autres services personnels	7	6,0%	100%	0%
	Activités des organisations associatives	5	4,3%	100%	0%
Services aux entreprises (Location véhic., paysagerie, propriété, sécurité.)	Total	11	9,4%	9%	0%
	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	11	9,4%	9%	0%

Figure 4 : Evolution des contrats d'apprentissage entre 2022 et 2024

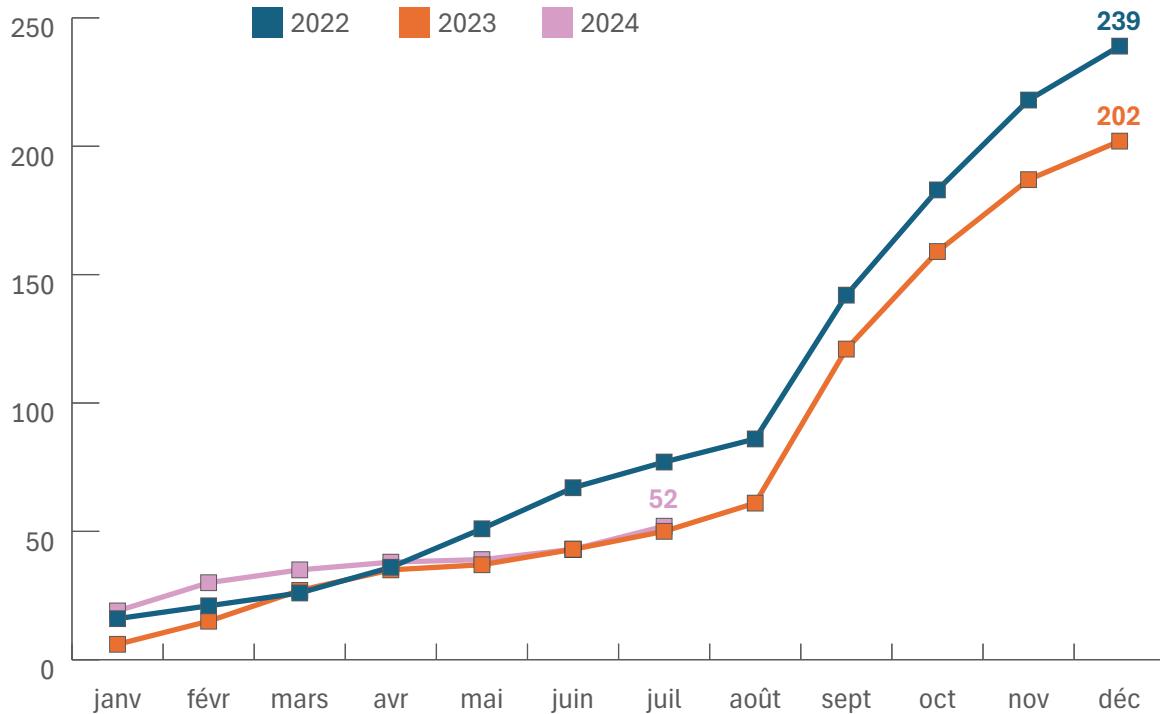


Figure 5 : Contrats d'alternance par CFA en 2023

LES ALTERNANTS DANS LES CFA & OF SAINT-MARTINOIS



EN 2023

190

CONTRATS
ONT ÉTÉ SIGNÉS
DANS UN CFA
SAINT MARTINOIS
SUR 202
(94%)

EN APPRENTISSAGE



66

CONTRATS
ONT ÉTÉ SIGNÉS
DANS UN OF SAINT
MARTINOIS
SUR 117
(56%)

EN CONTRATS PRO



LES AUTRES CONTRATS ONT
ÉTÉ SIGNÉS DANS DES OF DE
GUADELOUPE (CCDC ET
AGORA)

La formation professionnelle continue – hors CPF

Entrées en formation

Cette partie est issue du bilan du PUIC 2019/2023. Il s'appuie sur les données fournies par la Collectivité de Saint-Martin et France Travail (pour 2023 uniquement) puis traitées et analysées par Saint-Martin Compétences.

Entre 2019 et 2023, **1 415 stagiaires** sont entrés en formations dans le cadre des dispositifs PUIC. En moyenne, 300 stagiaires ont été formés chaque année, 2022 demeurant une année particulière. La seule année 2023 enregistre **666 stagiaires** (467 Collectivité + 199 France Travail). 2024 se situera bien en dessous des standards en raison d'un transfert du déploiement vers France Travail qu'au quatrième trimestre de ladite année, pour un montant prévisionnel uniquement de 262 000€.

Les formations relevant de l'**Axe 1**, couvrant une partie des appels à projet ainsi que les AFC, représentent **plus de la moitié du volume d'entrées**.

Sur 2019/2023, la Collectivité a financé **a quasi part égale des formations non-qualifiantes (57%) et qualifiantes (43%)**. Les formations visant à faciliter l'insertion, les remises à niveau ou des formation linguistique (notamment couvertes par les AFC) représentent plus de la moitié des formations non qualifiantes.

Du côté des **formations qualifiantes**, les $\frac{3}{4}$ des financements de formations se sont portés vers des métiers de :

- **l'animation/santé** (BAPAAT, BAFA, BPJEPS, DE aide-soignant),
- **les services aux particuliers** (CAP en coiffure, esthétique, TP assistant de vie aux familles),
- **le BTP** (TP en menuiserie, pisciniste, coffreur, carreleur,),
- **le transport/logistique/tourisme** (Certificat de membre d'équipage, TP chargé d'accueil touristique, guide, ...).

Si les plus de 36 ans étaient majoritaires de 2019 à 2021, **les entrées ont observé un basculement vers les plus jeunes à partir de 2022**, les moins de 26 ans représentant même plus de la moitié des entrées en 2022 et 2023.

Dans le détail, les jeunes sont proportionnellement plus orientés vers des formations non qualifiantes que le reste des stagiaires, la part des formations non qualifiantes étant depuis 2021 significativement plus élevée chez les jeunes que dans l'ensemble des stagiaires.

La tranche d'âge de 16/30 ans représente 55% du public. La collaboration avec la Mission locale, les actions de sourcing sur le terrain par les agents de la Collectivité et les actions de communication mise en place (village de la formation, réseaux sociaux ...) ont permis une forte progression du positionnement des jeunes sur les formations, 68% de jeunes de moins de 30 ans en 2023. Globalement les jeunes sont bien représentés dans les formations.

Quel que soit la période considérée, **les femmes demeurent très largement majoritaires** parmi les entrées en formation (70% sur l'ensemble 2019/2023), la répartition se rééquilibrant néanmoins transitoirement sur 2023 (60/40). Le constat lié, **les formations sont particulièrement genrées**. A de très rares exceptions près dans lesquelles on observe une relative parité (Chargé de développement de produits touristiques, TP Ouvrier de production horticole), les hommes sont concentrés dans les formations du BTP et du jardinage (filières dites masculines).

Si **60 établissements** ont formé au moins un stagiaire depuis 2019, **le top 10 en concentre 90%**. A eux seuls **4 organismes de formation** (FORE IDN, IFACOM, Académie des Métiers et la Clef) représentent **les 2/3 des entrées en formation** sur la période.

On note **une augmentation du nombre de centres de formation** qui a permis de diversifier l'offre. Les 2 centres les plus anciennement installés sur le territoire restent nos principaux interlocuteurs.

Figure 6 : Offre de formation professionnelle continue en cours ou à venir au 10/10/2024 (hors alternance)

ENCADREMENT/MANAGEMENT	8
Professionnalisation des personnels CHR : management d'entreprise	2
Professionnalisation des personnels CHR : stratégies opérationnelles	2
Gestion proactive d'équipes projet	2
Bachelor management et entreprenariat	1
Entreprendre	1
SECRÉTARIAT ASSISTANT	7
Professionnalisation des personnels CHR : accueil – ventes – commercialisation	2
Titre professionnel employé administratif et d'accueil	2
TP secrétaire assistant médico-social	1
VAE : bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	1
Titre professionnel secrétaire assistante	1
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL	7
Remobilisation : préparation à l'apprentissage et à la formation	3
Transformation organisationnelle : gérer le changement avec succès	1
Renforcement bureautique	1
Microsoft teams	1
Accompagnement global et renforcé vers l'insertion et l'emploi	1
INGÉNIERIE FORMATION/PÉDAGOGIE	7
Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience	1
VAE : bac pro - accompagnement, soins et services à la personne	1
Lutte contre l'illettrisme contextualisée avec les métiers du commerce + PMSMP	1
Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en distanciel	1
VAE certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (caferius)	1
D'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience)	1
Lutte contre l'illettrisme contextualisée avec les métiers de l'économie bleue et de la croissance verte + PMSMP	1
TRANSPORT	5
Permis B - boîte manuelle	1
Drone - open A2	1
Permis moto (A2)	1
Formation drone : catégorie spécifique	1
Permis B - boîte automatique	1
INDUSTRIE GRAPHIQUE/IMPRIMERIE	5
Adobe illustrator - Tosa	5
SERVICES COMMERCES PROXIMITÉ	3
Titre professionnel assistant de vie aux familles	2
Cap - métiers de la coiffure	1
COMMERCE	3
Stratégies gagnantes : le plan d'action commercial	2
TP conseiller de vente	1
COMMUNICATION ET INFORMATION	3
Adobe indesign - Tosa	3
SANTÉ	3
Diplôme d'état d'aide soignant	1
VAE : diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture	1
VAE : diplôme d'état d'aide-soignant	1
GÉNIE INDUSTRIEL	3
Adobe auto cad - Tosa	3
GESTION COMMERCIALE ACHATS	3
VAE : BTS management commercial opérationnel	2
VAE BTS négociation et digitalisation de la relation client	1
GESTION FINANCIÈRE/ COMPTABILITÉ	3
Professionnalisation des personnels CHR : gestion analytique	2
Maîtrisez les chiffres : formation comptabilité entreprise	1

ACTION SOCIALE	3
VAE : BTS SP3S services et prestations des secteurs sanitaire et social	1
VAE diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	1
VAE diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale	1
MÉCANIQUE/CONSTRUCTION/RÉPARATION	2
VAE : BTS maintenance des véhicules option A voiture particuliers	2
GÉNIE CLIMATIQUE	2
CAP monteur en installations sanitaires (plomberie)	1
CAP installateur en froid et conditionnement d'air	1
LANGUES	2
Remise à niveau FLE 2 ^{ème} niveau	1
Remise à niveau FLE 1 ^{er} niveau	1
GESTION QUALITÉ	1
Optimiser l'efficacité : LEAN management appliqué aux services	1
ART	1
Scénographie numérique et mapping vidéo	1
INFORMATIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION	1
Boostez votre productivité grâce à l'intelligence artificielle générative	1
AGROALIMENTAIRE	1
Pack entreprendre - hygiène alimentaire	1
BÂTIMENT SECOND OEUVRE	1
CAP peintre applicateur de revêtements	1
RESSOURCES HUMAINES	1
Maîtriser la mission délicate : délégué du personnel	1
GESTION ORGANISATIONS	1
Gestion d'entreprise	1
PRÉVENTION/SÉCURITÉ	1
Pack permis d'exploitation-hygiène alimentaire	1
HÔTELLERIE/RESTAURATION	1
Pack entreprendre - restauration	1
TOTAL GÉNÉRAL	78

Figure 7 : Entrées en formation dans le cadre du PUIC 2019/2023 - Hors France Travail (199 entrées en formation collectées en 2023)

Bilan des entrées en formation

		2019/2020	2021	2022	2023	Total général
SOCLE	AAP Socle				104 (18%)	104 (8%)
	AES	10 (3%)	16 (5%)	19 (14%)	21 (4%)	66 (5%)
	AIF	20 (6%)	27 (9%)	66 (48%)	34 (6%)	147 (11%)
	Pass Formation				42 (7%)	42 (3%)
AXE 1	AAP Axe 1				131 (23%)	127 (10%)
	AFC	284 (90%)	254 (86%)			538 (41%)
AXE 2	AAP Axe 2				27 (5%)	27 (2%)
AXE 3	LEND A HAND			51 (38%)	210 (37%)	261 (20%)
Total général		314 (100%)	297 (100%)	136 (100%)	569 (100%)	1 312 (100%)

Source : Collectivité de Saint-Martin

Figure 8 : Formations préparées (en volume d'entrées) dans le cadre du PUIC 2019/23 (aides individuelles et formations collectives confondues)

1	BAPAAT option loisirs du jeune et de l'enfant	36
2	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur	30
3	Diplôme d'État d'aide-soignant	24
4	CAP esthétique cosmétique parfumerie	19
5	CAP accompagnant éducatif petite enfance	18
6	Titre professionnel assistant de vie aux familles	16
7	Éco-jardinier	15
8	Certificat de membre d'équipage de cabine (CCA)	15
9	Titre professionnel menuisier aluminium	14
10	Titre professionnel vendeur-conseil en magasin	13
11	Titre professionnel menuisier(ière) d'agencement	13
12	Titre professionnel chargé d'accueil touristique et de loisirs	13
13	Titre professionnel agent de maintenance des bâtiments	13
14	Chargé de développement de produits de tourisme	13
15	CAP métiers de la coiffure	13
16	Titre professionnel technicien d'équipement et de maintenance de piscines	12
17	Titre professionnel serveur en restauration	11
18	BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités aquatiques et de la natation	11
19	Titre professionnel ouvrier de production horticole	10
20	Titre professionnel coffreur bancheur	10
21	Titre professionnel animateur loisir tourisme	10
22	Titre professionnel guide accompagnateur touristique	9
23	Titre professionnel carreleur-chapiste	9
24	Télépilotage professionnel de drones	9
25	Praticien animateur de SPA	9
26	DEJEPS spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention animation sociale	9
27	CQP préparateur-vendeur en produits de la mer	9
28	Titre professionnel tapissier-couturier d'ameublement	8
29	Peintre en décor	8
30	Titre professionnel technicien d'assistance en informatique	6
31	Permis de conduire catégorie C	5
32	Titre professionnel agent de sûreté et de sécurité privée	4

Figure 9 : Entrées en formation par organisme de formation

Entrées par organisme de formation					
	2019/2020	2021	2022	2023	Total général
FORE ILES DU NORD	128 (41%)	61 (21%)	53 (38%)	184 (41%)	426 (36%)
IFACOM FORMATION	66 (21%)	122 (41%)	9 (7%)	16 (4%)	213 (18%)
ACADEMIE DES MÉTIERS		12 (4%)	45 (33%)	17 (4%)	74 (6%)
LA CLEF				67 (15%)	67 (6%)
KAÏRI FORMATION	58 (18%)				58 (5%)
CREPS ANTILLES GUYANE	36 (11%)	20 (7%)			56 (5%)
GRETA CFA de Saint-Martin et Saint-Barthélemy		52 (18%)			52 (4%)
JIELLE FORMATION			40 (9%)		40 (3%)
PEPITE ACADEMY			32 (7%)		32 (3%)
OPA FORMATION			24 (5%)		24 (2%)

Le CPF

Les données sont issues du bilan du dispositif CPF 2022/2023, réalisé par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Offre de formation

Sur la période 2022/23, **79 actions de formation** étaient proposées sur le moteur de recherche de la plateforme CPF formant à 22 diplômes au total. A une très large majorité (80%), il s'agit d'une offre de **formation non qualifiante** (accompagnement à la VAE, répertoire spécifique, bilan de compétences). Seulement 4 diplômes sont inscrits au RNCP (TP Secrétaire comptable, Licence Economie, TP Serveur en Restauration, TP Gestionnaire de Paie).

Consommation du CPF

Sur 2022/23, **663 stagiaires** ont suivi une formation financée par leur CPF, dont 280 en 2023 pour un volume moyen de 70h de formation et dans **58% des cas en distanciel en 2023** (72% en 2022).

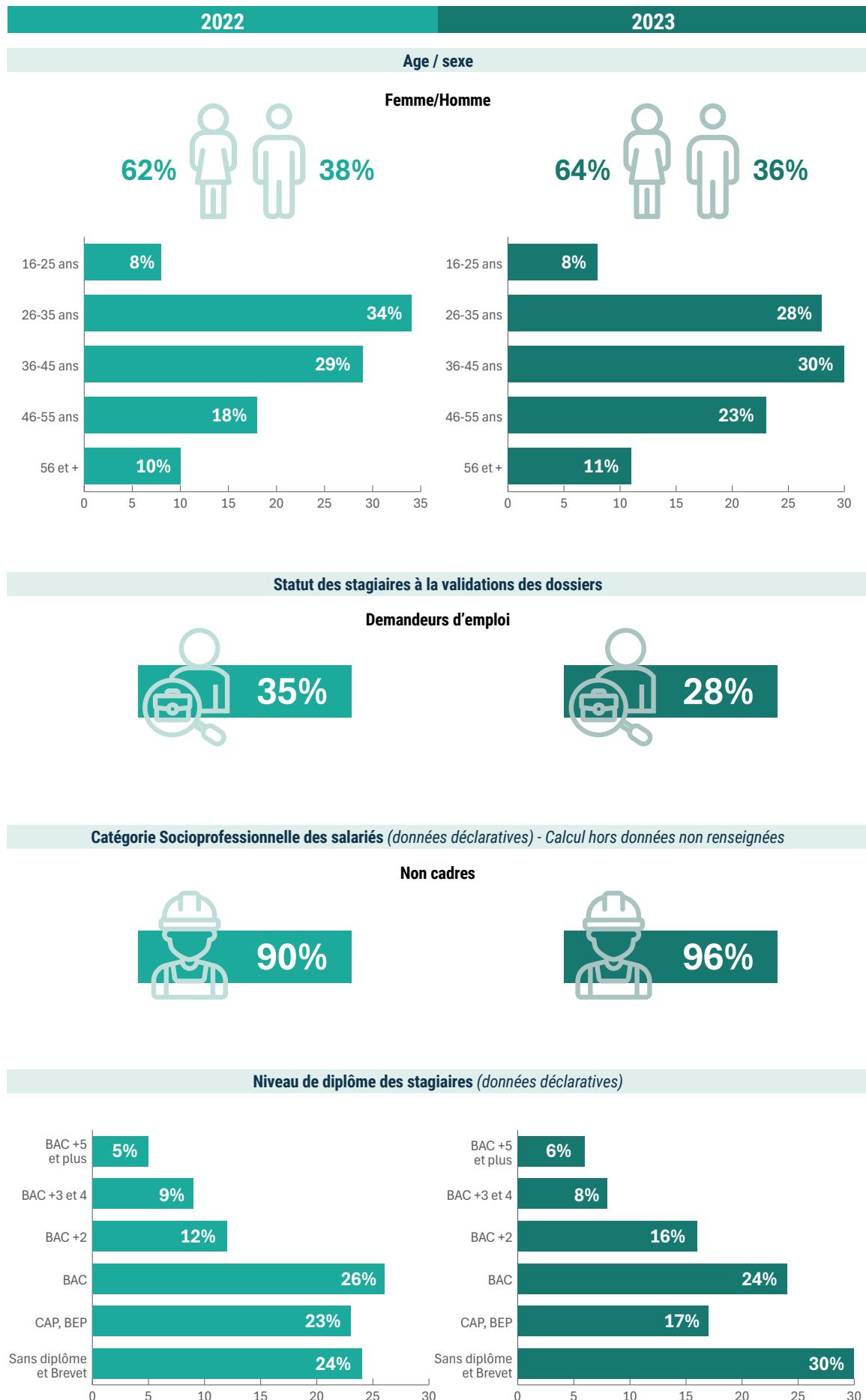
Parmi le top 10 des formations suivies, les **accompagnements à la VAE**, à la **création/reprise d'entreprise**, ainsi que les **tests linguistiques** apparaissent majoritaires. Le 1^{er} Titre professionnel (Employé administratif et d'accueil) n'apparaît qu'en 9^e position en 2023.

Figure 10 : Formations préparées en CPF en 2022 et 2023

Entrées par organisme de formation						
Rang	Intitulé certification	Nb de formations	Pourcentage	Coût pédagogique moyen	Durée moyenne de formation	
Top 10 consommation - Année 2022	Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise	63	14%	1 028,00€	21h	
	Test TOEIC	37	8%	1 429,00€	27h	
	Accompagnement VAE	23	5%	921,00€	16h	
	Utilisation d'un logiciel de tableur (ICDL-PCIE)	19	4%	1 168,00€	41h	
	Hygiène alimentaire dans les établissements de restauration commerciale	19	4%	712,00€	62h	
	Permis de conduire catégorie B	18	4%	1 173,00€	25h	
	TOSA Excel	15	3%	1 215,00€	19h	
	Bilan de compétences	15	3%	1 774,00€	12h	
	Utilisation d'un logiciel d'édition de site web (ICDL-PCIE)	13	3%	1 506,00€	9h	
	Certification bureautique Excel	11	2%	1 207,00€	9h	
Total général		445	100%	1 344,00€	62h	
Top 10 consommation - Année 2023	Accompagnement VAE	41	13%	1 172,00€	19h	
	Permis de conduire catégorie B	23	8%	1 012,00€	66h	
	Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise	19	6%	1 249,00€	22h	
	Test TOEIC	15	5%	1 669,00€	24h	
	ICDL - Tableur (Excel, Calc, Google Sheets)	10	3%	2 209,00€	17h	
	Test d'aptitude à travailler en anglais - LILATE	8	3%	1 564,00€	8h	
	Manager des politiques publiques	8	3%	1 494,00€	21h	
	Tosa Word	7	2%	741,00€	18h	
	TP Employé administratif et d'accueil	7	2%	1 101,00€	6h	
	Test de connaissance du français intégration, résidence, nationalité (TCF)	6	2%	300,00€	7h	
Total général		305	100%	1 575,00€	81h	

Le public concerné demeure au **2/3 féminin** et **1/3** des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi.

Figure 11 : Profils des bénéficiaires CPF en 2022 et 2023





L'emploi et les besoins par métier à Saint-Martin

Photographie des métiers exercés

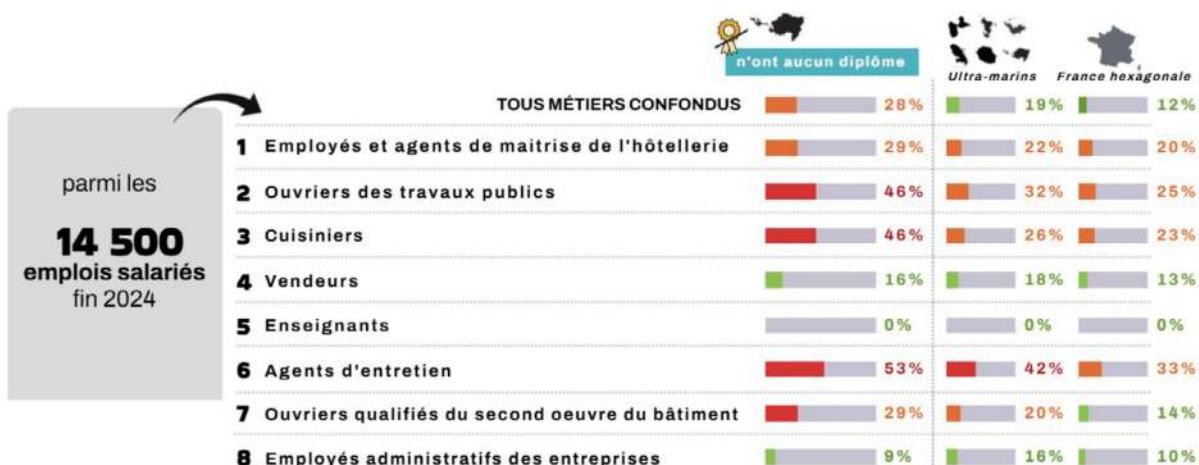
Cette partie est issue de l'exploitation des données de la Déclaration sociale nominative (DSN) et du Recensement de la population de l'INSEE sur l'île de Saint-Martin. Il donne une photographie des professions exercées sur l'île en volume, mais également en termes de profils des actifs. A caractère obligatoire et basées sur le déclaratif, ces sources ne peuvent rendre compte ni de l'activité informelle, par essence très difficilement quantifiable pour toutes les sources de données existantes, ni de l'activité transfrontalière avec la partie hollandaise.

En 2024, l'île compte environ 17 500 emplois déclarés, dont 3 000 indépendants/non-salariés (source : Déclaration Sociale Nominative et Recensement de la population, CGSS).

La typologie des métiers reflète le positionnement économique de l'île : les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (environ 1 440 emplois), les ouvriers des travaux publics (1 220) et les cuisiniers (1 090) apparaissent parmi les trois métiers les plus exercés à Saint-Martin. Suivent les vendeurs, enseignants et agents d'entretien.

Près d'un salarié saint-martinois sur trois déclare ne disposer d'aucun diplôme, contre un sur cinq dans l'ensemble des territoires ultramarins et un sur huit pour l'ensemble de la France, avec de fortes disparités selon les métiers exercés. Ainsi, près de la moitié des cuisiniers (46%) et des ouvriers des travaux publics ne disposent d'aucun niveau de diplôme. Pour les cuisiniers, cela représente même un différentiel de 20 points par rapport aux autres territoires ultramarins. Seuls les vendeurs ont un niveau de diplôme sensiblement comparable à celui des autres territoires (16%).

Figure 12 : Top 8 des professions exercées sur l'île et profils des actifs



Sources : INSEE, Recensement de la population 2021 et DADS 2024. Traitement © Institut de l'économie de Saint-Martin

Besoins en main d'œuvre exprimés par les entreprises

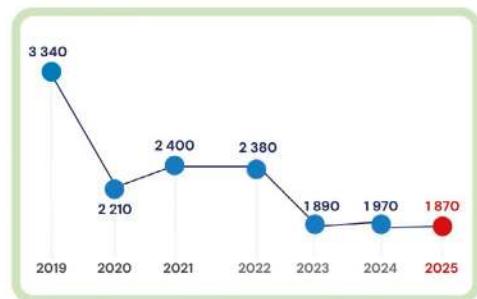
Cette partie est issue de l'exploitation de l'enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO) réalisée chaque année par France travail dans tous les territoires. Les employeurs entrant dans le champ de l'enquête (environ 2,4 millions en France) sont interrogés sur leurs besoins à venir par métier et sur les caractères difficiles et saisonniers attendus pour ces recrutements. La grande plus-value de cette source est son caractère prospectif d'une part et de demeurer l'une des rares à parler métier d'autre part. Sa (grande) faiblesse reste son taux de répondants particulièrement faible sur l'île. C'est la raison pour laquelle, ce sont moins les volumes, que les difficultés structurelles de recrutement qu'il faut mettre en exergue.

Environ 1 800 intentions de recrutement ont été exprimées par les entreprises pour l'année 2025 (BMO, France Travail).

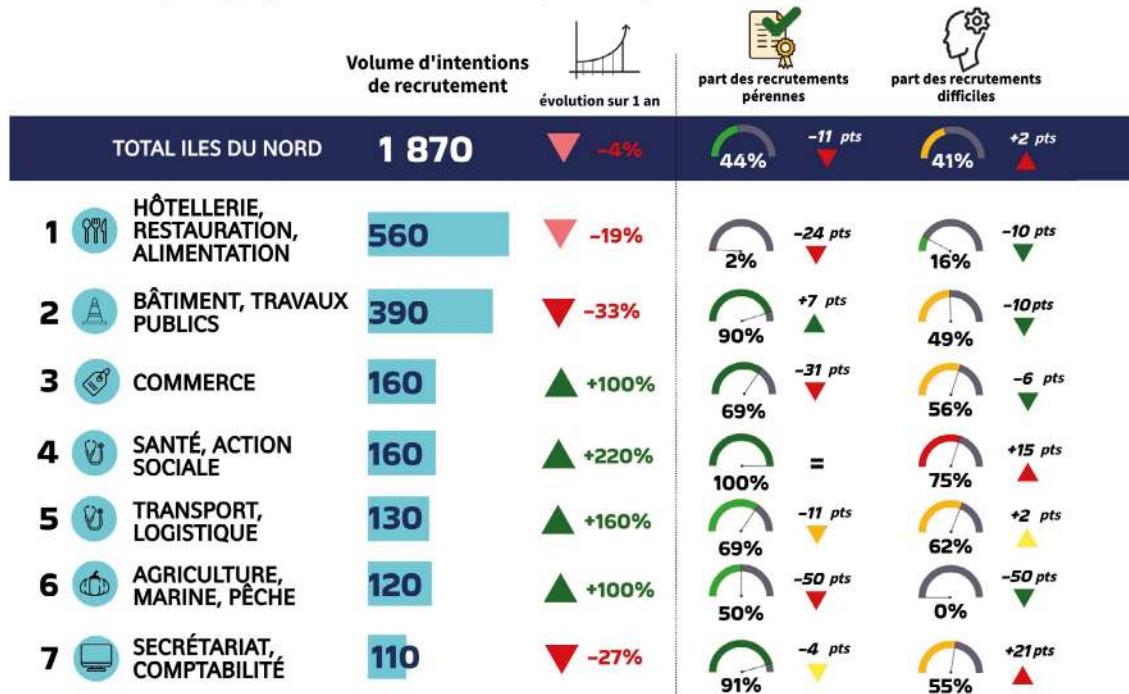
Plus que la volumétrie – qui reflète davantage le taux de réponse à l'enquête que le volume réel d'embauches à venir – ce sont les difficultés de recrutement qui doivent être mises en lumière. Parmi ces projets de recrutement, 41% sont anticipés comme difficiles par les entrepreneurs, au regard de leur expérience. Cette part, relativement stable sur les trois dernières années, demeure inférieure à la moyenne nationale (50%) et à celle des territoires ultramarins (à l'exception de La Réunion).

La typologie des métiers recherchés est assez classique et cohérente avec l'économie du territoire : employés de l'hôtellerie, cuisiniers, serveurs, jardiniers figurent en tête en volume d'intentions. Mais on note de fortes difficultés exprimées dans le BTP (49%), le commerce (56%) et surtout le secteur santé/social (75% de projets jugés difficiles). Dans le détail, les aides-soignants, vendeurs, peintres en bâtiment et électriciens semblent particulièrement difficiles à recruter.

1 870 intentions de RECRUTEMENTS en 2025



En 2025, des projets moins nombreux, moins pérennes et plus difficiles à couvrir



LES MÉTIERS ...



... LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES ENTREPRISES

1	Employés de l'hôtellerie	240
2	Cuisiniers (<i>dont aides de cuisines</i>)	190
3	Serveurs de cafés restaurants	90
4	Jardiniers des espaces verts et naturels	70
5	Surveillants d'établissements scolaires et accompagnateurs des élèves en situation de handicap	60



... LES PLUS DIFFICILES À RECRUTER

1	Aides-soignants
2	Vendeurs en produits alimentaires
3	Ouvriers en peinture en bâtiment
4	Conducteurs de véhicules légers
5	Ouvriers de l'électricité et de l'électronique

Sources : France Travail, enquête Besoins en main d'œuvre 2025, données îles du Nord. Traitement

Les déclarations uniques d'embauches en 2024 (DUE)

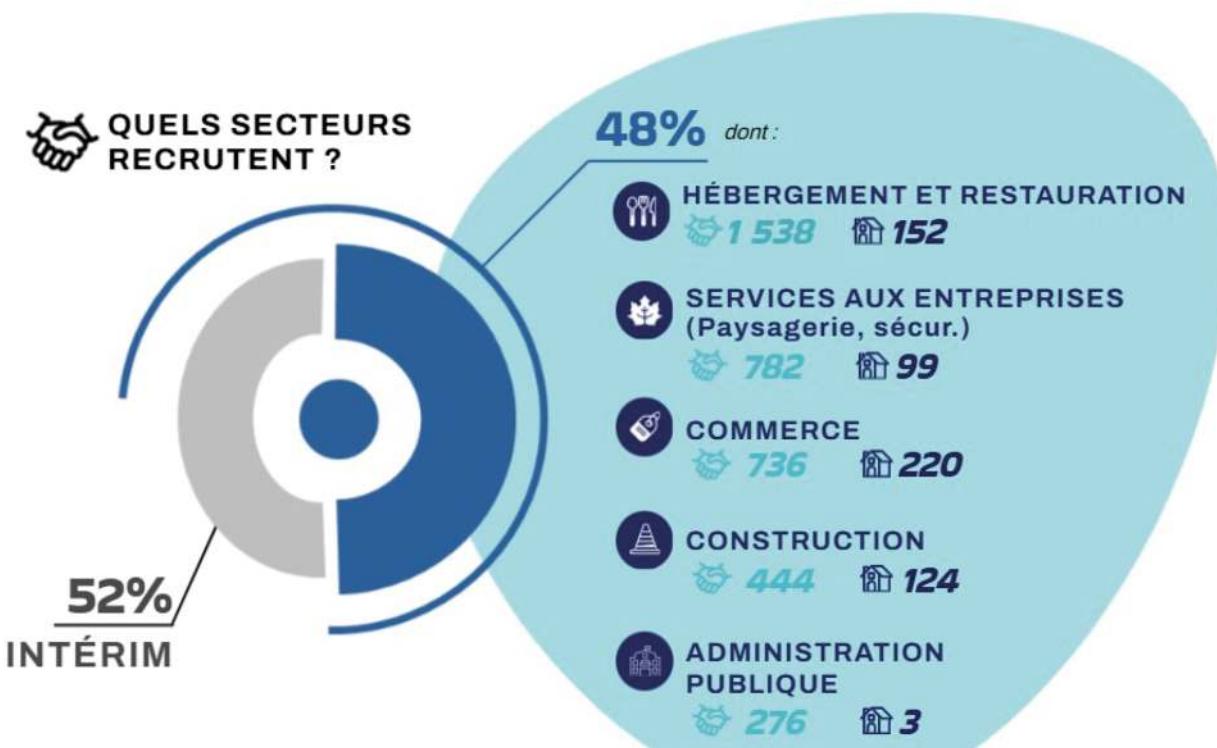
Cette partie est issue de l'exploitation des données mises à disposition par France Travail. Elles concernent toutes les entreprises saint-martinoises qui ont déclaré au moins une DUE au cours de la dernière année.

Répartition des embauches par secteur

En 2024, **969 entreprises saint-martinoises** ont déclaré près de **11 000 DUE** (10 962). L'intérim en concentre à elle seule plus de la moitié du volume. Suivent ensuite l'Hébergement et restauration (152 entreprises pour 1 538 DUE, dont 80% dans la Restauration), les Activités de services aux entreprises - dont entretien paysager, sécurité, location d'articles de loisirs – (107 entreprises, 782 DUE), le Commerce (220 entreprises, 736 DUE) et la Construction (124 entreprises pour 444 DUE).

Hors intérim, la restauration représente ainsi un quart des recrutements enregistrés sur la dernière année sur le territoire. 127 entreprises ont déclaré avoir recruté au moins un contrat (95 en restauration traditionnelle, 25 en rapide).

A noter par ailleurs que 266 embauches ont été déclarées dans l'Administration publique générale – donc hors santé, éducation, sécurité sociale (5% des embauches totales hors intérim).



Sources : France Travail, Déclarations Uniques d'Embauche (DUE)



Pistes d'action - aménagement de la carte de formation

Cette partie s'appuie à la fois sur le diagnostic territorial emploi/formation préalable à l'écriture du CPTDFOP 2023-2027 mais également sur l'ensemble des données ayant pu être collectées à ce jour par le CARIF-OTEF et présentées ci-dessus.

Investir dans les économies bleue, verte et circulaire

C'est l'une des conclusions des différents diagnostics et schémas en cours d'écriture et reprises dans la note de cadrage de février 2024, dont voici les extraits :

L'économie verte : développement durable, développement de l'agriculture, notamment la structuration des filières (production et transformation), l'agritourisme. L'ambition est de développer la production et encourager les installations pour accroître la production et réduire les dépendances (favoriser l'alimentation durable, le développement d'une agriculture raisonnée et les circuits courts). Des actions sont déjà en cours, il convient d'accompagner par la mise en place de formations certifiantes ou qualifiantes (dans le domaine de la production, transformation et des services associés). Les formations sont classées en trois catégories :

- Les actions de **découverte des métiers de l'agriculture** et l'alimentation durable (de 1 à 5 jours)
- Les formations pré- qualifiantes, qualifiantes ou certifiantes pour s'orienter en priorité **vers le salariat** dans ces métiers (de 1 à 9 mois)
- Les parcours de **création d'activité**, pour s'installer en agriculture ou créer une activité de transformation alimentaire durable.

L'économie bleue comprend toutes les activités liées à l'environnement marin. Les besoins et les enjeux ont été identifiés autour de 7 secteurs principaux :

- Les ressources vivantes (aquaculture et pêches) et leur transformation,
- Les ressources non vivantes notamment l'exploitation des fonds marins,
- Les transports,
- Les ports,
- La construction navale,
- L'énergie éolienne,
- Le tourisme côtier.

Des travaux sont en cours pour identifier les métiers et les formations qui y préparent.

L'économie circulaire. De nouvelles opportunités d'emploi en matière de la **gestion de la biodiversité**, la **gestion des déchets**, la **réparation**, le **ré-usage**, le **recyclage**...

- Ces emplois vont de **l'animation à la gestion opérationnelle (production, distribution, ...)** ;
- **Les grands projets structurants du territoire** (Contrat de Convergence) : conducteurs de travaux, maçons finisseurs, carreleurs chapistes mosaïque, chefs d'équipe, fibre optique, conducteurs d'engins de chantier ;
- **La maintenance et la réparation** tous secteurs confondus (en lien ou non avec l'économie circulaire) ;
- **Le numérique** (favoriser la transition des entreprises et l'accès aux populations éloignées par le développement des compétences clés) la digitalisation commerciale ;
- **Le social et médico-social** : accompagnement du vieillissement de la population, prise en charge des personnes invalides, besoin d'AIS, de CIP et de CIS. Le Schéma Territorial Sanitaire et Social (STSS) recense un ensemble d'emplois à pourvoir et de formations à déployer : **Infirmier, Aide-soignant, Ambulancier, Psychomotricien, Accompagnateur Educatif et social, Educateurs spécialisé, Conseiller en économie sociale et familiale, Ergothérapeute.**

Enrichir l'offre de formation dans les secteurs clés du territoire

Le bâtiment, l'hôtellerie/restauration sont les 2 secteurs majeurs de l'île. Il existe une nécessité d'enrichir l'offre existante, soit en termes de niveaux de qualification ou de métiers non couverts jusqu'à présent. Cela répondrait à des problématiques de besoins du marché du travail et d'une nécessaire montée en qualification des actifs.

Les métiers de la cuisine commencent à disposer d'une offre complète et cohérente, d'autant plus avec l'ouverture du CFA Mangrove qui vient compléter celle déjà offerte par le Lycée professionnel en formation initiale. Il s'agirait donc de cibler des secteurs moins couverts comme les métiers de bouche par exemple.

Dans le bâtiment :

- Taille de pierre (niveau 3)
- Installation/maintenance de panneaux photovoltaïques
- Conduite d'engins de chantiers (niveaux 3 et 4)
- Chef de chantier (niveau 4)
- Menuiserie aluminium (niveau 3)
- Couverture/Zinguerie (niveau 3)

Il s'agit là de structurer des filières sur lesquels il existe soit des manques de profils très qualifiés (chef de chantier), soit des compétences sur lesquelles peu de formation ont été développées (menuiserie aluminium), soit qui disposent de savoir-faire spécifiques qui doivent être protégés et transmis (taille de pierre) ou enfin sur des filières écologiques (photovoltaïques).

Métiers de bouche :

- Boulangerie (niveau 3)
- Boucherie

Aucune offre n'existe à ce jour sur le territoire pour ces métiers. La réouverture de l'abattoir va notamment offrir des perspectives importantes en matière de transformation alimentaire.

Une phase de découverte des métiers peut être mis en place au préalable, laissant place à l'entrée en formation au niveau 3 (CAP).

Hôtellerie :

- Management en hôtellerie.
- Organisation de réception
- Assistant manager loisir hébergement restauration

Le territoire accuse un manque en termes de management qualifié dans le secteur. Former des profils au niveau Bac+2 pourrait permettre de pallier cette problématique.

Structurer une filière autour des métiers de l'évènementiel

L'île de Saint-Martin **dispose d'une expertise reconnue sur l'organisation d'événements festifs et culturels** : Carnaval, Mardi de Grand Case, SXM Festival, Regate Heineken, Festival de la gastronomie, ... Il existe là une opportunité de structurer une filière qualifiée autour de compétences déjà existantes tout en développant de nouveaux marchés potentiels à forte valeur ajoutée.

A ce titre, des formations peuvent être proposées : Découverte des métiers de l'évènementiel, Assistant/chef de projet, Organisation d'événements.

Diversifier l'offre en mécanique automobile

Il existe une offre bien structurée en formation initiale (CAP et Bac pro en Maintenance des véhicules option voitures), mais **aucune en formation professionnelle continue** à destination des adultes. Il s'agirait donc de combler ce manque tout en diversifiant le type de formations proposées notamment sur des modules de spécialisation ou en réparation de motocycles et tuning sur lesquels aucune offre n'est actuellement proposée sur le territoire.

A noter : les cohortes doivent être adaptées à la capacité d'absorption du marché du travail saint-martinois.



Dispositifs d'emploi portés par la Collectivité

2022 – 2024

Dispositif LEND A HAND

Ce dispositif propose une immersion professionnelle d'une durée comprise entre 130 et 140 heures, précédée en moyenne d'une vingtaine d'heures de préparation dispensées par un organisme de formation.

Mis en place depuis 2009 durant les mois de juillet et d'août, ce dispositif s'adressait initialement aux demandeurs d'emploi âgés de 18 ans à 26 ans. Depuis 2022, sa période de mise en œuvre a été étendue aux mois de novembre et de décembre, et son public élargi aux demandeurs d'emploi âgés de 18 ans à 30 ans. Les bénéficiaires relèvent du statut de stagiaires de la formation professionnelle.

Objectifs pour les bénéficiaires :

- Découvrir, en contexte, les réalités du monde du travail ;
- Découvrir un métier, ses exigences et ses contraintes ;
- S'intégrer dans une équipe ;
- Adopter une posture professionnelle.

Cette action fait l'objet d'un cofinancement par le Fonds social européen.

Parmi [les 397 stagiaires accueillis entre 2022 et 2024, 18% ont pu accéder à un emploi en contrat à durée déterminée dans les six mois](#), soit 72 individus, tandis que 45 sont entrés en formation.

Année	Nombre de stagiaires	CDD	Taux de CDD	Coût		
				COM	FSE	Total
2022	51	5	10%	36 418,81€	153 581,19 €	190 000,00 €
2023	210	30	14%	57 000,00 €	323 000,00 €	380 000,00 €
2024	136	37	27%	60 000,00 €	340 000,00 €	400 000,00 €
Total	397	72	18%	153 418,81 €	816 581,19 €	970 000,00 €

Sources : Direction de l'évaluation des politiques publiques et du pilotage de la performance / COM Saint-Martin

Bien que nous observions une progression de l'insertion des bénéficiaires dans les 6 mois suivant leur immersion, l'insuffisance de données telles que la durée des contrats ou le type de formation suivie ne nous permet pas d'analyser pleinement le potentiel du dispositif.

La clause sociale d'insertion dans les marchés publics

La clause d'insertion sociale est un outil juridique mobilisable dans la commande publique. Elle consiste en la possibilité pour un donneur d'ordre, maître d'ouvrage, de réserver une partie des heures générées par un marché à une action d'insertion.

Elle constitue un levier essentiel pour favoriser l'inclusion des publics éloignés de l'emploi à Saint-Martin.

Insérée dans certains marchés publics de la collectivité depuis 2022, le déploiement effectif du contrôle de cette clause sociale a débuté en 2023, avec une généralisation fin d'année grâce à l'adoption d'un nouveau cadre contractuel. Pour ce faire, la collectivité a procédé à l'embauche d'un facilitateur des clauses sociales au sein de la direction des marchés publics.

Les publics prioritaires à Saint Martin :

- Les jeunes de moins de 25 ans au chômage ;
- Les personnes non diplômées ;
- les personnes orientées par les partenaires de l'emploi de la collectivité en raison de leurs difficultés d'accès à l'emploi ;
- Les personnes sous main de justice ;
- Les individus en parcours d'insertion ;
- Les habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

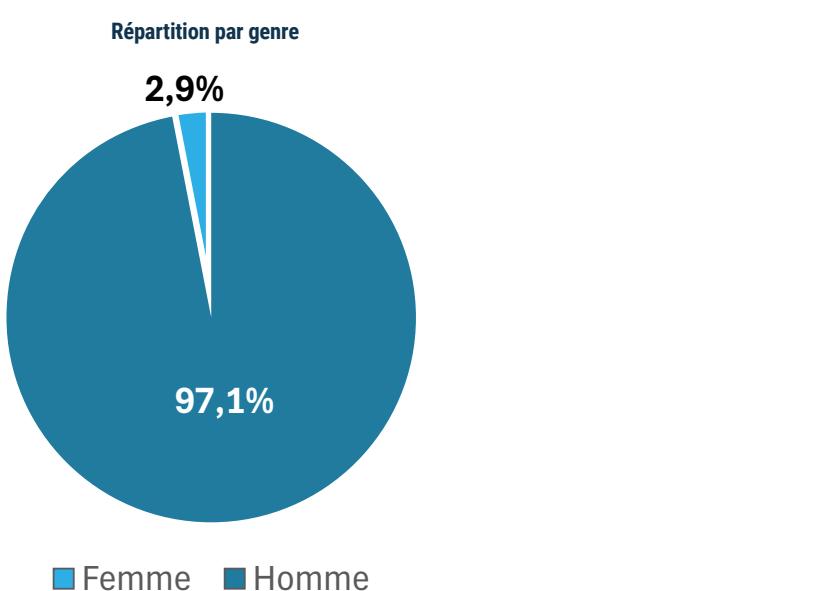
A noter : *Les marchés publics de la collectivité de Saint-Martin intègrent en moyenne des clauses à 80 heures d'insertion par tranche de 100 000 euros, avec une pénalité de 80 euros par heure non réalisée.*

Entre 2023 et 2024, elles ont permis le recrutement de 70 personnes.

Typologie des personnes recrutées

• RÉPARTITION PAR SEXE

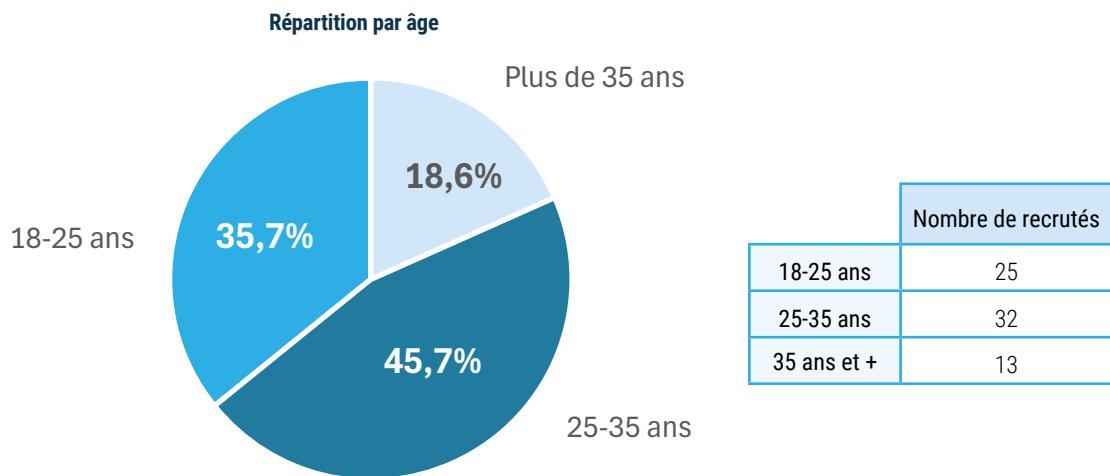
68 personnes sur 70 recrutées sont des hommes. Cette très faible représentation des femmes interroge sur la mixité professionnelle et la nécessité de diversifier les secteurs d'activité et les métiers proposés.



Source et exploitation : direction des marchés publics – COM Saint-Martin

• RÉPARTITION PAR ÂGE

80% des bénéficiaires sont âgés de moins de 35 ans, dont 35% sont dans la tranche des 18-25 ans.



Source et exploitation : direction des marchés publics – COM Saint-Martin

• CRITÈRES SPÉCIFIQUES DE SÉLECTIONS

Plus de la moitié des personnes recrutées résident dans des [quartiers prioritaires](#), notamment [Quartier d'Orléans](#).

Parmi les 70 bénéficiaires (critères cumulatifs) :

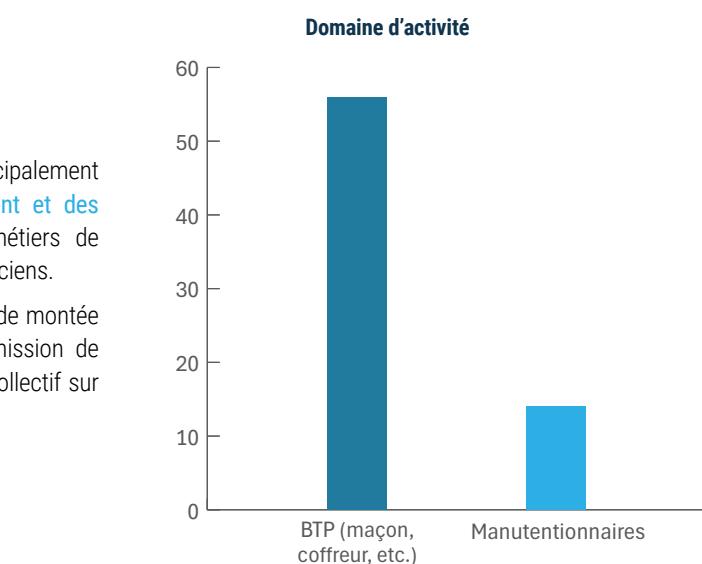
- 15 individus sont suivis par les services de justice ;
- 15 autres sont issus de dispositifs d'insertion (fin de contrats d'insertion...) ;
- 12 jeunes ont été orientés par la Mission locale ;
- 38 résident dans un QPV.

La clause atteint efficacement les publics prioritaires définis par les politiques nationales et locales d'insertion.

Répartition des recrutements par secteurs d'activité et métiers

La clause d'insertion sociale est principalement activée dans le secteur du [bâtiment et des travaux publics \(BTP\)](#) pour les métiers de maçons, coffreurs, plaquistes, électriciens.

Ces postes offrent un potentiel réel de montée en compétences grâce à la transmission de gestes professionnels et au travail collectif sur les chantiers.



Source et exploitation : direction des marchés publics – COM Saint-Martin

Types de contrats

Les modalités contractuelles reflètent une diversité d'approches, entre emploi temporaire et insertion progressive :

- Intérim ou intérim d'insertion : 37
- CDD de longue durée : 27
- CDI : 6

Bien que l'intérim prédomine, la part de CDD et de CDI montre une orientation vers l'emploi durable pour une partie des bénéficiaires.

Quelques exemples de grands chantiers avec une clause d'insertion

• COLLECTIVITÉ

- **Abattoir** : 987 heures d'insertion ont été réalisées, représentant une contribution significative à l'emploi local pour 3 employés en insertion ;
- **Réhabilitation de l'Office du Tourisme** : 340 heures d'insertion, un pas vers l'inclusion, bien que le volume soit relativement modeste ;
- **Éclairage public** : Pour un montant de 100 000 euros, entre 70 et 110 heures d'insertion sont générées. Au total, ce chantier a permis d'atteindre approximativement 10 000 heures pour 10 personnes ;
- **Collège 900** : 16 000 heures d'insertion pour 18 personnes. Dans le cadre de ce chantier, un partenariat a été établi entre le centre de formation FOR IDN et l'entreprise GTM, orchestré par le facilitateur de la collectivité. GTM a ainsi pris l'initiative d'organiser une formation diplômante, ce qui représente une réponse adaptée aux besoins du marché local. Les personnes formées bénéficient d'une alternance qui leur permet d'acquérir des compétences dans des conditions propices à l'apprentissage.
- **Collège (600)** : 20 personnes en insertion, bien que le turnover élevé des intérimaires soulève des questions sur la pérennité des emplois.
- **Enlèvement des véhicules hors d'usage** : 70 heures par tranche de 100 000 euros, impliquant 2 personnes.
- **Réhabilitation des gendarmeries** : 6 500 heures d'insertion pour 10 personnes, soulignant une action efficace.

• PARTENAIRES

- **Cité administrative** : - 18 000 heures d'insertion, impliquant 7 personnes pour ICM et 6 pour leur sous-traitant, avec une perspective d'augmentation des chiffres à l'avenir.

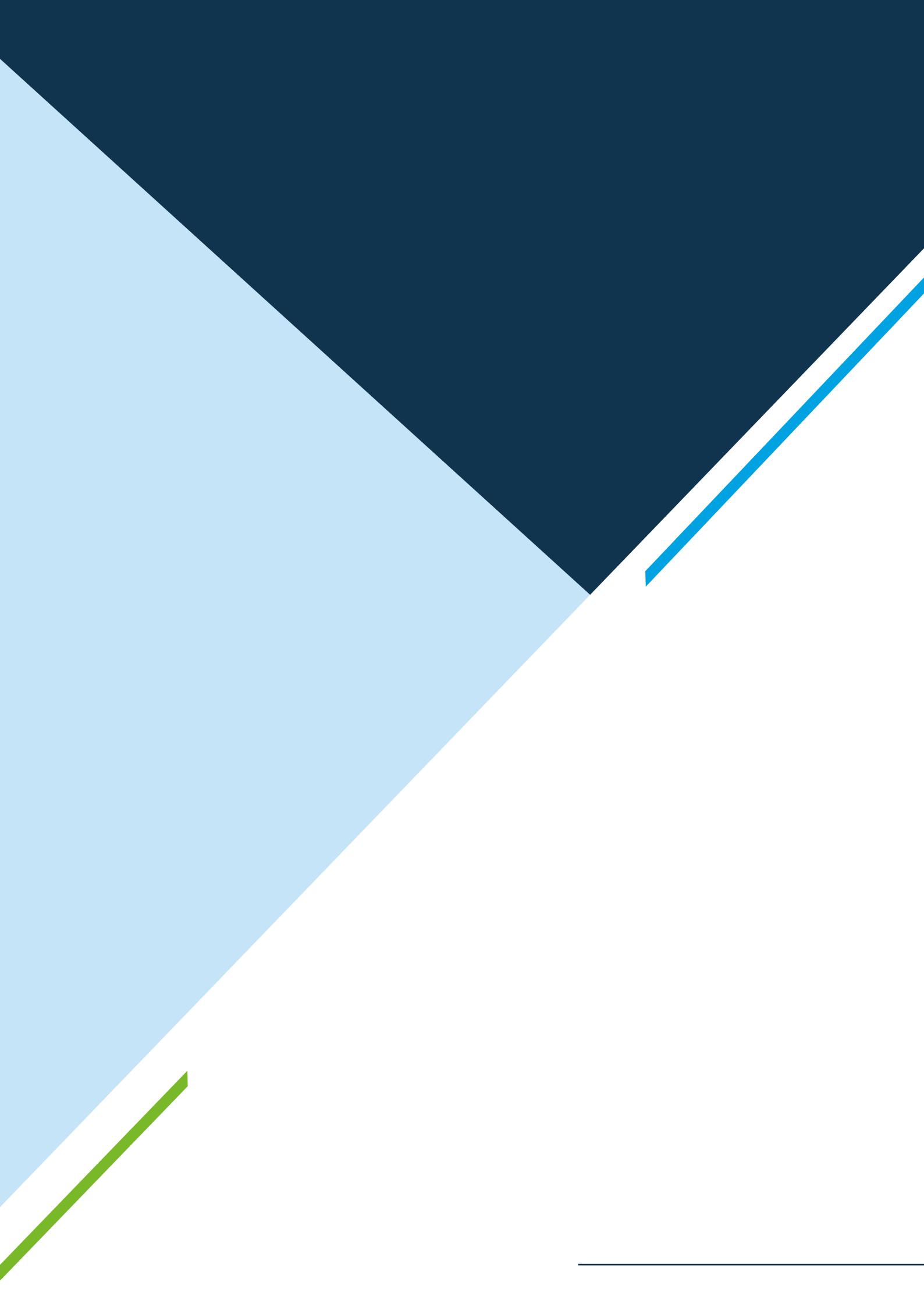
Le champ d'intervention du facilitateur des clauses sociales s'étend à un réseau partenarial initié par ce dernier.

Piste d'amélioration

Une implication plus forte des entreprises partenaires dans le processus de formation permettrait de co-créer des programmes adaptés, garantissant ainsi que les compétences acquises répondent directement aux exigences des postes disponibles. Cela favoriserait non seulement une meilleure employabilité des bénéficiaires, mais aussi une intégration réussie dans le tissu économique local.

Entre 2023 et 2024, le recours aux clauses d'insertion sociale dans les marchés publics de la Collectivité de Saint-Martin a conduit à une augmentation du nombre de recrutements, passant de 30 à 40 personnes. Ce dispositif s'affirme comme un levier structurant de la politique locale d'inclusion professionnelle. Cette progression illustre une mobilisation croissante des marchés publics au service de l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail.

Bien que le secteur du bâtiment représente actuellement la majorité des heures d'insertion générées par les clauses, la Collectivité reconnaît l'importance d'étendre ces initiatives à d'autres domaines d'activité. Les métiers de l'événementiel et les prestations intellectuelles sont des secteurs porteurs qui peuvent également bénéficier d'une intégration de cet outil juridique.



Conclusion

Ce diagnostic révèle un territoire en tension mais aussi en transition. Malgré une structure démographique favorable et une offre de formation en développement, les freins à l'insertion restent nombreux : niveau de qualification insuffisant, inadéquation entre formation et métiers en tension et vulnérabilité accrue de certaines catégories de la population comme les femmes et les jeunes ayant décroché. Par ailleurs, l'analyse des données met en lumière une potentielle précarisation du marché du travail avec 52% des recrutements intervenus en 2024 sous forme d'intérim, une récurrence des inscriptions à France Travail et une fragmentation des parcours professionnels.

Pour répondre à ces défis, les solutions ne peuvent être standardisées. Elles doivent être ciblées, innovantes et ancrées dans les réalités locales. Cela suppose un renforcement des passerelles entre formation et emploi, un accompagnement plus individualisé des publics en difficulté, et une adaptation dynamique de la carte des formations aux besoins économiques.

Enfin, ce diagnostic plaide pour une gouvernance partagée, intégrant les entreprises, les acteurs de la formation, les institutions, et surtout les usagers eux-mêmes. La clé d'une politique de l'emploi efficace à Saint-Martin réside dans notre capacité collective à faire converger les efforts vers une ambition commune : redonner à chacun sa place dans le tissu économique et social de l'île.



DIAGNOSTIC TERRITORIAL DE L'EMPLOI

Volume 1 : le marché de l'emploi à Saint-Martin
Septembre 2025

DÉLÉGATION ATTRACTIVITÉ, ÉCONOMIE, EMPLOI

Collectivité de Saint-Martin

31 rue Jean-Jacques FAYEL Concordia
97150 SAINT-MARTIN

Conception graphique et mise en page : A.Froissant

La Collectivité de Saint-Martin décline toute responsabilité pour les erreurs ou omissions de quelque nature que ce soit qui pourraient figurer dans la présente édition de ce document.